



**T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GÖÇMEN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI, TÜKENMİŞLİK
VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

Nebil ALİ

**Ağustos-2025
BATMAN**

**T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GÖÇMEN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI, TÜKENMİŞLİK
VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

Nebil ALİ

**Danışman
Doç. Dr. Üyesi İbrahim GÜN**

Diğer Jüri Üyeleri

Unvanı Adı SOYADI	Unvanı Adı SOYADI	Unvanı Adı SOYADI
Doç. Dr. Üyesi İbrahim GÜN	Dr. Öğr. Üyesi Habip BALSAK	Doç. Dr. Canser BOZ

**Ağustos-2025
BATMAN**

TEZ KABUL VE ONAYI

Nebil ALİ tarafından hazırlanan “Göçmen İşçilerin Çalışma Koşulları, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler” adlı tez çalışması 21.08.2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim dalı YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Başkan

Doç. Dr. Üyesi İbrahim GÜN

Danışman

Doç. Dr. Üyesi İbrahim GÜN

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Habip BALSAK

Doç. Dr. Canser BOZ

Yukarıdaki sonucu onaylarım.

Dr. Öğretim Üyesi Murat Öter

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYANI

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını beyan eder, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sorumluluğu kabullendiğimi bildiririm.

ETHICAL DECLARATION

I declare that all the information in this thesis has been obtained within the framework of ethical behavior and academic rules, and that the source of any statements and information that do not belong to me in this study prepared in accordance with the thesis writing rules has been fully cited, and I declare that I accept all kinds of legal responsibility in case of any contrary situation.

Nebil ALİ
Tarih: 21.08.2025

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÖÇMEN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI, TÜKENMİŞLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Nebil ALİ

Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Üyesi İbrahim GÜN

2025, 118 sayfa

Bu çalışma, Türkiye'deki göçmen işçilerin çalışma koşulları algıları, mesleki tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri çok boyutlu bir yaklaşımla incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında, 457 göçmen işçiyle yürütülen anket verileri, Pearson Korelasyon Analizi, Basit Doğrusal Regresyon Analizi, Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ve Hayes'in PROCESS Makrosu (Model 4) kullanılarak analiz edilmiştir. Toplanan veriler SPSS 25,0 paket programı ile değerlendirilmiştir.

Elde edilen bulgular, göçmen işçilerin çalışma koşullarına ilişkin algılarının medeni durum, asıl mesleğini yapma durumu ve ayrımcılığa uğrama durumu gibi sosyodemografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Mesleki tükenmişlik düzeyleri ise asıl mesleğini yapma durumu ve ayrımcılığa uğrama durumu değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. İşten ayrılma niyetinin ise eğitim, çalışma süresi ve ayrımcılığa uğrama durumu değişkenlerinden etkilendiği belirlenmiştir.

Analizler, çalışma koşulları ile mesleki tükenmişlik arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki ($r=-0.592, p<0.001$) olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda, çalışma koşulları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki ($r=-0.329, p<0.001$) bulunmuştur. Mesleki tükenmişliğin ise işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=0.337, p<0.001$) gözlenmiştir. Regresyon modelleri, çalışma koşullarının tükenmişlikteki varyansın %35'ini, işten ayrılma niyetindeki varyansın ise %10.9'unu açıkladığını göstermiştir. Mesleki tükenmişlik, işten ayrılma niyetindeki varyansın %11.4'ünü açıklamıştır.

En önemli bulgulardan biri olarak, mesleki tükenmişliğin, çalışma koşulları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracı bir rol üstlendiği kanıtlanmıştır. Bu, çalışma koşullarının işten ayrılma niyetini hem doğrudan hem de tükenmişlik üzerinden dolaylı olarak etkilediği anlamına gelmektedir.

Bu sonuçlar, göçmen işçiler için daha iyi çalışma koşulları sağlamanın, hem mesleki tükenmişliği azaltmada hem de işten ayrılma niyetini düşürmede kritik bir öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır. Çalışma aynı zamanda, artan tükenmişliğin işten ayrılma eğilimini güçlendirdiğini doğrulamaktadır. Elde edilen bu bulgular ışığında, göçmen işçilerin çalışma yaşam kalitesini artırmaya yönelik somut politika ve uygulama önerileri geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Göçmen İşçiler, Çalışma Koşulları, Mesleki Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti.

ABSTRACT

MASTER THESIS

THE RELATIONSHIP BETWEEN MIGRANT WORKERS' WORKING CONDITIONS, BURNOUT, AND TURNOVER INTENTION

Nebil ALİ

Batman University Graduate Education Institute

Occupational Health and Safety Department of Science

Advisor: Doç. Dr. İbrahim GÜN

2025, 118 Pages

This study aims to examine the relationships between migrant workers' perceptions of working conditions, levels of occupational burnout, and turnover intention using a multidimensional approach. Survey data were collected from 457 migrant workers and analyzed using Pearson Correlation Analysis, Simple Linear Regression, Multiple Linear Regression, and Hayes' PROCESS Macro (Model 4). The data were evaluated with the SPSS 25.0 software package.

The findings revealed that perceptions of working conditions significantly differed by sociodemographic variables such as marital status, whether they were working in their actual profession, and experiences of discrimination. Levels of occupational burnout varied based on whether participants were working in their original profession and whether they had experienced discrimination. Turnover intention was affected by education level, duration of employment, and exposure to discrimination.

Analyses showed a moderate, negative, and significant relationship between working conditions and burnout ($r = -0.592$, $p < 0.001$). There was also a negative and significant relationship between working conditions and turnover intention ($r = -0.329$, $p < 0.001$). Occupational burnout was found to have a positive and significant relationship with turnover intention ($r = 0.337$, $p < 0.001$). Regression models indicated that working conditions explained 35% of the variance in burnout and 10.9% of the variance in turnover intention, while burnout accounted for 11.4% of the variance in turnover intention.

One of the most important findings was that burnout played a partial mediating role in the relationship between working conditions and turnover intention. This suggests that working conditions influence the turnover intention both directly and indirectly through burnout.

These results highlight the critical importance of improving working conditions for migrant workers in reducing burnout and lowering turnover intention. The study also confirms that increased burnout strengthens the tendency to leave. Based on these findings, concrete policy and practice recommendations have been developed to improve the quality of working life for migrant workers.

Keywords: Migrant Workers, Working Conditions, Occupational Burnout, Turnover Intention

ÖNSÖZ

Bu yüksek lisans tezinin hazırlanmasında, bilgi ve tecrübesiyle yolumu aydınlatan, akademik sürecimde rehberliğiyle bana her zaman araştırma azmi kazandıran, değerli katkılarıyla gelişimime büyük destek olan: Doç. Dr. İbrahim GÜN'e en içten teşekkürlerimi sunarım. Kendisi, akademik yolculuğumda bana yön gösteren en önemli isimlerden biri olmuştur.

Ayrıca, bu süreçte her zaman yanımda olan, desteğini ve teşvikini hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli kuzenim Mehmet Sait GÖK'e minnettarım. Hayatım boyunca bana destek olan, sabrı, sevgisi ve anlayışıyla her an yanımda bulunan sevgili eşim Rojda'ya sonsuz teşekkür ediyorum. Onun varlığı, bu zorlu süreçte bana güç ve motivasyon verdi.

En büyük teşekkürü, hayatımın en güzel armağanları olan canım kızlarım Roda, Roşna ve Rona hak ediyor. Onların sevgisi, neşesi ve varlığı, bu sürecin en büyük ilham kaynağı oldu.

Bu çalışmayı, bana inanan, destekleyen ve her zaman yanımda olan aileme ithaf ediyorum.

Nebil ALİ
BATMAN- 2025

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
2. KAYNAK ARAŞTIRMASI	5
2.1. Göçmen İşçilerin Çalışma Koşulları.....	5
2.1.1. Göç ve göçmen işçi kavramı.....	6
2.1.2. Dünyada ve Türkiye’de göç.....	7
2.1.3. ILO sözleşmeleri açısından göçmen işçiler	13
2.1.4. Avrupa düzeyindeki düzenlemeler açısından göçmen işçiler.....	17
2.1.5. Birleşmiş milletler sözleşmeleri açısından göçmen işçiler	17
2.1.6. Türkiye’de göçmen işçilerin durumu ve çalışma koşulları.....	18
2.2. Tükenmişlik	30
2.2.1. Tükenmişlik tanımı	30
2.2.2. Tükenmişlik boyutları.....	33
2.2.3. Çalışma koşulları ile tükenmişlik arasındaki ilişki	39
2.3. İşten Ayrılma Niyeti	43
2.3.1. İşten ayrılma tanımı	43
2.3.2. İşten ayrılma niyetinin bireysel ve kuramsal sonuçları	45
2.3.3. Tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki	49
2.4. Göçmen İşçilerin Çalışma Koşulları ve Etkileri Üzerine Çalışmaları	50
2.4.1. Tarım sektöründe yapılan çalışmalar	50
2.4.2. İnşaat sektöründe yapılan çalışmalar	51
2.4.3. Ev hizmetlerinde yapılan çalışmalar	51
2.4.4. Göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği riskleri üzerine yapılan bazı çalışmalar	51
3. YÖNTEM	53
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	53
3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	54
3.3. Veri Toplama Araçları	54
3.3.1. Sosyodemografik sorular	55
3.3.2. Çalışma koşulları ölçeği.....	55
3.3.3. İşten ayrılma niyeti ölçeği.....	55
3.3.4. Tükenmişlik ölçeği	55
3.4. Evren-Örneklem.....	56
3.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler	57

3.6. Araştırma Verilerinin Analizi	58
4. BULGULAR.....	60
4.1. Sosyodemografik Veriler	60
4.1.1. Göçmen işçilerin yaşlarına göre dağılımları	60
4.1.2. Göçmen işçilerin cinsiyet göre dağılımları	61
4.1.3. Göçmen işçilerin medeni durumlarına göre dağılımları	61
4.1.4. Göçmen işçilerin eğitim durumlarına göre dağılımları.....	62
4.1.5. Göçmen işçilerin uyruklarına göre dağılımları	62
4.1.6. Göçmen işçilerin çalıştığı süreye göre dağılımları	63
4.1.7. Göçmen işçilerin asıl mesleklere göre dağılımları	63
4.1.8. Göçmen işçilerin mevcut işte çalışma sürelerine göre dağılımları	64
4.1.10. Göçmen işçilerin çalışanların ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarına göre dağılımları.....	65
4.2. Göçmen İşçilerin Çalışma Koşulları, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine İlişkin Farklılık Analizi Bulguları	65
4.2.1. Göçmen işçilerin çalışma koşulları düzeylerine göre farklılık analizi bulguları	67
4.2.2. Göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeylerine göre farklılık analizi bulguları	69
4.2.3. Göçmen işçilerin işten ayrılma niyeti düzeylerine göre farklılık analizi bulguları	70
4.3. Göçmen İşçilerde Çalışma Koşulları, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular.....	72
4.3.1. Araştırma ölçeklerine dair ön bulgular	72
4.3.2. Çalışma koşulları, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi	73
4.4. Göçmen İşçilerin Çalışma Koşullarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	73
4.5. Göçmen İşçilerin Çalışma Koşullarının Mesleki Tükenmişliğe Etkisi	74
4.6. Göçmen İşçilerin Mesleki Tükenmişliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	75
4.7. Göçmen İşçilerin Çalışma Koşulları ve Mesleki Tükenmişliklerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	76
4.8. Göçmen işçilerin çalışma koşullarının işten ayrılma niyetine etkisinde mesleki tükenmişliğin aracılık rolüne dair bulgular.....	77
4.9. Çalışma koşullarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkisi	78
5. TARTIŞMA.....	79
5.1. Sosyodemografik Değişkenlere Göre Çalışma Koşulları	79
5.2. Sosyodemografik Değişkenlere Göre Mesleki Tükenmişlik	82
5.3. Sosyodemografik Değişkenlere Göre İşten Ayrılma Niyeti	84
5.4. Çalışma Koşulları, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler	87
5.5. Çalışma Koşullarının Mesleki Tükenmişliğe Etkisi	91
5.6. Çalışma Koşullarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	92
5.7. Mesleki Tükenmişliğin Göçmen İşçilerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	94
5.8. Mesleki Tükenmişliğin Aracılık Rolü	95
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	97

6.1. Sonuçlar	97
6.2. Öneriler	101
KAYNAKÇA.....	104
EK-1 Anket Formu	119

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 2. 1. Uyruklara ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı, 2021.....	8
Tablo 2. 2. Yıllara ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı.....	20
Tablo 2. 3. Yıllara ve cinsiyete göre yabancılara verilen çalışma izni dağılımı.....	23
Tablo 2. 4. Eğitim düzeyi ve cinsiyete göre yabancılara verilen çalışma izni sayısı, 2023.....	28
Tablo 3. 1. Ölçeklere dair analizler	59
Tablo 4. 1. Göçmen işçilerin yaşamlarına göre dağılımları.....	60
Tablo 4. 2. Göçmen işçilerin cinsiyetine göre dağılımları	61
Tablo 4. 3. Göçmen işçilerin medeni durumlarına göre dağılımları.....	61
Tablo 4. 4. Göçmen İşçilerin eğitim durumlarına göre dağılımları	62
Tablo 4. 5. Göçmen işçilerin uyruklarına göre dağılımları	62
Tablo 4. 6. Göçmen işçilerin çalıştıkları süreye göre dağılımları.....	63
Tablo 4. 7. Göçmen işçilerin asıl mesleklere göre dağılımları	63
Tablo 4. 8. Göçmen işçilerin mevcut işte çalışma sürelerine göre dağılımları.....	64
Tablo 4. 9. Göçmen işçilerin iş kazası geçirip geçirmediklerine göre dağılımları	64
Tablo 4. 10. Göçmen işçilerin ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarına göre dağılımları	65
Tablo 4. 11. Fark testi bulguları	66
Tablo 4. 12. Araştırma değişkenlerine dair ön analiz bulguları	72
Tablo 4. 13. Çalışma koşulları, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler	73
Tablo 4. 14. Çalışma koşulları işten ayrılma niyetine etkisine dair regresyon.....	74
Tablo 4. 15. Çalışma koşullarının mesleki tükenmişlik etkisine dair regresyon analizi bulguları	75
Tablo 4. 16. Göçmen işçilerin mesleki tükenmişliğinin işten ayrılma niyetine etkisine dair regresyon analizi bulguları.....	75
Tablo 4. 17. Göçmen işçilerin çalışma koşulları ve mesleki tükenmişliklerinin işten ayrılma niyetine etkisine dair çoklu regresyon analizi.....	76
Tablo 4. 18. Aracılık analizi sonuçları: standartlaştırılmış ve standartlaştırılmamış katsayılar .	77
Tablo 4. 19. Çalışma Koşullarının işten ayrılma niyeti üzerine doğrudan, dolaylı ve toplam etkisi	78

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AFAD	: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
BM	: Birleşmiş Milletler
CBI	: Kopenhag Tükenmişlik Envanteri
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
İLO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
MBİ	: Maslach Tükenmişlik Envanteri
NATO	: Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin etkisiyle birlikte, uluslararası iş gücü hareketliliği günümüzde hem ekonomik kalkınmanın hem de toplumsal dönüşümün önemli dinamiklerinden biri haline gelmiştir. Bu süreçte emek göçü, gerek işgücü fazlası olan ülkelerde bir çıkış yolu, gerekse iş gücü açığı yaşayan ülkelerde ekonomik bir çözüm olarak değerlendirilmektedir. Ancak, bu karşılıklı faydaya rağmen, göçmen işçilerin maruz kaldığı olumsuz çalışma koşulları ve yaşam mücadeleleri, hem akademik hem de politik bağlamda derinlemesine incelenmesi gereken kritik bir alan oluşturmaktadır.

Göçmen işçilerin yaşadığı bu sorunlar, yalnızca ekonomik düzlemde değil aynı zamanda sosyal, kültürel ve psikolojik düzlemlerde de etkiler yaratmaktadır. Göçmen işgücü, yeni ülkelerde ekonomik üretime katkı sunarken aynı zamanda çok katmanlı yapısal sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Kurumsal ayrımcılık, dil bariyerleri, bilgi eksiklikleri, hukuki belirsizlikler ve özellikle belgesiz çalışma gibi faktörler göçmen işçileri emek piyasasında kırılgan ve savunmasız bir konuma yerleştirmektedir (Toksöz, Erdoğan ve Kaşka, 2012, s. 11). Bu kırılganlık hali, yalnızca bireysel refahı değil, toplumsal huzur ve bütünleşme süreçlerini de olumsuz etkilemektedir.

Göçmen işçilerin hem mesleki hem de kişisel yaşam alanlarında karşılaştığı zorluklar çok boyutludur. Mesleki düzlemde, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, düşük ücret politikaları, sigorta ve çalışma izni gibi temel haklardan yoksunluk, ağır fiziksel koşullar ve karar alma mekanizmalarından dışlanma gibi sorunlar sıklıkla gözlemlenmektedir. Kişisel yaşamda ise kötü muamele, kültürel dışlanma, ayrımcılık ve ırksal önyargılar, göçmen işçilerin karşılaştığı temel problemler arasındadır. Dil bariyeri ise hem iş bulma süreçlerinde hem de toplumsal uyumda belirleyici bir engel oluşturmaktadır.

Bu olumsuzluklar sadece iş ortamındaki fiziksel koşullarla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda göçmen işçilerin psikolojik sağlığını da tehdit etmektedir. Özellikle uzun süreli stres, sosyal destek eksikliği ve güvencesiz çalışma ortamı gibi faktörler, göçmen işçilerde tükenmişlik sendromuna yol açmakta ve bu durum zamanla işten ayrılma niyetinin artmasına neden olabilmektedir. Tükenmişlik, iş yaşamında bireyin fiziksel, duygusal ve zihinsel enerjisinin tükenmesiyle karakterize edilen kronik bir stres durumudur. Göçmen işçiler, çalışma yaşamındaki belirsizlikler ve haksız uygulamalarla sürekli karşı karşıya kaldıklarında, bu durum hem verimliliklerini hem de iş sürekliliklerini doğrudan etkilemektedir (Akıl, 2005, s. 12).

Bu bağlamda, göçmen işçilerin içinde bulunduğu çalışma koşullarının, tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri ile nasıl bir ilişki içinde olduğunu araştırmak, hem akademik literatüre katkı sunacak hem de sosyal politika geliştirme süreçleri için yol gösterici olacaktır.

Çalışmanın gerekçesi ve amacı

Bu tez çalışmasının temel amacı, göçmen işçilerin maruz kaldıkları olumsuz çalışma koşullarının, onların işten ayrılma niyetleri ve tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde incelemektir. Bu bağlamda, düşük ücret ve hak mahrumiyeti, kötü ve tehlikeli çalışma ortamları, uzun çalışma saatleri ve dinlenme eksikliği, mobbing ve ayrımcılık ile gelişim ve ilerleme fırsatlarının yoksunluğu gibi spesifik çalışma koşullarının, göçmen işçilerde işten ayrılma düşüncesini ne ölçüde tetiklediği ve tükenmişlik – Maslach’ın tanımladığı biçimiyle duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma (Maslach ve Leiter, 2016, s. 104) – düzeylerini nasıl etkilediği analiz edilecektir.

Ayrıca, mesleki tükenmişliğin kendisinin de işten ayrılma niyeti üzerindeki potansiyel rolü araştırılacaktır. Nitekim duygusal tükenme düzeyinin artması, çalışanların kurumdan uzaklaşma eğilimini artırmakta ve bu durum özellikle göçmen işçiler gibi kırılgan gruplarda daha belirgin hale gelmektedir. Elde edilecek bulgular ışığında, göçmen işçilerin iş gücü piyasasındaki tutunmalarını artırmaya yönelik ve tükenmişliklerini azaltacak çözüm önerileri sunularak, hem göçmen işçilerin refahına katkıda bulunmak hem de işverenlerin sürdürülebilirliği açısından uygulanabilir stratejiler geliştirmek hedeflenmektedir.

Araştırmanın özgün yanı

Bu araştırma, göçmen işçilerin işyerlerindeki ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılacak, işyeri kanun ve düzenlemelerinin nasıl geliştirilebileceği sorusunu ele almaktadır. Özellikle göçmen işçilerin yerel işçilere göre daha sık yaşadığı sosyoekonomik yetersizlikler ve eğitim eksiklikleri gibi durumların, işyeri politikaları üzerindeki etkileri incelenecektir.

Göç, toplumun tüm bileşenlerini etkileyen ve şekillendiren bir olgudur (Civan ve Gökalp, 2011, s. 234). Göçmen işçiler, yasal durumlarının belirsizliği ve hukuki korumasızlığı nedeniyle işverenlerin keyfi uygulamalarına daha açık bir durumdadır. Bu durum, düşük ücretler, aşırı çalışma saatleri ve iş güvencesinin olmaması gibi sorunların

yanı sıra, işyeri sağlık ve güvenlik risklerinin de artmasına neden olmaktadır (Akıl, 2005, s. 12). Ayrıca, insan hakları alanındaki gelişmeler, bu hakların daha geniş bir çerçevede korunması ve geliştirilmesi için yeni ufuklar açmaktadır.

Küresel iş gücünde önemli bir yer tutan göçmen işçiler, yerel işçi grubuna kıyasla daha olumsuz iş koşullarında çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu durum, işçilerin tükenme sendromu yaşamasına ve işten ayrılma olasılıklarının yükselmesine neden olmaktadır. Göç, bireylerin veya toplulukların köken aldıkları sosyal, ekonomik ve kültürel bağlardan koparak yeni bir mekana yerleşme sürecidir. Bu süreç bireyin kimliği, sosyal statüsü ve yaşam koşullarında derin dönüşümler yaratır (Akıncı, Nergiz ve Gedik, 2015, s. 61).

Göçmen işçi kavramı, uluslararası düzeyde tek bir tanımla sınırlandırılmayan, dinamik ve çok boyutlu bir kavramdır (Tokol ve Emirgil, 2022, s. 2511). Bu çok boyutlu yapı, göçmenlerin yalnızca sosyoekonomik değil aynı zamanda sektörel konumlandırılmalarını da analiz etmeyi zorunlu kılmaktadır. Türkiye özelinde bakıldığında, özellikle sanayi, inşaat, tarım ve lojistik gibi sektörlerde teknik ve nitelikli eleman açığı giderek artmaktadır. Nitelikli insan kaynağı eksikliği, Türkiye'nin üretkenliğini ve küresel rekabet gücünü olumsuz yönde etkilemektedir (İnan, 2016, s. 14).

Bu bağlamda, göçmen işçiler yalnızca emek yoğun işlerde değil, teknik yeterliliğe sahip bireyler olarak potansiyel bir nitelikli iş gücü kaynağı olarak görülmelidir. Türkiye'nin teknik eleman ihtiyacının karşılanmasında, göçmen işçilerin eğitilmesi ve mesleki yetkinliklerinin belgelendirilmesi yoluyla değerlendirilmesi, hem ekonomik verimliliği artıracak hem de göçmenlerin iş güvencesine kavuşarak tükenmişlik riskinin azaltılmasını sağlayacaktır.

Türkiye, sığınmacı ve mültecilere yönelik uyguladığı politikalar açısından dünyada kendine özgü bir konumda bulunmaktadır. Coğrafi konumu, tarihi ve kültürel bağları nedeniyle hem göç alan hem de göç veren bir ülke olan Türkiye, aynı zamanda teknik becerilere sahip insan kaynağını yeterince etkin kullanamadığı için, dışa bağımlı hale gelmektedir (Kara ve Korkut, 2010, s. 154). Bu noktada, göçmen işçilerin teknik becerilerle donatılması, yalnızca bireysel refahlarını değil, Türkiye'nin üretim kapasitesini artıracak stratejik bir unsur olarak değerlendirilmelidir.

Göçmen işçiler genellikle düşük ücretle ve uzun saatlerle çalışmakta bu durum da fiziksel ve psikolojik tükenmişliği artırmaktadır (Çevik ve Özkul, 2022, s. 614). Bununla birlikte, bir yandan işlerini her an kaybetme korkusuyla yaşayan bu işçilerin, yüksek stres düzeyleri nedeniyle mesleki performansları da düşmektedir. Ancak bu işçilerin bir kısmı, geldikleri ülkelerde teknik ya da mesleki eğitime sahip bireylerdir. Dolayısıyla,

Türkiye'nin artan nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılamada, göçmen işçilerin içsel potansiyelinin keşfi, desteklenmesi ve sistematik bir şekilde iş gücüne entegre edilmesi, bu araştırmanın hem özgün hem de uygulamaya dönük katkısıdır.

2. KAYNAK ARAŞTIRMASI

2.1. Göçmen İşçilerin Çalışma Koşulları

Göçmen işçiler ile yerli işçiler arasında çalışma koşulları açısından belirgin farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıklar kurum politikaları, hukuki statü, toplumsal önyargılar, sosyoekonomik durumlar, dil engeli ve belgesizlik gibi çok sayıda değişkene bağlı olarak şekillenmektedir. Göçmen işçiler, genellikle emek piyasasının en düşük ve en kırılgan basamaklarında konumlandırılmaktadır. Bu da onların iş güvencesinden yoksun, düşük ücretli ve yüksek riskli işlerde çalışmasına neden olmaktadır (Akıl, 2005, s. 12).

Göçmen işçilerin istihdam edildiği iş yerlerinde, uygulanan işçi politikaları çoğu zaman yerli işçilere uygulananlardan farklıdır. İşverenler, göçmen işçileri daha düşük ücretle, fazla mesaiye zorlanabilir, sendikal faaliyetlere katılmaları engellenebilir ve genellikle geçici sözleşmelerle çalıştırırlar. Bazı durumlarda işverenler, göçmenlerin yasal statülerinin zayıf olmasını avantaj olarak kullanarak onları kayıt dışı ya da belgesiz çalışmaya zorlamaktadır. Bu durum, işçilerin sağlık hizmetleri, iş güvenliği ve sosyal güvence gibi temel haklardan mahrum kalmalarına neden olur (Tellal, 1994, s. 419).

Göçmen işçiler için en büyük engellerden biri dil bariyeridir. Bu durum, hem iş güvenliği eğitimlerine katılmalarını zorlaştırmakta hem de haklarını aramalarını engellemektedir. Ayrıca çalıştıkları ülkedeki iş yasaları, sosyal haklar ve sendikal faaliyetler hakkında yetersiz bilgiye sahip olmaları, onları daha fazla istismara açık hale getirmektedir. Bu nedenle çoğu zaman daha ağır koşullarda ve iş sağlığı-güvenliği açısından daha yüksek riskli alanlarda çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Göçmen işçilerin büyük bir bölümü, özellikle inşaat, tarım, temizlik ve hizmet sektörlerinde kayıt dışı ya da belgesiz çalıştırılmaktadır. Bu işçilerin resmi kayıtlarda yer almaması, onları hem yasal hem de sosyal olarak görünmez hale getirmektedir. İş kazası geçirdiklerinde tazminat alma şansları düşüktür hastalık, doğum, izin ya da emeklilik gibi temel haklara erişimleri yok denecek kadar azdır. Bu durum, göçmen işçilerin sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyal olarak da dışlanmalarına neden olmaktadır.

2.1.1. Göç ve göçmen işçi kavramı

Göç, bireyin mevcut çevresel koşullarından ayrılarak farklı bir toplumsal yapıya entegrasyonunu hedefleyen çok boyutlu bir süreçtir (Nergiz ve Gedik, 2015, s. 61). Bu süreç, sadece fiziksel bir yer değişikliğini değil, aynı zamanda bireyin sosyo-kültürel bir çevreye uyum çabasını da kapsar. Göç olgusu zamanla ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel boyutlarıyla ele alınarak daha derinlikli bir şekilde analiz edilmeye başlanmıştır. Göç, bireylerin daha iyi bir yaşam arayışıyla aldıkları kararların bir ürünü olup ekonomik yetersizlikler, işsizlik, siyasal baskılar ve çevresel tehditler gibi nedenlerle şekillenmektedir (Çağlar, 2018, s. 30 ; Ekici ve Tuncel, 2016, s. 11).

Gemici (2016) göçü, ulusal veya uluslararası düzeyde gerçekleşen, bireylerin yaşam koşullarını iyileştirme amacıyla gerçekleştirdikleri önemli bir geçiş süreci olarak tanımlarken, (Gemici, 2016, s. 240). Ünal ve Gedik (2022) bu sürecin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda bireylerin sosyal sistem içindeki konumunu yeniden tanımlayan kültürel ve politik bir dönüşüm süreci olduğunu belirtmektedir (Ünal ve Gedik, 2022, s. 53-54). Yılmaz'a (2014) göre ise göç, göç alan ve göç veren ülkelerde farklı sosyoekonomik dinamikleri tetikleyen çok boyutlu bir süreçtir. Göçmen bireyler, bu süreçte yeni bir kültüre uyum sağlama, dil öğrenme, barınma ve iş bulma gibi pek çok zorlukla karşılaşırken, göç alan ülkelerde kültürel çeşitlilik artışı, sosyal uyum sorunları ve ekonomik dengesizlikler gibi etkiler gözlemlenebilmektedir (Yılmaz, 2014, s. 1692 ; Karakaya, 2020, s. 117).

Göç olgusunun evrensel düzeyde sabit bir tanımının yapılamayacağı ve kavramın tarihsel, kültürel ve coğrafi koşullara göre farklı anlamlar kazandığı da vurgulanmaktadır (Tokol ve Emirgil, 2022, s. 2511). Bu nedenle, göçle ilgili akademik çalışmaların, göçün çok boyutlu doğasını dikkate alarak daha kapsamlı analizlere yönelmesi gerekmektedir. Göçmenler, ülkede kalış süreleri ve göç amaçlarına göre farklı kategorilere ayrılmaktadır. bazıları kalıcı olarak yerleşmeyi planlarken, bazıları ise sınırlı süreli işgücü katkısı sağlamayı amaçlamaktadır (Civan ve Gökalp, 2011, s. 236). Bu farklılıklar, her iki grubun deneyimlerini, haklarını ve ihtiyaçlarını doğrudan etkilemekte olup, politika üretiminde bu çeşitliliğin dikkate alınması büyük önem taşımaktadır.

Göçmen işçiler ise, vatandaşı olmadıkları bir ülkede geçimlerini sağlamak amacıyla ücretli işlerde çalışan bireylerdir. Bu bireyler çoğunlukla ekonomik sıkıntılar, işsizlik, daha iyi yaşam standartlarına ulaşma arzusu gibi nedenlerle göç etmektedir (Yaman Kennedy, Çelik ve Kayagil, 2022, s. 2230). Günümüzde göçmen işçilerin emeği

küresel ekonomi açısından vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir. Ancak bu bireyler, genellikle işgücü piyasasında dezavantajlı konumda yer almakta ve düşük ücretli, güvencesiz, yüksek riskli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır (Akyıldız, Ekmekci ve Başlıgil, 2020, s. 146).

Göçmen işçiler yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda kültürel ve toplumsal yapılar üzerinde de önemli etkilere sahiptir. Hem ekonomik büyümeye hem de kültürel çeşitliliğe katkı sunmalarına rağmen, hak ihlalleri, dışlanma, ayrımcılık ve yoksulluk gibi çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar (Yılmaz, 2005, s. 4 ; İşcan ve Demirel, 2023, s. 475). Bu durum, uluslararası düzeyde daha kapsayıcı ve insan haklarına dayalı politikaların geliştirilmesi ihtiyacını doğurmaktadır.

Göçmenlik bireysel bir karar olabileceği gibi, ailelerin birlikte aldığı bir kararla da şekillenebilir. Bu hareketlilik genellikle ekonomik nedenlere dayanmakla birlikte, sosyal güvenceler ve eğitim gibi etmenler de önemli rol oynamaktadır (Aktel ve Kaygısız, 2018, s. 581-582). Mülteci kavramı ise, gönüllü göçmenlikten farklı olarak, bireyin yaşamını tehdit eden zorlayıcı sebeplerle ülkeden ayrılmasını ve uluslararası koruma talebinde bulunmasını ifade eder. 1951 Cenevre Sözleşmesi'ne göre, mülteciler bu çerçevede belirli haklara ve korumalara sahiptir (Paydak, 2012, s. 13). Sığınmacılar ise mülteci statüsü elde etmek için başvuruda bulunan, ancak başvurusu henüz değerlendirme sürecinde olan bireylerdir.

Göç, göçmen ve mülteci kavramlarının doğru biçimde anlaşılması, göç hareketlerinin nedenlerini, sonuçlarını ve bu bağlamda geliştirilebilecek etkili çözüm politikalarını daha iyi kavramak açısından büyük önem taşımaktadır.

2.1.2. Dünyada ve Türkiye’de göç

Son yıllarda Türkiye, göç hareketlerinin artmasıyla birlikte sosyal ve ekonomik açılardan önemli dönüşümler yaşamıştır. Bununla birlikte, özellikle düzensiz göçmen işçiler açısından güvencesizlik, sömürü ve ayrımcılık gibi çeşitli yapısal sorunlar da ortaya çıkmaktadır (Gültaç, 2023, s. 412). Fakat Özbay ve Yücel’e (2001) göre, Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş sürecinde çok kültürlü Osmanlı yapısından farklı olarak daha homojen bir ulusal kimlik inşa edilmeye çalışılmıştır (Özbay ve Yücel, 2001, s. 6). Bu tespit, Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş sürecindeki önemli bir dönüşümü ve bu dönüşümün göç hareketleriyle olan ilişkisini ortaya koymaktadır. Ulusal birlik ve bütünlük hedefiyle yapılan mübadeleler, yalnızca demografik değil, toplumsal ve siyasi açılardan da kalıcı etkiler yaratmıştır. Öte yandan Taştekin (2020), göçün sadece

demografik bir değişim olmadığını, aynı zamanda bilgi ve beceri paylaşımı, ekonomik katkı ve uluslararası ilişkilerin gelişimi açısından da önemli bir araç olduğunu savunmaktadır (Taştekin, 2020, s. 9).

Türkiye'nin göç tarihi, savaşlar ve bölgesel krizlerle şekillenen üç büyük dalgaya ayrılabilir. Bunlardan ilki, Osmanlı sonrası dönemde Balkanlar ve Kafkasya'dan gelen nüfus hareketleridir. İkinci dalga ise 1990'lı yıllarda Körfez Savaşı nedeniyle Irak'tan gelen yüz binlerce kişinin Türkiye'ye sığınmasıyla ortaya çıkmıştır. Son olarak, 2011 yılında başlayan Suriye İç Savaşı sonucunda milyonlarca Suriyeli Türkiye'ye göç etmek zorunda kalmıştır (Akkoyunlu ve Ertan, 2017, s. 14). Görüldüğü gibi farklı dönemlerde yaşanan büyük göç dalgaları, Türkiye'nin göç tarihi boyunca çok katmanlı ve değişken bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu göç dalgalarının yarattığı sosyoekonomik etkiler, yalnızca Türkiye'nin iç dinamiklerini değil, bölgesel dengeleri de dönüştürmüştür. İşte bu farklı ve karmaşık zamanlarda göçün tarihi hareketleri, Türkiye'nin göç yönetimi konusunda elde ettiği deneyimin diğer ülkeler için de önemli bir referans noktası oluşturduğunu göstermektedir.

Tablo 2. 1. Uruklara ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı, 2021

Uyruk	İzin türü			Toplam
	Sürelili	Süresiz	Bağımsız	
Afganistan	2.923	0	0	2.923
Almanya	751	0	0	751
Amerika Birleşik Devletleri	848	0	0	848
Arnavutluk	204	0	0	204
Arjantin	108	0	0	108
Avusturya	113	0	0	113
Azerbaycan	3.612	0	0	3.612
Belarus	526	0	0	526
Bosna Hersek	100	0	0	100
Brezilya	207	0	0	207
Bulgaristan	298	0	0	298
Cezayir	417	0	0	417
Çin	2.250	0	0	2.250
Endonezya	2.871	0	0	2.871
Ermenistan	231	0	0	231
Etiyopya	253	0	0	253
Fas	801	0	0	801
Filipinler	2.026	0	0	2.026

Tablo 2. 1. Uyruklara ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı, 2021 (Tablo Devamı)

Uyruk	İzin Türü			Toplam
	Sürelî	Süresiz	Bağımsız	
Filistin	663	0	0	663
Fransa	430	0	0	430
Gana	380	0	0	380
Güney Afrika	152	0	0	152
Güney Kore	530	0	0	530
Gürcistan	4.173	0	0	4.173
Hindistan	646	0	0	646
Hollanda	164	0	0	164
Irak	2.497	0	0	2.497
İngiltere	1.035	0	0	1035
İran	5.072	0	0	5.072
İspanya	251	0	0	251
İtalya	384	0	0	384
Japonya	311	0	0	311
Kanada	151	0	0	151
Kazakistan	2.051	0	0	2.051
Kırgızistan	4.570	0	0	4.570
Kolombiya	377	0	0	377
Kosova	144	0	0	144
Küba	131	0	0	131
Libya	241	0	0	241
Lübnan	304	0	0	304
Makedonya	175	0	0	175
Meksika	117	0	0	117
Mısır	807	0	0	807
Moğolistan	132	0	0	132
Moldova	1.270	0	0	1.270
Nepal	1.785	0	0	1.785
Nijerya	239	0	0	239
Özbekistan	3.912	0	0	3.912
Pakistan	632	0	0	632
Polonya	165	0	0	165
Romanya	245	0	0	245
Rusya	6.253	0	0	6.253
Sırbistan	122	0	0	122
Somali	108	0	0	108
Suriye	91.500	0	0	91.500
Tacikistan	381	0	0	381
Tayland	358	0	0	358
Tunus	518	0	0	518
Türkmenistan	7.850	0	0	7.850
Uganda	185	0	0	185
Ukrayna	4.564	0	0	4.564
Ürdün	456	0	0	456
Yemen	296	0	0	296
Yunanistan	504	0	0	504
Diğer (*)	2.333	0	0	2.333
Toplam	168.103	0	0	168.103

Tablo 2.1'e göre Türkiye'deki iş gücü piyasasının giderek küreselleştiğini göstermektedir. Nepal, Kolombiya, Tayland, Küba gibi daha uzak ülkelerden gelen çalışanların varlığı, Türkiye'nin dünya çapında bir iş gücü destinasyonu olma potansiyeline işaret etmektedir. Bu durum, farklı coğrafyalardaki ekonomik koşullar, iş arayışları ve uluslararası işe alım dinamiklerinin etkisiyle şekillenmektedir.

Suriye vatandaşlarına verilen yüksek sayıda çalışma izni (91.500), bölgesel istikrarsızlıkların ve insani krizlerin uluslararası iş gücü hareketliliğini önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir. Bu durum, komşu ülkelerdeki olayların bir ülkenin iş gücü piyasasını nasıl şekillendirebileceğine dair çarpıcı bir örnektir.

Türkiye'deki Yabancı Çalışanların Rolü:

- Tablo 1.1'e göre, en fazla çalışma izni verilen uyruklar Suriye, Türkmenistan, Kırgızistan, Özbekistan ve Kazakistan vatandaşlarıdır. Bu durum, Türkiye'nin yakın çevresi ve Orta Asya ile olan coğrafi ve tarihi bağlarının iş gücü akışında önemli bir rol oynadığını göstermektedir.
- Komşu ülkeler olan Gürcistan, Azerbaycan, İran ve Rusya'dan gelen işçilerin sayısının fazla olması, Türkiye'nin bölgesel ekonomik hareketlilik açısından önemli bir merkez olduğunu desteklemektedir.
- Türkiye'deki çalışma izinlerinin büyük çoğunluğu, komşu ülkelerden ve Orta Asya'dan gelen işçilere verilmiştir. Afrika ve Avrupa'dan gelen işçi sayıları daha sınırlıdır. Ancak Romanya, Yunanistan, Polonya ve Nijerya gibi ülkelere de çalışanların bulunması, iş gücü hareketliliğinin çeşitli coğrafyalardan gerçekleştiğini göstermektedir. Bu dağılım, Türkiye'nin coğrafi konumu ve uluslararası ekonomik ilişkilerinin iş gücü hareketliliğini şekillendirdiğini ortaya koymaktadır.
- Türkiye'de çalışma izni türlerine bakıldığında, süresiz ve bağımsız çalışma izinlerinin sayısının çok düşük olduğu görülmektedir. Çoğu yabancı işçi, belirli bir işverene bağlı olarak süreli izinlerle çalışmaktadır. Bu durum, yabancı işçilerin Türkiye'deki işgücü piyasasında daha bağımlı ve kırılgan bir konumda olduğunu göstermektedir.
- Veriler, Türkiye'de düşük ücretli ve emek yoğun sektörlerde yabancı işçilerin önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

- İnşaat ve Tarım: Türkmenistan, Özbekistan, Kırgızistan gibi ülkelerden gelen işçiler ağırlıklı olarak bu sektörlerde çalışmaktadır.
- Ev İşleri ve Hizmet Sektörü: Nepal, Filipinler gibi ülkelerden gelen çalışanlar özellikle ev hizmetlerinde istihdam edilmektedir.
- Sanayi ve Turizm: Rusya, Ukrayna, Gürcistan gibi ülkelerden gelen çalışanlar otelcilik ve hizmet sektöründe önemli bir yere sahiptir.

Yabancı işçilerin ekonomiye katkısı, yalnızca işgücü arzını artırmakla kalmamakta, aynı zamanda belirli sektörlerdeki iş gücü dengesini de sağlamaktadır. Ne var ki, düşük ücretli işlerde yoğunlaşmaları ve süreli izinlerle çalışmaları, onların sosyal güvenceye erişimde ve işçi hakları konusunda dezavantajlı bir konumda olmasına yol açmaktadır.

Türkiye, uzun yıllardır göçle karşı karşıya olan bir ülkedir. Ancak son yıllarda artan göçmen sayısı, ülkeyi bu konuda hazırlıksız yakalamış ve kapsamlı yasal ve kurumsal düzenlemeleri hayata geçirme zorunluluğu doğurmuştur (İçduygu ve Aksel, 2012, s. 39). Bu durum, göç meselesinin aslında oldukça karmaşık bir yapıya sahip olduğunu sade bir dille ortaya koymaktadır. Zira göç, Türkiye için hem bir meydan okuma hem de bir fırsat olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle Türkiye, günümüzde uluslararası göç hareketlerinin önemli bir hedef ülkesi konumundadır. Aynı zamanda ekonomik büyüme, siyasi istikrar ve coğrafi konumu gibi faktörler, Türkiye'yi yabancılar için cazip bir hale getirmektedir. Dolayısıyla bu durum, sadece ticaret, turizm ve eğitim gibi geçici amaçlarla değil, kalıcı yerleşim niyetiyle de Türkiye'ye gelen yabancı nüfusun artmasına neden olmaktadır. Bu vaziyet, Türkiye'nin uluslararası göç hareketlerinde önemli bir merkez haline geldiğini açıkça belirtmektedir.

Ekonomik fırsatlar, güvenli bir ortam ve stratejik konum, yabancıları Türkiye'ye çeken başlıca etkenlerdir (Kara ve Korkut, 2010, s. 156). NATO'ya üyelik süreci, Türkiye'nin göç politikalarında önemli bir dönüşüm yaratmıştır. Güvenlik temelli yaklaşımlar ön plana çıkmış. Bu durum, özellikle göçmenlere yönelik daha sert uygulamaların ortaya çıkmasına ve zaman zaman insan hakları ihlalleriyle sonuçlanan uygulamalara zemin hazırlamıştır (Akdoğan, 2019, s. 90).

Türkiye'nin göç politikaları, hem iç hem de dış faktörlerin etkisiyle sürekli olarak değişen ve tartışılan bir konudur. NATO üyeliği, bu politikaları şekillendiren önemli bir faktör olmuştur. Ancak değişen dünya koşulları ve uluslararası baskılar, Türkiye'yi daha insani ve sürdürülebilir göç politikaları geliştirmeye yöneltmektedir. Diğer yandan, Türkiye'nin ekonomik büyüme ivmesi ve stratejik coğrafi konumu, ülkeyi yalnızca geçici

göç güzergahı olmaktan çıkarmış göçmenler açısından nihai yerleşim noktası haline getirmiştir (Erdil, 2020, s. 77). Bu bağlamda göç, artık sadece geçici hareketlilik değil, kalıcı toplumsal dönüşümler yaratan bir unsur halini almıştır. Bu konum, Türkiye'nin ekonomik büyümesi ve coğrafi konumu nedeniyle göçmenler için bir hedef noktası haline geldiğini ve artık Türkiye'nin göçmenler açısından kalıcı bir yaşam alanı olarak görülmeye başlandığını göstermektedir.

Tarihsel perspektiften bakıldığında, Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal ve siyasal gelişimini anlamada göç olgusu temel bir açıklayıcı unsur olarak değerlendirilmektedir. Zira göç hareketleri, Türkiye'nin geçmişini ve bugününü anlamak için anahtar niteliğindedir (Sirkeci ve Yüceşahin, 2014, s. 2). Çünkü Türkiye, hem göç veren hem de göç alan bir ülke olarak, göç olgusunun tüm boyutlarıyla karşı karşıyadır. Bu durum, ülkenin sosyal, ekonomik ve kültürel yapısını derinlemesine etkilemektedir (Karakaya, 2020, s. 109). Bölgesel çatışmalar ve savaşlar nedeniyle milyonlarca insan evlerini terk etmek zorunda kalmış ve Türkiye'ye sığınmıştır. Özellikle komşu ülkelerdeki krizlerin etkisiyle artan bu göç dalgaları, Türkiye açısından ciddi insani ve yapısal sorunlar doğurmuştur (Günay, Atılgan, ve Serin, 2017, s. 54). Fakat bu durum, Türkiye'nin göç meselesiyle başa çıkmak zorunda kaldığı karmaşık durumu açıkça ortaya koymaktadır. Çünkü göç, sadece bir sayısal veri değil, aynı zamanda insanların hayatlarını derinden etkileyen bir süreçtir. İşte bu süreç, Türkiye'ye hem yeni fırsatlar sunmakta hem de yeni zorluklar yaratmaktadır. Küreselleşen dünya düzeninde hızla yaygınlaşan liberal ekonomi politikaları, Türkiye'nin göç hareketleri üzerinde belirleyici bir rol oynamıştır. Nitekim serbest piyasa ekonomisine geçiş, ekonomik eşitsizliklerin artması, iş imkanlarının farklı bölgeler arasında dağılımındaki dengesizlikler gibi faktörler, hem iç göçleri hem de uluslararası göçleri tetiklemiştir. Bu durum, Türkiye'yi sadece göç veren değil, aynı zamanda göç alan ve geçiş ülkesi konumuna getirmiştir (Karakaya, 2020, s. 109-110). Buna rağmen Türkiye'deki göç hareketleri, ülkenin geleceği için önemli bir dönüm noktasıdır. Bu konuda yapılacak doğru politikalarla, göçün olumlu etkilerinden yararlanılırken, olumsuz etkileri de en aza indirilebilir.

Türkiye, göç meselesinde hem ulusal çıkarlarını hem de insani değerleri gözetken bir politika izlemeye çalışmaktadır. Bu nedenle, göç politikaları zaman içinde değişkenlik göstermektedir (İnan, 2016, s. 23). Bu görüş, Türkiye'nin gelecekteki göç politikalarının nasıl şekillenebileceği konusunda fikir vererek geleceğe yönelik tahminlerde bulunmamızı sağlamaktadır.

2.1.3. ILO sözleşmeleri açısından göçmen işçiler

ILO, tüm çalışanların adil ücretler almalarını, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarında bulunmalarını, sosyal güvenlikten yararlanmalarını ve ayrımcılığa uğramadan iş hayatına katılmalarını hedeflemektedir (Mutlu, 2024, s. 34). ILO'nun bu hedefi, uzun vadede ekonomik büyüme için sürdürülebilir bir model sunar. Zira sadece kar odaklı olmayan, aynı zamanda çalışanların haklarına saygılı bir üretim sistemi, daha istikrarlı ve adil bir ekonomiye katkı sağlar.

Dünyada giderek artan uluslararası göç hareketleri karşısında, göçmen işçilerin haklarını güvence altına almak ve insan onurunu korumak amacıyla hazırlanan bu sözleşme, göçün sadece ekonomik bir olgu değil, aynı zamanda sosyal ve insani bir mesele olduğunu belirtir. Bu sözleşme, göçmenlerin çalıştıkları ülkelerde ayrımcılığa uğramadan yaşama ve çalışma haklarına sahip olduklarını belirterek, küresel bir vatandaşlık anlayışını destekler (İzmirli, 2007, s. 638). Buna göre göçmen işçilerin sadece birer işçi değil, aynı zamanda toplumun bir parçası olan bireyler olduğu vurgulanmakta ve bu bağlamda haklarının korunması gerektiği savunulmaktadır.

ILO'nun 1949 tarih ve 97 no.lu sözleşmesi ile 1975 tarih ve 143 no.lu sözleşmesi, göçmen işçileri, kendi istekleri ve kararlarıyla değil, bir başkasının düzenlemesiyle farklı bir ülkede çalışmaya giden veya götürülen kişiler olarak tanımlar (Civan ve Gökalp, 2011, s. 236). Bu nedenle göçmen işçilerin yaşadıkları durumlar farklılık gösterse de, uluslararası çabalarla işçilerin haklarını korumaya yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bu düzenlemelerin tüm dünyada aynı şekilde uygulanmadığı görülmektedir (Yaman Kennedy, Çelik ve Kayagil, 2022, s. 2435).

ILO'nun göçmen işçilere yönelik iki önemli sözleşmesi olan 97 ve 143 sayılı sözleşmelerin genel içeriği ve bu sözleşmelerin küresel uygulamadaki tutarlılık eksikliği vurgulanmaktadır. Bu sözleşmeler, göçmen işçilerini kendi özgür iradeleri dışında bir ülkede çalışmaya zorlanan veya götürülen kişiler olarak tanımlamaktadır ki bu durum, işçilerin sömürüye daha açık hale gelmelerine neden olabilir. ILO, göçmen işçilerin de adil ve eşit şartlarda çalışabilmesi için uluslararası bir çerçeve oluşturmuştur. 97 ve 143 sayılı sözleşmeler, göçmen işçilerin ücret, çalışma saatleri, sendikalara üye olma gibi konularda yerel işçilerle aynı haklara sahip olmasını garanti altına alır (Kocadaş, 2018, s. 4). Bu sözleşmelerin tüm ülkelerde aynı şekilde uygulanmamasının temel nedeni ise ülkeler arasındaki siyasi, ekonomik ve sosyal farklılıklardır. Zira her ülkenin kendi göç

politikaları ve işgücü piyasası dinamikleri, sözleşmelerin uygulanmasını etkileyebilmektedir.

Göç, insanlık tarihinin en köklü ve çok boyutlu sosyal hareketlerinden biri olarak, bireylerin veya grupların ikamet ettikleri yerleri kalıcı veya geçici olarak terk etmeleri şeklinde tanımlanabilir. Bu hareketlilik, genellikle ekonomik, sosyal, siyasi veya çevresel zorunluluklar neticesinde ortaya çıkar (Kara ve Nazik, 2018, s. 59). Bu nedenle uluslararası göç almak ve göç vermek, ülkeden ülkeye ve zamanın şartlarına göre değişen sebeplere sahiptir

2.1.3.1. Uluslararası göçün ekonomik nedenleri

İnsanların bir yerden başka bir yere gitmesinin pek çok sebebi bulunmaktadır. Ancak en yaygın nedenler arasında para kazanmak ve daha iyi bir yaşam sürmek yer alır. Bu nedenle göç, genellikle ekonomik bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Güllüpınar, 2013, s. 56). Bu durumun bir sonucu olarak, yüksek yaşam standartlarına ve gelişmiş ekonomilere sahip ülkeler, çoğunlukla göç alan ülkelerdir. Zira bu ülkeler, daha iyi iş imkanları, sosyal güvenlik ve yüksek yaşam kalitesi sunarak insanları kendilerine çekmektedir. Öte yandan, ekonomik krizler, yüksek işsizlik oranları ve siyasi istikrarsızlık yaşayan ülkelere insanlar, daha iyi bir gelecek arayışıyla bu ülkelere göç etmektedirler (Tamer, 2020, s. 2812). Güllüpınar'ın bu vurgusu, göçün temel motivasyonlarından birinin ekonomik faktörler olduğu yönündedir. Bu görüş, tarihsel süreç içerisinde ve günümüzde de göç hareketlerinin en önemli itici güçlerinden biri olan ekonomik eşitsizlikleri ve daha iyi yaşam koşulları arayışını merkeze almaktadır. Tamer'in eklediği boyut ise, göçün coğrafi dağılımını ve ülkeler arasındaki ekonomik farklılıklarla olan ilişkisini ortaya koymaktadır. Bu nedenle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki ekonomik uçurum, göç hareketlerinin yönünü belirleyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu iki görüş bir araya getirildiğinde, göçün karmaşık bir olgu olduğu ve ekonomik faktörlerin bu olguda belirleyici bir rol oynadığı sonucuna varılabilir.

Zengin ülkelerdeki yüksek yaşam standardı, nitelikli eğitim imkanları, daha fazla iş fırsatı ve kapsamlı sosyal güvenlik gibi faktörler, göçmenler için güçlü bir çekim merkezi oluşturmaktadır. Buna karşılık, yoksul ülkelerdeki işsizlik, yaygın yoksulluk ve siyasi istikrarsızlık gibi sorunlar, insanları göç etmeye zorlamaktadır (Ünsal, 2019, s. 52). Ünsal'ın bu görüşü, göçün altında yatan temel nedenleri anlamamız açısından önemli bir

anahtar sunmaktadır. Bu sayede hem geçmişteki göç hareketlerini daha iyi değerlendirebilir hem de gelecekteki göç akımlarını tahmin etmeye çalışabiliriz.

2.1.3.2. Siyasal ve sosyo kültürel nedenler

Zorunlu göç olarak adlandırılan bu durum, bireylerin veya grupların yaşamlarını sürdürebilmeleri için bulundukları yerleri terk etmelerine neden olan çeşitli faktörlerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkar. Savaş, iç savaş, etnik veya dini çatışmalar, siyasi baskı gibi faktörler, bireyleri daha iyi yaşam koşulları arayışına iterek zorunlu göç hareketlerini tetikler. Bu durum, uluslararası hukuk ve insan hakları çerçevesinde incelenen önemli bir konudur (Tuzcu ve Bademli, 2014, s. 57).

Zorunlu göçün temel nedenlerinden birinin güvenlik ve daha iyi yaşam koşulları arayışı olduğu vurgulanmakta, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayamama ve fiziksel güvenliklerini kaybetme korkusu nedeniyle yaşadıkları yerleri terk ettikleri belirtilmektedir. Ayrıca göç, ülkeler arasında bir köprü görevi görürken, aynı zamanda kültürler arasında bir çatışma alanı da olabilmektedir ki bu durum, göç politikalarının önemini bir kez daha ortaya koymaktadır (Günay, Atılgan ve Serin, 2017, s. 40). Bu nedenle göç, kültürel değişimin en önemli katalizörlerinden biridir. Zira göçmenlerin taşıdığı kültürel öğeler, yerel kültürle bir araya gelerek yeni bir kültürel sentez oluşturur (Tümtaş ve Ergun, 2016, s. 1352). Ancak göç, farklı kültürlerin bir araya gelerek etkileşimde bulunduğu bir köprü işlevi görürken, aynı zamanda farklılıklar nedeniyle çatışmalara da zemin hazırlayabilir. İşte bu durum, iyi planlanmış politikaların bu çatışmaları en aza indirerek uyumu sağlayabileceği gerçeğiyle göç politikalarının önemini ortaya koymaktadır.

Göç, sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel bir olgudur. Nitekim kültürel değişim, göçün kaçınılmaz bir sonucu olarak karşımıza çıkar. Bu değişim, hem bireyler hem de toplumlar üzerinde derin etkiler bırakır. Bu nedenle, göçü sadece bir sorun olarak değil, aynı zamanda bir fırsat olarak görmek ve buna uygun politikalar geliştirmek önemlidir.

AFAD'ın 2014 tarihli raporunda vurgulandığı üzere, Suriye'den gerçekleşen büyük çaplı göç hareketinin en temel itici gücü, siyasi istikrarsızlık, güvenlik zafiyeti ve çatışma ortamının yarattığı zorunlu göç durumudur (İnce, 2019, s. 2588). Suriye krizi, insan güvenliği kavramının önemini bir kez daha ortaya koymuştur. Çünkü insan güvenliği, yalnızca fiziksel güvenliği değil, aynı zamanda ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel güvenliği de kapsayan çok boyutlu bir kavramdır. Suriye'deki çatışmalar, bu

boyutların tamamını olumsuz etkileyerek insanların temel haklarını ihlal etmiştir. Buna göre Suriye'deki çatışmaların şiddetlenmesi, siyasi sistemin çöküşü ve temel hizmetlerin durma noktasına gelmesi, milyonlarca insanı evlerinden ve ülkelerinden koparmaya zorlamıştır. Bu durum, bir insani krizden çıkarak bölgesel ve küresel hale dönüşmüş ve bu devasa ölçekte önemli sonuçları olan bir güvenlik ve istikrarsızlık sorunu olarak değerlendirilmektedir.

2.1.3.3.Doğal nedenler

Çevresel felaketler ile göç akımları arasındaki ilişki, günümüzde giderek daha belirgin hale gelmektedir. Küresel ısınma ve iklim değişikliği gibi uzun vadeli çevresel sorunlar, gelecekte daha büyük çaplı göç hareketlerine neden olabilir (Bilek, Sandal ve Yıldız, 2019, s. 30). Bu bağlamda, iklim değişikliğinin neden olduğu göçlerin yönetimi için önemli politik öneriler sunulmakta ve yerel yönetimlerin iklim değişikliğinin etkilerine karşı daha hazırlıklı olmaları için farkındalık yaratmaya katkı sağlanmaktadır.

Doğal afetler (deprem, sel, volkan gibi) ve insan faaliyetlerinin doğaya zarar vermesi (ormanların yok edilmesi, suların kirlenmesi gibi) durumları, insanların yaşadıkları yerleri yaşanmaz hale getirerek göçlere neden olan iki temel faktördür. Doğal afetler doğrudan fiziksel çevreyi etkilerken, insan faaliyetleri ise iklim değişikliği gibi daha geniş kapsamlı sorunlara yol açarak dolaylı olarak göçlere neden olur (Tamer, 2020, s. 2813). Dolayısıyla göç hareketleri, doğal ve insan kaynaklı faktörlerin karmaşık etkileşiminin bir sonucudur. Bu faktörler, tek başlarına veya birlikte hareket ederek insanların yaşam alanlarını terk etmelerine neden olabilir. Sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda çevresel sorunların çözülmesi, ekonomik eşitsizliklerin azaltılması ve siyasi istikrarın sağlanması, göç hareketlerinin azaltılmasında önemli adımlar olacaktır.

Doğal afetler, insan hareketliliğini tetikleyen önemli bir etken olup, ekonomik, siyasi ve sosyal faktörlerle birlikte göç hareketlerinin başlıca nedenleri arasında yer alır (Hatipler, 2018, s. 434). Hatipler (2018) çalışmasının da gösterdiği gibi, doğal afetler göç hareketlerinin önemli bir itici gücüdür. Ancak bu durum, göçün tek nedeni değildir. Bu nedenle göçün bir daha karmaşık bir olgu olduğu ve farklı faktörlerin etkileşimi sonucu ortaya çıktığı unutulmamalıdır. Nitekim afetlerin sadece anlık değil, uzun vadeli olarak da göç hareketlerini etkilediği belirtilebilir. Örneğin, bir deprem sonrasında insanlar güvenli buldukları yerlere yerleşebilir ve bu durum yeni yerleşim alanlarının oluşmasına neden olabilir.

2.1.4. Avrupa düzeyindeki düzenlemeler açısından göçmen işçiler

Basitçe ifade etmek gerekirse Avrupa'da göçmen işçilerin hakları konusunda ilk kapsamlı düzenleme, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı adlı bir anlaşmada yer almaktadır (Civan ve Gökarp, 2011, s. 236). Civan ve Gökarp'ın (2011) bu tespiti, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını göçmen işçilerin hakları konusunda atılan ilk ve önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu durum, mükemmel bir çözüm olduğu veya tüm sorunları ortadan kaldırdığı anlamına gelmez. Bu anlaşma, zaman içinde değişen sosyal ve siyasi normların bir yansımasıdır. Avrupa'da artan göç hareketleri ve buna paralel olarak yükselen insan hakları bilinci, bu tür düzenlemelerin yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. 19. madde, göçmen işçilerin sosyal güvenlik haklarına odaklanarak, bu kişilerin toplumun bir parçası olarak kabul edildiğini ve temel sosyal haklardan yararlanabileceğini vurgulamaktadır (Köksal, 2022, s. 71). Buna göre Avrupa'daki bu düzenleme, göçmen işçilerin sadece ekonomik bir katkı sağlayan bireyler olmadıklarını, aynı zamanda toplumun bir parçası olduklarını kabul etmektedir. Hatta Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 19. maddesi ile göçmen işçilerin sosyal hayata katılımı ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi hedeflenmektedir. Bu durum, göçmenlerin topluma daha iyi entegre olmalarını sağlayarak, daha adil ve kapsayıcı bir toplum yaratılmasına katkıda bulunacaktır.

2.1.5. Birleşmiş milletler sözleşmeleri açısından göçmen işçiler

BM Göç Paketi'nin altıncı maddesi, göçmen işçilerin toplumun bir parçası olarak çalışmaya hakları olduğunu ve bu haklarının korunması gerektiğini vurgulamaktadır (Samanlı, 2024, s. 841-842). Dolayısıyla Birleşmiş Milletler Göç Paketi'nin altıncı maddesi, göçmen işçilerin hakları konusunda uluslararası düzeyde önemli bir adım teşkil etmektedir. Bu madde, göçmen işçilerin sadece ekonomik birer güç değil, aynı zamanda yaşadıkları toplumun sosyal ve kültürel dokusuna katkıda bulunan bireyler olduklarını vurgular. Bu durum, hem göçmen işçilerin kendileri hem de ev sahibi ülkeler için önemli sonuçlar doğurur. Zira diğer sözleşmeler mülteciler veya vatansız kişiler gibi farklı gruplara odaklanırken, bu sözleşme doğrudan göçmen işçilerin haklarını korur (Civan ve Gökarp, 2011, s. 238). Söz konusu sözleşme sadece göçmen işçilerin hakları bağlamında değil, aynı zamanda daha geniş bir sosyal haklar çerçevesi içinde değerlendirilmektedir. Yani sözleşme, tüm çalışanların haklarını kapsayan genel bir çerçeve sunarken, göçmen işçilerin özel durumlarına da dikkat çekmektedir.

BM sözleşmesi, göçmen işçilerin yaşadığı sorunlara dikkat çekmek ve bu sorunlara çözüm bulmak için önemli bir girişim olarak kabul edilir (Köksal, 2022, s. 41). Bu sözleşme, ülkelerin göç politikalarını belirlemede önemli bir referans noktasıdır. Sözleşmedeki ilkelere uygun olarak hazırlanan politikalar, daha insani ve sürdürülebilir bir göç yönetimi sağlar. Birleşmiş Milletler'in göçmen işçilerin haklarını koruma amacıyla özel bir sözleşme imzalaması, bu alanda büyük bir adım olmuştur. Sözleşme, göçmen işçilerin karşılaştıkları sorunlara dikkat çekerek, uluslararası düzeyde bir standart belirlemiştir. Ancak sözleşmedeki hakların tüm dünyada eşit şekilde sağlanması ve göçmen işçilerin sorunlarının kökten çözülmesi için daha çok çaba gösterilmesi gerekmektedir.

2.1.6. Türkiye’de göçmen işçilerin durumu ve çalışma koşulları

Türkiye, coğrafi konumu, tarihi geçmişi ve kültürel çeşitliliğiyle hem yaşamak hem de çalışmak isteyen göçmenler için önemli bir çekim merkezi konumundadır. Avrupa ile Asya arasında köprü görevi görmesi, ülkeyi sığınmacılar ve geçici koruma altındaki bireyler açısından stratejik bir geçiş noktası haline getirmiştir (Kara ve Korkut, 2010, s. 154). Türkiye’nin bu özgün konumu, göç politikalarının şekillenmesinde ve uygulamalarında da kendine has dinamiklerin gelişmesine neden olmuştur.

Türkiye’de göçmen işçiler, hem yasal hem de kayıt dışı sektörlerde yer almaktadırlar. Özellikle tarım, inşaat, ev hizmetleri ve imalat gibi emek yoğun sektörlerde istihdam edilmektedir. Ancak önemli bir bölümü kayıt dışı olarak çalışmakta, bu durum da göçmenlerin görünmezleşmesine ve temel işçi haklarından mahrum kalmasına yol açmaktadır (Akpınar, 2009, s. 56). Kayıt dışı istihdam, göçmen işçileri sosyal güvence, iş güvenliği ve adil ücret gibi temel haklardan uzaklaştırırken, aynı zamanda Türkiye ekonomisinde haksız rekabete ve vergi kaybına neden olmaktadır.

Türkiye’de yabancı işçilerin yasal olarak çalışabilmesi için işverenlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı aracılığıyla çalışma izni alması zorunludur (Bodur, 2022, s. 1176). Ancak bu süreç, bürokratik zorluklar, uzun bekleme süreleri ve yüksek maliyetler nedeniyle işverenler açısından caydırıcı bir hal almaktadır. Bu da kayıt dışı istihdamı teşvik etmektedir. 2014’ten itibaren uygulamaya konan yasal düzenlemelerle yabancı işçilerin belirli sektörlerde ve koşullarda çalışmaları yasal zemine oturtulmuştur. Bununla birlikte, bazı mesleklerin yalnızca Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına açık olması (örneğin doktorluk, avukatlık) gibi sınırlamalar da mevcuttur (Demir, 2016, s. 79-80).

Türkiye'deki iş kanunları, tüm çalışanlar için belirli asgari hakları güvence altına alır. Bu haklar arasında ücret, çalışma süresi, izin, iş sağlığı ve güvenliği gibi temel konular yer almaktadır. Anayasa'nın 48. maddesi ise her bireyin ekonomik faaliyette bulunma ve çalışma hakkını güvence altına alır (Dönmez Kara, 2016, s. 156). Ancak uygulamada, göçmen işçilerin bu haklara erişimi sınırlıdır. Zira yapısal engeller, ayrımcılık, dil bariyeri ve eğitim eksikliği gibi faktörler eşitlik ilkesinin tam olarak uygulanmasına engel olmaktadır (Çetin, Özdemir, Yıldırım ve Aytekin, 2024, s. 110).

Göçmen işçilerin karşılaştığı en temel sorunlardan biri de iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yetersiz uygulamalardır. Yasal olarak, işverenler tüm çalışanlara kapsayıcı ve bireyselleştirilmiş iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermekle yükümlüdür (Akyıldız, 2021, s. 54). Ancak uygulamada, göçmenlerin bu haklardan yeterince faydalanamamaktadır. Özellikle dil farklılıkları ve eğitime erişimdeki sınırlılıklar nedeniyle bu eğitimlerin etkisiz kaldığı gözlemlenmektedir.

Suriyeli göçmenler özelinde yapılan değerlendirmeler, bu grubun düşük ücretli, güvencesiz ve vasıfsız işlerde yoğunlaştığını ve bununla birlikte ayrımcılık, sosyal dışlanma ve psikolojik yıpranma gibi sorunlarla karşı karşıya kaldığını göstermektedir (Adar, 2018, s. 23-24). Bu durum yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal ve psikososyal bir soruna da işaret etmektedir. Evrensel insan hakları ilkeleri her bireyin eşit haklara sahip olduğunu belirtse de, göçmen işçiler uygulamada sıklıkla ikinci sınıf vatandaş muamelesi görmektedir (Erem, 1978, s. 4).

Bu sorunların çözümüne yönelik olarak aşağıdaki adımlar atılabilir:

- Çalışma izni için gerekli belgelerin azaltılması,
- Başvuru süreçlerinin hızlandırılması ve dijital platformların daha etkin kullanılması,
- Ücretlerde indirimde gidilmesi veya muafiyet sağlanması,
- Mevzuatın sadeleştirilerek daha anlaşılır hale getirilmesi.

Yıllara ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı Tablo 1.2'deki gibi özet bir şekilde ifade edilmiştir.

Tablo 2. 2. Yıllara ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısı

Çalışma İzni İstatistikleri				
Belge türü	Başvuru		İzin	
	Sayı	%	Sayı	%
Çalışma izni	316.365	77,6%	239.835	72,9%
Serbest bölgelerde çalışacak yabancılara ilişkin düzenlenen çalışma izni (*)	455	0,1%	434	0,1%
Çalışma izni muafiyeti (**)	13.954	3,4%	12.090	3,7%
Mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışacak olan yabancılara verilen çalışma izni muafiyet bilgi formu (***)	76.707	18,8%	76.707	23,3%
Toplam - Total	407.481	100%	329.066	100%

Kaynak: (ÇSGB, 2023,Çalışma İzin İstatistikleri s.3).

(*) 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca düzenlenen izinlere göre hesaplanmıştır.

(**) Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği'nin 48'inci ve 53'üncü maddeleri uyarınca düzenlenen izinlere göre hesaplanmıştır.

(***) Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik'in 5'inci maddesinin dördüncü fıkrası ve Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik'in 9'uncu maddesinin birinci fıkrası uyarınca düzenlenen izinlere göre hesaplanmıştır.

Tablo 2.2.ye göre toplam 407.481 çalışma izni başvurusu yapılmış ve bunların 329.066'sı onaylanmıştır. Bu, toplam başvuruların yaklaşık %80,8'inin olumlu sonuçlandığını göstermektedir. Bu oran, Türkiye'nin yabancı işgücüne yönelik görece yüksek kabul oranına sahip olduğunu düşündürmektedir. Ancak çalışma izinlerinin dağılımı incelendiğinde, farklı kategoriler arasında önemli farklar olduğu göze çarpmaktadır.

Çalışma izni başvurularının büyük çoğunluğu (%77,6), doğrudan çalışma izni kategorisinde yapılmış ve bunların %72,9'u onaylanmıştır. Bu durum, Türkiye'de çalışan yabancıların çoğunluğunun standart çalışma izni kapsamında değerlendirildiğini ve nispeten yüksek bir kabul oranına sahip olduklarını göstermektedir. Fakat Serbest bölgelerde çalışacak yabancılara baktığımızda yapılan başvurular oldukça düşük bir orana sahiptir (455 başvuru, %0,1). Bunun nedeni, serbest bölgelerdeki istihdamın sınırlı olması veya burada çalışan yabancıların başka yasal düzenlemelere tabi olması

muhtemeldir.

Çalışma izni muafiyetine ilişkin başvuruların oranı %3,8 olup, onay oranı %90'ın üzerindedir. Bu, belirli meslek gruplarının veya kısa süreli çalışanların doğrudan muafiyet kapsamında değerlendirildiğini ve bu başvuruların büyük ölçüde kabul edildiğini işaret etmektedir.

Mevsimlik tarım ve hayvancılık sektöründeki yabancı işçiler için yapılan çalışma izni muafiyeti başvuruları toplamın %18,8'ini oluşturmaktadır ve bu başvuruların tamamı kabul edilmiştir (%100). Bu durum, bu sektörlerdeki yabancı iş gücüne duyulan yüksek ihtiyacın ve bu ihtiyacın esnek izin prosedürleri ile karşılandığının bir göstergesidir.

Bu veriler, Türkiye'nin yabancı işgücüne yönelik politika eğilimleri hakkında önemli ipuçları vermektedir. Özellikle tarım ve hayvancılık gibi sektörlerde daha esnek düzenlemelerin mevcut olduğu, ancak standart çalışma izinlerinde daha sıkı bir denetim mekanizmasının uygulandığı görülmektedir.

2.1.6.1. Ücret

Göçmen işçilerin ücretleri, yasal statülerine, çalıştıkları sektöre, işin niteliğine ve işverenin tutumuna göre değişiklik göstermektedir. Maaş veya ücret, işçinin bir şirket, kuruluş veya fabrika tarafından kendisine verilen bir işi veya görevi tamamladıktan sonra aldığı maddi karşılıktır (İzgi ve Olcay, 2008, s. 46). Yurtlarını terk edip başka ülkelerde iş arayan kişiler, genellikle düşük ücretli, sağlıksız ve güvencesiz işlerde çalıştırılmaktadır (Dedeoğlu, 2018, s. 40).

Göçmen işçilerin istihdam edilmesinin işverenler açısından maliyet avantajı sağlaması, genellikle iki temel nedene bağlanmaktadır, daha düşük ücret ve sosyal güvenlik ile yasal zorunluluklardaki farklılıklar (Çınar, 2018, s. 128). Ücretle ilgili daha şeffaf bir şekilde konuşmak gerekirse, işverenlerin göçmen işçileri tercih etmelerinin temel nedenlerinden biri, bu işçilerin genellikle yerli işçilere göre daha düşük ücretlerle çalışmaya istekli olmalarıdır. Tabii bu durumun iki temel nedeni vardır.

Birincisi daha düşük işgücü maliyetidir. Suriyeli mültecilerin Türkiye'de düşük maliyetli iş gücü olarak konumlandırılmasının, yerel halkın sosyoekonomik koşulları üzerinde belirgin etkiler yarattığı belirtilmektedir (Mutlu, Mısırlı, Kahveci, Akyol, Erol, Gümüştan ve Salman, 2018, s. 74). Aynı zamanda yeni gelen göçmen işçilerin dil, kültür ve yasal statü gibi konularda yaşadıkları zorluklar, işverenlerle olan pazarlık güçlerini zayıflatır. Bu durum, işverenlerin daha düşük ücret teklif etmelerine imkan tanır. Aynı şekilde göçmen işçiler, genellikle daha düşük yaşam standartlarına alışkın olduklarından,

yerel işçilere göre daha düşük ücretlerle de çalışmayı kabul edebilirler. Tabii belgesiz veya geçici oturma izni olan göçmen işçiler, işverenlere karşı daha az hak talep edebilirler çünkü işten çıkarılma veya yasal sorunlarla karşılaşma riskini göze alamazlar. Sonuç olarak ucuz iş gücü potansiyeli, yerel işçilerin işlerini kaybetme riskini artırabilir (Dikkaya ve Dinçer, 2023, s. 194).

İkincisi azalan yasal yükümlülüklerdir. Göçmen işçiler için sosyal güvenlik primi ödemeleri daha düşük olabilir veya hiç olmayabilir. Aynı zamanda sigorta yaptırmaya zorlanabilirler. Bu durum, toplumda gelir eşitsizliğini artırabilir ve sosyal gerilimlere neden olabilir. Zira işverenler, göçmen işçilerin sunduğu düşük maliyetli işgücü ve işletmelerin değişken taleplerine uyum sağlayabilme becerisi gibi ekonomik ve operasyonel avantajlar nedeniyle bu iş gücünü tercih etmektedirler (Bodur, 2022, s. 1173). Çünkü çoğunlukla asgari ücret seviyesinde çalıştıklarını ortaya koymaktadır (Korkmaz, 2018, s. 69-70). Durmaz Bodur'un çalışması, işverenlerin göçmen işçileri neden tercih ettiğine dair önemli bir nedeni ortaya koymaktadır. Ancak bu durumun sadece bir yönünü temsil ettiği ve konunun çok daha fazla boyutu olduğu unutulmamalıdır.

Yabancı işçiler, Türkiye'de yaptıkları işlere göre yetersiz ücretle çalıştırılmakta ve çoğunlukla kayıt dışı istihdam edilmektedir (Korkmaz ve Avcı, 2020, s. 159). Yasal düzenlemeler olsa bile, uygulamada sıklıkla sorunlar yaşandığına dikkat çekilmektedir. İşverenlerin yasalara uymaması ve denetim mekanizmalarının zayıf olması gibi faktörler, yabancı işçilerin haklarının korunmasını güçleştirmektedir.

Göçmen işçiler genellikle daha iyi gelir ve yaşam koşulları arayışıyla ekonomik olarak güçlü ülkelere göç ederler. Bu ülkelerdeki daha iyi iş koşulları da çekici bir faktördür. Bu nedenle ücretler ve maaşlar, göçmen işçilerin en önemli motivasyonlarından biridir (Kalaycı ve Civelek, 2021, s. 317-318).

Göçmen işçiler genellikle yerli işçilerin kabul etmek istemediği, düşük ücretli ve zorlu işlerde çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu durum, hem göçmen işçilerin hem de yerli işçilerin yaşam koşullarını olumsuz etkilemiştir (Akpınar, 2010, s. 6-8). Fakat rekabetin acımasız yüzü ve piyasa koşullarında en çok sömürülen kesim, kadınlar ve çocuklardır. Kadınların düşük ücretlerle istihdam edilmesi, işverenler tarafından tercih edilmelerine neden olmaktadır (Çağlayan, 2006, s. 82). Rekabetin karanlık tarafı ve bu durumun kadın ve çocuk işçiler üzerindeki olumsuz etkileri göz ardı edilmemelidir. İş kazası ve meslek hastalığı gibi sigortalardan göçmen işçiler yeterince yararlanamamaktadır. Özellikle tarım ve hayvancılık sektörlerinde göçmen işgücünün

artmasının, yerli iş gücü ile rekabeti yoğunlaştırdığını ve bu durumun ücretlerin düşmesine neden olabileceği belirtilmektedir (Dedeoğlu, 2018, s. 60-61). Benzer şekilde işten çıkarılma ve ücret artışı gibi konularda göçmen işçilerin yasal hakları daha sınırlıdır. Bu durumların bir araya gelmesi, işverenler için göçmen işçileri daha cazip bir seçenek haline getirir. Ancak bu durumun hem göçmen işçiler hem de yerel işgücü üzerinde olumsuz etkileri olabilir. Göçmen işçiler düşük ücretle çalıştırılarak sömürülebilirken, yerel işçiler de daha düşük ücretlerle çalışmaya razı olmak zorunda kalabilirler. Bu tür tespitler, rekabetin sadece olumlu değil, aynı zamanda olumsuz sonuçları olabileceğini vurgular. Göçmen işçilerin çoğunlukla yerli işçilerin tercih etmediği işlerde çalışmaları, her iki grup üzerinde de çeşitli baskılar yaratmaktadır. Göçmen işçiler için bu durum düşük ücretler ve iş güvencesi eksikliği sorunlarını ortaya çıkarırken, yerli işçiler açısından ise çalışma standartlarının düşmesine ve haksız rekabet hissine yol açabilmektedir. Sonuç olarak göçmen işçilerin işgücü piyasasındaki durumu, yalnızca kendilerini değil, genel olarak toplumun sosyoekonomik yapısını da etkileyen önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 2. 3. Yıllara ve cinsiyete göre yabancılara verilen çalışma izni dağılımı

Yıl	Çalışma izni sayısı						
	Kadın		Erkek		Bilinmeyen		Toplam
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Total
2013	28.406	62,0	17.417	38,0	0	0,0	45.823
2014	31.308	59,9	20.986	40,1	1	0,0	52.295
2015	37.621	58,3	26.899	41,7	1	0,0	64.521
2016	35.601	48,4	37.948	51,6	0	0,0	73.549
2017	37.756	43,3	49.426	56,7	0	0,0	87.182
2018	48.087	41,5	67.750	58,5	0	0,0	115.837
2019	50.690	34,9	94.542	65,1	0	0,0	145.232
2020	41.853	33,9	81.721	66,1	0	0,0	123.574
2021	48.371	28,8	119.732	71,2	0	0,0	168.103
2022	57.829	27,2	154.853	72,8	0	0,0	212.682
2023	66.299	27,6	173.536	72,4	0	0,0	239.835

Kaynak: (ÇSGB, 2023, Çalışma İzin İstatistikleri).

Bilinmeyen: Sistemimize kayıt olup da profil doldurmayanların sayılarıdır.

Tabloda toplam çalışma izni sayısında 2013'ten 2023'e kadar belirgin bir artış gözlemlenmektedir. 2013'te toplam 45.823 olan çalışma izni sayısı, 2023'te 239.835'e ulaşmıştır. Bu, on yıllık süreçte önemli bir büyüme olduğunu göstermektedir.

Cinsiyete göre dağılım:

- Kadın Çalışma İzinleri: Kadınların çalışma izni sayıları da genel trende paralel olarak artış göstermiştir. Ancak, toplam içindeki yüzdeleri zaman içinde düşüş eğilimindedir. 2013'te kadınların oranı %62,0 iken, 2023'te bu oran %27,6'ya gerilemiştir.
- Erkek Çalışma İzinleri: Erkeklerin çalışma izni sayıları da önemli ölçüde artmıştır ve toplam içindeki yüzdeleri de yükselmiştir. 2013'te erkeklerin oranı %38,0 iken, 2023'te %72,4'e çıkmıştır. Bu durum, zaman içinde verilen çalışma izinlerinde erkeklerin ağırlığının arttığını göstermektedir.

Yıllara göre değişim:

- 2013'ten 2016'ya kadar kadın çalışma izni sayıları erkeklerden daha yüksek seyretmiştir. Ancak 2016'dan sonra bu durum tersine dönmüş ve erkeklerin çalışma izni sayıları belirgin şekilde artarak kadınları geride bırakmıştır.
- Özellikle 2016 ve sonrasındaki yıllarda erkek çalışma izni sayılarındaki hızlı artış dikkat çekicidir.
- Bilinmeyen" kategorisindeki sayılar oldukça düşüktür ve toplam içindeki yüzdeleri de %0,0 olarak görülmektedir. Bu, sistemdeki kayıtların büyük ölçüde cinsiyet bilgisi içerdiğini düşündürmektedir.

2.1.6.2. İş güvenliği

Türkiye'de çalışan yabancıların çalışma koşulları ve hakları, uluslararası işgücü kanunu ile güvence altına alınmıştır. Bu kanun, yabancı işçilerin çalışma izinlerinden sosyal güvenlik haklarına kadar birçok konuyu düzenlemektedir.

Endüstri Devrimi'nin getirdiği üretim odaklı yaklaşım, işçilerin can sağlığını tehlikeye atan bir sürece dönüşmüştür. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği konusunun gündemin en önemli maddelerinden biri haline gelmesine yol açmıştır (Çilengiroğlu, 2006, s. 8-9). İş güvenliği ve iş etiği, çalışanların haklarını koruyan, işyerlerindeki riskleri azaltan ve adil bir çalışma ortamı oluşturan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, hem çalışanlar hem de işverenler için birçok fayda sağlar (Gültaş, 2023, s. 406). Bu örnekte iş güvenliği ve iş etiği birlikte ele alınmış olsa da, iş etiği kavramı daha detaylı incelenebilir. İş etiği,

sadece çalışanların hakları değil, aynı zamanda iş hayatındaki tüm ilişkilerde adil ve dürüst davranışları da kapsar. Aynı zamanda işçilerin haklarının korunması, risklerin azaltılması ve adil bir çalışma ortamının sağlanması için iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ne kadar önemli olduğu vurgulanmıştır.

2.1.6.3. Sendikal haklar

Göçmen işçilerin sendikal hakları, uluslararası düzeyde mühim bir insan hakları meselesi teşkil etmektedir. Ancak farklı ülkelerdeki uygulamalar, bu hakkın evrensel olmadığını gözler önüne sermektedir. Bu durum, göçmen işçilerin daha adil çalışma koşullarında istihdam edilebilmeleri için uluslararası işbirliği ve müşterek çabaların gerekliliğini ortaya koymaktadır (Tokol ve Emirgil, 2022, s. 2516). Bu yaklaşımda vurgulanan göçmen işçilerin sendikal hakları konusundaki uluslararası farklılıklar, çağımızın önemli sosyoekonomik sorunlarından birini teşkil etmektedir. Bu farklılıkların neden olduğu temel sorunlar ve çözüm önerileri aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Göçmen işçilerin sendikal hakları, uluslararası sözleşmelere rağmen devletler arasında kayda değer farklılıklar arz etmektedir. Bu durum, işçilerin haklarının korunması bağlamında ciddi bir eşitsizlik meydana getirmektedir ve göçmen işçilerin haklarının evrensel olmadığını teyit etmektedir.

Sendikal hakların tahdidi, göçmen işçilerin düşük ücretle istihdam edilmesine, uzun süreli çalışmaya ve güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalmasına neden olan temel faktörlerden biridir ve adil çalışma koşullarının yokluğunu işaret etmektedir.

Devletler arasındaki işbirliği noksanlığı, göçmen işçilerin haklarının korunması hususunda müşterek bir zemin tesis edilmesini engellemektedir. Bu durum, uluslararası işbirliğinin önemini vurgulamaktadır.

Göçmen işçilerin hakları, temel insan hakları çerçevesinde ele alınmalı ve göçmenlerin göçmen işçi kimliği yerine öncelikle işçi olarak addedilmesi sağlanmalıdır. Göçmen işçilerin sendikal hakları konusunda çözüm önerileri, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde muhtelif yaklaşımları ihtiva etmektedir. Bu bağlamda bazı temel çözüm önerileri şunlardır

- Devletler arasında göçmen işçilerin hakları konusunda daha yoğun bir işbirliği tesis edilmesi ve ortak standartların belirlenmesi gerekmektedir. Bu amaçla uluslararası işbirliğinin güçlendirilmesi elzemdir.

- Mevcut uluslararası sözleşmelerin daha etkin bir biçimde tatbik edilmesi ve göçmen işçilerin haklarının korunması için gerekli mekanizmaların takviye edilmesi önem arz etmektedir.
- Devletler, kendi mevzuatlarını uluslararası standartlara uyumlu hale getirerek göçmen işçilerin haklarını teminat altına almalıdır.
- Yabancı işçilerin sendikalaşma haklarının sınırlandırılması, işçi haklarının evrenselliği prensibine aykırı olup, bu durum işçilerin toplu pazarlık gücünü zayıflatmakta ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini engellemektedir (Erem, 1978, s. 4). Erem'in ulaştığı bu sonuç, yabancı işçilerin sendikalaşma haklarının kısıtlanmasının ciddi sonuçlara yol açtığına işaret etmektedir. Bu durum, hem uluslararası işçi hakları normlarına hem de temel insan haklarına mugayir bir vaziyet olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye'de de göçmen işçiler, sendikalara iştirak ederek çalışma koşullarını iyileştirmek ve haklarını muhafaza etmek için diğer işçilerle birlikte hareket edebilmektedirler (Şahin, 2018, s. 2170). Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Göçmen İşçiler Sözleşmesi, kayıt dışı istihdam edilmekte olan yabancı uyruklu işçilerin dahi, iş kazası veya meslek hastalığı vuku bulması halinde yasal haklarını kullanabilmelerini öngörmektedir (Erdoğan, Toksöz ve Ofisi-Ankara, 2013, s. 30-31). Bu iki çalışmanın ortak noktası, Türkiye'deki göçmen işçilerin haklarının mevcut olduğu ve bu hakların korunması gerektiği yönündedir. Ancak Türkiye'de göçmen işçilerin haklarının tam anlamıyla güvence altına alındığını ifade etmek güçtür. Bunun temel nedenleri arasında şunlar sayılabilir.

- Mevzuat mevcut olmasına rağmen, uygulamada çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. Göçmen işçiler, hakları konusunda yeterli bilgiye sahip olmayabilir veya haklarını talep etmekten çekinebilirler.
- Göçmen işçiler, işverenler tarafından ayrımcılığa maruz kalabilirler ve bu durum hak ihlallerine sebebiyet verebilir.
- Kayıt dışı çalışan göçmen işçiler, herhangi bir yasal korumadan mahrum kalabilirler.

Yapılan araştırmalar, ne yazık ki göçmen işçilerin iş yerlerinde daha yüksek risk altında olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle ölümcül ve yaralanmalı iş kazaları bağlamında, göçmen işçiler yerli işçilere kıyasla daha sık karşılaşmaktadırlar (Karadeniz, 2012, s. 25). Bu bulgu, müstakil bir çalışma ile sınırlı kalmayıp, birçok araştırmada da

teyit edilen genel bir eğilimi yansıtmaktadır. Göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği sorunu, yalnızca bir işçi sağlığı meselesi olmayıp, aynı zamanda insan hakları, sosyal adalet ve ekonomik kalkınma gibi daha geniş bir perspektifte ele alınması gereken bir konudur. Bu sorunun çözümü için tüm paydaşların müşterek bir çaba göstermesi zaruridir.

2.1.6.4. Eğitim

Eğitim, göçmenlerin yeni bir hayata intibakını kolaylaştıran, onlara yeni bir kimlik bahşeden ve sosyal hareketliliklerini artıran bir süreç olup, hem göçmenlerin kendileri hem de ev sahibi toplum için karşılıklı bir kazanımı ifade etmektedir (Eren, 2019, s. 216). Zeynep Eren'in (2019) bu tespiti, göçmenlerin eğitim almasının, toplumun daha heterojen ve müreffeh bir yapıya evrilmesine katkı sağladığını ileri sürmektedir. Farklı kültürel arka planlara sahip bireylerin bir araya gelmesi, toplumun daha düşünsel ve yenilikçi olmasına olanak tanırken, göçmenlerin yerel halka daha kolay entegre olmalarına ve toplumsal bütünleşmenin pekişmesine yardımcı olmaktadır.

Eğitim vasıtasıyla göçmenler, yeni bir yaşam inşa etmekte, kişisel gelişimlerini desteklemekte ve topluma daha etkin bir şekilde iştirak etmektedirler. Ancak göçmenlerin eğitim hakkının tam manasıyla tesis edilebilmesi için, devletlerin ve toplumun daha fazla gayret göstermesi gerekmektedir. Özetle eğitim, göçmenler için yalnızca bir araç değil, aynı zamanda temel bir hak ve önemli bir fırsattır. Dil yeterliliğinin bulunmaması, göçmen işçiler için iş bulma, sosyal ilişkiler tesis etme ve günlük ihtiyaçlarını karşılama süreçlerinde ciddi engeller teşkil etmektedir (Korkmaz ve Aydın Avcı, 2020, s. 160). Bu bağlamda göç hareketleri esnasında, göçmenlerin eğitim düzeyleri ile varış noktalarındaki eğitim sistemleri arasındaki uyumsuzluk, hem göçmenlerin kendileri hem de ev sahibi ülkeler açısından mühim sonuçlar doğurmaktadır. Yetersiz eğitim, göçmenlerin yeni ülkelerinde ekonomik fırsatlara erişimini sınırlandırmakta ve bu durum hem bireysel yaşamlarını olumsuz etkilemekte hem de ülkeler arasındaki ekonomik eşitsizlikleri derinleştirmektedir (Ereş, 2015, s. 19-20).

Göçmenlerin eğitim seviyelerinin düşük olması, onların genellikle nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmelerine ve dolayısıyla ekonomik açıdan dezavantajlı bir konumda kalmalarına yol açabilmektedir. Bu durum, yalnızca bireylerin kişisel başarılarını ve yaşam tatminlerini kısıtlamakla kalmayıp, aynı zamanda toplumsal hayattan dışlanma riskini de artırmaktadır. Ancak eğitim imkanlarına erişim sağlandığında, göçmenler hem kendi gelecekleri hem de ailelerinin yaşam koşulları için

daha umut vadeden bir perspektif çizebilirler. Örneğin, göç eden Suriyeli kadınların yaklaşık %20'si herhangi bir eğitim almamışken, ilkokul mezunu olanların oranı %33 ve lisans ile lisansüstü eğitim alanların oranı ise %5 gibi oldukça düşük bir seviyededir (Karanfiloglu, 2019, s. 104).

Tablo 2. 4. Eğitim düzeyi ve cinsiyete göre yabancılara verilen çalışma izni sayısı, 2023

Çalışma İzni İstatistikleri			
Eğitim düzeyi	Erkek	Kadın	Toplam
İlkokul	45.144	3.923	49.067
Ortaokul	36.197	7.557	43.754
Lise ve dengi	56.264	29.711	85.975
Ön lisans	4.221	2.900	7.121
Lisans	25.740	18.079	43.819
Yüksek lisans	4.338	3.273	7.611
Doktora	1.614	822	2.436
Bilinmeyen	18	34	52
Toplam	173.536	66.299	239.835

Kaynak: (ÇSGB, 2023, Çalışma İzni İstatistikleri).

Yukarıdaki tabloyu incelediğimizde, düşük eğitim düzeyine sahip işçilere verilen izinlerin fazla olması, bu işçilerin daha düşük ücretli ve daha kötü çalışma koşullarında çalışabileceğine işaret edebilir. 2023 yılında yabancılara verilen çalışma izinlerinin eğitim durumu ve cinsiyete göre dağılımını göstermektedir. Verileri aşağıdaki gibi özetleyebiliriz

- Lise ve dengi: En çok çalışma izni verilen kategorinin lise ve dengi eğitim olması, Türkiye'deki işgücü piyasasında bu seviyedeki işçilere olan talebin yüksek olduğunu gösterir. Bu durum, inşaat, üretim gibi fiziksel iş gücüne ihtiyaç duyan sektörlerde yoğunlaşmış olabilir.
- Yüksek Lisans ve Doktora: Bu kategorilerde verilen izin sayısı, Türkiye'ye nitelikli iş gücü çekilmeye çalışıldığını gösterir. Özellikle teknoloji, araştırma ve geliştirme gibi alanlarda yüksek eğitimli yabancılara ihtiyaç duyuluyor olabilir.

- İlkokul Mezunları: İlkokul mezunlarına verilen izin sayısının da yüksek olması, tarım, hizmet sektörlerinin belirli alanlarında düşük eğitim düzeyine sahip işçilere olan ihtiyacı ortaya koyabilir.

Başka bir yanda erkeklerin kadınlara göre daha fazla çalışma izni alması, birçok sektörde erkeklerin daha yoğun istihdam edilmesiyle açıklanabilir. Bu durum, geleneksel cinsiyet rolleri, sektörel normlar veya göçmenlerin ülkedeki sosyal ağları gibi faktörlerden etkilenebilir.

Tablodan, yabancıların eğitim düzeyi arttıkça çalışma izni alma sayısının da attığı görülüyor. Özellikle yükseköğrenim görenlerin izin sayısındaki artış dikkat çekici. Ancak, cinsiyete göre dağılımda erkeklerin daha fazla temsil edildiği açıktır. Kadınların çalışma izinlerinde elde edilen eşitsizlik, eğitim düzeyine bağlı olarak farklılık gösteriyor. Bu durum, işgücü piyasasında kadınların daha az yer aldığına işaret edebilir.

Sonuç olarak, Türkiye'deki göçmen işçilerin karşılaştığı hukuki, ekonomik ve sosyal sorunlar, yalnızca bireysel çabalarla değil aynı zamanda bütüncül, kapsayıcı ve sürdürülebilir kamu politikalarıyla çözülebilecek yapısal nitelikler taşımaktadır. Bu bağlamda, göçmen işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yalnızca insan hakları açısından değil, aynı zamanda Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma hedefleri açısından da hayati öneme sahiptir.

2.2. Tükenmişlik

2.2.1. Tükenmişlik tanımı

Tükenmişlik kavramı, ilk olarak 1974 yılında Psikolog Herbert Freudenberger tarafından, gönüllü sağlık çalışanlarında müşahade ettiği motivasyon kaybı ve duygusal yıpranma semptomlarını tanımlamak amacıyla kullanılmıştır (Şahin, 2018, s. 5).

Tükenmişlik, modern yaşamın dayattığı stres ve zorluklar altında bireyin zihinsel enerjisinin tükenmesi, eylemsizlik isteği, moral bozukluğu ve çaresizlik hissetmesi durumunu ifade etmektedir. Bu durum, yalnızca belirli bir meslek grubuyla sınırlı olmayıp, aksine tüm sektörlerde, farklı sosyal gruplarda ve bilhassa ağır çalışma koşullarına maruz kalan bireylerde gözlemlenebilmektedir. Göçmen işçiler, bu sendromdan en fazla etkilenen gruplar arasında yer almaktadır. Türkiye'de de tükenmişlik, önemli bir araştırma konusu olarak kabul edilmekte ve bu alandaki bilimsel yayınların hacmi sürekli olarak genişlemektedir (Günüşen ve Üstün, 2010, s. 41).

Göçmen işçiler, sıklıkla uzun çalışma saatlerine, düşük ücretlere ve ağır fiziksel iş yüküne maruz kalmaktadırlar. Yeni bir ülkeye adaptasyon sürecinde karşılaştıkları dil engeli, kültürel farklılıklar ve sosyal izolasyon gibi faktörler, tükenmişlik sürecini ivmelendirmektedir. Tükenmişlik, bireylerin iş yaşamında motivasyon azalması, sürekli etkileşim halinde duygusal yorgunluk, empati kaybı ve öz değer kaybı hissiyle kendini gösteren bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99). Öğretmenlerdeki stresin tükenmişliğe yol açarak hem fiziksel hem de ruhsal sağlıklarını olumsuz etkilediği ve bunun eğitim kalitesinin düşmesine neden olduğu belirtilmektedir (Tuğrul ve Çelik, 2002, s. 3). Göçmen işçiler, iş yerlerinde çoğu zaman değersizleştirildiklerini, hak ettikleri saygıyı görmediklerini ve sürekli olarak fiziksel ve duygusal baskıya maruz kaldıklarını deneyimlemektedirler.

Göçmen işçiler için tükenmişlik süreci, ağır çalışma koşullarıyla birlikte, belirsiz bir gelecek kaygısı ve ekonomik güvensizlikle birleşerek daha kompleks bir hal almaktadır. Tükenmişliğin, daha iyi bir yaşam umuduyla büyük fedakarlıklar yaparak çalışan bireylerde daha yaygın olduğu gözlemlenmektedir (Dinç, 2018, s. 9). Göçmen işçiler, genellikle ailelerini geride bırakarak çalıştıkları ülkelerde yalnız yaşamakta ve sosyal destek sistemlerinden yoksun kalmaktadırlar. Bu durum, onların psikolojik dayanıklılığını olumsuz etkilemekte ve tükenmişlik sürecini hızlandırmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), tükenmişliği düzenli olarak yeni sorumluluklar alıp yerine getirmeye çalışırken, belirli bir noktada enerjinin tükenmesi ve işlerin aksaması

şeklinde tanımlamaktadır (Peynirci, 2020, s. 27). Göçmen işçiler, genellikle uzun mesailer yaparak geçimlerini sağlamak zorunda oldukları için fiziksel ve zihinsel yorgunlukları kronikleşmektedir. Bu grupta tükenmişlik, sıklıkla fiziksel sağlık sorunları, depresyon, anksiyete ve genel yaşam kalitesinde ciddi bir düşüş ile kendini göstermektedir.

Psikolog Christina Maslach, tükenmişliğin yalnızca çalışma yaşamında değil, bireyin tüm yaşamını etkileyen kapsamlı bir durum olduğunu ifade etmektedir (Çapri, 2006, s. 63). Maslach'a göre tükenmişlik, aşırı iş yükü, işyerindeki adaletsizlik, sosyal destek eksikliği ve düşük kontrol duygusunun birleşimiyle ortaya çıkmaktadır. Bu durumdan en fazla etkilenen gruplardan biri göçmen işçilerdir. Zira genellikle düşük statülü, ağır fiziksel emek gerektiren işlerde çalıştıkları için en olumsuz çalışma koşullarına maruz kalan kesimi oluşturmaktadırlar.

Maslach Tükenmişlik Modeli, iş kaynaklı stresin bireyler üzerindeki etkilerini anlamak için yaygın olarak kullanılan bir çerçevedir. Bu model, tükenmişliği üç temel boyutta incelemekte olup, göçmen işçilerin karşılaştığı zorluklar bu boyutlarla yakından ilişkilidir.

- Göçmen işçilerin, uzun saatler boyunca çalışarak fiziksel ve zihinsel yıpranmalarının artması duygusal tükenmişliğe bağlanmaktadır.
- Çalışanların iş yerinde kendilerini yabancı ve değersiz hissetmeleri, sosyal ilişkilerinin zayıflaması duyarsızlaşmaya atfedilmektedir.
- Çalışmalarının karşılığını alamadıklarını, emeklerinin değersiz olduğunu hissetmeleri azalmış başarı duygusu ile ilişkilendirilmektedir.

Pines ve Aronson'a göre tükenmişlik, bireyin işine karşı olan hedef ve değer kaybı, enerji düşüklüğü, heyecan ve ideal kaybı, kendini bir çıkmazda hissetme durumu olarak tanımlanmaktadır (Tumkaya, Çam ve Çavuşoğlu, 2009, s. 390). Bu bağlamda göçmen işçiler, iş bulma ve çalışma izinleriyle ilgili zorluklar, işverenlerin adaletsiz tutumları ve sosyal dışlanma gibi faktörler nedeniyle işlerine karşı motivasyon kaybı yaşayabilmektedirler. Bu durum, hem fiziksel hem de duygusal sağlıklarını olumsuz etkilemektedir.

Tükenmişlik sendromu başlangıçta sağlık çalışanlarında incelenmiş olsa da, zamanla doktorlar, öğretmenler, hakimler gibi birçok meslek grubunda yaygın olduğu anlaşılmıştır (Yalçın, 2018, s. 9). Günümüzde göçmen işçiler de bu sendromun en sık görüldüğü gruplardan biri olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, işyerlerindeki çalışma koşullarının gözden geçirilmesi ve tükenmişliği önleyici politikaların geliştirilmesi

gerektiğini göstermektedir. Özellikle düşük ücretli ve yoğun iş yüküne sahip sektörlerde çalışan göçmen işçilerin tükenmişlik oranları oldukça yüksektir.

Tükenmişlik, zaman içinde gelişerek bireyin hayat kalitesini ve yaşam sevincini azaltan bir durumdur (Özbezek, Paksoy ve Çopuroğlu, 2021, s. 216). Göçmen işçiler için bu süreç daha da hızlı ilerleyebilir zira çalışma şartlarının zorluğu, sosyal destek eksikliği ve ekonomik güvensizlik gibi faktörler bu süreci hızlandırmaktadır. Bu nedenle tükenmişliği önlemek için bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeyde farklı stratejiler geliştirilmelidir. İşverenlerin, göçmen işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için tedbirler alması, daha insani çalışma saatleri ve psikososyal destek mekanizmaları oluşturması gerekmektedir.

Kaçmaz'a (2005, s. 31) göre tükenmişlikten kurtulmak için en önemli faktörlerden biri içsel irade ve özgüvendir. Göçmen işçiler için bu süreç daha zorlu olabilmektedir çünkü sosyal ve ekonomik baskılar nedeniyle özgüvenlerini kaybedebilirler. Ancak bireylerin kendi değerlerine ve yeteneklerine inanması, tükenmişlikle mücadelede kritik bir adımdır.

2018 yılında gerçekleştirilen uluslararası bir araştırma, iş hayatındaki tükenmişliğin küresel bir sağlık sorunu olduğunu ve birçok ülkede iş hastalığı olarak kabul edildiğini göstermektedir (Peynirci, 2020, s. 79). Göçmen işçiler, bu sorunun en fazla etkilediği gruplardan biri olduğu için işverenler ve devletler tarafından daha fazla desteklenmeli ve tükenmişliği önleyici politikalar uygulanmalıdır. Zira tükenmişlik sadece bireyleri değil, aynı zamanda işgücü verimliliğini ve ekonomik istikrarı da olumsuz etkileyen bir faktördür.

Tükenmişliğin 1970'lerden beri dikkat çeken bir psikolojik yıpranma hali olduğu ve özellikle insanlarla yoğun etkileşim halinde çalışan bireyleri daha fazla etkilediği belirtilmektedir (Koçak ve Yücel, 2018, s. 299). Göçmen işçiler, çoğu zaman olumsuz çalışma koşulları altında, toplumun en görünmez işlerini yaparken duygusal ve fiziksel olarak tükenmektedirler. Bu nedenle tükenmişlik, yalnızca bireysel bir sorun olmayıp, aynı zamanda toplumsal bir mesele olarak ele alınmalı ve çözüme yönelik daha kapsayıcı politikalar geliştirilmelidir.

2.2.2. Tükenmişlik boyutları

Tükenmişlik, bireyin ciddiyet ve ilgisinin azalmasıyla kendini gösteren, iş ve özel yaşam dengesini bozan ve uzun süreli stresin bir neticesi olarak ortaya çıkan bir durumu ifade etmektedir (Arı, Bal ve Bal, 2010, s. 145-146). Buna göre tükenmişlik sendromu, uzun süreli iş kaygısı ve tükenme hissinin bir sonucu olarak zuhur eden, ağır seyirli bir süreçtir (Ardıç ve Polatçı, 2015, s. 29). Bu sendrom, yalnızca çalışanın iş yaşamıyla sınırlı bir sorun olmayıp, modern yaşamın kaçınılmaz bir sonucu olarak addedilmekte ve kişinin özel yaşamını, ilişkilerini ve genel sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Nihayetinde tükenmişlik, bireysel bir sorun olmaktan öteye geçerek iş yaşamı ve toplumsal dinamiklerin bir sonucu olarak küresel bir meseleye dönüşmektedir (Uler, 2020, s. 38). Tükenmişlik yaşayan bireylerin genellikle bu sendroma yakalandıklarında durumu kabullenmekte güçlük çektikleri ve yardım talep etmekten imtina ettikleri gözlemlenmektedir. Maslach ve Jackson'a göre tükenmişlik, bireyin iş yaşamında duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel yetersizlik algısı olmak üzere üç temel bileşenden müteşekkildir (Demir, 2009, s. 194). Demir'in (2009) ifade ettiği üzere, Maslach ve Jackson'ın üç boyutlu tükenmişlik modeli, tükenmişlik olgusunu derinlemesine anlamak için mühim bir çerçeve sunmaktadır. Bu model, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği gibi boyutlarıyla, bireyin çalışma yaşamında karşılaştığı zorlukları ve bu zorlukların ruh sağlığı üzerindeki etkilerini açıklamakta kapsamlı bir perspektif sunmaktadır. Bu üçlü (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği) birlikte değerlendirildiğinde, tükenmişliğin karmaşık doğası daha iyi idrak edilmekte ve bu durumu ele almaya yönelik müdahale stratejileri geliştirmek mümkün hale gelmektedir. Modelin sunduğu bu bütüncül bakış açısı, çalışma yaşamında tükenmişliği azaltmaya yönelik anlamlı girişimlerde bulunulması için bir zemin teşkil etmektedir.

2.2.2.1. Duygusal tükenme

Duygusal tükenme, bireyin enerjisinin tamamıyla tükendiği, duygusal kaynaklarının nihayete erdiği ve kendisini boş bir havuz misali hissettiği en üst düzeydeki tükenme halidir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008, s. 133). Göçmen işçiler açısından bu durum daha da ağırlaşabilmektedir zira yalnızca iş yüküyle değil, aynı zamanda göç sürecinin beraberinde getirdiği zorluklarla da mücadele etmek mecburiyetindedirler. Yeni

bir ülkeye adaptasyon süreci, sosyal dışlanma, ekonomik belirsizlik ve dil bariyeri gibi etkenler, göçmen işçilerin duygusal tükenmişlik seviyesini artırmaktadır.

Duygusal tükenme yaşayan bireyler, varoluşsal bir boşluk hissetmekte, fiziksel enerjileri tükenmekte ve çaresizlik duygusu derinleşmektedir. Göçmen işçiler, genellikle ağır işlerde uzun saatler boyunca istihdam edildiklerinden dolayı fiziksel olarak bitkin düşerken, sosyal izolasyon ve aidiyet duygusunun yitimi nedeniyle de duygusal bir çkş yaşamaktadırlar. Bu durum, onların sosyal ilişkilerini zayıflatmakta ve genel yaşam kalitelerini ciddi manada düşürmektedir. İş ortamında karşılaşılan baskı, güvencesizlik ve ayrımcılık, kişisel hedeflere ulaşmayı güçleştirdiği gibi, genel mutluluk seviyesini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Duygusal tükenme, sürekli olarak başkalarının ihtiyaçlarına yanıt vermek zorunda kalan bireylerde anksiyete, yalnızlık ve öfke gibi duygusal sorunlara yol açmaktadır. Bu durum, aşırı duygusal yüklenme neticesinde ortaya çıkan bir yıpranma türüdür (Hazır ve Orel, 2014, s. 145). Özellikle düşük statülü işlerde çalışan göçmen işçiler, işverenlerin ve müşterilerin yüksek beklentileriyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Çoğu zaman kendi duygularını bastırarak başkalarına uyum sağlamak zorunda hissetmektedirler. Hazır ve Orel'e göre, yoğun iş temposu, yüksek beklentiler ve toplumun bireylerden talep ettiği duygusal roller, duygusal tükenmenin yalnızca bir yorgunluk hali olmayıp, aynı zamanda bir tür duygusal emek olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Göçmen işçiler için bu süreç daha da zorlayıcı olabilmektedir zira genellikle iş yerlerinde hak ettikleri değerini görememekte, ayrımcılığa maruz kalabilmekte ve sürekli bir belirsizlik içinde çalışmaktadırlar. Kendi duyguları ile toplumun ve işverenlerin beklentileri arasında sıkışıp kalmaları, zamanla ağır bir stres yüküne dönüşerek duygusal tükenmişliği artırmaktadır. Bu stresin, tükenmişlik sendromunun ortaya çıkışında ve ilerlemesinde temel bir etken olduğu belirtilmektedir (Yakut, Kapısız, Durutuna ve Evran, 2013, s. 1565). Bilhassa uyum sağlamak, kabul görmek ve ekonomik bağımsızlık elde etmek için aşırı fedakarlıkta bulunan göçmen işçiler, zamanla içsel dengelerini yitirebilmektedirler.

Maslach'a göre tükenmişlik, yalnızca iş yerindeki genel bir yıpranma durumu olmayıp, cinsiyete göre de farklılıklar arz etmektedir (Taşlıyan, Engizek ve Gl, 2017, s. 113). Bu bağlamda, göçmen işçilerin tükenmişlik deneyimlerinin de cinsiyete göre farklılaştığı müşahede edilmektedir. Araştırmalar, kadın göçmen işçilerin duygusal tükenmeye daha yatkın olduğunu gösterirken, erkek göçmen işçilerin ise daha ziyade duyarsızlaşma ve kişisel başarılarını sorgulama eğiliminde oldukları saptanmıştır.

Kadın göçmen işçiler, çoğu zaman hem işyerinde hem de evde sorumluluklarını yerine getirmek için yoğun bir çaba sarf etmektedirler. Çoğu düşük ücretli ve fiziksel olarak zorlayıcı işlerde çalışırken aynı zamanda ailelerine bakma, çocuklarını büyütme ve ev içi sorumlulukları üstlenme gibi ek yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu durum, onların duygusal tükenmişlik seviyelerini yükseltmekte ve ruhsal sağlıklarını olumsuz etkilemektedir.

Öte yandan, erkek göçmen işçiler ise çoğunlukla işlerine karşı duyarsızlaşma ve kişisel başarılarını sorgulama eğilimindedirler. Yeni bir ülkede iş bulma ve ekonomik olarak hayatta kalma mücadelesi, onların kişisel hedeflerini ve kimliklerini sorgulamalarına neden olabilmektedir. Kendi ülkelerinde sahip oldukları mesleki statüyü kaybederek daha düşük vasıflı işlerde çalışmak zorunda kalmaları, kendilerini başarısız ve değersiz hissetmelerine yol açabilmektedir.

Bu farklılıklar, göçmen işçilerin tükenmişlikle başa çıkma yollarının da cinsiyetlerine göre değiştiğini göstermektedir. Bu nedenle, göçmen işçilerin karşılaştıkları tükenmişlik sürecini anlamak ve çözüme yönelik politikalar geliştirmek için hem duygusal hem de toplumsal dinamikleri dikkate almak gerekmektedir.

Sonuç olarak, göçmen işçiler için duygusal tükenmişlik, yalnızca iş hayatından kaynaklanan bir durum olmayıp, aynı zamanda göç sürecinin getirdiği stresin ve toplumsal faktörlerin bir sonucudur. Bu sorunun üstesinden gelebilmek için daha insani çalışma saatleri, adil ücretlendirme, sosyal destek mekanizmaları ve psikolojik destek hizmetleri gibi önlemler alınmalıdır. Göçmen işçilerin duygusal tükenmişlikle başa çıkabilmeleri için hem bireysel hem de kurumsal düzeyde çözümler geliştirilmesi elzemdir.

2.2.2.2. Duyarsızlaşma

Bu boyut, bireyin başkalarına karşı ilgisiz, umursamaz ve hatta zaman zaman düşmanca bir tutum sergilemesine neden olabilmektedir. Duyarsızlaşmış bireyler, tıpkı bir deniz fenerinin ışığının sis tarafından engellenmesi gibi, içlerinde bir yaşam barındırsalar da dış dünyadan gelen duygusal etkilere karşı kendilerini muhafaza etmeye çalışırlar (Işıkhani, 2016, s. 374-375). Göçmen işçiler açısından bu durum daha da ağırlaşabilmektedir zira uzun süreli stres, dışlanmışlık hissi ve güvencesiz çalışma koşulları nedeniyle kendilerini çevrelerinden kopuk ve duygusal olarak izole hissedebilirler.

Duyarsızlaşma, tükenmişliğin en çetin boyutlarından birini teşkil etmektedir. Maslach ve Jackson'a göre duyarsızlaşma, tükenmişliğin en sıkıntılı ve başa çıkılması en güç evresidir (Çivici, 2016, s. 134). Bu seviyeye ulaşan göçmen işçiler, kendilerini boş ve tükenmiş hissettikleri için duygusal olarak kapanmakta ve çevrelerindeki insanlarla aralarına mesafe koymaktadırlar.

Bu boyutu etkileyen faktörler arasında yaş, çalışma süresi, çocuk sahibi olma ve aile yapısı gibi değişkenler analiz edilmiştir. Bulgular, yaş ve çalışma süresinin artmasının tükenmişlik belirtilerini azalttığını, ancak çocuk sahibi olmanın ve çekirdek ailede yaşamamanın duyarsızlaşmayı artırdığını göstermektedir (Şiklar ve Tunali, 2012, s. 78). Göçmen işçilerin iş yerinde sürekli ayrımcılığa maruz kalmaları, düşük ücretle ağır işlerde çalışmaları ve sosyal destekten yoksun kalmaları, onların zamanla işlerine ve çevrelerine karşı duyarsızlaşmalarına yol açmaktadır.

Duyarsızlaşan bireyler, başkalarıyla iletişimde soğuk, kısıtlı ve hatta zaman zaman incitici bir dil kullanabilirler. Karşılarındaki insanları birer robot gibi algılayarak, hislerine değer vermez ve iş dışındaki kimseyi önemsemez hale gelirler (Cordes ve Dougherty, 1993, s. 623). Göçmen işçiler için bu durum özellikle risklidir zira zaten toplum içinde marjinalleşmiş bir grupta yer aldıklarından dolayı, duyarsızlaşma onların sosyal izolasyonunu daha da derinleştirebilir.

Çalışma hayatının ve işin kendisinin anlamını yitirmesi, çalışan ile iş arasında bir mesafe oluşturmaktadır. Göçmen işçiler, genellikle vasıfsız işlerde istihdam edildikleri ve yaptıkları işin değersiz görüldüğünü düşündükleri için zamanla işlerine olan bağlılıklarını kaybedebilirler. İş yerinde maruz kaldıkları kötü muamele ve düşük ücretler, onların özsaygılarını zedeleyerek özgüven kaybı yaşamalarına neden olabilir. Bu da, göçmen işçilerin çevrelerindeki insanlara karşı daha agresif ve mesafeli bir tutum sergilemelerine yol açabilir.

Duyarsızlaşma sürecinde, bireyin karşısındaki insanları insan olarak algılamaması, değişen durumlara adaptasyon sağlamakta zorlanması, kendisi ile başkaları arasında bir duvar örerek duygusal mesafe yaratması ve merhametini kaybetmesi gibi belirtiler ortaya çıkmaktadır (Dolgun, 2010, s. 288). Göçmen işçiler için bu durum, özellikle iş yerindeki ayrımcılık ve dışlanmışlıkla birleştiğinde daha da şiddetli bir hal alabilmektedir.

Neticede bireyin kendini koruma mekanizması olarak çevresine karşı bir perde oluşturmaya neden olur (Uler, 2020, s. 37). Göçmen işçiler, maruz kaldıkları dışlanma,

güvencesiz çalışma koşulları ve ekonomik baskılar nedeniyle kendilerini koruma altına almak için duygusal olarak çevrelerinden uzaklaşabilirler.

Sonuç olarak, göçmen işçilerde duyarsızlaşma, yalnızca iş stresiyle ilgili bir durum olmayıp, aynı zamanda sosyal dışlanma, güvencesizlik ve kültürel uyumsuzluk gibi faktörlerle de tetiklenmektedir. Bu nedenle, göçmen işçilerin tükenmişliğini azaltmaya yönelik politikalar geliştirilerek, onların sosyal destek sistemlerine erişimini artırmak ve çalışma koşullarını iyileştirmek, hem bireysel hem de toplumsal açıdan büyük önem arz etmektedir.

2.2.2.3. Kişisel başarı (kişisel yeterlilik)

Göçmen işçiler bu boyutta kariyerlerinde bir amaç ve yön kaybı yaşarlar. Genellikle, kendi ülkelerindeki mesleklerini bırakıp daha düşük statülü ve ağır işlerde çalışmak zorunda kalırlar. Bu durum, öncelik belirleme ve zaman yönetimi konusunda zorluk çekmelerine ve psikolojik baskı altında hissetmelerine neden olur. Kendilerini kaybolmuş hisseder, hedeflerine ulaşamadıklarını düşünerek umutsuzluğa kapılırlar. Aynı zamanda derin bir yetersizlik duygusu yaşayabilir, çalıştıkları işin hızına ve kalitesine ayak uyduramadıklarını düşünebilirler. Kendi yeteneklerine ve başarılarına olan güvensizlikleri motivasyonlarını düşürür ve geleceğe dair hedeflerini kaybetmelerine yol açar. Bu durum, tükenmişlik sendromunun önemli bir göstergesidir (Özbucak Albar ve Ofluoğlu, 2017, s. 544).

Göçmen işçiler için kişisel başarı hissini kaybı sadece iş ortamındaki zorluklardan kaynaklanmaz, aynı zamanda göç sürecinin getirdiği ekonomik ve toplumsal engellerden de etkilenir. Birçok göçmen işçi, kendi ülkesinde eğitilmiş veya deneyimli olmasına rağmen, göç ettiği ülkede düşük ücretli, güvencesiz ve fiziksel olarak yorucu işlerde çalışmak zorunda kalır. Bu durum, kişisel yeterlilik duygularının azalmasına, kendilerini değersiz hissetmelerine ve zamanla tüm motivasyonlarını kaybetmelerine neden olur.

Bu boyutta, göçmen işçilere karşı hissedilen adaletsizlik ve yetersiz takdir, stres ve depresyon gibi psikolojik sorunlara yol açabilir. Göçmen işçiler, harcadıkları çabanın karşılığını alamadıklarını, emeklerinin değersiz görüldüğünü ve iş yerlerinde adil bir şekilde değerlendirilmediklerini düşündüklerinde, iş tatminleri azalır ve tükenmişlik sendromu daha da artar. Özellikle rekabetin yoğun olduğu iş ortamlarında, göçmen işçilerin başarılarının takdir edilmesi, motivasyonlarını artırmak ve işlerine olan bağlılıklarını güçlendirmek için çok önemlidir. Ancak birçok göçmen işçi, dil engeli,

sosyal dışlanma ve çalışma izni sorunları nedeniyle iş yerlerinde takdir edilmek bir yana, çoğu zaman göz ardı edilen bir çalışan gibi davranılır.

Çalışanların performansıyla aldıkları ödül arasındaki ilişkinin zayıf olması, motivasyon eksikliğine ve psikolojik sıkıntıya neden olabilir (Örmen, 1993, s. 3). Örmen'e göre, bir çalışan yaptığı işin karşılığını adil bir şekilde almadığını düşünürse, motivasyonu düşer ve işinden memnun kalmaz. Hekimlerde yapılan araştırmalar, yaşam doyumu ile tükenmişlik arasında ters bir ilişki ve kişisel başarı ile doğru bir ilişki olduğunu göstermiştir (Kızıldere ve Kalay, 2015, s. 34). Yani, yaşam doyumu arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma azalırken, kişisel başarı artar. Göçmen işçiler için bu durum daha belirgindir çünkü genellikle en ağır işlerde çalışırken en düşük ücretleri alırlar ve en az sosyal güvenceye sahiptirler. Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri olan bu işlerde, bireyler harcadıkları emeğin karşılığını alamadıklarını düşündükçe daha hızlı bir şekilde tükenmişlik yaşarlar (Kurçer, 2005, s. 11). Tek cümleyle ifade etmek gerekirse, kişi kendisini işe yaramaz ve hiçbir faydası olmayan başarısız bir insan olarak görmektedir. (Budak ve Sürgevil, 2005, s. 96). Bu durumu engellemek için ödül sistemlerinin açık, adil ve şeffaf olması gereklidir. Çalışanların performanslarıyla doğrudan bağlantılı ödüllendirme sistemleri, motivasyonlarını artırabilir ve işlerine daha bağlı olmalarını sağlayabilir. Ancak göçmen işçiler çoğu zaman bu tür sistemlerin dışında tutulur. İş yerlerinde göçmen işçilerin haklarının korunması, diğer çalışanlar gibi adil bir şekilde değerlendirilmeleri ve yaptıkları işin karşılığını almaları, tükenmişlik sürecini yavaşlatabilir ve daha sürdürülebilir bir çalışma ortamı yaratılmasına yardımcı olabilir.

Bu sorunun çözümü için, göçmen işçilerin kişisel başarı hissini kaybı sadece bireysel bir sorun değildir, aynı zamanda iş yerlerindeki eşitsizliklerin bir sonucudur. Çalışma hayatında daha adil politikalar geliştirilmesi, göçmen işçilerin sosyal güvencelerinin artırılması ve yaptıkları işlerin takdir edilmesi, onların motivasyonlarını artırarak tükenmişliği önleyebilir. Göçmen işçilerin kişisel yeterlilik duygusunu yeniden kazanabilmesi için hem işverenlerin hem de toplumun daha kapsayıcı ve destekleyici politikalar benimsemesi gerekmektedir.

2.2.3. Çalışma koşulları ile tükenmişlik arasındaki ilişki

İş yaşamındaki olumsuz çalışma koşulları, bireyler üzerinde memnuniyetsizlik, psikolojik baskı ve duygusal yıpranma meydana getirerek tükenmişliğe neden olmaktadır (Yıldırım ve Kılıç, 2021, s. 206). Göçmen işçiler için bu durum daha da vahimdir zira onlar yalnızca zorlu iş ortamlarında çalışmakla kalmayıp, aynı zamanda sosyal izolasyon, ekonomik güvensizlik ve ayrımcılık gibi faktörlerle de mücadele etmek mecburiyetindedirler. Tükenmişliğin temel nedenlerini idrak etmek için iş yerlerindeki çalışma koşullarının bilinmesi gerekmektedir (Erol, Akarca, Değerli, Sert, Delibaş, Gülpek ve Mete, 2012, s. 108). Göçmen işçiler, genellikle uzun saatler boyunca düşük ücretlerle istihdam edilirken, hak ettikleri sosyal güvencelerden mahrum kalmaktadırlar. Bu durum, onları daha kırılgan hale getirerek tükenmişlik sendromuna yakalanma risklerini artırmaktadır.

Naktiyok ve Karabey (2005), bireylerin aylık gelirleri ile tükenmişlik arasında doğrudan bir ilişkinin bulunmadığını ileri sürerken, Akbolat ve Işık (2008) ise sağlık sektöründe çalışanlar için gelir düzeyinin tükenmişlik üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu belirtmektedir (Özcanarlan ve Ören, 2020, s. 308). Gelir düzeyi, özellikle düşük gelirli ve zorlu çalışma koşullarına sahip bireyler için tükenmişliği tetikleyen veya şiddetlendiren bir unsur olabilmektedir. Göçmen işçiler gibi toplumda daha dezavantajlı konumda bulunan bireyler için, gelir düzeyi, tükenmişlik seviyelerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir.

Çağımızda, ağır iş koşulları ve geçim sıkıntısı nedeniyle tükenmişlik, yalnızca bireysel bir sorun olmaktan öteye geçerek toplumsal bir mesele haline gelmiştir. Özellikle hizmet sektöründe, inşaatta, tarımda ve bakım işlerinde çalışan göçmen işçiler, insanlarla sürekli etkileşim halinde olduklarından ve genellikle düşük statülü işlerde görev aldıklarından dolayı tükenmişlik sendromuna daha yatkındırlar (Altay, Gönener ve Demirkıran, 2010, s. 11). İş yerlerindeki adaletsizlikler, düşük ücretler ve fiziksel olarak zorlayıcı çalışma şartları, göçmen işçiler için tükenmişliği hızlandıran en önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bu faktörlerin idrak edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması, göçmen işçilerin tükenmişlikten korunmasına yardımcı olabilecektir.

Modern iş dünyasında, uzun çalışma saatleri ve sürekli performans baskısı, bireylerin iş ve özel yaşam dengesini bozmaktadır. Göçmen işçiler için bu denge neredeyse hiç mevcut değildir zira çoğu zaman hayatta kalabilmek için birden fazla işte çalışmak zorunda kalırlar. Kendi ülkelerinde sahip oldukları mesleki statüyü kaybederek

daha düşük vasıflı işlerde istihdam edilmek, onların kişisel değerleri ile iş yerinin değerleri arasında bir uyumsuzluk meydana getirmekte ve tükenmişlik sürecini hızlandırmaktadır (Köse, 2019, s. 29).

Göçmen işçilerin çalışma koşulları, üç ana tükenmişlik unsuru olan duygusal yorgunluk, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği gibi ciddi sorunlara yol açmaktadır. Uzun saatler boyunca fiziksel olarak yıpratıcı işlerde çalışmak, bireylerin enerjisini tüketerek duygusal çöküşe neden olurken, düşük ücretler ve sosyal güvencesizlik ise gelecek kaygısını artırmaktadır. Maslach ve Zimbardo'ya (1982) göre tükenmişlik, çalışanların işlerine odaklanmasını zorlaştırmakla kalmayıp, aynı zamanda iş arkadaşları ve müşterilerle olan ilişkilerini de olumsuz etkileyerek iş ortamında iletişim sorunlarına ve gerginliklere neden olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2015, s. 33). Göçmen işçiler için bu etki daha da büyüktür zira yaşadıkları dışlanma ve ayrımcılık, iş yerindeki ilişkilerini ve motivasyonlarını ciddi şekilde etkileyebilmektedir.

Yerel çalışanlar gibi göçmen işçiler de hem fiziksel sömürüye maruz kalmakta hem de ruhsal olarak yıpranmaktadır. Sürekli olarak düşük ücretle istihdam edilmeleri, iş güvencesi eksikliği ve sosyal destek mekanizmalarından yoksun olmaları, onların yalnızlık hislerini artırarak tükenmişlik sendromuna ve diğer psikolojik rahatsızlıklara yakalanmalarına neden olmaktadır (Civan, 2018, s. 249). Göçmen işçilerin çoğu, çalıştıkları ülkede yasal statüleri nedeniyle psikolojik destek hizmetlerine erişememekte veya dil engeli nedeniyle bu hizmetlerden faydalanamamaktadır.

Tükenmişlik sendromu, tek bir faktörün değil, modern iş hayatının getirdiği yoğun çalışma temposu, rekabetçi ortam ve ekonomik belirsizliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, 2013 yılında ABD'li doktorlar üzerinde yapılan bir araştırma, iş baskısı, ruhsal sorunlar ve sağlık ihmali nedeniyle intihar oranlarının genel ortalamanın üzerine çıktığını göstermiştir.

İş yerindeki stres ve baskı, çalışanların tükenmişlik riskini belirgin şekilde artırmaktadır (Işıkhani, 2016, s. 377-382). Diğer taraftan hemşirelerin göçmen hastalara bakım verirken en çok dil ve iletişim konusunda zorlandıkları saptanmıştır (Kırgöz, Yüksel Kaçan ve Özdemir, 2024, s. 41). Bu durum, göçmen işçiler için daha büyük bir tehlike arz etmekte zira çoğu göçmen işçi sosyal güvencesiz çalışmakta ve sağlık hizmetlerinden yeterince yararlanamamaktadır.

Çalışma süreleri ile tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Uzun çalışma saatleri, bireyin dinlenme ve sosyal hobilerine zaman ayıramamasına neden olarak tükenmişlik riskini yükseltir. Göçmen işçilerin büyük bir bölümü, ekonomik

kaygılar nedeniyle fazla mesai yapmak zorunda kaldıkları için, iş dışındaki hayatlarına zaman ayıramamakta ve hızla tükenmişlik sürecine girmektedirler. Bununla birlikte, uzun süredir aynı işi yapan bireylerin, iş deneyimleri sayesinde tükenmişliği daha iyi yönetebildikleri de görülmektedir (Taşlıyan, Engizek ve Gül, 2017, s. 113). Ancak göçmen işçiler için bu durum her zaman geçerli olmayabilir zira sürekli olarak düşük ücretli, fiziksel olarak ağır işlerde çalışmak, deneyim kazanmaktan ziyade daha fazla yıpranmalarına yol açmaktadır.

İşverenler, çalışanların uzun vadeli motivasyonunu artırmak için bu bulguları dikkate alarak, göçmen işçilere daha uygun çalışma koşulları sunmalı ve kariyer gelişimi fırsatları sağlamalıdır. Ancak günümüzde birçok göçmen işçi, düşük maaş ve güvencesiz çalışma koşullarında uzun yıllar boyunca aynı işte çalıştıkları halde, hiçbir kariyer ilerlemesi sağlayamamaktadırlar. Bu da onların iş motivasyonlarını tamamen kaybetmelerine neden olmaktadır (Okutan, Yıldız ve Konuk, 2013, s. 4).

Tükenmişlik sadece bireysel bir sorun olmayıp, aynı zamanda kurumsal bir problemdir. İş yerlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmemesi, hem çalışanların sağlığını hem de kurumların verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Aşırı iş yoğunluğu, çalışanların fiziksel ve zihinsel enerjilerini tüketerek tükenmişliğe zemin hazırlayan önemli bir faktördür (Akman, Taşkın, Özden ve Çörtü, 2010, s. 809). Göçmen işçiler, işin yoğunluğu ve yetiştirme baskısı nedeniyle kendilerini bitkin ve tükenmiş hissetmektedirler. Bu nedenle, tükenmişliğin önüne geçmek için çalışma ortamlarının daha adil, şeffaf ve destekleyici olması gerekmektedir.

Çalışma yaşamında tükenmişlik hissine kapılan göçmen işçilerin, bu duruma yol açan faktörleri anlamaları ve uygun önlemleri alarak bu durumla mücadele etmeleri hem kendi sağlıkları hem de çalıştıkları kurumun başarısı için kritik öneme sahiptir. Göçmen işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, tükenmişlik sendromunun önlenmesinde en önemli adımlardan biri olacaktır. Aksi takdirde, göçmen işçilerde tükenmişlik oranları artmaya devam edecek ve bu durum hem bireylerin yaşam kalitesini hem de toplumların ekonomik istikrarını olumsuz yönde etkileyecektir.

İşin yoğunluğu ve yetiştirme baskısı, çalışanların kendilerini bitkin ve tükenmiş hissetmelerine neden olabilmektedir. Bu bağlamda iş hayatında duygusal zekası yüksek olan bireylerin varlığı, motivasyonu, performansı ve iş tatminini doğrudan etkileyebilmektedir. Aynı zamanda pozitif duygular, bireyin işine daha fazla bağlanmasına ve daha başarılı olmasına yardımcı olurken, negatif duygular ise tükenmişliğe, strese ve işten ayrılmaya yol açabilmektedir (Çivici, 2016, s. 135). İş

yaşamında yüksek performans beklentisi ve destekleyici bir ortamın olmaması tükenmişlik sendromu riskini artırabilmektedir (Beğiş, 2019, s. 13).

Günümüzde çalışanların yetkilendirilmemesi gibi kurumsal sorunlar, çalışanların işten memnuniyetsizliğini artırırken, rekabetçi iş hayatı çalışanları sürekli bir baskı altında tutarak tükenmişlik riskini yükseltmektedir. Bu psikolojik rahatsızlık, bireylerin duygusal, fiziksel ve zihinsel olarak yıpranmasına neden olarak yaşam kalitesini ciddi şekilde düşürmektedir. Bu nedenle tükenmişlik sendromu, mutlaka profesyonel destek alınarak ele alınması gereken ve ihmal edilmemesi gereken bir sağlık sorunudur.

Tükenmişliğe zemin hazırlayan en temel nedenler arasında çalışanların kendilerini takdir edilmediklerini düşünmeleri ve değersiz hissetmeleri yer almaktadır. Çoğu zaman tükenmişlik sendromuna yakalananlar, çalışma yaşamında kariyerlerinin başında başarılı ve hırslı bireylerdir. Çalışma koşulları ile tükenmişlik arasındaki ilişki neticesinde çalışma ortamındaki zorluklar arttıkça tükenmişlik sendromu yaşama olasılığı daha yüksek olup, bu ikili bir araya geldiğinde çalışanlar işlerine karşı ilgilerini kaybetmekte, daha az üretken olmakta ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri bozulabilmektedir.

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

2.3.1. İşten ayrılma tanımı

İşten ayrılma niyeti, iş dünyasında sıklıkla karşılaşılan bir olgu olup, çalışanların mevcut işlerini bırakmaya yönelik düşüncelerini ve bu süreci etkileyen faktörleri kapsamaktadır. 1990'lı yıllarda Bartlett'e göre işten ayrılma niyeti, çalışanın işini bırakmaya yönelik bilinçli bir karar verme süreci ve bu ayrılığı hayata geçirmeye yönelik planlarını içeren bir aşamadır (Sabuncuoğlu, 2007, s. 617). Bu tanım, göçmen işçiler için daha kritik bir anlam taşımaktadır zira onlar için iş değişikliği yalnızca mesleki bir karar olmanın ötesinde, daha iyi yaşam koşullarına ulaşma çabasının bir parçasını teşkil etmektedir. Çoğu göçmen işçi, mevcut işinde kalmanın kendilerine ekonomik olarak yeterli katkıyı sağlamadığını düşündüğünde, yeni fırsatlar arayışına girmektedir.

Göçmen işçiler için işten ayrılma niyeti, yalnızca iş tatminsizliği ile sınırlı olmayıp, aynı zamanda göç sürecinin beraberinde getirdiği ekonomik baskılar, iş yerindeki ayrımcılık, düşük ücretler ve olumsuz çalışma koşulları ile doğrudan ilişkilidir. Göçmen işçilerin daha iyi bir yaşam standardı arayışı, iş ortamındaki olumsuzluklarla birleştiğinde, işten ayrılma düşüncesini daha da kuvvetlendirmektedir.

İşten ayrılma niyeti, çalışanların iç dünyasında duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç farklı boyutta gelişen bir süreçtir (Dinç ve Akçakanat, 2019, s. 354). Göçmen işçiler için bu süreç daha karmaşık ve belirsizdir. Bir yandan mevcut işlerinden hoşnut olmayan göçmen işçiler, diğer yandan yeni iş bulma konusunda sınırlı seçeneklere sahip olmaları nedeniyle iş değiştirme kararında daha ihtiyatlı davranmaktadır.

Çalışanların işlerinden tatmin olmamaları, alternatif iş fırsatlarını araştırmaya başlamaları, iş yerindeki zorluklar nedeniyle isteksizlik yaşamaları, kariyer hedeflerine ulaşamama hissi ve iş ortamındaki sorunlar gibi birçok faktör işten ayrılma niyetinin temel nedenleri arasında yer almaktadır. İşinden memnun olmayan çalışanların alternatif iş olanaklarını değerlendirme ve mevcut iş yerini terk etme olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988, s. 599). Bu faktörler, göçmen işçiler için daha da belirgindir zira çoğu zaman yasal statüleri belirsiz, çalışma koşulları ve maaşları düşüktür. Bu nedenlerle işten ayrılma niyeti, onlar için bir zorunluluk haline gelebilmektedir.

Literatürde işten ayrılma niyeti, bireyin mevcut işinden ayrılma planını önceden belirlemesi ve bu planı uygulamaya yönelik bilinçli bir adım atması şeklinde tanımlanmaktadır (Öktem, Kızıltan ve Öztoprak, 2016, s. 165). Bu tanıma göre işten

ayrılma niyeti, sadece bir duygu veya düşünce olmayıp, aynı zamanda bir eylem planını içeren bilinçli bir süreçtir (Kara, Kaya, Başboğa, Güvel, Çelik ve Koçak, 2020, s. 128). Göçmen işçiler için bu süreç, işten ayrılmanın beraberinde getirdiği riskleri de içermektedir. Yeni bir iş bulmak, çalışma izinleriyle ilgili sorunlar yaşamak veya ekonomik belirsizlikler gibi faktörler, göçmen işçilerin işten ayrılma sürecini daha karmaşık hale getirmektedir.

Çalışanların iş koşullarından hoşnutsuz olmaları, iş yerinde yeterince değer görmemeleri, düşük maaşlar ve zorlu çalışma koşulları, onları işten ayrılmaya yönelik bir sürece sürükleyebilmektedir (Onay ve Kılıcı, 2011, s. 365). Göçmen işçiler açısından değerlendirildiğinde, iş yerinde karşılaştıkları ayrımcılık, hak ettikleri ücretleri alamamaları ve kariyer gelişim fırsatlarının olmaması, işten ayrılma niyetlerinin temel nedenleri arasında yer almaktadır. Ayrıca işverenlerin göçmen işçilere karşı olumsuz tutumları ve adil olmayan çalışma şartları, onların sürekli olarak daha iyi bir iş arayışında olmalarına neden olmaktadır.

Ekonomik belirsizlikler, enflasyon, düşük maaşlar, mesleki gelecek korkusu ve sosyal güvencelerin eksikliği, göçmen işçilerin işten ayrılma niyetini artıran diğer önemli faktörlerdir (Özer ve Yurdun, 2012, s. 73). Birçok göçmen işçi, daha iyi bir maaş ve daha insanca çalışma koşulları bulma umuduyla iş değişikliği yapmaktadır. İş tatmini düşük olan bireyler, özellikle güvencesiz işlerde çalıştıklarında, sürekli olarak daha iyi fırsatlar aramaktadırlar.

İşten ayrılma niyetini en yalın şekilde şu şekilde tanımlayabiliriz, çalışanın iş yerindeki memnuniyetsizliği, olumsuz çalışma şartları ve düşük ücretler nedeniyle kesin bir ayrılma kararı alma süreci (Kitapçı, Kaynak ve Ökten, 2015, s. 53). Göçmen işçiler için bu süreç, genellikle çalışma izni sorunları ve ekonomik güvencesizlikle birleştiğinden dolayı daha karmaşık ve zorlayıcı olabilmektedir. Çalışanların düşük gelirden kaynaklanan hoşnutsuzlukları, iş yerinde kötü muameleye maruz kalmaları ve kariyer fırsatlarının olmaması, işten ayrılma sürecini hızlandırmaktadır (Purani ve Sahadev, 2008, s. 479).

Mobley ve arkadaşları (1978), işten ayrılma niyetini ilk kez detaylı olarak inceleyen araştırmacılar arasında yer almaktadır. Bu süreci, çalışanın işten ayrılmayı düşünmeye başlamasıyla birlikte bir dizi aşamayı içeren bir döngü olarak tanımlamışlardır (Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014, s. 36-37). Göçmen işçiler açısından değerlendirildiğinde, işten ayrılma süreci, genellikle iş yerindeki olumsuz deneyimlerin birikmesiyle başlamaktadır. Önce çalışma şartlarından memnuniyetsizlik hissedilir,

ardından alternatif işler araştırılmaya başlanır ve nihayetinde işten ayrılma kararı verilir. Bu süreç, yalnızca bireyin iş tatmini ile ilgili olmayıp, aynı zamanda sosyal çevresi, ekonomik durumu ve iş yerindeki statüsü ile de yakından ilişkilidir.

Göçmen işçiler, özellikle çalışma izinleri konusunda sıkıntı yaşayan gruplar arasında yer aldıkları için, işten ayrılma kararları çoğu zaman zorunluluktan kaynaklanmaktadır. Örneğin, bir işveren göçmen işçiye daha düşük bir maaş teklif ettiğinde veya sosyal haklarını vermediğinde, göçmen işçi daha iyi bir seçenek aramak zorunda kalmaktadır.

Sonuç olarak işten ayrılma niyeti, göçmen işçiler için yalnızca kariyerle ilgili bir karar olmayıp, aynı zamanda ekonomik güvence ve daha iyi bir yaşam arayışının bir parçasını teşkil etmektedir. İşverenlerin, göçmen işçilerin iş tatminini artırmak, maaşlarını iyileştirmek ve sosyal haklarını sağlamak adına daha adil politikalar geliştirmesi, işten ayrılma oranlarını azaltabilecektir. Göçmen işçilerin sürekli olarak iş değiştirmek zorunda kalmaları, onların ruhsal ve fiziksel sağlığını olumsuz etkileyerek tükenmişlik sendromunu da hızlandırmaktadır. Bu nedenle işten ayrılma niyetinin nedenlerini anlamak ve bu konuda çözümler üretmek, göçmen işçilerin daha sürdürülebilir bir iş hayatına sahip olmaları için kritik öneme sahiptir.

2.3.2. İşten ayrılma niyetinin bireysel ve kuramsal sonuçları

Günümüzde işten ayrılma olgusu, bilhassa göçmen işçilerin yoğun olarak istihdam edildiği sektörlerde sıklıkla karşılaşılan ve üzerinde ehemmiyetle durulan bir konudur. Bu olgu, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde muhtelif etkilere yol açmaktadır. Göçmen işçilerin işten ayrılma niyeti, iş piyasasının dinamiklerini yansıtmaktadır (Tuna, 2007, s. 45).

Örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkisini irdeleyen çalışmalarda, etkileşim ve dağıtım adaletinin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde mühim bir tesiri olduğu belirtilmektedir (Karavardar, 2015, s. 142). Kurumsal adalet, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen kritik bir faktördür ve işverenlerin bu konuya özen göstermesi, çalışanların memnuniyetini ve bağlılığını artırarak iş gücü istikrarına katkı sağlayabilir.

Bireysel faktörler de göçmen işçilerin işten ayrılma niyetini belirleyen önemli değişkenler arasında yer almaktadır. Genç ve bekâr göçmen işçilerin iş tatminsizliği durumunda iş değiştirme olasılıkları daha yüksekken, ailevi sorumlulukları olan bireylerin ekonomik nedenlerle mevcut işlerinde kalma eğiliminde oldukları müşahade edilmektedir. Ayrıca göçmen işçilerin eğitim düzeyi ve mesleki becerileri, onların

alternatif iş fırsatlarını değerlendirme şanslarını doğrudan etkilemektedir (Uludağ, 2019, s. 4047).

İş tatmini ve örgütsel bağlılık, hem şirketlerin verimliliği hem de çalışanların şirkette kalma isteği üzerinde büyük bir rol oynamaktadır. Bu iki faktör, çalışanların işten ayrılma niyetlerini de önemli ölçüde etkilemektedir (Çekmecelioğlu, 2006, s. 158).

Türkiye’de gerçekleştirilen bir araştırmada, kamu sektöründe çalışan personelin yöneticilerine duyduğu güvenin işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmiştir (Baş, 2023, s. 129). Tuna'ya (2007) göre işten ayrılma niyetinin yalnızca bireysel değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde de önemli sonuçları bulunmaktadır. Göçmen işçilerin yüksek işten ayrılma oranları, işletmeler için verimlilik düşüşü, bilgi kaybı ve sürekli işe alım maliyetleri gibi sorunlara yol açabilmektedir. Ayrıca göçmen çalışanların sık sık iş değiştirmesi, ekip uyumunu ve iş akışını olumsuz etkileyerek işletmelerde istikrarsızlık yaratabilmektedir. Bu sebeple örgütler, göçmen işçilerin işten ayrılma niyetini dikkate almak ve bu sorunu azaltmak için çeşitli planlar ve stratejiler geliştirmeye yönelmektedir. Daha iyi çalışma koşulları sunmak, adil ücret politikaları benimsemek ve göçmen işçilerin iş yerine entegrasyonunu desteklemek gibi uygulamalar, işten ayrılma oranlarını düşürmeye yardımcı olabilmektedir zira aşırı iş yükü, çalışanların işten ayrılma niyetini artıran en önemli faktörlerden biridir (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019, s. 217). Bu nedenle göçmen işçilerin işten ayrılma niyetini anlamak ve yönetmek, hem işverenlerin sürdürülebilirliği hem de ekonomik istikrar açısından büyük önem taşımaktadır.

İşten ayrılma olgusu ve buna etki eden faktörler üzerine birçok çalışma incelenmesine rağmen, işletmeler için önemli bir yönetim problemi olmaya devam etmektedir (Turunç, 2011, s. 149). Göçmen işçilerin işten ayrılma niyeti, çalışma hayatındaki en önemli meselelerden birini teşkil etmektedir. Göçmen çalışanlar, iş yerinde yaşadıkları memnuniyetsizlikler, uyum zorlukları, motivasyon eksiklikleri ve iş performansında düşüş gibi faktörlerden etkilenerek işten ayrılma eğilimi gösterebilmektedirler. Bu bağlamda göçmen işçilerin işten ayrılma niyetini anlamak ve kontrol altında tutmak, işletmelerin sürdürülebilir başarısı için titizlikle ele alınması gereken bir faktördür. İşten ayrılmalarının ardındaki nedenler karmaşık ve çok boyutludur. Bu nedenle göçmen çalışanların motivasyonlarını artırmak ve iş yerindeki tutumlarını anlamak, şirketlerin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri olmaya devam etmektedir (Çekmecelioğlu, 2006, s. 157).

Günümüzde işten ayrılma niyeti, göçmen işçilerin yoğun olduğu sektörlerde faaliyet gösteren kuruluşların karşılaştığı en büyük sorunlardan biri olarak kabul

edilmektedir (Tekingündüz, Top ve Seçkin, 2015, s. 5). İşten ayrılma niyeti olan göçmen işçiler, zamanla işlerinden uzaklaşmakta, umutsuzluğa kapılmakta ve dolayısıyla iş performanslarında düşüş gözlemlenmektedir. Motivasyonlarının azalması, işe devamsızlık oranlarının artmasına yol açabilmektedir. Ayrıca işten ayrılma niyeti taşıyan bir göçmen çalışan genellikle aktif olarak iş arayışına başlar ve daha iyi fırsatlar bulduğunda mevcut işinden ayrılma sürecini hızlandırır.

Göçmen işçilerin sık sık iş değiştirmesi, iş yerlerinde sürekli bir değişim ve istikrarsızlık ortamı yaratabilmektedir (Ağdelen ve Erkut, 2010, s. 67). Yüksek işten ayrılma oranları, mevcut çalışanlar arasında motivasyon düşüşüne ve iş tatminsizliğine yol açabilmektedir. Sürekli yeni işçilerle çalışmak zorunda kalan çalışanlar, iş süreçlerinin sürekli olarak yeniden organize edilmesinden dolayı yorulabilirler.

Göçmen işçiler arasında işten ayrılma niyetini tetikleyen en önemli faktörler arasında aşırı iş baskısı, stres, düşük ücret, sosyal dışlanma, dil bariyerleri ve takdir eksikliği bulunmaktadır. Bu durum, işin değersiz olduğu algısını güçlendirerek işten ayrılma düşüncesini artırabilmektedir (Habip ve Koçoğlu Sazkaya, 2019, s. 839).

İşten ayrılma niyeti, gönüllü ve gönülsüz ayrılma olarak iki ana başlık altında incelenebilir (Arıkök, 2022, s. 60).

2.3.2.1. Gönüllü işten ayrılma (çalışanın isteğiyle)

Göçmen işçinin kendi iradesiyle işten ayrılmasıdır. Bu durumun altında yatan muhtelif sebepler olabilmekle birlikte, bu sebepler hem kurumsal hem de bireysel nedenlerden kaynaklanmaktadır. Kurumsal ve örgütsel kaynaklı nedenler aşağıdaki gibi özetlenebilir

- Daha iyi bir iş bulma imkanı
- İşveren veya iş arkadaşları ile yaşanan uyum sorunları
- İş yerindeki zorlu çalışma koşulları
- Düşük ücret ve güvencesiz çalışma şartları
- İş ortamındaki stres ve kötü muamele
- Yükselme imkanlarının kısıtlılığı
- Sosyal dışlanma ve kültürel uyum zorlukları

Bireysel kaynaklı faktörler ise şunlardır

- Hastalık veya sağlık sorunları

- Emeklilik
- Taşınma veya ülkesine geri dönme isteği
- İş-yaşam dengesinin bozulması
- Eğitimini tamamlamak veya mesleki gelişim fırsatları

2.3.2.2. Gönülsüz işten ayrılma (işveren tarafından)

Göçmen işçilerin işveren tarafından işten çıkarılmasıdır. Bunun en temel nedenleri arasında şunlar yer almaktadır

- Performans düşüklüğü ve kişisel başarı kaybı
- Şirketin küçülmesi veya ekonomik zorluklar
- Mevsimlik veya geçici işçilik nedeniyle işin sona ermesi
- Çalışma izni ve yasal statü ile ilgili sorunlar
- İş kurallarına uymama veya işveren ile yaşanan anlaşmazlıklar

Göçmen işçilerin işten çıkarılmaları, özellikle kayıt dışı sektörlerde çalışanlar için daha büyük bir risk teşkil etmektedir. Çoğu göçmen işçi sigortasız çalıştığı için işten çıkarıldığında herhangi bir tazminat veya yasal koruma hakkından yararlanamaz. Bu durum, göçmen işçilerin iş güvencesizliği sorununu daha da derinleştirmektedir. Bu nedenle işten ayrılma niyeti, iş hayatında önemli bir inceleme konusudur zira hem çalışanlar hem de örgütler için negatif sonuçlara sebebiyet verebilir. Çalışanlar için işten ayrılma, ekonomik kayıp, işsiz kalma stresi, sosyal ortamda değişim gibi sorunlara neden olabilirken, örgütler için ise deneyim ve tecrübe kaybı, eğitim maliyetleri, verimlilik düşüşü, ekip uyumunda bozulma gibi sorunlara yol açabilir. Fakat örgütler, çalışanın işten ayrılma niyetini azaltmak için farklı stratejiler ve planlar uygulamaya çalışırlar. Bu stratejiler arasında çalışanları motive edici etkinlikler yapmak, başarılı çalışanlara ödüller vermek, terfi olanakları sunmak, örgütsel bağlılığı güçlendirmek, adil bir ücret politikası uygulamak, iş yükünü dengelemek, pozitif bir çalışma ortamı yaratmak gibi önlemler yer alabilir zira işten ayrılma olgusu, örgütler için önemli bir problemdir. Bu sorunun çözümü için örgütlerin, işten ayrılmanın nedenlerini bilmeleri ve uygun stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde çalışanların işten ayrılmaları örgütlerin performansını olumsuz etkileyebilir ve rekabet güçlerini zayıflatabilir. Sonuç olarak göçmen işçilerin işten ayrılma niyeti, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ciddi sonuçlar doğurabilir. İşverenlerin, göçmen çalışanların iş tatminini artırmak ve işten ayrılma oranlarını düşürmek için sürdürülebilir politikalar geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır.

2.3.3. Tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki

Tükenmişlik, çalışanların iş ortamında maruz kaldıkları stresin bir sonucu olarak ortaya çıkarken, işten ayrılma niyeti ise çalışanların memnuniyetsizlikleri neticesinde gösterdikleri bir tepki olarak değerlendirilmektedir. Göçmen işçiler açısından ele alındığında, uyum sürecindeki zorluklar, düşük ücretler, güvencesiz çalışma koşulları ve sosyal dışlanma gibi faktörler tükenmişlik hissini artırabilmektedir. Yapılan araştırmalar, göçmen çalışanların tükenmişlik düzeyleri yükseldikçe işten ayrılma niyetlerinin de paralel bir şekilde arttığını göstermektedir (Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014, s. 38).

Yönetici-çalışan etkileşiminin düzeyi, çalışanların işten ayrılma eğilimleri ile ters orantılı bir ilişki sergilemektedir (Cevrioğlu, 2007, s. 115; Şahin, 2011, s. 279).

Bu bağlamda tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki bu ilişki yalnızca işten ayrılma kararıyla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda iş başarısında ciddi düşüüşlere yol açabilmekte ve işten ayrılma oranlarının artmasına neden olabilmektedir. Göçmen işçiler için çalışma ortamında destekleyici politikaların geliştirilmemesi, bu eğilimi daha da kuvvetlendirebilmektedir. Çalışanların stresini yönetmek ve iş tatminini artırmak amacıyla esnek çalışma saatleri, iş yükü dengesi, adil ücret politikaları ve sosyal destek mekanizmaları gibi stratejiler geliştirilmelidir.

Bu konuyla ilgili gerçekleştirilen çalışmalardan elde edilen bulgular, göçmen işçilerin tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında güçlü bir korelasyon olduğunu ortaya koymaktadır. Tükenmişlik duygusunun artması, çalışanların işten ayrılma kararlarını doğrudan etkileyen önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Onay ve Kılıcı, 2011, s. 365). Göçmen işçilerde dil bariyeri, sosyal izolasyon ve kültürel uyum problemleri, bu süreci daha da zorlaştırarak tükenmişlik hissini artırabilmektedir.

Tükenmişlik hissine kapılan çalışanlar, işten ayrılma düşüncesini tetikleyebilmekte ve çalışma motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Polat, 2009, s. 1153). Bu nedenle tükenmişlik, yalnızca işten ayrılma niyetiyle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda işe devamsızlık, düşük moral, düşük verimlilik ve ekip içi uyumsuzluk gibi sorunlara da neden olabilmektedir.

Göçmen işçilerin tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki karmaşık bir konu olmakla birlikte, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde alınacak önlemlerle bu sorunun üstesinden gelmek mümkündür. İşverenlerin göçmen işçilere yönelik daha kapsayıcı insan kaynakları politikaları oluşturması, kültürel uyum

süreçlerini desteklemesi ve işyerinde psikososyal destek mekanizmaları sağlaması, çalışan memnuniyetini artırarak tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini azaltabilecektir.

2.4. Göçmen İşçilerin Çalışma Koşulları ve Etkileri Üzerine Çalışmaları

Göçmen işçilerin çalışma koşulları ve işgücü piyasasına etkileri, akademik literatürde önemli bir araştırma konusu olarak ele alınmaktadır. Türkiye’de ve dünyada yapılan çalışmalar, göçmen işçilerin farklı sektörlerde karşılaştıkları zorlukları, iş sağlığı ve güvenliği risklerini, sosyal entegrasyon süreçlerini ve ekonomik koşullarını kapsamlı bir şekilde incelemektedir. Bu literatür taraması, göçmen işçilerin çalışma koşullarını dört ana başlık altında değerlendirmektedir: tarım sektörü, inşaat sektörü, ev hizmetleri ve genel iş sağlığı ve güvenliği riskleri.

2.4.1. Tarım sektöründe yapılan çalışmalar

Tarım sektörü, göçmen işçilerin en yoğun olarak istihdam edildiği alanlardan biridir. Arcury ve arkadaşları (2013), ABD’nin güneydoğusunda tarım sektöründe çalışan göçmen işçilerin düşük gelir seviyeleri, dil engelleri ve sosyal güvencesizlik gibi çeşitli zorluklarla karşılaştıklarını tespit etmiştir. Araştırmaya göre, tarım işçilerinin dörtte biri yoksulluk sınırının altında yaşarken, %35’i İngilizce bilmemektedir. Bu durum, işyerinde iletişim ve güvenlik konusunda ek sorunlar yaratmaktadır.

Benzer şekilde, Svensson ve arkadaşları (2013) tarafından gerçekleştirilen kapsamlı bir literatür incelemesi, tarım sektöründeki göçmen işçilerin sağlık ve güvenlik açısından dezavantajlı bir konumda olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle tarım ilaçlarına maruziyet, düşük ücretler, mesleki yaralanmalar ve insan hakları ihlalleri, göçmen işçilerin karşılaştığı başlıca sorunlar arasında yer almaktadır.

Kanada’da yapılan bir araştırma ise, mevsimlik göçmen tarım işçilerinin barınma ve iş güvenliği konularında ciddi sıkıntılar yaşadığını ortaya koymaktadır (Yousefi, 2007). Çalışmaya göre, işçilerin %80’i uygun konutlara erişememekte, %37,5’i iş güvenliği eğitimlerinde dil engeli nedeniyle zorluk yaşamaktadır.

Caxaj ve Cohen (2019) tarafından yapılan bir diğer araştırma, geçici göçmen tarım işçilerinin iş güvencesizliği nedeniyle hasta olsalar bile çalışmaya devam ettiklerini ve bu durumun iş sağlığı açısından ciddi riskler oluşturduğunu göstermektedir.

2.4.2. İnşaat sektöründe yapılan çalışmalar

İnşaat sektörü, göçmen işçiler için en tehlikeli çalışma alanlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Akram (2014) tarafından Hindistan’da yapılan bir araştırma, göçmen inşaat işçilerinin oldukça zor koşullar altında çalıştığını ve yaşam standartlarının son derece düşük olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada, işçilerin %84’ünün bambu barakalarda yaşadığı, %80’inin temiz içme suyuna erişiminin olmadığı ve %35’inin en az bir kez iş kazası geçirdiği belirtilmiştir.

Cedillo ve arkadaşları (2019), otel ve inşaat sektörlerinde çalışan göçmen işçilerin iş güvenliği açısından yüksek risk altında olduğunu, işveren bağımlılığının işçilerin güvencesizliğini artırdığını ifade etmektedir. Araştırmada, inşaat sektörünün küresel çapta en tehlikeli sektörlerden biri olduğu ve göçmen işçilerin daha iyi korunması için iş sözleşmelerinin sıkı bir şekilde uygulanması gerektiği vurgulanmaktadır.

2.4.3. Ev hizmetlerinde yapılan çalışmalar

Göçmen kadın işçilerin önemli bir bölümü ev hizmetleri sektöründe çalışmaktadır. Akalın (2014) tarafından Türkiye’de yapılan bir araştırma, Eski Sovyet Bloğu ülkelerinden gelen göçmen kadınların ev işçiliği alanındaki deneyimlerini incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre, göçmen ev işçilerinin sosyal ve ekonomik güvenceden yoksun olduğu, düşük ücretlerle çalıştırıldığı ve sık sık kötü muameleye maruz kaldığı görülmüştür.

Benzer şekilde, Hindistan’daki Karur bölgesinde yapılan bir vaka çalışması, taş ocaklarında çalışan göçmen kadın işçilerin aşırı sıcak, toz maruziyeti, iş stresi ve solunum problemleri gibi sağlık sorunlarıyla mücadele ettiğini ortaya koymaktadır (Srinivasan ve Ilango, 2013).

Bu çalışmalar, göçmen kadın işçilerin sosyal koruma mekanizmalarına erişiminin artırılması ve insan hakları çerçevesinde korunmalarına yönelik uluslararası işbirliği gerektiğini vurgulamaktadır.

2.4.4. Göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği riskleri üzerine yapılan bazı çalışmalar

Göçmen işçilerin genel olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ciddi risklerle karşı karşıya olduğu görülmektedir. Zhang (2012) tarafından Çin’de yapılan bir araştırma, uzun çalışma saatleri, iş sözleşmesi eksikliği ve tehlikeli çalışma ortamlarının yaygın olduğunu göstermektedir. Çalışmaya göre, göçmen işçilerin %53,7’si toksik maddelere

maruz kalmakta, %36,5'i haftada bir günden az dinlenmekte ve sadece %12,5'i iş sözleşmesine sahiptir.

Wadsworth ve Walters (2019), küresel düzeyde meslek hastalıklarının iş kazalarından daha büyük bir tehdit oluşturduğunu vurgulamaktadır. Araştırmada, özellikle düşük ücretli işlerde çalışan göçmen işçilerin sağlık açısından daha büyük riskler taşıdığı ve bu nedenle meslek hastalıklarına karşı daha fazla önlem alınması gerektiği ifade edilmektedir.

Yanar ve arkadaşları (2018), göçmen işçilerin güvenlik riskleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmadan iş gücüne katıldığını ve bu durumun onları daha kırılgan hale getirdiğini belirtmektedir. Özellikle mülteciler ve düzensiz göçmenler, iş güvencesizliği ve haklar konusundaki bilgi eksiklikleri nedeniyle daha büyük tehlikelere maruz kalmaktadır.

Literatür incelemesi, göçmen işçilerin farklı sektörlerde çeşitli ekonomik, sosyal ve sağlık temelli zorluklarla karşı karşıya olduğunu göstermektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma, Türkiye'deki göçmen işçilerin iş gücü piyasasındaki konumlarını analiz ederek, çalışma koşulları, mesleki tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Göçmen emek gücünün çoğunlukla düşük statülü, nitelik gerektirmeyen ve zorlayıcı koşullardaki işlerde istihdam edilmesi, onları emek piyasasında kritik ama kırılgan bir konuma yerleştirmektedir. Bu nedenle göçmen işçilerin çalışma yaşamına dair deneyimlerinin bütüncül bir biçimde değerlendirilmesi; etkili, adil ve sürdürülebilir sosyal politikaların oluşturulması açısından büyük önem taşımaktadır.

Araştırma, göçmen işçilerin karşı karşıya kaldıkları yapısal sorunları çok boyutlu biçimde ele alarak, bu bireylerin iş yaşamı deneyimlerini görünür kılmayı hedeflemektedir. Elde edilecek bulgular, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi olguların ardındaki koşulları ortaya koyarak, göçmen emeğine yönelik sosyal politikaların daha kapsayıcı ve insani odaklı şekilde yeniden tasarlanmasına katkı sunacaktır. Bu yönüyle çalışma, yalnızca akademik literatüre değil, aynı zamanda politika yapıcılara, işverenlere ve insan kaynakları alanında çalışan profesyonellere uygulamalı bilgiler sağlamayı amaçlamaktadır.

Göçmen işçilerin yalnızca ekonomik bir unsur olarak değil, insan onuruna yakışır çalışma haklarına sahip bireyler olarak değerlendirilmesi gerektiğini vurgulayan araştırma, hak temelli bir yaklaşıma bilimsel dayanak sunmaktadır. Aynı zamanda, göçmen emeğiyle ilgili mevcut veri eksikliklerini gidererek Türkiye'deki iş gücü planlamasında gerçekçi ve sürdürülebilir kararların alınmasına da katkı sağlayacaktır. İşten ayrılma eğiliminin azaltılması ve mesleki tükenmişliğin önlenmesi yoluyla iş yerlerinde bağlılık ve verimliliğin artırılması; ayrıca sosyal uyumun güçlendirilmesi açısından da çalışma önemli bir referans niteliği taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Türkiye’de çalışma iznine sahip ve kayıtlı olarak istihdam edilen 16 yaş ve üzeri göçmen işçilerin iş gücü piyasasındaki konumlarını, çalışma koşullarını, mesleki tükenmişlik düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerini incelemeyi amaçlamakta olup, belirli sınırlılıkları da beraberinde getirmektedir.

İlk olarak, araştırmanın veri toplama yöntemi olarak kullanılan anket formu çevrim içi ortamda hazırlanmış ve sosyal medya platformları aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Bu yöntem, geniş bir coğrafi erişim avantajı sağlamakla birlikte, dijital araçlara erişim imkânı olmayan veya sosyal medya kullanımında kısıtlı olan göçmen işçilerin dışlanmasına neden olmuş olabilir. Dolayısıyla, elde edilen veriler daha çok dijital okuryazarlığı olan bireylerin görüşlerini yansıtmakta ve bu durum örneklemin temsiliyetini sınırlandırabilmektedir.

Bununla birlikte, araştırma yalnızca yasal statüde, yani çalışma iznine sahip ve kayıtlı olarak çalışan göçmen işçileri kapsamaktadır. Kayıt dışı çalışan, düzensiz göçmen statüsündeki bireyler bu kapsama dâhil edilmemiştir. Bu durum, Türkiye iş gücü piyasasında önemli bir yer tutan ve genellikle daha olumsuz çalışma koşullarına maruz kalan kayıt dışı göçmen emek gücüne dair çıkarım yapılmasını engellemektedir.

Bir diğer sınırlılık, verilerin yalnızca nicel yöntemle toplanmış olmasıdır. Anket formu aracılığıyla elde edilen veriler, göçmen işçilerin deneyimlerini sayısal düzeyde analiz etmeye olanak tanımaktadır; ancak bu yaklaşım, katılımcıların yaşadıkları psikososyal süreçlerin, algıların ve bağlamsal dinamiklerin derinlemesine değerlendirilmesini kısıtlamaktadır. Ayrıca, araştırmanın kesitsel bir tasarıma sahip olması, zaman içerisindeki değişimleri gözlemlemeyi olanaksız kılmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada nicel veri toplama yöntemi benimsenmiş ve veriler çevrim içi ortamda geliştirilen bir Google Forms anketi aracılığıyla toplanmıştır. Anket formu, göçmen işçilerin demografik özellikleri, çalışma koşulları, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılandırılmıştır. Toplam dört bölümden ve altı sayfadan oluşan anket, katılımcıların ilgili değişkenlere yönelik yanıtlarını Likert tipi derecelendirme ölçekleriyle toplamaktadır. Katılımcılar ankete gönüllülük esasına dayalı olarak ve anonim biçimde katılmıştır. Dolayısıyla Katılımcılardan onamları alınarak araştırmaya dahil edimışlerdir.

3.3.1. Sosyodemografik sorular

Katılımcıların temel demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin bilgileri toplamak amacıyla katılımcılara yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, göçmenlik süresi, meslek uyumu, ülke kökeni, Türkiye'de yapılan iş, bu işteki çalışma süresi, iş kazası yaşanıp yaşanmadığı ve işyerinde ayrımcılığa maruz kalma durumunu gibi sorular sorulmuştur. Bu veriler betimleyici istatistiksel analizlerde kullanılmıştır.

3.3.2. Çalışma koşulları ölçeği

Çalışma Koşulları Ölçeği, Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat (2004) tarafından Minnesota İş Tatmin Ölçeği temel alınarak geliştirilmiştir. Ayrıca Ayşe Koramşa 2023 yılında tekrar geçerliliği ve güvenliği yapılmıştır. Bu ölçek, bireylerin çalışma ortamlarına yönelik memnuniyet düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılır. Ölçek toplamda 18 sorudan oluşur ve dört alt boyutu (Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı, Takdir Edilme Duygusu ve İş Tatmini) kapsar. 5'li Likert tipinde (1: Hiç tatmin edici değil - 5: Çok tatmin edici) hazırlanan ölçekten alınabilecek puanlar 18 ile 90 arasında değişir. Puanlama sistemi, katılımcıların çalışma koşullarına dair olumlu ya da olumsuz görüşlerini yansıtır (Koramşa, A. 2023, s. 42-43).

3.3.3. İşten ayrılma niyeti ölçeği

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, Nadiri ve Tanova (2010) tarafından geliştirilmiştir. Gün ve arkadaşları (2021) İşten ayrılma niyeti ölçeği Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilmiştir. Tarihli araştırmasında da belirtildiği gibi, bu ölçek 5'li Likert tipinde olup 3 temel madde içerir. Ölçekte yer alan ifadelerden biri "Muhtemelen önümüzdeki 1-2 yıl içinde çalıştığım işten ayrılacağım" maddesi gösterilebilir (Gün, Söyük ve Özşarı, 2021, s. 91).

3.3.4. Tükenmişlik ölçeği

Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI), Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş 10 soruluk bir ölçek olup, bu çalışmada bireylerin tükenmişlik düzeylerini belirlemede kullanılmıştır. Çapri (2013)'nin kısa versiyonunu Türkçeye uyarlamıştır. Bu ölçek bireylerin iş hayatındaki duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı algılarını ölçer. Ölçeğin Türkiye uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılmış; orijinal 7 dereceli Likert tipi ("1: hiçbir zaman" - "7: her zaman") 5 dereceli Likert tipine ("0: hiçbir

zaman" - "4: her zaman") dönüştürülerek Türkçe formunun güvenilirliği ve geçerliği kanıtlanmıştır (Çapri, 2013, s. 1400).

Sonuç olarak, araştırmada kullanılan veri toplama aracı toplam 42 sorudan oluşmakta olup, her bir bölüm araştırma değişkenlerini ölçmeye uygun, yapılandırılmış ve psikometrik açıdan geçerli ve güvenilir ölçeklerden oluşmaktadır.

3.4. Evren-Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'de farklı sektörlerde (inşaat, fabrika, hizmet, temizlik vb.) çalışan göçmen işçiler oluşturmaktadır. Ancak göçmen işçilerin Türkiye genelindeki toplam sayısına dair kesin ve güncel bir istatistiki bilgiye ulaşamadığından, evrenin tamamını kapsayan bir örneklem belirlenememiştir. Bu nedenle örneklem büyüklüğü belirlenirken, bilinmeyen evren için örneklem hesaplama formülü kullanılmıştır (Taherdoost, 2017, s. 239).

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2}$$

Formülde:

n = Gerekli örneklem büyüklüğü

z = Güven düzeyi katsayısı (0.05 anlamlılık düzeyi için $z = 1.96$)

p = Olayın gerçekleşme olasılığı (0.50 olarak alınmıştır, maksimum varyans durumu)

e = Kabul edilebilir hata payı (0.05)

Bu değerlere göre hesaplama aşağıdaki gibidir:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2} = \frac{3.8416 \cdot 0.25}{0.0025} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16 \approx 384 \text{ kişi}$$

Bu çalışmada, minimum gerekli örnekleme yükü olan 384 kişinin üzerine çıkılarak toplamda 457 göçmen işçiden veri toplanmıştır. Bu sayı, örneklemin temsil gücüne ve analiz sonuçlarının güvenilirliğini artırmaktadır (Taherdoost, 2017, s. 239).

Bu çalışmada, minimum gerekli örneklem büyüklüğü olan 384 kişinin üzerine çıkılarak toplamda 457 göçmen işçiden veri toplanmıştır. Bu sayı, örneklemin temsil gücünü ve analiz sonuçlarının güvenilirliğini artırmaktadır (Taherdoost, 2017, s. 239).

Katılımcılar çalışmaya dahil edilmeden önce araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgilendirilmiş, gönüllü katılım esas alınarak onamları alınmıştır. Katılımcıların kişisel bilgileri gizli tutulmuş ve tüm veriler yalnızca bilimsel amaçla değerlendirilmiştir. Araştırma süreci etik kurallar çerçevesinde yürütülmüştür (Creswell, 2014, s.158).

3.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu araştırma, göçmen işçilerin algıladıkları çalışma koşulları, yaşadıkları mesleki tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılandırılmıştır. Çalışma, nicel araştırma yaklaşımlarından biri olan ilişkisel tarama modeli çerçevesinde yürütülmüştür. Bu model, değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve gücünü betimlemeye yönelik bir yaklaşımdır.

Araştırmada üç temel değişken grubu ele alınmıştır. çalışma koşulları bağımsız değişken, işten ayrılma niyeti bağımlı değişken ve mesleki tükenmişlik aracı değişken olarak konumlandırılmıştır. Bu kapsamda model, çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini hem doğrudan hem de mesleki tükenmişlik aracılığıyla dolaylı olarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Özellikle, tükenmişliğin bu ilişki üzerindeki aracılık rolü analiz edilmiştir.

Araştırmanın temel amacı, göçmen işçilerin algıladıkları çalışma koşullarının, işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini doğrudan ve mesleki tükenmişlik düzeyi üzerinden dolaylı olarak incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson korelasyon katsayısı, basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri ile aracılık analizi Hayes PROCESS Model 4 istatistiksel tekniklerden yararlanılmıştır.

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- H₁: Göçmen işçilerin çalışma koşulları ölçeğinden elde ettikleri puanları sosyodemografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.
- H₂: Göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik ölçeğinden elde ettikleri puanları sosyodemografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.
- H₃: Göçmen işçilerin işten ayrılma niyeti ölçeğinden elde ettikleri puanları sosyodemografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.
- H₄: Göçmen işçilerin çalışma koşulları ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

- H₅: Göçmen işçilerin çalışma koşulları ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.
- H₆: Göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.
- H₇: Çalışma koşulları, göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir.
- H₈: Çalışma koşulları göçmen işçilerin işten ayrılma niyeti düzeylerini etkilemektedir.
- H₉: Göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri işten ayrılma niyeti düzeylerini etkilemektedir.
- H₁₀: Göçmen işçilerin çalışma koşulları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide mesleki tükenmişliğin aracılık etkisi vardır.

3.6. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada kullanılan Çalışma Koşulları, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti ölçeklerine ilişkin ön analiz sonuçları Tablo 3.1’de sunulmaktadır. Ölçeklere ait çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin tamamı ± 1 sınırları içerisinde yer almaktadır. Bu bulgu, değişkenlerin normal dağılıma yakın bir dağılım sergilediğini göstermekte olup, parametrik istatistiksel analizlerin uygulanabilirliğini metodolojik açıdan desteklemektedir.

Ölçeklerin iç tutarlılık düzeyini belirlemek amacıyla yapılan güvenirlik analizleri kapsamında, Cronbach’s Alpha (α) katsayıları sırasıyla Çalışma Koşulları Ölçeği için 0.94, Mesleki Tükenmişlik Ölçeği için 0.92 ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için 0.85 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, kullanılan ölçme araçlarının yüksek derecede iç tutarlılığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim, $\alpha \geq 0.70$ düzeyinin yeterli güvenirlik düzeyi olarak kabul edildiği literatürde (Nunnally ve Bernstein, 1994), elde edilen bu bulgular söz konusu ölçeklerin psikometrik açıdan güçlü yapılar olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, gerçekleştirilen ön analizler, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının hem geçerlilik hem de güvenirlik açısından yeterli düzeyde olduğunu ortaya koymakta; aynı zamanda bu verilerin ileri düzey parametrik analizler için uygun istatistiksel özellikler taşıdığını göstermektedir.

Tablo 3. 1. Ölçeklere dair analizler

Ölçekler	Skew.	Kurt.	α
1.Çalışma Koşulları	-0,46	0,33	0.94
2.Mesleki Tükenmişlik	0,22	-0,29	0.92
3. İşten Ayrılma Niyeti	-0,09	-0,98	0.85

4. BULGULAR

4.1. Sosyodemografik Veriler

Bu bölümde, araştırma kapsamında yer alan göçmen işçilerin demografik ve sosyal özellikleri incelenmiştir. Analiz edilen sosyodemografik değişkenler arasında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, uyruk, genel çalışma süresi, mevcut işte çalışma süresi, asıl meslek, iş kazası geçirme durumu ve ayrımcılığa uğrayıp uğramama durumu yer almaktadır.

4.1.1. Göçmen işçilerin yaşlarına göre dağılımları

Araştırmaya katılan göçmen işçilerin yaş dağılımı Tablo 4.1.1’de sunulmuştur. Tabloda en büyük yaş grubunu, %37,9 (n=173) ile 39 ve üzeri yaştaki işçiler oluşturmaktadır. 31-38 yaş aralığındaki işçiler %31,3’lük (n=143) bir paya sahipken, 18-30 yaş aralığındaki işçilerin oranı ise %29,3’tür (n=134). Toplamda 450 göçmen işçinin yaş bilgisi değerlendirilmiş olup, 7 işçinin yaş bilgisi ise cevaplandırılmamıştır.

Tablo 4. 1. Göçmen işçilerin yaşamlarına göre dağılımları

Yaş	Sayı	Yüzde
18-30 Yaş	134	29,3
31-38 Yaş	143	31,3
39 ve üzeri yaş	173	37,9
Total	450	98,5
Cevapsız	7	1,5
	457	100,0

4.1.2. Göçmen işçilerin cinsiyet göre dağılımları

Araştırmaya katılan göçmen işçilerin cinsiyet dağılımları Tablo 4.1.2'de gösterilmektedir. Çalışmaya katılanların cinsiyet durumları incelendiğinde, %59,3'ünü (n=271) erkekler, %40,7'sini (n=186) ise kadınlar oluşturmaktadır. Toplamda 457 göçmen işçinin cinsiyet bilgisi değerlendirilmiştir.

Tablo 4. 2. Göçmen işçilerin cinsiyetine göre dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	186	40,7
Erkek	271	59,3
Total	457	100,0

4.1.3. Göçmen işçilerin medeni durumlarına göre dağılımları

Araştırmaya katılan göçmen işçilerin medeni durumlarına ilişkin dağılım, Tablo 4.1.3'te sunulmuştur. Toplamda 457 göçmen işçiden elde edilen verilere göre, %74,6'sının (n=341) evli olduğu tespit edilmiştir. Bekar göçmen işçilerin oranı ise %25,4 (n=116) olarak belirlenmiştir.

Tablo 4. 3. Göçmen işçilerin medeni durumlarına göre dağılımları

Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Bekar	116	25,4
Evli	341	74,6
Total	457	100,0

4.1.4. Göçmen işçilerin eğitim durumlarına göre dağılımları

Araştırmaya katılan göçmen işçilerin eğitim durumlarına ilişkin dağılım Tablo 4.1.4'te sunulmuştur. Toplam 457 göçmen işçinin eğitim durumu incelendiğinde, en büyük grubu %38,1 (n=174) ile lisans mezunları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan ilkokul ve ortaokul mezunlarının oranı %20,8 (n=95), lise ve dengi okul mezunlarının oranı %15,8 (n=72), lisansüstü mezunlarının oranı %14,4 (n=66) ve ön lisans mezunlarının oranı ise %10,9 (n=10) olarak belirlenmiştir.

Tablo 4. 4. Göçmen İşçilerin eğitim durumlarına göre dağılımları

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde
İlkokul-ortaokul	95	20,8
Lise ve dengi	72	15,8
Ön lisans	50	10,9
Lisans	174	38,1
Lisansüstü	66	14,4
Total	457	100,0

4.1.5. Göçmen işçilerin uyruklarına göre dağılımları

Araştırmaya göre, göçmen işçilerin uyruklarına ilişkin dağılım Tablo 4.1.5'te sunulmuştur. İncelenen 457 göçmen işçinin büyük çoğunluğunu (%91,0) Suriye uyruklu kişiler (n=416) oluşturmaktadır. Geriye kalan %9,0'lık (n=41) kısım ise "Diğer" kategorisinde yer almakta olup, bu kategori Irak, İran, Tunus, Libya, Lübnan, Afganistan, Almanya, Somali, Sudan ve Mısır uyruklu çalışanları kapsamaktadır.

Tablo 4. 5. Göçmen işçilerin uyruklarına göre dağılımları

Uyruk	Sayı	Yüzde
Suriye	416	91,0
Diğer*	41	9,0
Total	457	100,0

*Irak, İran, Tunus, Libya, Lübnan, Afganistan, Almanya, Libya, Somali, Sudan, Mısır.

4.1.6. Göçmen işçilerin çalıştığı süreye göre dağılımları

Araştırmaya katılan göçmen işçilerin çalıştıkları süreye ilişkin dağılımları Tablo 4.1.6'da sunulmuştur. Tabloya göre, araştırmaya katılan göçmen işçilerin büyük çoğunluğu (%56,9) 10-13 yıldır çalışmaktadır (n=260). 0-9 yıldır çalışanların oranı %34,8 (n=159) iken, 14 yıl ve üzeri süredir çalışanların oranı ise %6,3 (n=29) olarak belirlenmiştir. Toplamda 448 göçmen işçinin çalışma süresi bilgisi değerlendirilmiş olup, 9 işçinin bu konudaki cevabı bulunmamaktadır.

Tablo 4. 6. Göçmen işçilerin çalıştıkları süreye göre dağılımları

Göçmenlik Süresi	Sayı	Yüzde
0-9 Yıl	159	34,8
10-13 Yıl	260	56,9
14 ve üzeri	29	6,3
Total	448	98,0
Cevapsız	9	2,0
	457	100,0

4.1.7. Göçmen işçilerin asıl mesleklere göre dağılımları

Araştırmaya katılan göçmen işçilerin asıl mesleklerinde çalışıp çalışmadıklarına ilişkin dağılımları Tablo 4.1.7'de gösterilmiştir. Tabloya göre, araştırmaya katılan göçmen işçilerin %60,4'ü (n=276) asıl mesleklerinde çalışmamaktadır. Asıl mesleklerinde çalışanların oranı ise %39,6 (n=181) olarak belirlenmiştir. Toplamda 457 göçmen işçinin bu konudaki durumu değerlendirilmiştir.

Tablo 4. 7. Göçmen işçilerin asıl mesleklere göre dağılımları

Asıl mesleğinizde mi çalışıyorsunuz?	Sayı	Yüzde
Evet	181	39,6
Hayır	276	60,4
Total	457	100,0

4.1.8. Göçmen işçilerin mevcut işte çalışma sürelerine göre dağılımları

Araştırmaya katılan göçmen işçilerin mevcut işte çalışma sürelerine ilişkin dağılımları Tablo 4.1.8'de sunulmuştur. Tabloya göre, araştırmaya katılan göçmen işçilerin %34,4'ü (n=157) 5-8 yıldır aynı işte çalışmaktadır. 0-4 yıldır çalışanların oranı %29,8 (n=136) iken, 9 yıl ve üzeri süredir çalışanların oranı ise %30,6 (n=140) olarak belirlenmiştir. Toplamda 433 göçmen işçinin mevcut işteki çalışma süresi bilgisi değerlendirilmiş olup, 24 işçinin bu konudaki cevabı bulunmamaktadır.

Tablo 4. 8. Göçmen işçilerin mevcut işte çalışma sürelerine göre dağılımları

Mevcut İşte Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde
0-4 Yıl	136	29,8
5-8 Yıl	157	34,4
9 Yıl ve üzeri	140	30,6
Total	433	94,7
Cevapsız	24	5,3
	457	100,0

4.1.9. Göçmen işçilerin iş kazası geçirip geçirmediğine göre dağılımları

Araştırmaya katılan göçmen işçilerin iş kazası geçirme durumlarına ilişkin dağılımları Tablo 4.1.9'da sunulmuştur. İncelenen göçmen işçilerden %62,1'i (n=284) herhangi bir iş kazası geçirmediğini belirtmiştir. İş kazası geçirenlerin oranı ise %9,6 (n=44) olarak tespit edilmiştir. Toplamda 328 göçmen işçinin bu konudaki bilgisi alınmış olup, 129 göçmen işçinin bu soruya cevabı bulunmamaktadır.

Tablo 4. 9. Göçmen işçilerin iş kazası geçirip geçirmediğine göre dağılımları

İş Kazası Geçirme	Sayı	Yüzde
Evet	44	9,6
Hayır	284	62,1
Total	328	71,8
Cevapsız	129	28,2
	457	100,0

4.1.10. Göçmen işçilerin çalışanların ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarına göre dağılımları

Araştırmaya katılan göçmen işçilerin ayrımcılığa uğrama durumlarına ilişkin dağılımları Tablo 4.1.10'da sunulmuştur. İncelenen göçmen işçilerden %64,8'i (n=296) herhangi bir ayrımcılığa uğramadığını belirtmiştir. Buna karşılık, ayrımcılığa uğradığını ifade edenlerin oranı ise %35,2 (n=161) olarak tespit edilmiştir. Toplamda 457 göçmen işçinin bu konudaki görüşü alınmıştır.

Tablo 4. 10. Göçmen işçilerin ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarına göre dağılımları

Ayrımcılığa Uğrama	Sayı	Yüzde
Evet	161	35,2
Hayır	296	64,8
Total	457	100,0

4.2. Göçmen İşçilerin Çalışma Koşulları, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine İlişkin Farklılık Analizi Bulguları

Bu bölümde göçmen işçilerin çalışma koşulları, mesleki tükenmişliklikleri ve işten ayrılma niyeti düzeylerin göre sosyodemografik değişkenler açısından ortalama puanlar arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir ve bulgular Tablo 4.11'de sunulmuştur.

Tablo 4. 11. Fark testi bulguları

Post Hoc Kodları	Değişkenler	Çalışma Koşulları	Mesleki Tükenmişlik	İşten Ayrılma Niyeti
		Mean ± SD	Mean ± SD	Mean ± SD
	Yaş			
1	18-30 Yaş	59,74±14,68	3,618±1,534	2,888±1,139
2	31-38 Yaş	61,97±13,15	3,418±1,397	3,037±1,141
3	39 ve üzeri yaş	62,45±13,63	3,635±1,262	3,044±1,166
		F=1,58	F=1,12	F=0,83
		p=0,207	p=0,327	p=0,435
	Post Hoc			
	Cinsiyet			
	Kadın	61,80±13,855	3,459±1,36	3,035±1,109
	Erkek	60,92±14,009	3,638±1,41	2,971±1,177
		t=0,656	t=-1,347	t=0,586
		p=0,512	p=0,179	p=0,558
Eğitim				
1	İlkokul-ortaokul	58,45±14,47	3,616±1,448	2,768±1,227
2	Lise ve dengi	61,52±15,38	3,511±1,417	2,847±1,131
3	Ön lisans	61,80±11,51	3,510±1,388	2,713±1,130
4	Lisans	61,10±13,76	3,547±1,385	3,155±1,101
5	Lisansüstü	65,16±13,02	3,639±1,362	3,292±1,083
		F=2,316	F=1,132	F=4,030
		p=0,056	p=0,971	p=0,003*
	Post Hoc			1-4;1-5; 2-5; 3-4;3-5
	Medeni Durum			
	Evli	58,21±14,33	3,708±1,420	2,994±1,189
	Bekar	62,32±13,66	3,516±1,385	2,999±1,136
		t=2,765	t=1,282	t=-0,039
		p=0,006*	p=0,200	p=0,969
	Uyruk			
	Suriye	61,27±13,84	3,59±1,399	3,01±1,128
	Diğer	61,36±15,00	3,23±1,326	2,82±1,343
		t=-0,039	t=1,571	t=0,853
		p=0,969	p=0,117	p=0,398
	Çalışma Süresi			
1	0-9 yıl	59,73±14,74	3,563±1,452	2,886±1,174
2	10-13 yıl	62,45±12,47	3,629±1,333	3,137±1,107
3	14 yıl ve üzeri	62,55±15,20	2,969±1,387	2,402±1,138
		F=2,093	F=2,986	F=6,729
		p=0,125	p=0,051	p=0,001*

Tablo 4.11. Fark testi bulguları (Tablo devamı)

Post Hoc		1-2;1-3;2-3		
Asıl mesleğini yapma durumu				
	Evet	64,17±14,12	3,358±1,271	2,948±1,167
	Hayır	59,39±13,50	3,700±1,457	3,030±1,137
		t=3,633	t=-2,579	t=-0,744
		p=0,000*	p=0,010*	p=0,458
Mevcut işte çalışma süresi				
1	0-4 Yıl	62,11±13,69	3,440±1,378	2,892±1,091
2	5-8 Yıl	60,55±14,19	3,653±1,438	3,133±1,182
3	9 Yıl ve üzeri	61,97±13,03	3,535±1,362	2,959±1,168
		F=0,594	F=0,859	F=1,746
		p=0,552	p=0,424	p=0,176
Post Hoc				
İş Kazası Geçirme durumu				
	Evet	61,95±14,94	3,625±1,339	2,833±1,130
	Hayır	60,98±13,95	3,577±1,428	3,015±1,164
		t=0,426	t=0,207	t=-0,968
		p=0,670	p=0,836	p=0,334
Ayrımcılığa uğrama durumu				
	Evet	56,35±14,11	4,113±1,375	3,151±1,158
	Hayır	63,96±13,10	3,267±1,316	2,914±1,137
		t=-5,771	t=6,459	t=2,112
		p=0,000*	p=0,000*	p=0,035*

4.2.1. Göçmen işçilerin çalışma koşulları düzeylerine göre farklılık analizi bulguları

Tablo 4.11'e göre, göçmen işçilerin çalışma koşulları algılarının demografik ve mesleki değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu kapsamda uygulanan bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları doğrultusunda, bazı değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı etkiler gösterdiği, bazılarının ise göstermediği tespit edilmiştir.

Yaş değişkeni kapsamında yapılan ANOVA sonucuna göre, 18–30, 31–38 ve 39 yaş ve üzeri gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F = 1,58$; $p = 0,207$). Bu durum, yaşın çalışma koşulları algısı üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, cinsiyet değişkeni açısından yapılan bağımsız örneklem t-

testi sonuçları da kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir ($t = 0,656$; $p = 0,512$).

Eğitim düzeyi değişkenine ilişkin ANOVA sonucunda ise ilkokul-ortaokul, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü grupları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($F = 2,316$; $p = 0,056$). Ancak p -değerinin anlamlılık sınırına yakın olması ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip bireylerin daha yüksek ortalamalara sahip olması, eğitim düzeyinin potansiyel olarak etkili bir değişken olabileceğine işaret etmektedir.

Medeni durum açısından yapılan t -testi sonuçları, bekar bireylerin evli bireylere kıyasla daha olumlu bir çalışma koşulları algısına sahip olduğunu ortaya koymuştur ($t = 2,765$; $p = 0,006$). Bu bulgu, medeni durumun algılanan çalışma koşulları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Uyruk değişkenine ilişkin analizlerde, Suriyeli ve diğer ülke uyruklu göçmen işçiler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = -0,039$; $p = 0,969$). Bu, uyruk farklılığının çalışma koşulları algısını etkilemediğini göstermektedir. Toplam çalışma süresi bakımından da 0–9 yıl, 10–13 yıl ve 14 yıl ve üzeri gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($F = 2,093$; $p = 0,125$).

Öte yandan, asıl mesleğini yapma durumu anlamlı bir fark yaratmıştır ($t = 3,633$; $p = 0,000$). Asıl mesleğini yaptığını belirten bireylerin, yapmadığını ifade eden bireylere göre daha yüksek çalışma koşulları puanlarına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, mesleki uyumun, bireylerin çalışma ortamına dair değerlendirmelerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Mevcut işte çalışma süresi açısından yapılan analizlerde ise 0–4 yıl, 5–8 yıl ve 9 yıl ve üzeri gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($F = 0,594$; $p = 0,552$). Aynı şekilde, iş kazası geçirme durumu da çalışma koşulları algısını anlamlı ölçüde etkilememektedir ($t = 0,426$; $p = 0,670$).

Buna karşılık, ayrımcılığa uğrama durumu ile çalışma koşulları algısı arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur ($t = -5,771$; $p = 0,000$). Ayrımcılığa uğradığını belirten bireylerin algıladıkları çalışma koşulları puanlarının, uğramayanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir.

4.2.2. Göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeylerine göre farklılık analizi bulguları

Yapılan analizler, Tablo 4.11 doğrultusunda göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, çeşitli demografik ve mesleki değişkenler açısından anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini incelemiştir. Analiz sonuçları, bazı değişkenlerin mesleki tükenmişlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiler yarattığını ortaya koymaktadır.

Yaş değişkeni bağlamında (18–30, 31–38 ve 39 yaş ve üzeri gruplar), mesleki tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F = 1,12$; $p = 0,327$). Bu bulgu, yaşın tükenmişlik düzeyini etkileyen belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir.

Cinsiyete göre yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları da benzer şekilde, kadın ve erkek çalışanlar arasında mesleki tükenmişlik düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır ($t = -1,347$; $p = 0,179$). Bu durum, tükenmişliğin cinsiyetten bağımsız bir olgu olabileceğini düşündürmektedir.

Eğitim düzeyi temelinde gerçekleştirilen varyans analizi sonucunda da gruplar arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($F = 1,132$; $p = 0,971$). Bu sonuç, eğitim düzeyinin mesleki tükenmişlik üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır.

Medeni durum değişkenine ilişkin analizler evli ve bekar bireyler arasında tükenmişlik puanları bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ($t = 1,282$; $p = 0,200$). Bu bulguya göre medeni durumun tükenmişlik düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Uyruk değişkeni açısından (Suriyeli ve diğer ülke uyruklu göçmen işçiler) yapılan karşılaştırma sonucunda da mesleki tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark saptanmamıştır ($t = 1,571$; $p = 0,117$). Bu bulgu, uyruk farklılığının tükenmişlik düzeyini belirlemede etkili olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, toplam çalışma süresi değişkeni bağlamında elde edilen sonuçlar anlamlılık sınırına oldukça yakın olup ($F = 2,986$; $p = 0,051$), tükenmişlik düzeyinde süreye bağlı bir eğilim olabileceğine işaret etmektedir. Özellikle uzun süre çalışan bireylerde tükenmişlik riskinin farklılaşabileceği yönünde ipuçları sunmaktadır.

Analizlerde anlamlı farklılık gösteren değişkenlerden biri asıl mesleğini yapma durumu olmuştur. Asıl mesleğini yapmayan bireylerin mesleki tükenmişlik puanlarının, yapanlara kıyasla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir

($t = -2,579$; $p = 0,010$). Bu durum, mesleki uyumsuzluğun ve meslek dışı alanlarda çalışma zorunluluğunun tükenmişlik düzeyini artırabileceğini ortaya koymaktadır.

Mevcut işte çalışma süresi açısından yapılan analizlerde gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($F = 0,859$; $p = 0,424$). Benzer şekilde, iş kazası geçirme durumu da mesleki tükenmişlik düzeyi üzerinde belirgin bir farklılık oluşturmamıştır ($t = 0,207$; $p = 0,836$).

Son olarak, ayrımcılığa uğrama durumu mesleki tükenmişlik üzerinde en güçlü etkilerden birini göstermiştir. Ayrımcılığa uğradığını belirten bireylerin tükenmişlik puanlarının, ayrımcılığa uğramayanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t = 6,459$; $p = 0,000$). Bu bulgu, ayrımcılığın bireylerin psikolojik iyi oluşunu ve iş yaşamı kalitesini doğrudan olumsuz etkileyerek tükenmişlik düzeylerini artırdığını açıkça ortaya koymaktadır.

4.2.3. Göçmen işçilerin işten ayrılma niyeti düzeylerine göre farklılık analizi bulguları

Tablo 4.11'e Göre göçmen işçilerin işten ayrılma niyeti düzeyleri, çeşitli demografik ve mesleki değişkenler bağlamında istatistiksel olarak incelenmiştir. belirli değişkenler açısından anlamlı farklılıkların mevcut olduğu tespit edilmiştir.

İlk olarak, yaş değişkenine ilişkin olarak gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, farklı yaş grupları arasında işten ayrılma niyeti düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($F = 0,83$; $p = 0,435$). Bu bulgu, yaş değişkeninin göçmen işçilerin işten ayrılma niyetleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymaktadır.

Cinsiyet değişkenine yönelik yapılan bağımsız örneklem t-testi analizinde, kadın ($\bar{X} = 3,035$) ve erkek ($\bar{X} = 2,971$) çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t = 0,586$; $p = 0,558$). Bu durum, cinsiyetin göçmen işçilerin işten ayrılma niyetinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Öte yandan, eğitim düzeyi değişkenine yönelik olarak gerçekleştirilen varyans analizi sonuçları, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur ($F = 4,030$; $p = 0,003$). Post Hoc analizler, özellikle ilköğretim-ortaokul düzeyinde eğitim almış bireyler ile lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim almış bireyler arasında anlamlı farklar bulunduğunu göstermektedir (1-4; 1-5; 2-5; 3-4; 3-5). Bu bulgular, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte işten ayrılma niyetinin de arttığını

göstermekte olup, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin mevcut işlerinden daha az tatmin olduklarını ve alternatif iş olanaklarını değerlendirme eğiliminde olduklarını düşündürmektedir.

Medeni durum değişkenine ilişkin analiz sonucunda, evli ve bekar bireyler arasında işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($t = -0,039$; $p = 0,969$). Bu bulgu, medeni durumun işten ayrılma niyeti üzerinde etkili bir değişken olmadığını göstermektedir.

Uyruk değişkeni bağlamında yürütülen analiz sonucunda, Suriyeli göçmen işçiler ile diğer uyruklara mensup göçmen işçiler arasında işten ayrılma niyeti bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = 0,853$; $p = 0,398$). Bu sonuç, uyruk farklılıklarının göçmen işçilerin işten ayrılma eğilimlerini belirlemede etkili olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, toplam çalışma süresi değişkeni açısından yapılan varyans analizi sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır ($F = 6,729$; $p = 0,001$). Post Hoc test sonuçları, tüm grup kombinasyonları arasında anlamlı farklar olduğunu göstermektedir (1-2; 1-3; 2-3). Özellikle 14 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip bireylerin işten ayrılma niyet düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, uzun süreli iş deneyimine sahip bireylerin kurumsal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu ve işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük seviyede gerçekleştiğini göstermektedir.

Asıl mesleğini yapma durumu değişkenine ilişkin olarak gerçekleştirilen analizde, bu değişkenin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir ($t = -0,744$; $p = 0,458$). Benzer şekilde, mevcut işte çalışma süresi değişkeni açısından yapılan varyans analizinde de gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($F = 1,746$; $p = 0,176$). Bu bulgular, bireyin yaptığı işin kendi mesleği olup olmamasının ya da aynı işte geçirdiği sürenin işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici bir etken olmadığını göstermektedir.

Ayrıca, iş kazası geçirme durumu da işten ayrılma niyeti düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır ($t = -0,968$; $p = 0,334$). Bu sonuç, iş kazası geçirmiş olmanın, göçmen işçilerin işten ayrılma eğilimleri üzerinde belirleyici bir unsur olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, ayrımcılığa uğrama durumu, göçmen işçilerin işten ayrılma niyeti düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkide bulunmuştur ($t = 2,112$; $p = 0,035$). Ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden bireylerin işten ayrılma niyeti düzeylerinin, maruz kalmadığını belirten bireylere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, iş yerinde yaşanan ayrımcı uygulamaların, çalışanların örgütsel

bağılıklarını olumsuz yönde etkileyerek işten ayrılma eğilimlerini artırabileceğine işaret etmektedir.

4.3. Göçmen İşçilerde Çalışma Koşulları, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

Bu bölümde ölçeklerin ön analiz sonuçlarına dair bulgular ve araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon analizi ile incelenmiştir.

4.3.1. Araştırma ölçeklerine dair ön bulgular

Araştırma değişkenlerine dair ön analiz bulguları Tablo 4.12’de sunulmuştur. Göçmen işçilerin çalışma koşullarına ilişkin toplam puanı 61,28 olup, standart sapması 13,94’tür. Bu, katılımcıların algıladığı çalışma koşullarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Mesleki tükenmişlik ortalama puanı 3,57, standart sapması ise 1,40’tır. Bu, katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. İşten ayrılma niyeti ortalama puanı 3,00, standart sapması ise 1,15’tir. Bu, katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Çalışma Koşulları ölçeğinde çarpıklık değeri -0,46 olup, bu negatif değer dağılımın sola çarpık olduğunu, yani daha yüksek puanların daha sık olduğunu göstermektedir. Basıklık değeri 0,33 ile normal dağılıma yakın bir yapı sergilemektedir. Mesleki Tükenmişlik ölçeğinde çarpıklık değeri 0,22 olup, bu pozitif değer dağılımın sağa çarpık olduğunu, yani daha düşük puanların daha sık olduğunu göstermektedir. Basıklık değeri -0,29 ile normal dağılıma yakın bir yapı sergilemektedir. İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinde çarpıklık değeri -0,09 olup, bu negatif değer dağılımın sola çarpık olduğunu, yani daha yüksek puanların daha sık olduğunu göstermektedir. Basıklık değeri -0,98 ile normal dağılıma yakın bir yapı sergilemektedir.

Tüm ölçeklerde çarpıklık ve basıklık değerleri, -2 ile +2 aralığında olup, bu değerler normal dağılıma yakın bir dağılımı işaret etmektedir (George ve Mallery, 2010). Bu durum, parametrik testlerin uygulanabilirliğini desteklemektedir.

Tablo 4. 12. Araştırma değişkenlerine dair ön analiz bulguları

Ölçekler	Minimum	Maksimum	Mean	SD	Skew.	Kurt.
1.Çalışma Koşulları	18	90	61,28	13,94	-0,46	0,33
2.Mesleki Tükenmişlik	1	7	3,57	1,40	0,22	-0,29
3. İşten Ayrılma Niyeti	1	5	3,00	1,15	-0,09	-0,98

4.3.2. Çalışma koşulları, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi

Araştırmada, çalışma koşulları, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Çalışma Koşulları ile Mesleki Tükenmişlik arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,592$, $p < 0,001$). Bu durum, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin mesleki tükenmişlik düzeyini azaltabileceğini göstermektedir. Çalışma Koşulları ile İşten Ayrılma Niyeti: Negatif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = -0,329$, $p < 0,001$). Bu bulgu, olumlu çalışma koşullarının çalışanların işten ayrılma niyetini azaltabileceğini işaret etmektedir. Mesleki Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişki Pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir ($r = 0,337$, $p < 0,001$). Bu sonuç, tükenmişlik düzeyinin artmasının işten ayrılma niyetini artırabileceğini göstermektedir.

Tüm korelasyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,001$). Bu bulgular, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin hem mesleki tükenmişliği azaltabileceğini hem de işten ayrılma niyetini düşürebileceğini; ayrıca, tükenmişliğin artmasının işten ayrılma niyetini artırabileceğini ortaya koymaktadır. Korelasyon analizine dair bulgular Tablo 4.13'te sunulmuştur.

Tablo 4. 13. Çalışma koşulları, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler

		1	2	3
1. Çalışma Koşulları	R	--	-,592*	-,329*
	P	--	0,000	0,000
2. Mesleki Tükenmişlik	R	--	--	,337*
	P	--	--	0,000
3 İşten Ayrılma Niyeti	R	--	--	--
	P	--	--	--

* $p < 0,00$

4.4. Göçmen İşçilerin Çalışma Koşullarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Göçmen işçilerin çalışma koşullarının işten ayrılma niyetine etkisi basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Yapılan regresyon analizinde, çalışma koşulları değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz tablo 4.14 sonuçlarına göre, çalışma Koşulları değişkeninin standartlaştırılmış regresyon katsayısı

(β) -0,329 olup, bu negatif ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($t = -7,444$, $p < 0,001$). Bu sonuç, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin işten ayrılma niyetini azalttığını göstermektedir.

Modelin genel uyumu değerlendirildiğinde R^2 değeri 0,109 olarak tespit edilmiştir. Bir başka ifade ile çalışma koşulları değişkeninin, işten ayrılma niyetindeki varyansın %10,9'unu açıkladığını göstermektedir. Modelin anlamlılığına ilişkin F testi sonucu 55,414 olup, bu değer istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,001$). Bu da modelin genel olarak anlamlı olduğunu ve çalışma koşullarının göçmen işçilerde işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. 14. Çalışma koşulları işten ayrılma niyetine etkisine dair regresyon

Değişken	β	Standart Hata	R	R^2	t	F	p
Sabit		0,229			20,330		0,000
Çalışma Koşulları	-0,329	0,003	0,329	0,109	-7,444	55,414	0,000

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

4.5. Göçmen İşçilerin Çalışma Koşullarının Mesleki Tükenmişliğe Etkisi

Göçmen işçilerin çalışma koşullarının mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 4.15'te Regresyon analizine göre, çalışma koşullarının mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin bulunduğu görülmektedir ($\beta = -0,592$; $t = -15,649$; $p < 0,001$). Bu bulgu, göçmen işçilerin çalışma koşulları kötüleştikçe mesleki tükenmişlik düzeylerinin yükseldiğini göstermektedir.

Modelin açıklayıcılık düzeyine bakıldığında, bağımsız değişken olan çalışma koşulları, mesleki tükenmişlik değişkenindeki toplam varyansın %35'ini açıklamaktadır ($R^2 = 0,350$). Bu da, modelin orta düzeyde bir açıklayıcılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Regresyon modelinin anlamlılığına ilişkin F testi sonucu da anlamlı bulunmuştur ($F = 244,885$; $p < 0,001$). Bu durum, kurulan regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğunu ve çalışma koşullarının mesleki tükenmişlik üzerinde etkili bir yordayıcı değişken olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4. 15. Çalışma koşullarının mesleki tükenmişlik etkisine dair regresyon analizi bulguları

Değişken	β	Standart Hata	R	R ²	t	F	p
Sabit		0,238			30,24837		0,000
Çalışma Koşulları	-0,592	0,004	0,592	0,350	-15,6488	244,885	0,000

Bağımlı Değişken: Mesleki Tükenmişlik

4.6. Göçmen İşçilerin Mesleki Tükenmişliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Göçmen işçilerin yaşadığı mesleki tükenmişliğin, onların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 4.16’da analiz sonuçlarına göre, mesleki tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = 0,337$; $t = 7,638$; $p < 0,001$). Bu durum, göçmen işçilerin tükenmişlik düzeyi arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin de arttığını göstermektedir.

Regresyon modeli anlamlı bulunmuş ($F = 58,343$; $p < 0,001$) ve bağımsız değişken olan mesleki tükenmişlik, işten ayrılma niyetindeki toplam varyansın %11,4’ünü açıklamaktadır ($R^2 = 0,114$). Bu oran, modelin düşük düzeyde açıklayıcılığa sahip olduğunu, ancak değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. 16. Göçmen işçilerin mesleki tükenmişliğinin işten ayrılma niyetine etkisine dair regresyon analizi bulguları

Değişken	β	Standart Hata	R	R ²	t	F	p
Sabit		0,139			14,43564		0,000
Mesleki Tükenmişlik	0,337	0,036	0,337	0,114	7,638262	58,343	0,000

Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti

4.7. Göçmen İşçilerin Çalışma Koşulları ve Mesleki Tükenmişliklerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Göçmen işçilerin çalışma koşulları ve mesleki tükenmişliklerinin işten ayrılma niyetine etkisi çoklu doğrusal regresyon analizi ile tablo 4.17’de incelenmiştir.

Çoklu regresyon modeli genel olarak anlamlı bulunmuştur ($F = 38,855$; $p < 0,001$). Modelin açıklayıcılık düzeyi ($R^2 = 0,140$), çalışma koşulları ve mesleki tükenmişliğin birlikte göçmen işçilerin işten ayrılma niyetindeki varyansın yaklaşık %14’ünü açıkladığını göstermektedir. Bu oran, etki gücünün düşük-orta düzeyde olduğunu ancak istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Bağımsız değişkenlerin modele katkısı şu şekildedir:

Çalışma koşulları, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta = -0,200$; $t = -3,706$; $p < 0,001$). Bu bulgu, çalışma koşulları iyileştikçe göçmen işçilerin işten ayrılma niyetlerinin azaldığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, uygun ve güvenli çalışma ortamı sağlandığında çalışanlar daha uzun süre aynı iş yerinde kalma eğilimi göstermektedir.

Mesleki tükenmişlik, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta = 0,219$; $t = 4,052$; $p < 0,001$). Bu durum, tükenmişlik düzeyi arttıkça işten ayrılma eğiliminin de yükseldiğine işaret etmektedir. Göçmen işçilerde yaşanan tükenmişlik, fiziksel ve psikolojik yıpranmayı beraberinde getirerek işten ayrılma kararını tetikleyebilmektedir.

Tablo 4. 17. Göçmen işçilerin çalışma koşulları ve mesleki tükenmişliklerinin işten ayrılma niyetine etkisine dair çoklu regresyon analizi

Değişken	β	Standart Hata	R	R^2	t	F	p
Sabit		0,391			8,602		0,000
Çalışma Koşulları	-0,200	0,004	0,374	0,140	-3,706	38,855	0,000
Mesleki Tükenmişlik	0,219	0,044			4,052		0,000

Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti

4.8. Göçmen işçilerin çalışma koşullarının işten ayrılma niyetine etkisinde mesleki tükenmişliğin aracılık rolüne dair bulgular

Bu çalışmada, çalışma koşullarının (X) işten ayrılma niyeti (Y_1) üzerindeki etkisinde, mesleki tükenmişliğin (M) aracılık rolü olup olmadığı Hayes'in PROCESS makrosu Model 4 kullanılarak incelenmiştir. Analizler, 5.000 bootstrap örneklemeyle gerçekleştirilmiştir (Tablo 4.18).

Çalışma koşullarının mesleki tükenmişlik üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur ($B = -0,059$, $\beta = -0,591$, $SH = 0,003$, $t = -30,248$, $p < 0,001$). Bu sonuç, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin mesleki tükenmişlik düzeyini azaltabileceğini göstermektedir.

Çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıdır ($B = -0,016$, $\beta = -0,200$, $SH = 0,004$, $t = -3,706$, $p < 0,001$). Bu, çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca mesleki tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi de anlamlıdır ($B = 0,180$, $\beta = 0,218$, $SH = 0,044$, $t = 4,052$, $p < 0,001$). Bu bulgu, tükenmişlik düzeyinin artmasının işten ayrılma niyetini artırabileceğini göstermektedir.

Elde edilen bulgular, çalışma koşullarının mesleki tükenmişlik düzeyini etkilediğini ve bu tükenmişliğin de işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisi de bulunmaktadır. Bu sonuçlar, iş yerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesinin, mesleki tükenmişliği azaltarak ve doğrudan etkisiyle işten ayrılma niyetini düşürebileceğini göstermektedir.

Tablo 4. 18. Aracılık analizi sonuçları: standartlaştırılmış ve standartlaştırılmamış katsayılar

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken									
	M (Mesleki Tükenmişlik)					Y ₁ (İşten Ayrılma Niyeti)				
	B	β	SH	t	p	B	β	SH	t	p
X (Çalışma Koşulları)	-0.059	-0,591	0,003	30,248	<.001	-0,016	-0,200	0,004	-3,706	0.000
M (Mesleki Tükenmişlik)	--	--	--	--	--	0,180	0,218	0,044	4,052	0.000
Sabit	--	--	--	--	--	3,366	--	0,391	8,602	0.000
	$R^2 = 0,349$					$R^2 = 0,139$				
	$F = 244,884$; $p < 0.01$					$F = 36,855$; $p < 0.01$				

4.9. Çalışma koşullarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkisi

Çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmuştur ($B = -0,016$; $\beta = -0,200$; BootLLCI = $-0,025$; BootULCI = $-0,007$; $p < 0,01$). Bu sonuç, çalışma koşullarının doğrudan olarak işten ayrılma niyetini azalttığını göstermektedir.

Çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi, mesleki tükenmişlik aracılığıyla anlamlıdır ($B = -0,010$; $\beta = -0,129$; BootLLCI = $-0,016$; BootULCI = $-0,004$; $p < 0,01$). Bu bulgu, çalışma koşullarının mesleki tükenmişliği azaltarak dolaylı yoldan işten ayrılma niyetini düşürdüğünü göstermektedir.

Çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisi anlamlıdır ($B = -0,027$; $\beta = -0,329$; BootLLCI = $-0,020$; BootULCI = $-0,329$; $p < 0,01$). Bu, hem doğrudan hem de dolaylı etkilerin birleşimiyle çalışma koşullarının işten ayrılma niyetini azalttığını göstermektedir.

Hem doğrudan hem de dolaylı etkilerin anlamlı olması, mesleki tükenmişliğin çalışma koşulları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Bu bulgu, çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin hem doğrudan hem de mesleki tükenmişlik aracılığıyla dolaylı olarak gerçekleştiğini ifade etmektedir (Tablo 4.19).

Tablo 4. 19. Çalışma Koşullarının işten ayrılma niyeti üzerine doğrudan, dolaylı ve toplam etkisi

	Standardize Katsayılar	Standardize Olmayan Katsayılar	BootLLCI	BootULCI
Doğrudan Etki	-0.200**	-0,016	-0,025	-0,007
Mesleki Tükenmişlik (M) Aracılığı ile Dolaylı Etki	-0.129**	-0,010	-0,016	-0,004
Toplam Etki	-0.329**	-0,027	-0,020	-0,329

** $p < 0.01$

5. TARTIŞMA

Bu çalışma, göçmen işçilerin çalışma ortamına dair görüşleri, yaşadıkları mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri incelemektedir. Araştırmada ayrıca çalışma koşullarının mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiştir. Araştırmanın bir diğer amacı da çalışma koşullarının işten ayrılma niyetine etkisinde mesleki tükenmişliğin aracılık etkisini incelemektir. Bulgularımız, göçmen işçilerin iş hayatı deneyimlerinin kişisel nitelikler ve mesleki uyum gibi çeşitli etmenler tarafından biçimlendiğini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, çalışma koşullarının tükenmişlik üzerindeki yordayıcı rolü ve tükenmişliğin işten ayrılma eğilimini nasıl etkilediği, ayrıca bu bağlantıda tükenmişliğin aracı bir rol oynayıp oynamadığı da incelenmiştir. Yapılan bu analizler, göçmen işçilerin iş hayatındaki tecrübelerine dair kapsamlı bir anlayış bakış açısı ortaya koymaktadır.

5.1. Sosyodemografik Değişkenlere Göre Çalışma Koşulları

Araştırmamızda elde ettiğimiz bulgulara göre, göçmen işçilerin çalışma koşulları ölçeğinden aldıkları puanlar, belirli sosyodemografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar göstermektedir ve bu durum Hipotez 1'i desteklemektedir. Özellikle, medeni durumun çalışma koşulları üzerinde belirleyici olduğu görülmüştür. Evli göçmen işçiler (Ortalama $\pm$ SS: 58.21 $\pm$ 14.33), bekar işçilere (Ortalama $\pm$ SS: 62.32 $\pm$ 13.66) kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük çalışma koşulları algısına sahiptir ($p=0.006*$). Evli olmanın getirdiği aile sorumlulukları, finansal yükler veya belki de iş ve özel hayat dengesini kurmadaki zorluklar, evli göçmen işçilerin iş ortamlarını daha yıpratıcı bulmasına yol açmış olabilir. Bu, evli göçmen işçilerin özel destek mekanizmalarına veya daha esnek çalışma düzenlemelerine ihtiyaç duyabileceğine işaret ediyor. Bu bulgu, evli göçmen işçilerin çalışma koşullarını daha olumsuz algıladığını ve muhtemelen daha fazla baskı altında hissettiğini düşündürmektedir. Bu durumun birkaç olası nedeni olabilir.

Evli bireyler, eş ve çocuklarına karşı taşıdıkları finansal ve sosyal sorumluluklar nedeniyle daha az tatmin edici veya zorlu iş koşullarına katlanabilir, iş kaybı korkusunu daha yoğun yaşayabilirler. Göçmen aileler ise yeni bir ülkeye uyum sürecinde dil bariyerleri, kültürel farklılıklar ve sosyal destek eksikliği gibi ek stres faktörleriyle karşılaşarak iş ortamı algılarını olumsuz etkilenebilir. Bekar bireylerin sosyal çevrelerinden daha fazla destek alabildiği, evlilerin ise destek ağlarının daha çok aile içine odaklandığı düşünülse de, bu durum her zaman geçerli değildir. Bu tspiti , Almanya'da

Müller vd., 2023 hemşireler üzerine yapılan bir çalışma ile paralellik göstermektedir. Çalışmada da evli ve çocuk sahibi hemşirelerin artan aile yükümlülükleri nedeniyle daha yüksek stres seviyeleri yaşadığı ve bunun kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları riskini artırabileceği belirtilmiştir. Her iki çalışma da, evlilik ve aile sorumluluklarının çalışanların iş yaşamı üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerini vurgulamaktadır.

Aynı şekilde, asıl mesleğini yapan göçmen işçilerin çalışma koşulları algısı (Ortalama $\pm$ SS: 64.17 $\pm$ 14.12), yapmayanlara göre (Ortalama $\pm$ SS: 59.39 $\pm$ 13.50) anlamlı düzeyde daha iyi bulunmuştur ($p=0.000$). Bu durum mesleki yeterliliklerine uygun bir işte çalışmak, iş doyumunu artırabilir, becerilerini kullanma fırsatı sunabilir ve dolayısıyla genel çalışma deneyimini olumlu yönde etkileyebilir. Kendi mesleğini yapamamak ise yabancılaşma, düşük motivasyon ve daha kötü çalışma koşulları algısıyla ilişkilendirilebilir. Ayrıca, ayrımcılığa uğradığını belirten göçmen işçilerin çalışma koşulları puanları (Ortalama $\pm$ SS: 56.35 $\pm$ 14.11), uğramayanlara göre (Ortalama $\pm$ SS: 63.96 $\pm$ 13.10) belirli bir şekilde kötü çıkmıştır ($p=0.000$). Bu durum, ayrımcılıkla mücadele politikalarının ve kapsayıcı iş yeri kültürlerinin oluşturulmasının, göçmen işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için ne kadar hayati olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Diğer yandan, yaş ($p=0.207$), cinsiyet ($p=0.512$), eğitim ($p=0.056$), uyruk ($p=0.969$), çalışma süresi ($p=0.125$), mevcut işte çalışma süresi ($p=0.552$) ve iş kazası geçirme durumu ($p=0.670$) değişkenlerine göre çalışma koşullarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Eğitim düzeyi ($p=0.056$) ile çalışma koşulları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş olsa da, düşük eğitimli göçmen işçilerin zorlayıcı sektörlerde çalışıyor olması ile yüksek eğitimlilerin daha iyi koşullara sahip olma potansiyeli arasındaki genel eğilim dikkat çekicidir. Eğitim düzeyi arttıkça çalışma koşulları algısının yükseldiği görülmektedir (örn. İlkokul-ortaokul: 58.45 $\pm$ 14.47 iken, Lisansüstü: 65.16 $\pm$ 13.02). Bu durum, istatistiksel anlamlılığa ulaşmamış olsa bile, eğitim düzeyi ile çalışma koşulları algısı arasında beklenen bir pozitif ilişki olduğuna dair bir işaret olabilir. Bu tür bir bulgu, örneklem büyüklüğü, veri toplama yöntemi veya değişkenlerin ölçülme biçimi gibi faktörlerden etkilenebilir. Belki de anlamlılık düzeyine çok yakın bir p değeri ($p=0.056$) elde edilmesi, daha büyük bir örneklemde veya farklı bir analizle anlamlı bir ilişkinin ortaya çıkabileceğini düşündürülebilir.

Cinsiyet temelli farklılaşma da çalışmada dikkat çeken bir diğer bulgudur. Kadın göçmen işçilerin önemli bir bölümü, ev içi hizmetler, bakım işleri ve kayıt dışı tekstil sektörü gibi alanlarda istihdam edilmekte olup, bu durum onların hem daha düşük ücretle

çalışmasına hem de sosyal güvenceden mahrum kalmalarına yol açmaktadır. Öte yandan, erkek göçmen işçiler, daha çok inşaat, sanayi ve tarım gibi fiziksel güç gerektiren ve iş kazası riskinin yüksek olduğu sektörlerde çalışmaktadır. Bu sektörlerde çalışan erkeklerin çoğunun iş güvenliği önlemlerinden yoksun olması, onların riskli koşullar altında çalışmaya mecbur bırakılmalarına neden olmaktadır.

Yaş değişkeninin çalışma koşulları algısı üzerinde etkili olduğu bulgulanmıştır. Genç göçmen işçilerin daha zorlu ve tehlikeli işlerde, yaşlı göçmenlerin ise daha istikrarlı ve fiziksel olarak daha az talepkar işlerde çalıştığı gözlenmiştir. Bu durum, yaşlı göçmenlerin uzun süreli ikamet, kazanılan deneyim ve yerel iş piyasası bilgisi sayesinde zamanla daha avantajlı pozisyonlara geçebilmeleriyle ilişkilendirilmiştir.

Bu sonuçlar, göçmen işçilerin çalışma koşulları ölçeğinden elde ettikleri puanların bazı sosyodemografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Özellikle eğitim durumu, medeni durum ve asıl mesleğini yapma durumu değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. Diğer değişkenlerde ise anlamlılık düzeyine ulaşılamamıştır. Bu nedenle, hipotez 1 sınırlı düzeyde desteklenmiş ve kabul edilmiştir. Söz konusu bulgular, çalışma koşullarının bireylerin sosyodemografik profilleri ile bağlantılı olarak farklı algılanabildiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, Barut ve Kalkan'ın (2002) çalışması ile teorik düzeyde örtüşmektedir. Her ne kadar Barut ve Kalkan'ın araştırması doğrudan tükenmişlik üzerine odaklansa da, onların çalışmasında da cinsiyet, yaş, medeni durum ve deneyim gibi sosyodemografik değişkenlerin iş yaşamı deneyimlerini anlamlı biçimde etkilediği belirtilmiştir. Dolayısıyla, elde edilen bulgular literatürdeki benzer eğilimlerle örtüşmekte ve göçmen işçilerin çalışma koşullarına yönelik algılarının bireysel özelliklerine göre değişiklik gösterebileceğini desteklemektedir.

5.2. Sosyodemografik Değişkenlere Göre Mesleki Tükenmişlik

Araştırmamızın bulguları, göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik ölçeğinden elde ettikleri puanların bazı sosyodemografik değişkenlere göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Özellikle asıl mesleğini yapma durumu ve ayrımcılığa uğrama durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, Hipotez 2 kabul edilmiştir.

Diğer sosyodemografik değişkenler olan yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, uyruk, çalışma süresi, mevcut işte çalışma süresi ve iş kazası geçirme durumu açısından mesleki tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p < 0,05$). Bu bulgular, Akboğa'nın (2023) kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğuna dair değerlendirmesiyle karşılaştırıldığında dikkat çekici farklılıklar göstermektedir. Akboğa, kadın öğretmenlerin çoklu rolleri (anne, eş, çalışan) ve duygusal hassasiyetleri nedeniyle daha fazla tükenmişlik yaşadığını belirtirken, bizim çalışmamızda göçmen işçiler arasında cinsiyetin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir. Bu durum, mesleki tükenmişlikte sosyodemografik faktörlerin etkisinin meslek grupları ve çalışma koşulları gibi spesifik bağlamlara göre farklılık gösterebileceğini düşündürmektedir.

Özellikle ayrımcılığa uğrama durumu ve asıl mesleğini yapma durumu değişkenlerinin mesleki tükenmişlik üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığı gözlenmiştir. Bulgulara göre, ayrımcılığa uğradığını belirten göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri (Ortalama $\pm$ SS: 4.113 ± 1.375), ayrımcılık deneyimi olmayanlara göre (Ortalama $\pm$ SS: 3.267 ± 1.316) anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($p=0.000*$). Bu durum, ayrımcılığın maruz kalan bireylerde yoğun bir psikolojik yük ve stres yaratarak tükenmişlik hissini artırdığını düşündürmektedir. Öte yandan, asıl mesleğini yapan göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri (Ortalama $\pm$ SS: 3.358 ± 1.271), asıl mesleğini yapmayanlara göre (Ortalama $\pm$ SS: 3.700 ± 1.457) anlamlı düzeyde daha düşük çıkmıştır ($p=0.010*$). Bu bulgu, bireylerin kendi mesleki bilgi ve becerilerini kullanabildikleri işlerde çalışmanın, iş tatminini ve mesleki yeterlilik hissini artırarak tükenmişlik riskini azaltabileceğine işaret etmektedir. Bu bulgu Leka ve Jain'in (2021) sistematik derlemesinde, mesleki uyumsuzluk yaşayan göçmenlerde duygusal tükenmişlik ve stres düzeylerinin belirgin biçimde arttığı, buna karşılık mesleki becerilerini kullanan bireylerin daha yüksek iş tatmini yaşadığı belirtilmiştir.

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve tükenmişlik sendromunu ölçmede en yaygın kullanılan araçlardan biri olan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) üzerine yapılan ilk çalışmalar, MBI'nin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermiştir. Bu araştırmacılar, 1.025 kişilik bir örneklem üzerinde yaptıkları analizlerde, tükenmişliğin alt boyutları ile cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi sosyodemografik değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir.

Daha sonraki çalışmalarda bu ilişkileri farklı meslek grupları üzerinde incelemiştir. Örneğin, Holpin (1991), devlet okullarında görev yapan 58 yönetici ve 219 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, mesleki zorluklar, öğrenci-öğretmen ilişkilerindeki yetersizlikler, akran ilişkileri, maaş ve ücret koşulları ile mesleki saygınlık algısının tükenmişlik düzeyi üzerinde belirleyici olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgular, iş çevresinin ve koşullarının tükenmişliği nasıl etkilediğini vurgularken, sosyodemografik değişkenlerin bu koşullara maruz kalmada nasıl bir rol oynadığını da dolaylı olarak işaret etmektedir.

MBI'nın Türkçe'ye uyarlanması amaçlayan Ergin (1992)'in çalışması da bu hipotezi destekleyici önemli bulgular sunmuştur. Ergin, 235 kişilik farklı meslek gruplarından oluşan bir örneklem ve ardından Ankara'da görev yapan 552 sağlık personeli üzerinde yaptığı uygulamalarla MBI'nın Türkçe versiyonunun güvenilir ve geçerli olduğunu göstermiştir. Çalışmada ayrıca cinsiyet, çalışma süresi, meslek ve medeni durum gibi sosyodemografik değişkenlerle tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiş, iş doyumu, işin önemi, aile yaşamının olumsuz etkilenmesi, yalnız kalma isteği ve iş değiştirme düşüncesi gibi faktörlerin tükenmişliğin temel belirleyicileri olduğu tespit edilmiştir.

Benzer şekilde, Tümkaya (1996), 720 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet süresi, branş ve sosyo-ekonomik düzey gibi değişkenlerin tükenmişlik alt boyutları üzerindeki etkilerini analiz etmiş, iş doyumu ve iş stresinin tükenmişlik üzerinde belirleyici olduğunu bulmuştur.

Tüm bu veriler ışığında göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin sosyodemografik değişkenlere göre farklılık gösterdiğini güçlü bir şekilde desteklemektedir.

5.3. Sosyodemografik Değişkenlere Göre İşten Ayrılma Niyeti

Yapılan araştırmada göçmen işçilerin işten ayrılma niyetlerinin bazı sosyodemografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir ve Hipotez 3 kabul edilmiştir. Elde edilen bu bulgular, literatürdeki önceki çalışmalarla karşılaştırıldığında hem benzerlikler hem de farklılıklar dikkat çekmektedir. Araştırma sonuçlarına göre eğitim düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmaktadır. Özellikle daha düşük eğitim düzeyine sahip göçmen işçilerin işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, düşük eğitim seviyesindeki bireylerin daha güvencesiz işlerde çalışması, iş yerindeki hak ve koşullardan daha az haberdar olması ya da iş memnuniyetinin daha düşük olması gibi nedenlerle açıklanabilir. Ayrıca bu grup, daha iyi koşullara sahip alternatif işler arama eğiliminde olabilir.

Çalışmamızda, göçmen işçilerin işten ayrılma niyetlerinin eğitim düzeyi, çalışma süresi ve ayrımcılık düzeyine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Bununla birlikte, yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi diğer sosyodemografik değişkenlerde işten ayrılma niyeti açısından anlamlı bir fark saptanmamıştır. Benzer şekilde Yazıcıoğlu ve Arkadaşları (2021) ile yapılan çalışmada yaş ve cinsiyet değişkenlerinin kişilik tiplerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, mevcut araştırmada yaş ve cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgusuyla çelişmektedir. Benzer şekilde, Rubinstein (2005) çalışmasında kadınların sorumluluk, gelişime açıklık ve uyumluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Aytekin'in (2019) araştırmasında da kadın çalışanların özellikle uyumluluk ve sorumluluk boyutlarında erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek puanlar aldığı ifade edilmiştir. Bu bulgular, cinsiyetin bazı kişilik özellikleri açısından farklılık yarattığını ortaya koymakla birlikte, mevcut araştırmada cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu sonucu ile kısmen örtüşmektedir.

Kaya'nın (2022) çalışmasında ise medeni durumun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve özellikle bekar çalışanların işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu vurgulanmıştır. Bu sonuç, göçmen işçiler özelinde yapılan mevcut araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Bekar çalışanların sorumluluk düzeylerinin evli çalışanlara kıyasla daha düşük olması ve gelecek planlarında daha esnek davranabilmeleri, işten ayrılma eğilimlerini artıran unsurlar arasında sayılabilir. Ancak, göçmen işçiler özelinde yapılan mevcut araştırmanın bulgularında, beklenenin aksine, medeni durum açısından işten ayrılma niyetinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Çalışma süresi değişkeni açısından ise, iş yerinde daha kısa süredir çalışan göçmen işçilerin işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, organizasyona bağlılık düzeyinin zamanla arttığını ve iş yerine alışma sürecinin işten ayrılma niyetini azalttığını göstermektedir. Diğer yandan, kısa süreli çalışanlar henüz iş yerinde kalıcılık sağlamamış ve alternatif seçeneklere daha açık bireyler olabilirler.

Ayrımcılığa maruz kalma durumu, işten ayrılma niyeti ile en güçlü ilişkilerden birini göstermektedir. Araştırma bulgularına göre, iş yerinde ayrımcılığa uğradığını belirten göçmen işçilerin işten ayrılma niyeti anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu çalışmanın bulguları, literatürdeki benzer araştırmalarla tutarlılık gösteriyor. Özellikle ayrımcılığa maruz kalan göçmen işçilerin işten ayrılma eğilimlerinin önemli ölçüde yüksek olması, Triana, García ve Colella'nın (2010) etnik azınlıklar üzerine yaptığı araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bu bulgu, ayrımcılığın göçmen işçiler açısından yalnızca psikolojik değil, aynı zamanda davranışsal sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktadır. Ayrımcılık, iş yerine olan güveni ve bağlılığı zedeleyerek çalışanın işten ayrılma yönündeki eğilimini artırmaktadır. Özellikle etnik köken, dil, din veya vatandaşlık durumu gibi sebeplerle yaşanan ayrımcılık, göçmenlerin çalışma hayatında sürekliliğini tehdit eden önemli bir faktördür.

İşten ayrılma niyeti açısından anlamlı farklılık göstermeyen değişkenler ise yaş ve cinsiyet olarak kategorize edilebilir. Bu bulgu, Serbest (2022) 'in 278 sağlık personeli ile gerçekleştirdiği çalışmasında, cinsiyete göre işten ayrılma niyetinin anlamlı farklılaşmadığı sonucuyla paralellik göstermektedir. Benzer şekilde, Eroğlu'nun (2020) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada da yaşa göre işten ayrılma niyetinde anlamlı bir farklılık elde edilememesi, bizim bulgularımızı destekler niteliktedir. Bu değişkenlerde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yani, farklı yaş gruplarındaki ya da cinsiyetler arasındaki göçmen işçilerin işten ayrılma niyetleri benzer düzeydedir. Bu durum, işten ayrılma kararında yaş ve cinsiyetten çok, daha bağlamsal ve deneyimsel değişkenlerin (örneğin ayrımcılık veya çalışma süresi gibi) belirleyici olduğunu düşündürmektedir.

Karacaoğlu (2015) tarafından Alanya'da otel sektöründe gerçekleştirilen ve 1073 çalışanın katılımıyla yürütülen çalışma, doğrudan göçmen işçileri sosyodemografik değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ortaya koyması açısından kıymetli bir karşılaştırma imkanı sunmaktadır. Söz konusu çalışmada, genç çalışanların iş güvencesi endişelerinin ve işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiş, bu bulgu araştırmamızda göçmen işçiler özelinde elde edilen verilerle örtüşmüştür. Genç

göçmenler, genellikle daha belirsiz işlerde, düşük sosyal korumayla çalıştıklarından, işten ayrılma eğilimleri daha yüksek olabilmektedir.

Eğitim düzeyine ilişkin bulgular da paralellik göstermektedir. Karacaoğlu'nun araştırmasında, eğitim seviyesi arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Bu durum, düşük eğitilmiş göçmenlerin daha zorlayıcı ve güvencesiz işlerde çalışması nedeniyle, işten memnuniyetsizlik düzeylerinin yüksek olmasına ve alternatif iş arayışına girmelerine neden olmaktadır. Bizim çalışmamızda farklı olarak medeni durumu ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=-0,039$; $p=0,969$). Evli ve bekar bireylerin işten ayrılma niyet puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (Evli: $2,994\pm1,189$; Bekar: $2,999\pm1,136$). Bu durum, Karacaoğlu'nun bulgularının aksine, çalışmamızda medeni durumun göçmen işçilerin işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir.

Bu farklılık, örneklem gruplarının demografik özelliklerinden, kültürel bağlamdan veya çalışmanın yapıldığı sektördeki dinamiklerden kaynaklanabilir. Örneğin, göçmen işçilerin kendi ülkelerinden uzakta olmaları ve belirli bir istikrarsızlıkla karşı karşıya kalmaları, medeni durumun işten ayrılma niyetini etkileme biçimini değiştirebilir.

Cinsiyet değişkeni Karacaoğlu'nun çalışmasında doğrudan ele alınmamış olmakla birlikte, mevcut araştırmada kadın ve erkek göçmen işçilerin farklı sektörlerde istihdam ediliyor oluşu, işten ayrılma niyetlerine dolaylı yansımaktadır. Kadın göçmenler çoğunlukla ev içi hizmetler, bakım ve tekstil gibi kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde, erkekler ise inşaat, sanayi ve tarım gibi daha riskli sektörlerde çalışmaktadır. Bu sektörel ayrım, cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini dolaylı olarak destekler niteliktedir. Kıdem ve pozisyon açısından doğrudan ölçüm yapılmısa da, Karacaoğlu'nun yönetsel pozisyonlardaki çalışanların iş güvencesi algısının daha yüksek olduğunu belirtmesi, göçmen işçilerin genellikle düşük pozisyonlarda çalıştığı gerçeğiyle birlikte değerlendirildiğinde, onların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

Gelir düzeyi değişkeni doğrudan ölçülmemekle birlikte, Karacaoğlu'nun iş güvencesi kaygılarına yaptığı vurgu, dolaylı biçimde gelir düzeyine işaret etmektedir. Düşük ücretli işlerde çalışan göçmenlerin, daha iyi koşullara sahip bir iş arayışı içinde olmaları, işten ayrılma niyetlerini artıran bir başka faktör olarak değerlendirilmektedir.

Göçmen işçilerin yetersiz dil becerileri, kültürel uyum sorunları, ayrımcılıkla karşılaşmaları ve sınırlı sosyal destek ağlarına sahip olmaları, iş tatminini ve işe bağlılığı olumsuz etkilemekte ve işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır. Ayrıca, geçici çalışma

izinleri veya belirsiz yasal statü gibi faktörler, göçmen işçilerin iş güvencesi algılarını zayıflatmaktadır. bu durum, daha iyi koşullar arayışıyla işi bırakma eğilimlerini pekiştirmektedir. Göçmenlerin ülkeye geliş motivasyonları, örneğin yalnızca kısa vadeli gelir elde etme hedefiyle gelen bireylerin, sosyodemografik özelliklerinden bağımsız olarak yüksek işten ayrılma niyeti göstermeleri de bu yapısal etkenlerin bir başka boyutunu oluşturur.

5.4. Çalışma Koşulları, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

Araştırmamızdan elde ettiğimiz bulgulara göre, göçmen işçilerin çalışma koşulları ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ve Hipotez 4 kabul edilmiştir. Bu hipotez, göçmen işçilerin karşılaştığı kendine özgü dezavantajlı çalışma koşullarının, onların mesleki tükenmişlik düzeylerini doğrudan ve olumsuz yönde etkilediğini ileri sürer. Göçmen işçiler, ev sahibi ülkelerdeki yerel işgücüne kıyasla sıklıkla daha düşük ücretli, güvencesiz ve fiziksel olarak daha zorlayıcı işlerde istihdam edilmek zorunda kalırlar. İnşaat, tarım, tekstil ve hizmet sektörleri gibi alanlarda görülen bu tür işler, yüksek fiziksel ve zihinsel yükleri beraberinde getirerek tükenmişlik riskini artırabilir.

Ayrıca, yeni bir ülkeye göç eden işçiler, dil bariyerleri ve kültürel farklılıklar nedeniyle iletişimde ciddi zorluklar yaşayabilirler. Bu durum, işyerinde yanlış anlaşılmalara, ayrımcılığa ve sosyal izolasyona yol açarak stres düzeylerini yükseltir. Yetersiz iletişim, iş güvenliği açısından da önemli riskler barındırır. Sosyal destek eksikliği de göçmen işçilerin tükenmişlik yaşamalarında kritik bir rol oynar. Ailelerinden ve alışık oldukları sosyal çevrelerinden uzakta olmaları, stresle başa çıkmada önemli bir tampon görevi gören sosyal desteği kısıtlar. Bu durum, Xiaoming vd. (2014) tarafından sağlık personelinin aşırı iş yükü nedeniyle yaşadığı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarı eksikliği hissiyle benzerlik göstermektedir. Her iki durumda da, farklı tetikleyici faktörlere rağmen, çalışanların psikolojik refahının bozulması ve tükenmişlik eğilimi ortak bir sonuçtur.

Düzensiz veya belirsiz hukuki statüye sahip göçmen işçiler, işverenler tarafından sömürüye daha açık hale gelirler. İşveren istismarı korkusu, düşük ücretlerle veya insanlık dışı koşullarda çalışmaya mecbur kalma gibi durumlar, kronik strese ve dolayısıyla mesleki tükenmişliğe yol açar. İşyerinde karşılaşılan ayrımcılık (ırk, etnik köken, din vb. nedenlerle) da tükenmişlik riskini ciddi ölçüde artırmaktadır. Ekonomik

baskılar da bu durumu pekiştirir. göçmen işçiler genellikle kendi ülkelerindeki ailelerini destekleme yükümlülüğü altındadır, bu da onları daha fazla çalışmaya iterek iş yüklerini artırır ve tükenmişlik riskini yükseltir. Benzer durum, Yıldız vd. (2013)'ün araştırmasıyla örtüşmektedir. Zira onlar da tükenmişliğin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini ve bu süreçte örgüte bağlılığın kısmi aracı rol oynadığını bulmuşlardır. Kısacası, göçmen işçilerin yaşadığı bu olumsuz koşullar, doğrudan tükenmişliğe yol açarak onların işten ayrılma eğilimlerini artırmakta ve örgüte olan bağlılıklarını zayıflatmaktadır.

Benzer çalışmada Singh, Mishra ve Dongwook (1998) tarafından 320 profesör üzerinde yapılan araştırma, ödüllendirme sistemi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışma, ödül eksikliğinin tükenmişliği artıran önemli bir faktör olduğunu ve geçici kadroda çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin sürekli kadroda çalışanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgular, akademik dünyada ödüllendirme mekanizmalarının ve istihdam güvencesinin tükenmişlik üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Bu çalışma ile göçmen işçiler üzerine kurulan hipotezimiz arasında benzerlikler ve farklılıklar bulunmaktadır. Singh, Mishra ve Dongwook'un çalışmasında geçici kadroda çalışan akademisyenlerin daha yüksek tükenmişlik düzeyleri sergilemesi, istihdam güvencesinin eksikliğinin tükenmişliği artırdığı fikrini destekler. Bu durum, göçmen işçilerin genellikle karşılaştığı güvencesiz çalışma koşullarıyla güçlü bir paralellik gösterir. her iki grupta da emeğin karşılığının alınmadığı veya değersiz hissedildiği algısı, mesleki tükenmişliğin önemli bir bileşenidir.

Ancak, her ne kadar bazı ortak noktalar bulunsa da, bu iki durumu ayıran belirgin farklılıklar da mevcuttur. Singh ve arkadaşlarının çalışması akademik bir ortamdaki profesörler üzerinde odaklanırken, bizim hipotezimiz genel olarak göçmen işçileri, özellikle de fiziksel emek gerektiren ve sosyoekonomik açıdan dezavantajlı sektörlerde çalışanları kapsar. Profesörler genellikle yüksek eğitilmiş ve belirli bir sosyal statüye sahipken, göçmen işçiler arasında eğitim ve mesleki statü açısından çok daha çok daha geniş bir farklılık mevcuttur.

Singh, Mishra ve Dongwook'un (1998) çalışması, güvencesizlik ve ödül eksikliği gibi faktörlerin mesleki tükenmişliğe etkisini göstererek, Göçmen işçilerin çalışma koşulları ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır hipotezini genel hatlarıyla desteklemektedir. Özellikle istihdam güvencesizliği ve emeklerinin karşılığını görememe durumları, her iki grupta da tükenmişliği tetikleyen ortak paydalar olarak öne çıkar. Ancak, göçmen işçilerin deneyimi, dil ve kültürel

engeller, sosyal izolasyon, hukuki statü belirsizliği ve ayrımcılık gibi nedenlerle çok daha fazla kırılganlık içerir. Bu nedenle, hipotezimiz güçlü bir şekilde desteklenmekte ve kabul görmektedir.

Araştırmamızın bulguları, göçmen işçilerin çalışma koşulları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Özellikle düşük ücret, uzun çalışma saatleri, iş güvencesizliği ve tehlikeli çalışma ortamlarında çalışan göçmen işçilerin işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, göçmen işçilerin uzun çalışma saatleri ve zorlu koşullara maruz kalmalarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini desteklemektedir. Her iki çalışma da kötüleşen çalışma koşullarının veya belirli koşullar altında geçirilen sürenin çalışan memnuniyetini azalttığını ve olumsuz işyeri tutumlarına yol açtığını vurgulamaktadır. Bununla birlikte, dil bariyeri, kültürel uyumsuzluk ve sosyal dışlanma gibi göçmenliğe özgü faktörler de kuruma olan bağlılığı azaltmakta ve işten ayrılma niyetini pekiştirmektedir. Bu sonuçlar, iş güvencesi ve insana yakışır çalışma koşullarının sağlanmasının, göçmen işgücünün işyerinde kalıcılığını artırmada kritik öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Kitapçı ve arkadaşlarının (2013) yaptığı çalışmada da çalışanların iş ortamındaki deneyimlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş, güçlendirmenin anlam ve özerklik boyutlarının çalışanların işten ayrılma düşüncelerini etkilediği belirlenmiştir. Kamu sektöründe anlam ve etki boyutları öne çıkarken, özel sektörde anlam ve özerklik belirleyici bulunmuştur. Her iki durumda da çalışanların yaptıkları işi anlamlı bulmaları ve karar alma süreçlerinde yetkin hissetmeleri, işten ayrılma eğilimlerini azaltmaktadır.

Bu bağlamda, her iki çalışma da işten ayrılma niyetinin sadece maddi koşullarla değil, çalışanın iş yerindeki deneyimleri, algıları ve hissettiği aidiyet duygusuyla şekillendiğini göstermektedir. Ancak araştırmamız, göçmen işçiler özelinde yürütüldüğü için, ayrımcılık, dışlanma ve belirsizlik gibi göçmenliğe özgü yapısal koşulların işten ayrılma niyeti üzerinde çok daha belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, göçmen işgücüne yönelik politikaların sadece iş güvenliğini değil, aynı zamanda sosyal bütünleşmeyi ve kültürel uyumu da kapsayacak şekilde tasarlanması gerektiğine işaret etmektedir.

Araştırmamızda, göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiş ve Hipotez 6 kabul edilmiştir. Hipotezi, iş psikolojisi ve örgütsel davranış alanında geniş kabul görmüş, teorik ve ampirik temelleri güçlü bir varsayımdır. Göçmen işçiler, sıklıkla düşük ücretli, uzun saatli, fiziksel olarak zorlayıcı ve güvencesiz işlerde çalışmaktadır. Bu tür

dezavantajlı koşullar, kronik stres ve motivasyon kaybı yaratmakta, zamanla tükenmişliği artırmakta ve işten ayrılma niyetini güçlendirmektedir.

Göçmen işçilerin içinde bulunduğu zorlayıcı çalışma ortamları, Alkan'ın (2019) seyahat acentası çalışanları üzerine yaptığı araştırmayla dikkat çekici benzerlikler göstermektedir. Her iki durumda da, çalışanların deneyimlediği psikolojik yıpranma ve destek eksikliği, işten ayrılma niyetini tetikleyen önemli faktörler arasında yer alıyor.

Alkan'ın bulgularında tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın işten ayrılma niyetiyle pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu belirtilirken, kişisel başarı hissinin işten ayrılma niyetini etkilemediği görülmüştür. Bu durum, göçmen işçilerin yaşadığı duruma paraleldir. Göçmen işçiler de sürekli zorlayıcı koşullarda çalışmak, yeterince takdir görmemek ve kurumsal destek eksikliği gibi faktörlerle karşılaştıklarında, kişisel başarı hisleri zedelenebilmekte ve bu da iş doyumunu azaltarak işten ayrılma eğilimlerini artırabilmektedir.

Dolayısıyla, her iki çalışma da benzer bir dinamiğe işaret etmektedir. Çalışma ortamının olumsuz koşulları, duygusal tükenmeye ve duyarsızlaşmaya yol açarak işten ayrılma niyetini güçlendirmektedir. Kişisel başarı hissinin bu süreçte belirleyici bir etken olmaması, bu olumsuz koşulların doğrudan iş tatmini ve bağlılık üzerindeki yıkıcı etkisini vurgulamaktadır.

Göçmen işçiler açısından bu ilişki daha da belirgin hale gelir çünkü çoğu zaman maruz kaldıkları sosyal dışlanma, dil bariyeri, statü belirsizliği ve ayrımcılık gibi ek stres kaynakları, tükenmişliği derinleştirmekte ve işten ayrılma niyetini kaçınılmaz kılmaktadır. Bu bağlamda, Onay ve Kılıcı (2011) tarafından İzmir'in Alsancak bölgesindeki lüks otellerde çalışan servis elemanları ve baş aşçılar üzerinde gerçekleştirilen araştırma, söz konusu hipotezi destekleyen güçlü bulgular sunmaktadır. Araştırmada, işyerinde yaşanan baskı, stres ve tükenmişliğin işten ayrılma niyetini anlamlı biçimde artırdığı ortaya konmuştur.

Araştırmamızda elde edilen bulgular, göçmen işçilerin karşı karşıya kaldığı zorlu çalışma koşullarının yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik anlamda da yıpratıcı olduğunu ortaya koymaktadır. Sürekli olarak düşük ücret, uzun çalışma saatleri, iş güvencesizliği, sosyal dışlanma ve ayrımcılığa maruz kalmak, çalışanların kişisel başarı duygusunu zedelemekte, kuruma olan bağlılığı azaltmakta ve nihayetinde iş doyumunu düşürerek işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Yeterince takdir edilmemek ve kurumsal destekten yoksun olmak gibi unsurlar, özellikle göçmen işçiler için tükenmişlik düzeyini yükselten başlıca etkenler arasında yer almaktadır. Bu durum, bireylerin mevcut iş

ortamlarından uzaklaşarak daha iyi koşullara sahip bir iş arayışına yönelmelerine neden olmaktadır.

Araştırmamızda tükenmişlik doğrudan ölçülmemiş olmakla birlikte, göçmen işçilerin maruz kaldığı zorlu ve değersizleştirici iş ortamlarının, benzer şekilde psikolojik tükenmişliği tetikleyen unsurlar barındırdığı görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, çalışmamızda gözlenen işten ayrılma niyetinin, doğrudan gözlemlenmeyen ancak açıkça işaret edilen bir tükenmişlik sürecinin sonucu olduğu söylenebilir.

5.5. Çalışma Koşullarının Mesleki Tükenmişliğe Etkisi

Araştırmamızda elde ettiğimiz bulgulara göre, çalışma koşulları, göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir ve Hipotez 7 kabul edilmiştir. Göçmen işçilerin çoğunlukla düşük ücretli, güvencesiz, uzun saatler gerektiren ve fiziksel olarak zorlayıcı sektörlerde (inşaat, tarım, tekstil, temizlik vb.) çalıştıkları bilinmektedir. Bu koşullar, yüksek fiziksel ve zihinsel yük oluşturmaktadır. Yetersiz dinlenme, iş güvenliği eksikliği ve ekonomik belirsizlik gibi etkenlerle birleşerek tükenmişlik düzeylerini artırmaktadır. Özellikle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma, bu tür stresörlerle doğrudan ilişkilidir.

Ayrıca, göçmen işçilerin yaşadığı dil bariyerleri, İşyerinde etkili iletişim kuramamak, dışlanma hissi, hukuki statü belirsizliği ve sürekli iş kaybı riski gibi faktörler, çalışanın kendini güvensiz ve değersiz hissetmesine neden olmaktadır. Bu da mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma boyutlarını daha da şiddetlendirmektedir.

Bu hipotez, Rajendran ve arkadaşları (2020) tarafından Avustralya’da öğretmenler üzerinde yapılan araştırmayla kavramsal olarak desteklenmektedir. Söz konusu çalışmada, iş-aile dengesi bozuldukça tükenmişliğin arttığı ve bu durumun işten ayrılma niyetine yol açtığı belirlenmiştir. Öğretmenlerde görülen bu stresör, göçmen işçilerin düşük ücret, uzun çalışma saatleri ve sosyal izolasyon gibi koşullarıyla benzer psikolojik etkiler yaratmaktadır. Bu benzerlik, çalışma koşullarının tükenmişlik üzerindeki evrensel etkisini göstermesi bakımından önemlidir. Bununla birlikte Bu hipotezi güçlendiren Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından geliştirilen iş-istekleri ve kaynakları kapsamında yapılan araştırmalarla da desteklenmektedir. Araştırmalar, işin yüksek talepler içerdiği ancak çalışanların kaynaklarının sınırlı olduğu durumlarda, çalışanlarda tükenmişlik düzeyinin anlamlı ölçüde arttığını göstermektedir.

5.6. Çalışma Koşullarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Mevcut çalışmamızın bulguları, çalışma koşullarının göçmen işçilerin işten ayrılma niyetini etkilediğini ve Hipotez 8'in kabul edildiğini göstermiştir. Bu sonuç, Koo, Kurtis ve Ryan (2021) ile Akgündüz ve Eryılmaz (2018) tarafından yapılan araştırmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir. Koo, Kurtis ve Ryan (2021) çalışmalarında, iş güvencesizliğinin çalışanlarda işten ayrılma niyetini artırdığını ve işe adanmayı azalttığını belirtmektedirler. Yani, çalışanlar işlerini kaybetme endişesi taşıdıklarında, mevcut işlerinden ayrılma eğilimleri yükselirken, işlerine olan bağlılıkları düşmektedir. Benzer şekilde, Akgündüz ve Eryılmaz (2018) da iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Görüldüğü üzere, her iki çalışma da iş güvencesizliğinin çalışanların işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediğini vurgulamaktadır.

Göçmen işçilerin genellikle düşük ücret, uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, güvencesiz istihdam, tehlikeli iş ortamları, ayrımcılık, ağır iş yükü ve kariyer gelişimi eksikliği gibi dezavantajlı koşullara maruz kalması, bu iş güvencesizliği algısını tetikleyebilir. Bu durum, bahsedilen çalışmaların da işaret ettiği gibi, göçmen işçilerin işten ayrılma niyetlerini artıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, göçmen işçilerin yaşadığı olumsuz çalışma koşulları, genel iş güvencesizliği kavramı altında değerlendirilebilecek ve bu durumun işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediği söylenebilir. Bu da mevcut çalışmamızın bulgularını destekler niteliktedir.

Ayrıca, Marinakou ve Giousmpasoglou (2019) tarafından yapılan bir çalışma, sektörde personel devir hızının yüksek olmasında birkaç ana etkenin rol oynadığını ortaya koymuştur. Bu faktörler arasında kariyer gelişim imkanlarının sınırlı olması, beklentilerin altında kalan maaşlar, işin dönemsel niteliği ve çalışanların şirket kültürüne ayak uyduramaması yer almaktadır. Bu tespitler, özellikle otelcilik ve turizm gibi değişken sektörlerde, çalışanların işlerinde kalma motivasyonlarını belirleyen kritik unsurları açıkça gözler önüne sermektedir. Göçmen işçilerin karşılaştığı dezavantajlı çalışma koşulları, Marinakou ve Giousmpasoglou'nun (2019) vurguladığı bu faktörlerle örtüşmekte ve işten ayrılma niyetini artırıcı bir etki yaratmaktadır.

Bu tür olumsuzlukların, çalışanlarda finansal tatminsizlik, motivasyon kaybı, fiziksel ve psikolojik yıpranma ile iş doyumunun düşmesine yol açtığı ve bunun da işten ayrılma niyetini artırdığı gözlemlenmiştir. Bu tespitler, turizm sektöründeki çalışma koşulları üzerine yapılan önceki literatür çalışmalarıyla önemli paralellikler taşımaktadır.

Literatürde, turizm sektöründeki çalışma koşullarının işten ayrılma niyetinin başlıca belirleyicileri arasında yer aldığı sıkça vurgulanmaktadır. Örneğin, uzun, düzensiz ve sosyal yaşamla bağdaşmayan çalışma saatleri ile buna bağlı iş-yaşam dengesizliği (Haldorai vd., 2019; Tan vd., 2020), mevcut çalışmada belirtilen fiziksel ve psikolojik yıpranma ile doğrudan ilişkilendirilebilir. Ayrıca, mevcut çalışmamızda finansal tatminsizlik bulgusu, alanyazında yer alan rekabetçi olmayan ücretlendirme (Marinakou ve Giousmpasoglou, 2019) ile uyum içerisindedir.

Önceki araştırmalarda belirtilen yoğun iş yükü (Babakus vd., 2008; Zhao vd., 2016; Tan vd., 2020), mevcut çalışmamızda gözlemlenen motivasyon kaybı ve iş doyumunun düşmesi gibi sonuçlarla örtüşmektedir. aynı şekilde, kariyer ilerleme imkanlarının kısıtlılığı ile düşük seviyede uzmanlaşma gerektiren beceriler (Kusluvan ve Kusluvan, 2005; Pang, Kucukusta ve Chan, 2015), çalışanların geleceğe dair belirsizlik algısını artırarak iş doyumunu ve motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir. Son olarak, Chen, Zou ve Chen (2021) tarafından vurgulanan iş güvencesizliği faktörü de mevcut çalışmamızdaki genel olumsuz koşullar bağlamında değerlendirildiğinde, işten ayrılma niyetini artıran önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu hipotez, Sandhya ve Sulphay'ın (2020) Hindistan bilişim teknolojileri sektöründe gerçekleştirdikleri araştırmayla da desteklenmektedir. Çalışmada, psikolojik güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyetini azalttığı gösterilmiştir. Her ne kadar bu hipotez daha somut (fiziksel-ekonomik) çalışma koşullarına odaklansa da, psikolojik güvenlik, değer görme ve aidiyet hisleri de çalışma koşullarının ayrılmaz bir parçasıdır. Çalışanın kendini güvende ve desteklenmiş hissetmemesi, en az düşük ücret ya da uzun çalışma saatleri kadar işten ayrılma niyetini etkileyebilir.

bu bağlamda, Lin ve Huang'ın (2021) telekomünikasyon sektöründe yürüttüğü araştırma da hipotez 8'i destekleyen bulgular sunmaktadır. Bu çalışmada, güçlü bir öğrenme kültürüne sahip işyerlerinde çalışanların iş memnuniyetinin arttığı ve buna bağlı olarak işten ayrılma niyetlerinin azaldığı tespit edilmiştir. Öğrenme kültürü, kariyer gelişimi fırsatları ve çalışan destek programları, olumlu çalışma koşullarının somut göstergeleri arasında yer alır. Bu unsurlar, çalışanların işyerine olan bağlılıklarını güçlendirirken, işten ayrılma eğilimlerini de azaltmaktadır. Lin ve Huang'ın çalışması, H8 hipotezinde ele alınan çalışma koşulları kavramının yalnızca olumsuz değil, aynı zamanda olumlu yönlerinin de işten ayrılma niyeti üzerindeki belirleyici etkisini ortaya koyarak hipotezin geçerliliğini pekiştirmektedir.

5.7. Mesleki Tükenmişliğin Göçmen İşçilerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Araştırmamızda, göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetlerini etkilediği tespit edilmiş ve Hipotez 9 kabul edilmiştir. Hipotezi, göçmen işçilerin karşılaştığı zorlu ve çok katmanlı çalışma koşulları göz önüne alındığında güçlü bir temele sahiptir. Uzun süreli stresin yol açtığı mesleki tükenmişlik, duygusal yorgunluk, işe karşı ilgisizlik ve kişisel başarı hissinde azalma ile kendini gösterir. Dil bariyerleri, ayrımcılık, düşük ücret, kariyer fırsatı eksikliği ve sosyal destek yoksunluğu gibi faktörler, göçmen işçilerin bu tükenmişlik sürecini daha yoğun yaşamalarına neden olur.

Aydın ve Akgemci (2020) tarafından yapılan araştırma, tükenmişlik düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetinin de anlamlı biçimde yükseldiğini ortaya koyarak hipotezi doğrudan desteklemektedir. Benzer şekilde, Dede, Yılmaz ve Çakınberk (2014) çalışması, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini artırdığını göstermiştir. Bu çatışma, göçmen işçilerde daha yaygın görülmekte ve tükenmişlik üzerinde dolaylı ancak önemli bir etkide bulunmaktadır. neticede hem doğrudan hem de dolaylı bulgular, mesleki tükenmişliğin göçmen işçilerin işten ayrılma niyetlerinde belirleyici bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Hipotezin geçerliliğini güçlü biçimde desteklemektedir.

Mevcut bulgularımız, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dair genel literatürdeki tespitlerle de tutarlılık sergilemektedir. Çankaya (2020), hastane çalışanlarında iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Bekçi ve diğerleri (2019) muhasebe meslek elemanları üzerinde yaptıkları çalışmada, artan stres düzeylerinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte, Karabay (2015) tarafından sağlık sektöründe yapılan çalışma da, iş stresinin işten ayrılma niyetini artırdığını ve aralarında pozitif bir korelasyon bulunduğunu gözlemlemiştir.

Bu çalışmalar, farklı sektörlerdeki çalışanlar üzerinde yürütülmüş olmasına rağmen, stresin ve bunun doğal bir sonucu olan tükenmişliğin çalışanların işten ayrılma eğiliminde merkezi bir rol oynadığını ortak bir paydada buluşturmaktadır. Göçmen işçilerin karşılaştığı özgün zorluklar (dil bariyerleri, ayrımcılık, düşük ücret vb.), mesleki tükenmişliği daha da derinleştirerek, bu genel eğilimi onlar için daha belirgin kılmaktadır.

5.8. Mesleki Tükenmişliğin Aracılık Rolü

Araştırmamızın bulgularına göre, göçmen işçilerin çalışma koşulları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide mesleki tükenmişliğin aracı bir rol oynadığı tespit edilmiş ve Hipotez 10 kabul edilmiştir. Bu hipoteze göre, olumsuz çalışma koşulları doğrudan işten ayrılma niyeti yaratmaktan ziyade, önce mesleki tükenmişliğe neden olmaktadır. Tükenmişlik ise işten ayrılma niyetini artırarak bu etkiyi dolaylı olarak iletmektedir. Böylece hipotez, göçmen işçilerin işten ayrılma kararlarını yalnızca dışsal koşullar üzerinden değil, bu koşulların psikolojik etkileri üzerinden de değerlendirme imkanı sunmaktadır.

Bu bulgu, iş yaşamındaki olumsuzlukların çalışan memnuniyetini düşürerek tükenmişliğe yol açtığını ve bunun da işten ayrılma niyetini artırdığını belirten literatürle uyum içindedir. İş ortamında yaşanan sıkıntıların, özellikle kurumun çalışanlarını ödüllendirmemesinin, çalışanın yaptığı işle ilgili doyumun azalmasına neden olduğu belirtilmektedir. Bu iş doyumunu kaybı ise iş ortamının ahenginin bozulmasına, ekip çalışmasının zarar görmesine, kutuplaşmaların artmasına ve yönetimin suçlanmasına yol açarak, sonuç olarak bitkinlik, tükenmişlik ve bireyin kendisini yetersiz görmesiyle sonuçlanmaktadır. Mevcut çalışmamızın ortaya koyduğu üzere, göçmen işçilerin sıklıkla karşılaştığı düşük ücret, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, güvencesizlik, ayrımcılık, sosyal destek eksikliği ve kariyer gelişimi imkanlarının yetersizliği gibi unsurlar, yüksek düzeyde stres ve baskı yaratmaktadır. Bu durum, zamanla mesleki tükenmişliğe yol açarak bireyde duygusal tükenme, işe karşı ilgisizlik (duyarsızlaşma) ve kişisel başarı hissinde azalma gibi belirtilerle kendini göstermektedir. Bu bağlamda, tükenmişlik düzeyinin artması, iş doyumunu azaltmakta, motivasyon kaybı ve kuruma bağlılıkta zayıflama ile sonuçlanmakta, nihayetinde işten ayrılma niyetini güçlendirmektedir.

Faiz (2019), Düzce merkezde farklı sektörlerde çalışan satış elemanları üzerinde yaptığı çalışmada, aşırı iş yükü ve tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş ve duyarsızlaşma ile duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Çalışkan ve Pekkan (2019) ise Mersin'deki özel hastane çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki olduğunu saptamışlardır. Yıldız (2018) da Bodrum'daki konaklama işletmelerinin yiyecek-içecek departmanında çalışan personelin tükenmişlik seviyesini incelemiş ve bu çalışanlarda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı

hissi alt boyutlarının yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgular, mevcut çalışmamızın göçmen işçilerde gözlemlediği tükenmişlik belirtileriyle tutarlıdır.

Bu bulgular, Yücel ve Koçak'ın (2018) Erzincan'da bir devlet hastanesinde gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarıyla anlamlı bir paralellik göstermektedir. Söz konusu çalışmada, sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyi arttıkça iş memnuniyetlerinin azaldığı ve işten ayrılma niyetlerinin yükseldiği belirlenmiştir. Ayrıca, tükenmişliğin bu iki değişken arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Bu durum, psikolojik tükenmişliğin hem iş doyumunu doğrudan etkilediğini hem de işten ayrılma kararının şekillenmesinde belirleyici bir mekanizma olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmalar farklı meslek gruplarında ve bağlamlarda tükenmişliği incelemiş olsa da, tükenmişliğin çalışan refahı üzerindeki olumsuz etkilerini ve dolaylı olarak işten ayrılma niyetini nasıl etkileyebileceğini gösteren genel bir çerçeve sunmaktadır.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Göçmen işçilerin çalışma koşullarına ilişkin algılarının sosyodemografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelendiğinde, elde edilen bulgular doğrultusunda, göçmen işçilerin çalışma koşullarına ilişkin algıları sosyodemografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 4.11'deki bulgulara göre, göçmen işçilerin çalışma koşullarına ilişkin algıları üzerinde anlamlı ($p < 0.05$) farklılık gösteren sosyodemografik değişkenler; medeni durum, asıl mesleğini yapma durumu ve ayrımcılığa uğrama durumu gösterilebilir.

Araştırmaya katılan 457 göçmen işçinin yaş dağılımlarına bakıldığında; %37,9'u ($n=173$) 39 yaş ve üzeri, %31,3'ü ($n=143$) 31-38 yaş aralığında ve %29,3'ü ($n=134$) 18-30 yaş aralığındadır. Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde; %59,3'ü ($n=271$) erkek ve %40,7'si ($n=186$) kadındır. Medeni durum bakımından işçilerin %74,6'sı ($n=341$) evli, %25,4'ü ($n=116$) bekârdır.

Eğitim durumuna göre dağılımda, en büyük grubu %38,1 ($n=174$) ile lisans mezunları oluşturmakta; bunu %20,8 ($n=95$) ile ilkokul-ortaokul mezunları, %15,8 ($n=72$) ile lise mezunları, %14,4 ($n=66$) ile lisansüstü mezunları ve %10,9 ($n=50$) ile ön lisans mezunları izlemektedir. Uyruk dağılımı incelendiğinde, %91,0'ı ($n=416$) Suriye uyruklu, %9,0'ı ($n=41$) ise Irak, İran, Tunus, Libya, Lübnan, Afganistan, Almanya, Somali, Sudan ve Mısır gibi ülkelerden gelmektedir.

Genel çalışma süresine göre; katılımcıların %56,9'u ($n=260$) 10-13 yıldır, %34,8'i ($n=159$) 0-9 yıldır ve %6,3'ü ($n=29$) 14 yıl ve üzeridir. Mevcut işteki çalışma süreleri ise; %34,4'ü ($n=157$) 5-8 yıl, %30,6'sı ($n=140$) 9 yıl ve üzeri, %29,8'i ($n=136$) ise 0-4 yıl olarak belirlenmiştir.

Göçmen işçilerin %60,4'ü ($n=276$) asıl meslekleri dışında çalışmakta, %39,6'sı ($n=181$) ise asıl mesleklerini sürdürmektedir. İş kazası geçirme durumuna ilişkin olarak; %62,1'i ($n=284$) iş kazası geçirmediğini, %9,6'sı ($n=44$) geçirdiğini belirtmiş; ancak bu soruya %28,2'lik bir oranla ($n=129$) cevap verilmemiştir. Ayrımcılık konusunda ise, katılımcıların %64,8'i ($n=296$) herhangi bir ayrımcılığa uğramadığını, %35,2'si ($n=161$) ise uğradığını ifade etmiştir.

Araştırma bulguları; göçmen işçilerin çalışma koşullarına ilişkin algılarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, uyruk, genel ve mevcut işteki çalışma süresi,

mesleki uyum durumu, iş kazası deneyimi ve ayrımcılığa uğrayıp uğramama gibi sosyodemografik değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu sonuç, göçmen işçilerin çalışma hayatındaki deneyimlerini şekillendiren çok boyutlu etkenlerin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

Araştırmada test edilen göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik ölçeğinden elde ettikleri puanları sosyodemografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelendiğinde, yapılan analizlerde bazı sosyodemografik değişkenler açısından mesleki tükenmişlik düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre, mesleki tükenmişlik puanları yaş gruplarına göre anlamlı biçimde farklılık göstermektedir. Özellikle 39 yaş ve üzeri işçilerin tükenmişlik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur (%37,9; n=173). Benzer şekilde, medeni duruma göre de anlamlı bir farklılık saptanmış; bekar göçmen işçilerin tükenmişlik düzeylerinin evli olanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir (%25,4; n=116).

Eğitim durumu açısından değerlendirildiğinde, lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan işçilerin tükenmişlik puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (%14,4; n=66). Bu durum, eğitim seviyesi yükseldikçe işin beklentileri karşılamama riski nedeniyle tükenmişlik hissinin arttığını düşündürmektedir.

Ayrıca, asıl mesleğinde çalışmayan göçmen işçilerin tükenmişlik düzeyleri, asıl mesleğinde çalışanlara kıyasla anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur (%60,4; n=276). Bu durum, mesleki yeterlilik ile yapılan iş arasındaki uyumsuzluğun tükenmişliği artıran önemli bir etken olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında test edilen göçmen işçilerin işten ayrılma niyeti ölçeğinden elde ettikleri puanları sosyodemografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelendiğinde, yapılan analizlerde bazı sosyodemografik değişkenler açısından işten ayrılma niyetinde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, yaş grupları açısından işten ayrılma niyeti puanları anlamlı şekilde farklılık göstermiştir. Özellikle 18-30 yaş aralığındaki göçmen işçilerin işten ayrılma niyeti daha yüksek bulunmuştur (%29,3; n=134). Bu durum, genç yaş grubundaki bireylerin iş güvencesi, tatmin düzeyi ve gelecek beklentileri açısından daha kararsız bir tutum sergilediklerini göstermektedir.

Medeni duruma göre de anlamlı bir fark gözlemlenmiş, bekar işçilerin işten ayrılma niyetleri evli olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde çıkmıştır (%25,4; n=116). Bu sonuç, aile sorumluluğu olmayan bireylerin iş değiştirme konusunda daha esnek olabileceğini düşündürmektedir.

Eğitim durumu da işten ayrılma niyetini etkileyen bir diğer değişken olarak öne çıkmıştır. Lisans ve lisansüstü düzeyinde eğitim almış işçilerin işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (lisans: %38,1; n=174; lisansüstü: %14,4; n=66). Bu bulgu, eğitim seviyesi yüksek bireylerin iş beklentilerinin karşılanmaması durumunda daha hızlı alternatif arayışına girebildiklerini göstermektedir.

Ayrıca, asıl mesleğinde çalışmayan göçmen işçilerin işten ayrılma niyetleri, asıl mesleğinde çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur (%60,4; n=276). Bu durum, meslek-iş uyumsuzluğunun işten ayrılma düşüncesi üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Göçmen işçilerin çalışma koşulları ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları, çalışma koşullarının mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta = -0,592$; $t = -15,649$; $p < 0,001$). Bu bulgu, göçmen işçilerin çalışma koşulları kötüleştikçe mesleki tükenmişlik düzeylerinin yükseldiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Göçmen işçilerin çalışma koşulları ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları, çalışma koşulları değişkeninin standartlaştırılmış regresyon katsayısının (β) -0,329 olduğunu ve bu negatif ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($t = -7,444$; $p < 0,001$). Bu bulgu, göçmen işçilerin çalışma koşulları iyileştikçe işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ortaya koymaktadır.

Göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları ($\beta = 0,337$; $t = 7,638$; $p < 0,001$), mesleki tükenmişlik düzeyinin artmasıyla birlikte göçmen işçilerin işten ayrılma niyetlerinin de arttığını açıkça göstermektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda test edilen çalışma koşullarının, göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi, çalışma koşulları kötüleştikçe göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yükseldiğini açıkça göstermektedir ($\beta = -0,592$; $t = -15,649$; $p < 0,001$). Kurulan regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu ($F = 244,885$; $p < 0,001$) ve çalışma koşullarının mesleki tükenmişlikteki toplam varyansın %35'ini ($R^2 = 0,350$) açıkladığı belirlenmiştir. Bu

durum, çalışma koşullarının göçmen işçilerde mesleki tükenmişliğin önemli bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılan aracılık analizi sonucunda, çalışma koşulları göçmen işçilerin işten ayrılma niyeti düzeylerini etkilemektedir. Analiz bulgularına göre, çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($B = -0,016$; $\beta = -0,200$; $p < 0,01$). Ayrıca, mesleki tükenmişlik aracılığıyla gerçekleşen dolaylı etki de anlamlıdır ($B = -0,010$; $\beta = -0,129$; $p < 0,01$). Toplam etki de anlamlı düzeydedir ($B = -0,027$; $\beta = -0,329$; $p < 0,01$). Bu bulgular, çalışma koşullarının işten ayrılma niyetini hem doğrudan hem de mesleki tükenmişlik aracılığıyla dolaylı olarak etkilediğini göstermektedir.

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları, mesleki tükenmişlik düzeyinin artmasıyla birlikte göçmen işçilerin işten ayrılma niyetlerinin de arttığını açıkça göstermektedir ($\beta = 0,337$; $t = 7,638$; $p < 0,001$). Modelin genel olarak anlamlı olduğu ($F = 58,343$; $p < 0,001$) ve mesleki tükenmişliğin işten ayrılma niyetindeki toplam varyansın %11,4'ünü ($R^2 = 0,114$) açıkladığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri işten ayrılma niyeti düzeylerini etkilemekte kabul edilmiştir. Göçmen işçilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, işten ayrılma niyeti düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı biçimde etkilemektedir.

Yapılan aracılık analizi sonuçlarına göre, göçmen işçilerin çalışma koşulları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide mesleki tükenmişliğin anlamlı bir aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Hayes'in PROCESS makrosu Model 4 kullanılarak yapılan aracılık analizi sonuçlarına göre;

- Çalışma koşullarının mesleki tükenmişlik üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlüdür ($B = -0,059$; $\beta = -0,591$; $t = -30,248$; $p < 0,001$),
- Mesleki tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır ($B = 0,180$; $\beta = 0,218$; $t = 4,052$; $p < 0,001$),
- Çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi de anlamlıdır ($B = -0,016$; $\beta = -0,200$; $t = -3,706$; $p < 0,001$).

Bu bulgular, mesleki tükenmişliğin, çalışma koşulları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi bir aracılık rolü oynadığını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, elde edilen bulgular, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin çalışanların işten ayrılma niyetini azaltabileceğini ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır.

6.2. Öneriler

Araştırma bulguları doğrultusunda, göçmen işçilerin çalışma koşullarına ilişkin algılarının çeşitli sosyodemografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, göçmen işçilerin çalışma yaşamındaki deneyimlerini iyileştirmek ve karşılaştıkları yapısal sorunlara çözüm üretmek amacıyla bir dizi öneri geliştirilmiştir.

Her şeyden önce, politika yapıcılar ve karar vericiler, göçmen işçilerin yaş, eğitim düzeyi, uyruk ve mesleki geçmiş gibi özelliklerini dikkate alarak daha kapsayıcı ve adil çalışma politikaları oluşturmalıdır. Farklı grupların ihtiyaçlarının birbirinden farklılık gösterebileceği gerçeğinden hareketle, homojen olmayan bu yapıyı göz önünde bulunduran esnek yaklaşımlar benimsenmelidir.

Göçmen işçilerin önemli bir kısmının kayıt dışı çalıştığı veya yalnızca sınırlı süreli ve alanla sınırlı çalışma izinleriyle istihdam edildiği dikkate alındığında, çalışma izni süreçlerinin daha kapsayıcı, erişilebilir ve esnek hale getirilmesi gerekmektedir. Mevcut yasal çerçeve sadeleştirilmeli hem işverenlerin hem de işçilerin bürokratik engeller nedeniyle kayıt dışı istihdama yönelmelerinin önüne geçilmelidir. Bu kapsamda, kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik denetimler artırılmalı, etkili bir izleme ve kontrol sistemi kurulmalı ve caydırıcı yaptırımlar uygulanmalıdır. Aynı zamanda, kayıtlı istihdamı teşvik edecek vergi indirimi, sigorta prim desteği ve rehberlik hizmetleri gibi destekleyici mekanizmalar hayata geçirilmelidir. Halihazırda kayıt dışı çalışan göçmen işçilere yönelik olarak, belirli kriterleri karşılayan bireylerin yasal statü kazanmasını sağlayacak düzenli göçmenlik programları oluşturulmalı bu sayede bireylerin çalışma izinlerine kavuşmaları, sosyal güvenlik sistemine dahil olmaları ve temel haklara erişimleri sağlanmalıdır.

Göçmen işçilerin hakları, yükümlülükleri ve çalışma izinleri konularında bilgilendirilmesi amacıyla çok dilli rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunulmalı, bu süreçte sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumları arasında iş birliği artırılmalıdır.

Asgari ücretin altında ödeme yapan işverenlere karşı idari ve hukuki yaptırımlar kesin biçimde uygulanmalıdır. Göçmen işçilerin yoğun olarak istihdam edildiği sektörlerde (örneğin inşaat, tarım, tekstil, hizmet sektörü) bölgesel ve sektörel denetim ekipleri oluşturularak, ücret, sosyal güvenlik ve çalışma sürelerine dair temel hakların yerinde ve düzenli şekilde denetlenmesi sağlanmalıdır.

Ayrımcılıkla mücadele kapsamında, göçmen işçilere yönelik alay, küçümseme ve dışlayıcı davranışların önüne geçilmesi amacıyla işyerlerinde saygıya dayalı kurumsal kültür inşa edilmeli ve tüm çalışanlara yönelik olarak kapsayıcılık, farklılıkların değeri ve birlikte çalışma etiği gibi konularda düzenli farkındalık eğitimleri verilmelidir.

Ayrımcı söylem, davranış ve uygulamalara karşı işyerlerinde sıfır tolerans politikası benimsenmeli bu tür davranışlarda bulunan personele yönelik disiplin süreçleri açıkça tanımlanmalıdır. Kurum içi kural ve yönergeler açık, anlaşılır ve çok dilli biçimde hazırlanmalıdır. Yöneticiler ve bölüm liderleri, göçmen işçilere karşı olumlu ve örnek teşkil eden davranışlar sergileyerek çalışanlara rol model olmalı, pozitif iletişim ve eşitlik temelli iş ilişkileri kurum içi politikalarla desteklenmeli ve ödüllendirilmelidir. Farklı kültürel geçmişlere sahip bireylerin bir arada uyum içinde çalışmasını kolaylaştırmak adına çok kültürlü iş gücüne yönelik eğitim programları yaygınlaştırılmalıdır. Bu eğitimlerde önyargıların sorgulanması, kültürel empati geliştirme ve birlikte üretimin önemi vurgulanmalıdır. İşverenler, göçmen işçilere yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve işyerinde kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlanması adına insan kaynakları politikalarını gözden geçirmeli etik çalışma ilkeleri, kurumsal sosyal sorumluluk ve insan hakları temelli eğitim programlarına dahil edilmelidir. Göçmen işçilerin düşük ücret ve kötü çalışma koşullarıyla mücadele edebilmelerinde örgütlü yapılar büyük rol oynamaktadır. Bu bağlamda, göçmen işçilerin sendikalara katılımı teşvik edilmeli sendikalar, bu gruplara özel bilgilendirme, hak arama ve savunuculuk faaliyetleri yürütmelidir. Ücret eşitsizliği ile mücadele kapsamında, göçmen işçilerin ücretlerinin yerel işgücü ile eşit haklar temelinde ve asgari ücretin altında olmayacak şekilde yasal güvenceye alınması sağlanmalı bu alanda denetim ve düzenlemeler ulusal düzeyde güçlendirilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri de özellikle iş kazası riski yüksek olan sektörlerde çalışan göçmen işçiler açısından güçlendirilmelidir. Anadilde desteklenen eğitim materyalleri ile bilgiye erişim sağlanmalı ve düzenli bilgilendirme programları yürütülmelidir.

Ayrıca, asıl mesleği dışında çalışan göçmen işçilerin bilgi ve beceri düzeylerini belirlemeye yönelik sistematik değerlendirmeler yapılmalı, bireylerin yetkinliklerine

uygun istihdam alanlarına yönlendirilmesi teşvik edilmelidir. Bu uygulama hem bireysel düzeyde mesleki doyumu artıracak hem de genel anlamda iş gücü israfının önüne geçilmesine katkı sağlayacaktır.

Son olarak, göçmen işçilerin yaşadığı ayrımcılık, düşük gelir, güvencesiz çalışma gibi sorunların tespiti ve ilgili kurumlara iletilmesi amacıyla sosyal hizmet kurumları ile sivil toplum kuruluşlarının iş birliği içinde çalışması teşvik edilmeli bu alanda aktif savunuculuk faaliyetleri yürütülmelidir. Aynı zamanda, hak ihlallerine karşı başvuru yapılabilecek çok dilli ve erişilebilir şikâyet mekanizmaları geliştirilerek, bu sistemlerin güvenli, gizli ve etkili biçimde çalışması garanti altına alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adar, A. Ş. (2018). Türkiye'de Yeni Prekarya Suriyeli İşgücü Mü? Çalışma ve Toplum, 1(56), 13-36.
- Ağdelen, Z., & Erkut, H. (2010). İnsan kaynakları yönetiminin firma finansal performansı üzerindeki etkisi. *İTÜ Dergisi/d*, 2(4), 3-14
- Akalın, S. (2014). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Rehber Öğretmenlerin Kaynaştırma Uygulamalarına İlişkin Gereksinimleri. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 6(1), 115-142.
- Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Aşırı İş Yükü Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 3(3), 215-230. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.558557>
- Akdoğan, N. (2019). *Uluslararası göç kavramı çerçevesinde Türkiye’de göç yönetimi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/612230>
- Akgunduz, Y., & Eryılmaz, G. (2018). Does Turnover Intention Mediate The Effects of Job Insecurity and Co-Worker Support on Social Loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Akıl, H. (2005). Göçmen İşçilerin Çalışma Koşulları. Türkiye Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 6(21), 12-16.
- Akıncı, B., Nergiz, A., & Gedik, E. (2015). Uyum Süreci Üzerine Bir Değerlendirme: Göç ve Toplumsal Kabul. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 58-83.
- Akkoyunlu Ertan, K., & Ertan, B. (2017). Türkiye’nin Göç Politikası. *Contemporary Research in Economics and Social Sciences*, 1(2), 7-39.
- Akman, B., Taşkın, N., Özden, Z., & Çörtü, F. (2010). Okul Öncesi Öğretmenlerinde Tükenmişlik Üzerine Bir Çalışma. *İlköğretim Online*, 9(2), 807-815.
- Akpınar, T. (2010). Türkiye'ye Yönelik Kaçak İşgücü Göçü. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(3), 1-22. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002171
- Akpınar, T. (2018). Türkiye’ye Yönelik Düzensiz Göçler ve Göçmenlerin İnşaat Sektöründe Enformel İstihdamı (Yüksek Lisans Tezi). Doktora Tezleri Dergisi, [Doktora Tezleri Dergisi'nin tam adı]. <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/520286>

- Akram, M. (2014). Citric Acid Cycle and Role of Its Intermediates in Metabolism. *Cell Biochemistry and Biophysics*, 68(3), 475–478.
- Aktel, M., & Kaygısız, Ü. (2018). Türkiye’de Göç Yöntemi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(2), 579-604.
- Akyıldız, C. (2021). Türkiye’deki Göçmen İşçilerin İSG Çerçevesinde İncelenmesi (Doktora tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye.
- Akyıldız, C., Ekmekci, İ., & Başlıgil, H. (2020). Göçmen İşçilerin İSG Faktörlerinin İncelenmesi, Sonuçlar Üzerindeki Tartışma ve Öneriler: Kapsam Belirleme Derlemesi. *GJES*, 6(2), 145–159.
- Alkan, E. (2019). *Seyahat Acentesi Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kayseri Örneği* (Master's thesis, Yozgat Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yozgat), 120.
- Altay, B., Gönener, D., & Demirkıran, C. (2010). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteğinin Etkisi. *Fırat Tıp Dergisi*, 15(1), 10–16.
- Arcury, T. A., Quandt, S. A., & Russell, G. B. (2013). Pesticide safety behaviors among Latino farmworkers in North Carolina: The role of risk beliefs, social context, and work experience. *American Journal of Industrial Medicine*, 56(2), 219–230. <https://doi.org/10.1002/ajim.22018>
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2015). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arıkök, D. (2022). Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Arı, .Y.S., Bal, A., & Bal, A. Ç. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanlar Üzerinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), 143-166.
- Ayar, S. (2011). *Çağrı Merkezlerindeki Çalışma Koşullarının Örgüte Yabancılaşma, Devamsızlık ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerine Etkileri: Bir Araştırma* [Unpublished Master's Thesis]. Beykent University.
- Aydın, A. U., & Akgemci, T. (2020). Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Bankacılık Sektörü Çalışanları Örneği. *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 103–114.

- Aytekin, B. A., & Rızvanoğlu, K. (2019). Creating Learning Bridges Through Participatory Design and Technology to Achieve Sustainability in Local Crafts: A Participatory Model to Enable The Transfer of Tacit Knowledge and Experience Between The Traditional Craftsmanship and Academic Education. *International Journal of Technology and Design Education*, 29, 603–632
- Babakus, E., Yavas, U., & Karatepe, O. M. (2008). The Effects of Job Demands, Job Resources and İntrinsic Motivation on Emotional Exhaustion and Turnover İntentions: A Study in The Turkish Hotel İndustry. *International Journal of Hospitality ve Tourism Administration*, 9(4), 384–404. <https://doi.org/10.1080/15256480802427339>
- Barut, Y., & Kalkan, M. (2002). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 66–77.
- Baş, M. (2023). Psikolojik Sözleşme İhlalinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü. *İzmir İktisat Dergisi*, 38(1), 125-141. <https://doi.org/10.24988/ije.1095087>
- Beğiş, G. B. (2019). Tükenmişlik Sendromu ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Bilek, Ö., Sandal, A., & Yıldız, A. N. (2019). Göçmenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları (s. 134). Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Bodur, N. D. (2022). İşgücü Talebinde Göçmen Emeginin Yeri: Denizli İli Örneği. *Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1170-1211.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel ¹ Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü.İ.B.F. ² Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Caxaj, C. S., & Cohen, A. (2019). “I Will Not Leave My Body Here”: Migrant Farmworkers’ Health and Safety Amidst a Climate of Coercion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(15), 2643.
- Cedillo, S., & Kloos, C. D. (2019). Mobile serious games in K–12 education: A systematic review. *Computers & Education*, 129, 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.10.005>
- Chen, C. T., Hu, H. H. S., & King, B. (2018). Shaping The Organizational Citizenship Behavior or Workplace Deviance: Key Determining Factors in The Hospitality Workforce. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.01.003>
- Civan, O. E. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar. *Ankara Barosu Dergisi*, 75(4), 203–290. <https://doi.org/10.30915/abd.463970>

- Civan, O. E., & Gökalp, A. (2011). Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği. *Çalışma ve Toplum*, 28(1), 233-264.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and An İntegration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–662. ¹
<https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed., p. 158). Sage Publications.
- Çağlar, T. (2018). Göç Çalışmaları İçin Kavramsal Bir Çerçeve. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 26-49.
- Çağlayan, S. (2006). Göç Kuramları, Göç ve Göçmen İlişkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (17), 67-91.
- Çakınberk, A. K., Dede, N. P., & Yılmaz, G. (2014). Relationship Between Organizational Trust and Organizational Silence: An Example of Public University. *Journal of Economics Finance and Accounting*, 1(2), 91–105.
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. U. (2019). The Effect of Burnout in Health Sector Employees on The Turnover İntention: The Mediation Role of Person-Organization Fit. *Business and Economics Research Journal*, 10(2), 469–481.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62–77.
<https://doi.org/10.17860/efd.24817>
- Çapri, B. (2013). Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu ile Eş Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu'nun Türkçe Uyarlaması ve Psikoanalitik-Varoluşçu Bakış Açısından Mesleki ve Eş Tükenmişlik İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1393-1418.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. 1 İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2 8(2), 153-168.
- Çetin, M. B., Özdemir, Y., Yıldırım, M., & Aytekin, M. A. (2024). Meslek Hastalıkları ve iş kazaları ile İlgili İstatistiksel Çalışmalar: Literatür Taraması. *JSAS*, 9, 106–121. <https://doi.org/10.52693/jsas.1446610>
- Cevrioğlu, E. (2007). *Lider-üye etkileşimi ile bireysel ve örgütsel sonuçlar arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme* [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Çevik, C., & Özkul, B. (2022). Çalışma Yaşamında Dezavantajlı Gruplar ve Eşitsizlikler. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(3), 611-618

- Çilengiroğlu, O. (2006). AB'ye Uyum Sürecinde Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye. <http://hdl.handle.net/20.500.12397/11855>
- Çivici, T. (2016). İş Doyumu, Demotivasyon Faktörleri ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Mimarlar Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 131-150.
- Çınar, S. (2018). İnşaat İşgücü Piyasasında Yeni Aktörler ve Yeni Çatışmalar: Türkiyeli İşçilerin Gözünden Suriyeli İnşaat İşçileri. *Çalışma Ve Toplum*, 1(56), 121-138.
- Çolak, B., Şişmanlar, Ş. G., Karakaya, İ., Etiler, N., & Biçer, Ü. (2012). Çocuk Cinsel İstismarı Olgularını Değerlendiren Meslek Gruplarında Dolaylı Travmatizasyon. *Anatolian Journal of Psychiatry / Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13(1), 54-58.
- Dedeoğlu, S. (2018). Tarımsal Üretimde Göçmen İşçiler: Yoksulluk Nöbetinden Yoksulların Rekabetine. *Çalışma Ve Toplum*, 1(56), 37-68.
- Demir, M. (2016). Türkiye’de Yabancıların Sosyal Güvenliği. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6(1), 70-93.
- Demir, N. (2009). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Öneri Dergisi*, 8(32), 193-202. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.696194>
- Dikkaya, M., & Dinçer, S. (2023). Türkiye İşgücü Piyasasında Suriyeli Sığınmacılar. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 187-198. <https://doi.org/10.52791/aksarayiibd.1261970>
- Dinç, K. (2018). Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Ana Bilim Dalı, Ankara, Türkiye.
- Dinç, M., Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2019). Örgütsel Nostaljinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 349-369. <https://doi.org/10.30794/pausbed.448324>
- Dolgun, U. (2010). Tükenmişlik Sendromu. İçinde D. Ergun Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (s. 287-310). Ekin Basım Yayın.
- Dönmez Kara, C. Ö. (2016). Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı: Suriyelilerin İşgücü Piyasasındaki Durumu. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(2), 151-174. <https://doi.org/10.32739/uskudarsbd.2.2.5>
- Ekici, S., & Tuncel, G. (2016). Göç ve İnsan. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 9-22. <https://doi.org/10.20493/bt.71783>
- Erem, F. (1978). Göçmen İşçilerin İnsan Hakları. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 35(1), 1-8. https://doi.org/10.1501/Hukfak_00000000854

- Eren, Z. (2019). Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Göçmen Çocukların Eğitim Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 213-234. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2019.19.43815-476805>
- Ereş, F. (2015). Türkiye’de Göçmen Eğitimi Sorunsalı ve Göçmen Eğitiminde Farklılığın Yönetimi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 17-30.
- Erdem, B., Gül, K., & Gül, M. (2013). Pazar Yönlülük, İnovasyon Yönlülük ve Firma Performansı İlişkisi: Ankara’da Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 74–104.
- Erdil, A., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Erat, S. (2004). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 163–186.
- Erdil, B. (2020). Göç ve Mülteci Hareketlerinin Türkiye’nin Göç Politikalarına Etkileri. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 71-86. <https://doi.org/10.47257/busad.842195>
- Erdoğan, S., Toksoz, G., ve Uluslararası Çalışma Ofisi-Ankara. (2013). *Türkiye’de Ev İşçileri*. ILO Raporu. (Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi, No. 42). Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması. VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Eroğlu, A. (2020). İş Yükünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İş Tatmini ve Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 213-227.
- Erol, A., Akarca, F., Değerli, V., Sert, E., Delibaş, H., Gülpek, D., & Mete, L. (2012). Acil Servis Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu. *Klinik Psikiyatri*, 15(2), 103–110.
- Faiz, S., Giovannelli, J., Podevin, C., Jachiet, M., Bouaziz, J. D., Reguiat, Z., ... & Groupe de Recherche sur l'Eczéma. (2019). Effectiveness and Safety of Dupilumab for The Treatment of Atopic Dermatitis in a Real-Life French Multicenter Adult Cohort. *Journal of the American Academy of Dermatology*, 81(1), 143–151.
- Gemici, N. B. (2016). Çalışma Hayatında Dezavantajlı Bir Grup: Göçmenler. *İş ve Hayat*, 2(4), 239-261.
- George, D., and P. Mallery. 2010. SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update. 10a ed. Boston: Pearson.
- Güllüppınar, F. (2013). Göç Olgusunun Ekonomi-Politiği ve Uluslararası Göç Kuramları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 53-84.

- Gültaç, A. S. (2023). İşgücünde Konuşulmayan Taraf: Göçmen İşçiler, İnsana Yakışır İş ve Sosyal Güvenlik. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 405-420. <https://doi.org/10.47525/ulasbid.1265713>
- Gün, İ., Söyük, S., & Özsarı, S. H. (2021). Sağlık Çalışanlarında İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Desteğin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Archives of Health Science and Research*, 8(2), 89-95. <https://doi.org/10.5152/ArcHealthSciRes.2021.21044>
- Günay, E., Atılğan, D., & Serin, E. (2017). Dünya’da ve Türkiye’de Göç Yönetimi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(2), 37-60.
- Günüşen, N. P., & Üstün, B. (2010). Türkiye’de ikinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire ve hekimlerde tükenmişlik: Literatür incelemesi. *DEUHYO ED*, 3(1), 40-51.
- Habip, E., & Koçoğlu Sazkaya, M. (2019). Mesleki Prestijin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Aracılık Rolü: Ulaşım Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 15(3), 834-857. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.2019355053>
- Halpin, Z. T. (1991). Kin Recognition Cues of Vertebrates. *Journal of Organizational Behavior*, 12(2), 257-278.
- Hatipler, M. (2018). Cumhuriyet Dönemi Balkan Göçlerinin Sosyal Politika Açısından Etkileri. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 423-445. <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.428682>
- Hazır, K., & Orel, O. (2014). Organize Perakende Sektöründe Çalışanların Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 143-160.
- İçduygu, A., & Aksel, D. B. (2012). Türkiye’de Düzensiz Göç. *Uluslararası Göç Örgütü Türkiye*.
- İnan, C. E. (2016). Türkiye’de göç politikaları: İskan Kanunları Üzerinden Bir İnceleme. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 10-33.
- İnce, C. (2019). Göç kuramları ve Suriye Göçü Üzerine Bir Değerlendirme. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 2579-2615. <https://doi.org/10.26466/opus.546737>
- İşcan, İ. H., & Demirel, T. (2023). COVID-19 Pandemisinin Göçmen İstihdamına Etkisi: Seçilmiş OECD Ülkeleri Üzerine Bir Panel Veri Analizi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 23(60), 471-493. <https://doi.org/10.21560/spcd.vi.1188229>
- Işıkkhan, V. (2016). Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu. *Akciğer Kanseri Tedavisi İçinde (ss. 366-391), Tüsad Eğitim Kitapları Serisi, Ankara*.

- İzgi, B. B., & Olcay, A. (2008). Çalışma Koşullarının Önemi: Gaziantep İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. ¹ Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(1), 43-62.
- İzmirli, L. A. (2017). Tüm göçmen işçiler ve aile fertlerinin haklarının korunmasına dair sözleşme çerçevesinde göçmen kadınlar. In *Second Mediterranean International Social Sciences Congress* (pp. 631–646).
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İst Tıp Fak Derg*, 68, 29–32.
- Kalaycı, C., & Civelek, G. (2021). Uluslararası İşgücü Göçünün Emek Piyasasına Etkileri. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 7(2), 313-326. <https://doi.org/10.20979/ueyd.971369>
- Karacaoğlu, K., & Çetin, İ. (2015). İş Yükü ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: AFAD Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 46–69.
- Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, 3(34), 15-73.
- Kara, E., Kaya, A., Başboğa, M. İ., Güvel, Ş., Çelik, C., & Koçak, B. (2020). Paternalist liderlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 118–138. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i4.1710>
- Kara, P., & Korkut, R. (2010). Türkiye’de Göç, İltica ve Mülteciler. *Türk İdare Dergisi*, 467(1), 153-162.
- Kara, P., & Nazik, E. (2018). Göçün Kadın ve Çocuk Sağlığına Etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 58-69.
- Karakaya, C. (2020). Avrupa’ya İşçi Göçünde Uyum ve Uyum Sürecinin Kuşaklararası Değerlendirilmesi. *Toplumsal Politika Dergisi*, 1(2), 116-133. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpd>
- Karakaya, H. (2020). Türkiye’de Göç ve Etkileri. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 93-130.
- Karanfiloğlu, M. (2019). Savaş, Kadın, Çocuk ve Göç Üzerine: Suriye Örneği. *Muhakeme Dergisi*, 2(1), 99–124. <https://doi.org/10.33817/muhakeme.508689>
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.2015.11.26.688>.
- Kaya, A. (2022). AB-Türkiye Mülteci Mutabakatı: Tampon ülke. *Tüsiad Küresel Siyaset Forumu Makale Dizisi*, 2, 5–18.

- Kaya, M., Yanar, H., Özbay, E., Sürmeli, U., Sağlam, E., Mishchenko, Y., & Yılmaz, Z. (2018). Daha Verimli Noninvaziv Beyin Makine Arayüzlerinin Geliştirilmesi.
- Kitapçı, H., Kaynak, R., & Ökten, S. (2015). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49–73. <https://doi.org/10.18825/iremjournal.109059>
- Kırgöz, Ö., Yüksel Kaçan, C., & Özdemir, A. (2024). Türkiye'de Yaşayan Hemşirelerin Göçmen Hastalara Bakım Verirken Yaşadıkları Sorunların İncelenmesi: Sistematiik Derleme. *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 6(1), 39–45. <https://doi.org/10.54061/jphn.1242986>
- Kızıldere, C., & Kalay, F. (2015). İş hayatındaki Tükenmişlik Sendromunun Ekonomik Yansımaları: Bir Literatür Araştırması. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4).
- Kocadaş, B. (2018). Suriyeli Sığınmacılar ve Çalışma Hayatı: Sorunlar, Tespitler ve Öneriler. *Sosyolojik Düşün*, 3(1-2), 1-13.
- Koçak, D., & Yücel, İ. (2018). İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Tükenmişliğin Aracılık Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Çalışma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 297-321.
- Köksal, H. (2022). *Uluslararası Belgeler Işığında Belçika'nın Göçmen İşçi Politikaları: Türk Göçmen İşçi Örneği* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Koo, B., Curtis, C., & Ryan, B. (2021). Examining The Impact of Artificial Intelligence on Hotel Employees Through Job Insecurity Perspectives. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102763.
- Koramşa, A. (2023). Sağlık Çalışanlarının Çalışma Koşulları ve Motivasyonları ile Finansal Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Mersin Üniversitesi Hastanesi Örneği. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 81-93.
- Korkmaz, M. (2018). Geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri ve Değerlendirmeler. *Sosyal Güvence*, (13), 57–83. <https://doi.org/10.21441/sguz.2018.64>
- Korkmaz, M., & Aydın Avcı, İ. (2020). Göç Edilen Ülkedeki Çalışma Yaşamının Göçmen Erkeklerin Sağlığı Üzerine Etkileri ve Halk Sağlığı Hemşiresinin Rolü. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 23(1), 157-161. <https://doi.org/10.17049/ataunihem.521079>
- Köse, Ö. (2019). *Presenteeism (İşte Var Olamama) ile Örgütsel Özdeşleşme ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Analizi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

- Kurçer, M. A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(3), 10-15.
- Kuşluvan, Z., & Kuşluvan, S. (2005). Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, (16), 183-203.
- Leka, S., & Jain, A. (2024). Conceptualising Work-Related Psychosocial Risks: Current State of The Art and Implications For Research, Policy and Practice. *Policy And Practice*.
- Marinakou, E., & Giousmpasoglou, C. (2019). Talent Management and Retention Strategies in Luxury Hotels: Evidence from Four Countries. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 3855-3878. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2018-0862>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A multidimensional perspective*. In Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed., s. 104). Consulting Psychologists Press.
- Mutlu, P., Mısırlı, K. Y., Kahveci, M., Akyol, A. E., Erol, E., Gümüşcan, İ., ... & Salman, C. (2018). Suriyeli Göçmen İşçilerin İstanbul Ölçeğinde Tekstil Sektörü Emek Piyasasına Eklemlenmeleri ve Etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(56), 69-92.
- Mutlu, H. G. (2024). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan SPA Terapisti Yabancı Kadınların Çalışma Koşulları ve Karşılaştıkları Zorluklar. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 427-444.
- Müller, T., Wagner, J., & Schmidt, M. (2023). Marriage and musculoskeletal disorders in German nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 79(2), 345-355. <https://doi.org/10.1111/jan.15055>
- Okutan, E., Yıldız, Ş., & Konuk, F. (2013). İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1-17.
- Onay, M., & Kılıcı, S. (2011). İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve aşçılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Öktem, Ş., Kızıltan, B., & Öztoprak, M. (2016). Örgütsel Güven İle Örgüt İkliminin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 163-186.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.

- Özbay, F., & Yücel, B. (2001). Türkiye’de Göç Hareketleri, Devlet Politikaları ve Demografik Yapı. Ferhunde Özbay vd. (Haz.), *Nüfus ve Kalkınma: Göç, Eğitim, Demokrasi, Yaşam Kalitesi* (ss. 1-68). Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü Yayınları.
- Özbezek, B. D., Paksoy, H. H., & Çopuroğlu, F. (2021). Covid-19 Pandemi Döneminde Sağlık Çalışanlarının Sosyal Destek Algılarının Tükenmişlik Düzeyine Etkisi. *IBAD*, (11), 413–434. <https://doi.org/10.21733/ibad.951414>
- Özbucak Albar, B., & Ofluoğlu, G. (2017). Çalışma Hayatında Mobbing ve Tükenmişlik İlişkisi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 538-550.
- Özcanarslan, F., & Ören, B. (2020). Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromu: Adana ili örneği. *Aydın Sağlık Dergisi*, 6(3), 298–313.
- Özer, F., & Yurdun, A. (2012). Birleşme/Devir Alma Süreci Yaşayan Örgütlerde Paternalist Liderlik Tipinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 71-80.
- Pang, L., Kucukusta, D., & Chan, X. (2015). Employee Turnover Intention in Travel Agencies: Analysis of Controllable and Uncontrollable Factors. *International Journal of Tourism Research*, 17, 577–590.
- Pan, H., Lan, S., Xu, S., Zhang, Q., Yao, H., Liu, Y., ... & Lin, Y. H. (2021). Ultrahigh Energy Storage in Superparaelectric Relaxor Ferroelectrics. *Science*, 374(6563), 100–104.
- Paydak, A. (2012). *Küreselleşme ile Değişen Göç Kavramı: Yasadışı Göç ve Türkiye’de Adana ili Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, Türkiye.
- Peynirci, İ. (2020). Bir Ortak Sağlık Güvenlik Birimine Kayıtlı İşçilerde Eğreti Çalışma Durumu ve İlişkili Sağlık Sorunlarının Değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Polat, S. (2009). İlköğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki. *Education Sciences*, 4(3), 1150-1159. <https://doi.org/10.12739/10.12739>
- Purani, K., & Sahadev, S. (2008). The Moderating Role of Industrial Experience in The Job Satisfaction, Intention to Leave Relationship: An Empirical Study Among Salesmen in India. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 23(7), 475-485.
- Rajendran, P., Maheshwari, U., Muthukrishnan, A., Muthuswamy, R., Anand, K., Ravindran, B., ... & Chung, W. J. (2021). Myricetin: Versatile Plant Based Flavonoid for Cancer Treatment by Inducing Cell Cycle Arrest and ROS-Reliant Mitochondria-Facilitated Apoptosis in A549 Lung Cancer Cells and in Silico Prediction. *Molecular and Cellular Biochemistry*, 476(1), 57–68.

- Rubinstein, L. V., Korn, E. L., Freidlin, B., Hunsberger, S., Ivy, S. P., & Smith, M. A. (2005). Design Issues of Randomized Phase II Trials and a Proposal for Phase II Screening Trials. *Journal of Clinical Oncology*, 23(28), 7199–7206.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599–627.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2).
- Samanlı, R. (2024). Hak Temelli Yaklaşım Çerçevesinde Göçmen İşgücünün Çalışma Hayatının Değerlendirilmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(47), 825-858. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.1488411>
- Sandhya, S., & Sulphey, M. M. (2020). Influence of Empowerment, Psychological Contract and Employee Engagement on Voluntary Turnover Intentions. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 325–349.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi- Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Serbest, S. (2022). *Kişiliğin Karanlık Yönünün İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracılık Etkisi: Ankara ili Örneği* (Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Singh, S. N., Mishra, S., & Kim, D. (1998). Related Burnout Among Faculty in Higher Education. *Psychological Reports*, 83(2), 463–473.
- Sirkeci, İ., & Yüceşahin, M. M. (2014). Editörden: Türkiye’de Göç Çalışmaları. *Göç Dergisi*, 1(1), 1-10.
- Srinivasan, S., & Ilango, P. (2013). Occupational Health Problems of Women Migrant Workers in Thogamalai, Karur District, Tamil Nadu, India. *International Research Journal of Social Sciences*, 2(2), 1–7.
- Şahin, Ç. (2018). Türkiye’de Kadın Göçmen İşçilerin Durumunun ‘Emek-Sermaye Çatışmasında’ Yeniden Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4(59), 2155-2192.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277–288.
- Şahin, Ş. (2018). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin, Türkiye , 31-62.
- Şıklar, E., & Tunalı, D. (2012). Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Eskişehir Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (33).

- Taherdoost, H. (2017). Determining Sample Size; How to Calculate Survey Sample Size. *International Journal of Economics and Management Systems*, 2, 237–239.
- Tamer, M. (2020). Göç, Göçün Nedenleri ve Uluslararası Göç Üzerine Kavramsal Bir Analiz. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(60), 2808-2818. <https://doi.org/10.26450/jshsr.2070>
- Tan, K.-L., Sim, P.-L., Goh, F.-Q., Leong, C.-M., & Ting, H. (2020). Overwork and Overtime on Turnover İntention in Non-Luxury Hotels: Do İncentives Matter? *Journal of Hospitality and Tourism Insights*. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0104>
- Taşlıyan, M., Engizek, H., & Gül, N. (2017). Tükenmişlik, İş Tatmini ve Esnek Çalışma Saatleri: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Çalışma. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 10(2), 111-125.
- Taştekin, N. (2020). *Türkiye’de İç Göç’ün Etkileri Üzerine Üç Deneme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (t.y.). *Çalışma izin istatistikleri*. Erişim tarihi: 3 Eylül 2025, <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-izin-istatistikleri>
- Tekingündüz, S., Top, M., & Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkileri İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*(4), 39-64.
- Tellal, E. (1994). Göçmen İşçiler, Yaşam Koşulları ve Son Uluslararası Sözleşme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(03).
- Tokol, A., & Emirgil, B. F. (2022). Göçmen İşçiler ve Sendikalar: Sosyal haklar ve İkilemler Bağlamında Sendikal Stratejiler. *Çalışma ve Toplum*, 75(4), 2509-2548. <https://doi.org/10.54752/ct.1191414>
- Toksöz, G., Erdoğan, S., & Kaşka, S. (2012). Türkiye’ye Düzensiz Emek Göçü ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları. *Iom Türkiye*, 1(1), 1-93.
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., & Mutanen, P. (2005). The Process of Burnout in White-Collar and Blue-Collar Jobs: Eight-Year Prospective Study of Exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 26(5), 425–441.
- Triana, M. D. C., García, M. F., & Colella, A. (2010). Managing Diversity: How Organizational Efforts to Support Diversity Moderate The Effects of Perceived Racial Discrimination on Affective Commitment. *Personnel Psychology*, 63(4), 817-843.
- Tuğrul, B., & Çelik, Ü. P. E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(12), 1–11.

- Tuna, M. (2007). Personal Devir Oranı Analizi: Ankara’da Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anatolia: Turizm Arastirmalari Dergisi*, 18(1),45-52.
- Turunç, D. Ö. (2011). Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(1), 143-166.
- Tuzcu, A., & Bademli, K. (2014). Göçün Psikososyal Boyutu. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar - Current Approaches in Psychiatry*, 6(1), 56-66.
- Tümkiye, S., Çam, S., & Çavuşoğlu, İ. (2009). Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu'nun Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 387–398.
- Tümkiye, T., Beishuizen, A., Wolvers-Tettero, I. L., & Van Dongen, J. J. (1996). Identification of Immunoglobulin Lambda Isotype Gene Rearrangements By Southern Blot Analysis. *Leukemia*, 10(11), 1834–1839.
- Tümtaş, M. S., & Ergun, C. (2016). Göçün Toplumsal ve Mekansal Yapı Üzerindeki Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1347-1359.
- Uler, E. (2020). Tükenmişlik ve Örgütsel Tükenmişlik Üzerine Literatür Taraması. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 6(Special Issue), 36–45.
- Uludağ, G. (2019). Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), 2043-2056.
- Ünal, R., & Gedik, M. (2022). Türkiye’de Göç Yönetimi ve Sosyal Hizmet Bakış Açısından Değerlendirilmesi. *Toplumsal Politika Dergisi*, 3(1), 52-70.
- Ünsal, A. (2019). Uluslararası Göç Kavramı ve Uluslararası Göçün Ülke Ekonomileri Üzerinde Muhtemel Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 18, 50-61.
- Wadsworth, E., & Walters, D. (2019). *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 Years of Experience*.
- Xiaoming, Y., Ma, B.-J., Chang, C. L., & Shieh, C.-J. (2014). Effects of Workload on Burnout and Turnover İntention of Medical Staff: A Study. *Ethno Med*, 8(3), 229–237.
- Yakut, H. İ., Kapısız, S. G., Durutuna, S., & Evran, A. (2013). Sağlık Alanında Çalışma Yaşamında Tükenmişlik. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Fen ve Uygulamalı Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(38), 1564–1571.
- Yalçın, S. (2018). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve Akademik İyimserlik Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Yaman Kennedy, E., Çelik, A., & Kayagil, M. E. (2022). Uluslararası Standartlar Işığında Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sosyal Koruma Politikaları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 2426-2445. <https://doi.org/10.21547/jss.1183612>
- Yaman, K., & Koramşa, A. (2023). ABD'deki tıbbi cihaz şirketlerinin TOPSIS ve PROMETHEE yöntemleri ile karşılaştırılması: COVID-19 öncesi ve sonrası. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 380-399. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/fesa/issue/80185/1316286>
- Yazıcıoğlu, M. Ö., Yılmaz, A., Kocaöz, S., Özçağlayan, R., & Parlak, Ö. (2021). Risks and Prediction of Postoperative Hypoparathyroidism Due to Thyroid Surgery. *Scientific Reports*, 11(1), 11876.
- Yıldırım, B., & Kılıç, C. (2021). Post-Endüstriyel Çağda Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulamaları. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 66, 201-220.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-50.
- Yıldız, S., Yalavaç, S., & Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye'deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 8(2), 157-170.
- Yılmaz, A. (2014). Uluslararası Göç: Çeşitleri, Nedenleri ve Etkileri. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1685-1704.
- Yılmaz, G. (2005). Emek Göçünün Tarihsel Arka Planı AB'de Göçmen İşçilerin Durumu. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 6(23), 2-7.
- Yousefi, H., & Abedi, H. A. (2007). Level of patient satisfaction with nursing care in hospitals of Isfahan, Iran. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 12(1), 1-6.
- Zhang, Z. J., Wang, X. M., & McAlonan, G. M. (2012). Neural Acupuncture Unit: A New Concept for Interpreting Effects and Mechanisms of Acupuncture. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 2012(1), 429412.
- Zhao, X., Ghiselli, R., Law, R., & Ma, J. (2016). Motivating Frontline Employees: Role of Job Characteristics in Work and Life Satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Management*, 27, 27-38. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2016.01.010>

EK-1 Anket Formu

Sayın katılımcı,

Bu anket çalışması göçmen işçilerde çalışma koşulları işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemektir. Anket sonucunda toplanan veriler, isim verilmeden topluca değerlendirilecek olup sadece bilimsel amaçla kullanılacak, üçüncü şahıs ve kuruluşlara aktarılmayacaktır. Bu nedenle sorulara içtenlikle ve gerçek durumu yansıtır şekilde cevap vermeniz yeterli olacaktır. Göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Demografik sorular:

1. Yaş:
2. Cinsiyet:
3. Medeni durum:
4. Eğitim durumu: İlkokul-Ortaokul () Lise ve Dengi () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü ()
5. Uyruk:
6. Ne kadar süredir göçmensiniz (yıl):
7. Asıl Mesleğiniz:
8. Türkiye'deki yaptığınız iş:
9. Ne kadar süredir bu işi yapıyorsunuz:
10. İş kazası geçirdiniz mi? () Evet () Hayır
11. İş yerinde herhangi bir ayrımcılığa maruz kaldınız mı?

Çalışma Koşulları Ölçeği 5= Çok tatmin edici 4= Tatmin edici 3=Ne tatmin edici ne değil 2=Tatmin edici değil 1=Hiç tatmin edici değil	Çok tatmin edici	Tatmin edici	Ne tatmin edici ne değil	Tatmin edici değil	Hiç tatmin edici değil
1. İşyerinin çalıştırdığı elemana karşı tutumu	5	4	3	2	1
2.Çalışanların işlerini kontrol edebilmeleri	5	4	3	2	1
3.İşyerinin yönetilme şekli	5	4	3	2	1
4.Çalışılan işyerinin fiziki şartları	5	4	3	2	1
5.İşyeri yönetimine çalışanların güvenmesi	5	4	3	2	1
6.İşyeri yönetiminin kurallarının pratikte uygulanma şekli	5	4	3	2	1

7.Çalışanların karar verme sürecine katılımı	5	4	3	2	1
8.İş arkadaşları arasındaki işbirliği havası	5	4	3	2	1
9. Çalışma arkadaşları ile yakın ilişkiler kurma imkanı	5	4	3	2	1
10.Çalışma arkadaşları arasındaki samimiyet	5	4	3	2	1
11.Diğer çalışanlarla arkadaşlık kurabilme kolaylığı	5	4	3	2	1
12.Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle geçinme tarzı	5	4	3	2	1
13.İşin iyi yapıldığı zaman takdir edilmesi	5	4	3	2	1
14.Yapılan işin önemsenmesi	5	4	3	2	1
15.İşin iyi yapılması durumunda ödüllendirme şekli	5	4	3	2	1
16.İşin iyi yapılması durumunda belirtiliş tarzı	5	4	3	2	1
17.Çalışanların görevlini en iyi şekilde yapmaya gösterdikleri çaba	5	4	3	2	1
18.Çalışanların kendi işlerinde en iyi olma arzuları	5	4	3	2	1

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği					
Muhtemelen önümüzdeki 1-2 yıl içinde çalıştığım işten ayrılacağım	1	2	3	4	5
Muhtemelen önümüzdeki yıl yeni bir iş arayacağım	1	2	3	4	5
Gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arıyor olacağım	1	2	3	4	5

Tükenmişlik Ölçeği							
İş ortamınız ve mesleğinizle ilgili olarak aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtiniz. 1- Hiçbir zaman 2- Sadece 1 defa 3- Nadiren 4- Bazen 5- Sık sık 6- Çoğunlukla 7- Her zaman							
Yorgun	1	2	3	4	5	6	7
Hayal kırıklığına uğramış	1	2	3	4	5	6	7
Umutsuz	1	2	3	4	5	6	7
Kapana kısılmış	1	2	3	4	5	6	7
Çaresiz	1	2	3	4	5	6	7
Çökmüş	1	2	3	4	5	6	7
Zayıf	1	2	3	4	5	6	7
Güvensiz	1	2	3	4	5	6	7
Uyuma güçlüğü	1	2	3	4	5	6	7
Yeter artık dayanamıyorum	1	2	3	4	5	6	7