

**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HAVACILIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE ZORUNLU VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞTEN AYRILMA
NİYETİNİN ARACI ROLÜ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Tuba BAYAR**

**Danışman
Doç. Dr. Daimi KOÇAK**

Temmuz 2023. ERZİNCAN

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.



TUBA BAYAR

T.C.

ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Ana Bilim Dalı : Havacılık Yönetimi

Program Adı : Tezli Yüksek Lisans

Tez Başlığı : İş Güvencesizliği ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki
İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Ön söz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 76 sayfalık kısmına ilişkin 04/07/2023 tarihinde **Turnitin** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı: %14' dür. Filtrelemeye alıntılar dâhil edilmiştir.

Filtrelemede yedi (7) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç tutulmuştur.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 04/07/2023

Danışman: Doç. Dr. Daimi KOÇAK

Öğrenci: Tuba BAYAR

KILAVUZA UYGUNLUK

“İş Güvencesizliği ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma” başlıklı Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Tuba BAYAR

Danışman

Doç. Dr. Daimi Koçak

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Doç. Dr. Daimi KOÇAK danışmanlığında **Tuba BAYAR** tarafından hazırlanan “**İş Güvencesizliği ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Havacılık Yönetimi Ana Bilim Dalı’nda **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

04/07/2023

JÜRİ:

Danışman : **Doç. Dr. Daimi KOÇAK** (İmza)

Üye : **Prof. Dr. İlhami YÜCEL** (İmza)

Üye : **Doç. Dr. Gökhan KERSE** (İmza)

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun /.... /..... tarih vesayılı kararı ile onaylanmıştır.

..... /..... /2023

Prof. Dr. Necdet TOZLU

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Yüksek lisans eğitimim sürecince yardımını, bilgisini ve desteğini benden esirgemeyen, öğrencilerine olan tutumunu kendime her zaman örnek alacağım kıymetli danışmanım sayın Doç. Dr. Daimi KOÇAK’a teşekkür ederim.

Anketlerin dağılmasında ve verilerin toplanmasında yardımlarını esirgemeyen Samsun Üniversitesi Havacılık Yönetimi bölümündeki saygıdeğer hocalarıma ve değerli dostlarım Buse GENÇ, Öznur DEMİR ve Edanur ATILAY’a teşekkür ederim.

Bugünlere gelene kadar benden desteğini ve sevgisini hiç eksik etmeyen, en büyük emektarlarım sevgili annem Nesrin SUYURDU ve babam Şükrü SUYURDU başta olmak üzere kardeşlerime teşekkür ederim.

Son olarak bu zorlu süreçte ne kadar uzak olsak da desteğini bir an olsun benden esirgemeyen ve en büyük motivasyon kaynağım olan sevgili eşim Yusuf BAYAR’a tüm fedakarlıkları için teşekkür ederim.

Kalbimde nice güzel anıları miras bırakan biricik dedeme ithafen..

Tuba BAYAR, Erzincan,2023

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ARACI ROLÜ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Tuba BAYAR

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi,

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Temmuz 2023

Danışman: Doç. Dr. Daimi KOÇAK

ÖZET

Örgütlerin performansı, verimliliği, rekabet avantajı elde etmeleri ve bunu sürdürülebilir kılmaları çalışanlarının rol tanımları dışında gönüllü olarak gerçekleştirdiği davranışlarla yakından ilişkilidir. Çalışanların kendisinden beklenen bu ekstra rol davranışlarını çeşitli baskılar altında ve yapmak zorunda hissettikleri için göstermeleri ise zorunlu vatandaşlık davranışı olarak tanımlanmaktadır. Literatürde henüz yeni bir kavram olan ve örgütlerin genellikle olumsuz çıktıları ile ilişkilendirilen zorunlu vatandaşlık davranışının nedenleri ve sonuçları hakkında alanyazında yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmanın amacı havacılık sektöründe görev yapan çalışanların iş güvencesizliği algıları ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetlerinin aracı rolünü incelemektir. Araştırma örneklemini belirlemede kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış, 213 katılımcıdan veriler anket yöntemi ile online olarak toplanmıştır. Araştırma verileri SPSS ve AMOS programları ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu ve bu etkiye işten ayrılma niyetinin aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti

**THE MEDIATING ROLE OF TURNOVER INTENTION IN THE RELATIONSHIP
BETWEEN JOB INSECURITY AND COMPULSORY CITIZENSHIP
BEHAVIOUR: A RESEARCH IN AVIATION INDUSTRY**

Tuba BAYAR

**Erzincan Binali Yıldırım University,
Graduate School of Social Sciences**

Master Thesis, July 2023

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Daimi KOÇAK

ABSTRACT

The performance, productivity, competitive advantage and sustainability of organizations are closely related to the behaviours that employees perform voluntarily outside their role definitions. When employees perform these expected extra role behaviours under various pressures and they feel obliged to do, it is defined as compulsory citizenship behaviour. There are not enough studies in the literature on the causes and consequences of compulsory citizenship behaviour, which is a new concept in the literature and is generally associated with negative outcomes of organisations. The purpose of this study is to examine the mediating role of turnover intentions in the relationship between job insecurity perceptions and their compulsory citizenship behaviours of employees working in the aviation sector. Convenience sampling method was used to determine the research sample and data were collected online by survey method from 213 participants. The research data were analysed with SPSS and AMOS programs. As a result of the analyses, it was determined that job insecurity has a positive and significant effect on compulsory citizenship behaviour and this effect is mediated by turnover intentions.

Keywords: Job Insecurity, Compulsory Citizenship Behaviour, Turnover Intention

İÇİNDEKİLER

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ARACI ROLÜ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
TEZ ÖZGÜNLÜK SAYFASI	ii
KILAVUZA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY TUTANAĞI	iv
ÖN SÖZ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1.1. İş Güvencesizliği Kavramı	4
1.2. İş Güvencesizliği Modelleri	6
1.2.1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli.....	6
1.2.2. Jacobson'un İş Güvencesizliği Modeli.....	8
1.2.3. Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli	10

1.2.4. Probst'un Bütünleşik İş Güvencesi Modeli	11
1.3. İş Güvencesizliğinin Öncülleri	12
1.4. İş Güvencesizliğinin Sonuçları	16

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	20
2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Altyapısı	22
2.2.1. Kaynak Temelli Yaklaşım	22
2.2.2. Eşitlik Kuramı	23
2.2.3. Beşerî Sermaye Teorisi	24
2.2.3. Örgütsel Denge Kuramı	24
2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Öncülleri	25
2.3.1. Örgütle İlgili Öncüller	25
2.3.2. Kişisel Öncüller	27
2.3.3. Çevresel Öncüller	28
2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	28

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

3.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Kavramı	30
3.2. Zorunlu Vatandaşlık Kavramının Kuramsal Altyapısı	31
3.2.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Teorisi	31
3.2.1.2. Özgecilik	32
3.2.1.3. Sportmenlik	32

3.2.1.4. Nezaket	33
3.2.1.5. Vicdanlılık	33
3.2.1.6 Sivil Erdem	33
3.2.2. Sosyal Değişim Teorisi	34
3.2.3. Lider-Üye Etkileşim Teorisi	35
3.2.4. Karşılıklılık Teorisi	36
3.2.5. Zorla İkna Teorisi	36
3.3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışının Öncülleri	37
3.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışın Sonuçları	39

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ARACI ROLÜ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	41
4.2. Araştırmanın Hipotezleri	42
4.2.1. İş Güvencesizliği ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki	42
4.2.2. İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	43
4.2.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki	44
4.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Aracılık Rolü	45
4.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	46
4.5. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	47
4.6. Veri Analizi	48
4.7. Bulgular	48

4.7.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Elde Edilen Bulgular	48
4.7.2. Normallik Testi	49
4.7.3. Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arası Çoklu Doğrusallık Sorununun İncelenmesi	50
4.7.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlilik Analizi.....	51
4.7.4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi....	51
4.7.4.2. İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi	52
4.7.4.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi	53
4.7.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Keşfedici Faktör Analizi.....	54
4.7.5.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi	55
4.7.5.2. İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi.....	55
4.7.5.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi	56
4.7.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	57
4.7.6.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	58
4.7.6.2. İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	59
4.7.6.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	60
4.7.7. Hipotezlerin Test Edilmesi	61
4.7.7.1. Korelasyon Analizi.....	62
4.7.7.2. Regresyon Analizi	63
4.7.8. Demografik Değişkenlere İlişkin Analizler.....	67
4.7.8.1. Cinsiyet ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişki.....	67
4.7.8.2. Yaş ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişki	68
4.7.8.3. Kurumda Çalışma Süresi ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişki..	68
SONUÇ VE ÖNERİLER	70

KAYNAKÇA.....	76
EKLER	93
ÖZ GEÇMİŞ	96



SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ

ZVD	: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı
İG	: İş Güvencesizliği
İAN	: İşten Ayrılma Niyeti
KMO	: Kaiser Meyer Olkin
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
YEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi
CMIN/DF	: Relative Chi Square Index
SRMR	: Standardized Root Mean Square Residual
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
GFI	: Goodness of Fit Index
CFI	: Comparative Fit Index

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4. 1: Demografik Özellikler	49
Tablo 4. 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Normallik Analizi Sonuçları	50
Tablo 4. 3: Değişkenler Arası Çoklu Doğrusallığa İlişkin Değerlendirme Sonuçları	50
Tablo 4. 4: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları	52
Tablo 4. 5: İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları	53
Tablo 4. 6: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları	54
Tablo 4. 7: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	55
Tablo 4. 8: İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	56
Tablo 4. 9: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	57
Tablo 4. 10: Yapısal Eşitlik Modellemesi Analizinde Kullanılan Uyum İndeksleri Değerleri	58
Tablo 4. 11: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Uyum İndeksleri Değerleri	59
Tablo 4. 12: İş Güvencesizliği Ölçeğinin Uyum İndeksleri Değerleri	60
Tablo 4. 13: İş Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Uyum İndeksleri Değerleri	61
Tablo 4. 14: Korelasyon Katsayının Değerlendirilmesine İlişkin Bilgiler	62
Tablo 4. 15: Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları	63
Tablo 4. 16: Yapısal Modelin Uyum İyiiliği Değerleri	65
Tablo 4. 17: Regresyon Analizi Sonuçları	65
Tablo 4. 18: Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Sonuçları	66
Tablo 4. 19: Cinsiyet ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki Bağımsız T-Testi Sonuçları ..	67
Tablo 4. 20: Yaş Değişkenine Ait Tek Faktörlü Varyans Analizi	68
Tablo 4. 21: Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Ait Tek Faktörlü Varyans Analizi	69

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 1: Greenhalgh ve Rosenblatt İş Güvencesizliği Modeli	8
Şekil 1. 2: Jacobson'un Risk Altındaki İş Modeli.....	9
Şekil 1. 3: Sverke ve Hellgren İş Güvencesizliği Modeli	11
Şekil 1. 4: Probst'un İş Güvencesi Modeli	12
Şekil 2. 1: İşten Ayrılmaya Karar Verme Süreci	21
Şekil 4. 1: Araştırmanın Modeli.....	46
Şekil 4. 2: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	58
Şekil 4. 3: İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	59
Şekil 4. 4: İşten Ayrılmaya Niyeti Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	60
Şekil 4. 5: Standardize Edilmiş Faktör Yüklerinin Yapısal Model Üzerinde Gösterilmesi .	64

GİRİŞ

Ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle hızla küreselleşen iş dünyasında örgütler yoğun rekabet ortamı ile karşı karşıya kalmıştır. Geleneksel dönemlerde süreç, örgüt yapısı ve çıktılar örgüt başarısı için yeterli görülürken günümüzde örgütlerin verimliliklerini arttırmaları, rekabet üstünlüğü sağlamaları ve bunu sürdürülebilir kılmalarında örgüt çalışanlarının da önemli bir rol oynadığı anlaşılmıştır. Çalışanların örgütler için bu kadar önemli bir konumda görülmesinin sonucu olarak örgütlerin çalışanlarından beklentileri de değişime uğramıştır. Örgütler çalışanlardan resmi bir ödül sistemine dayanmayan, rol tanımlarının ötesinde ve gönüllü olarak farklı sorumluluklar üstlenmelerini istemeye başlamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılan bu durumun zamanla bireylerin baskı altında ve sanki kendi sorumluluklarıymış gibi hissettirilerek yaptırıldığı zorunlu vatandaşlık davranışına dönüşebileceği araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Gönüllü olarak gerçekleştirilen örgütsel vatandaşlık davranışının işletmeler için olumlu çıktılar üretmesinin aksine bu davranışlar zorunlu olarak yapıldığında işletmelerde olumsuz çıktılar üretildiği tespit edilmiştir. Bu sebeple zorunlu vatandaşlık davranışının oluşmasında etkili olan öncüllerin bilinmesi örgütlerin daha verimli bir yönetim oluşturması için önemlidir.

Bireylerinin yaşamları boyunca bulundukları ortamların büyük bir kısmını iş ortamı oluşturmaktadır. Dolayısıyla hayatlarının önemli bir kısmını işyerinde geçiren çalışanların tutum ve davranışları örgütler içinde son derece önemlidir. Bu kapsamda incelenmek istenen konulardan bir diğeri ise iş güvencesizliği kavramıdır. İş güvencesizliği, çalışanların mevcut işlerini kaybetme olasılığına karşı endişelerini ya da işlerinin geleceği hakkındaki kaygılarını ifade etmektedir. Bireylerin algıladıkları iş güvencesizliğinin düzeyi örgüt kültürlerine, çevresel etmenlere, aile yapılarına, demografik özelliklere ve kişilik yapılarına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Ayrıca bireylerin benlik saygılarının, istihdam edilebilme olasılıklarının, yaşam memnuniyetlerinin, örgütsel adalet algılarının ve örgütlerin kendilerine vermiş olduğu desteğin yüksek olması iş güvencesizliği algılarını negatif yönde etkilemektedir. İş güvencesi konusunda endişeli olan bireyler çeşitli olumsuz

davranışsal ve psikolojik tepkiler gösterirler. Çalışanların iş tatminsizliği yaşamaları, örgütlerine bağlılıklarının düşük olması, yoğun stres yaşamaları, tükenmiş hissetmeleri, işten ayrılmayı düşünmeleri ve bedensel olarak işte olmalarına rağmen zihinsel olarak işte olamamaları bu tepkiler arasında yer almaktadır. Dolayısıyla bireylerin bu tutum ve davranışlar içerisinde olması örgütlerin performansını ve verimliliğini uzun vadede olumsuz yönde etkilemektedir.

Araştırmada son olarak incelenecek konu ise işten ayrılma niyeti kavramdır. İşten ayrılma niyeti hem araştırmacılar tarafından hem de örgüt yönetimleri tarafından sıklıkla ele alınan konular arasında yer almaktadır. Bu kavram çalışanların mevcut işlerini bırakma ve alternatif başka bir iş arama düşüncesini kapsamaktadır. İşten ayrılma niyeti işsizlik, istihdam edilebilirlik, ekonomik koşullar gibi çevresel faktörlerden; maaş, kariyerde ilerleme, örgüt kültürü, yönetici davranışları gibi örgütsel faktörlerden ve yaş, eğitim, tecrübe, yetenek gibi bireysel faktörlerden kaynaklanabilmektedir. İşten ayrılmaya karar verme bir süreç gerektirir. Bu süreç sonucunda bireyler eğer başka alternatifler söz konusu ise işlerinden ayrılır yoksa yaşam koşulları gereği işlerinde kalmaya devam ederler. Her iki durumun da işletmeler için olumsuz çıktıları mevcuttur. Alternatif olanakların olmadığı durumlarda örgütlerinden ayrılmayan bireyler eskisi gibi verimli ve etkin performans göstermekte zorlanırlar. Diğer yandan çalışanların işten ayrılma niyeti sonucunda işlerini kendi istekleri doğrultusunda bırakmaları örgütlerin tecrübeli ve nitelikli iş gücünü kaybetmesine yol açacaktır. Dolayısıyla boşalan görevler için yeni alınacak personele yeniden yatırım yapılması hem zaman hem de maliyet açısından örgütlerin iş süreçlerini olumsuz yönde etkileyecektir.

Havacılık sektörü yapısal özellikleri bakımından değerlendirildiğinde yüksek sermaye ve emek gerektiren bir sektördür. Açık sistemler için iyi bir örnek teşkil eden havacılık sektörü ekonomik, teknolojik, sosyal ve politik birçok faktörden etkilenen bir hizmet sektörüdür. Son yıllarda ulaşım alanındaki gelişimini hızla devam ettiren sektörde rekabet her geçen gün artmaktadır. Bu koşullar altında işletmelerin başarıları için sektördeki gelişimleri takip etmenin yanı sıra nitelikli ve eğitilmiş insan kaynağına sahip olmaları da önem arz etmektedir. Zaman baskısı yoğun, kesintisiz hizmet için vardiyalı çalışma

sistemine sahip, hataların ciddi olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabileceği, kırılgan yapıda ve sürekli riskler barındıran bir sektörde görev yapan çalışanların gösterdiği olumsuz tutum ve davranışların çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Bu doğrultuda mevcut çalışmada havacılık sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği algılarının zorunlu vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi ve bu etkide işten ayrılma niyetinin aracılık rolü incelenmiştir.

Bu amaç doğrultusunda araştırma konuları dört ayrı bölümde ele alınmıştır. Çalışmanın birinci, ikinci ve nc bölümünde sırasıyla zorunlu vatandaşlık davranışının, iş güvencesizliğinin ve işten ayrılma niyetinin literatür kapsamında tanımları, teorik alt yapıları, öncüleri ve sonuçları belirtilerek kuramsal bir ereve çizilmiştir. Araştırmanın son bölümü olan dördüncü bölümünde ise değişkenlerin birbiriyle olan ilişkileri göz önünde bulundurularak hipotezler ortaya konulmuştur. Ayrıca iş güvencesizliği ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiş, aralarındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin aracı rolü araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular teorik ve pratik etkileri açısından değerlendirilerek gelecekte yapılacak çalışmalara ve sektör yöneticilerine önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1.1. İş Güvencesizliği Kavramı

İş güvencesizliği kavramı alan yazında ele alınan yeni bir olgu olmamasıyla birlikte son zamanlarda yaşanan gelişmeler öneminin artmasında etkili olmuştur. 1800’lü yılların başlarından itibaren iyiden iyiye kendini göstermeye başlamış, yaşanan ekonomik krizlerin, sanayi alanındaki değişimlerin, teknolojik gelişmelerin ve artan rekabet şiddetinin de etkisiyle etki alanı giderek büyümüştür.

Amerika da başlayan ekonomik krizin ardından değişim mühendisliği, birleşme ve küçülme kararları kısa süreli de olsa şirketler için karlı sonuçlar vermeye başlayınca iş gücü sınırlamaları da beraberinde gelmiştir. Daha sonra bu durum dünyanın çeşitli ülkelerine yayılarak çalışanların işten çıkarılma oranlarında önemli artışlara sebep olmuştur (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Bu değişim birçok çalışanın işine son verilmesinin yanı sıra çalışanların kısmi zamanlı olarak çalışmaya zorlanması ve esnek iş sözleşmelerinin çoğalması gibi olumsuz sorunların da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dolayısıyla mevcut koşullar çalışanlarda daha yüksek bir iş güvencesizliği duygusunu ortaya çıkarmıştır (Lam vd., 2015).

Bundan belki on yıl sonra iş güvencesizliği kavramsal anlamından çok daha büyük bir sorun haline gelecektir. Nitekim yakın tarihte yayımlanan bir politika belgesinde iş güvencesizliği hem ekonomik sıkıntılar hem de küreselleşme ve artan rekabet nedeniyle

yakın gelecekte artması beklenen “temel psikososyal tehlike “olarak belirtilmiştir (European Union, 2013).

1960 ve 1970’li yıllar arasında iş güvencesizliği örgütsel iklimlerde motive edici bir kaynak olarak görülmektedir. 1984 yılına gelindiğinde Greenhalgh ve Rosenblatt iş güvencesizliği kavramına yeni bir ivme kazandırmış ve yaptıkları “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity (İş Güvensizliği: Kavramsal Netliğe Doğru) isimli çalışmada iş güvencesizliğini stresin bir kaynağı olarak ifade etmiştir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Literatürde iş güvencesizliği çalışmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Genel olarak iş güvencesizliği, çalışanın işinin gelecekteki varlığına (Rosenblatt ve Ruvio, 1996) ya da işini kaybetme olasılığına karşı duyduğu endişe (Sverke vd., 2002) olarak ifade edilmektedir. Yine iş güvencesizliği, olması gereken iş güvencesi düzeyi ile sahip olunan düzey arasındaki fark, öznel olarak algılanan iş kaybı (Sverke vd., 2002) ve bireylerin işinin sürekliliğine dair algıladığı potansiyel tehdide karşı meydana gelen olumsuz tepkiler şeklinde tanımlanmıştır (Wang vd., 2018)

İş güvencesizliği kavramı öznel-nesnel, nicel-nitel, bilişsel-duygusal olmak üzere farklı alt boyutlarla ele alınmaktadır. Öznel iş güvencesizliği çoğunlukla bireylerin geleceklerine dair bir güvensizlik hissetme durumu ile ilişkilidir. Örneğin aynı statüye ve örgütsel koşullara sahip bireyler iş ortamındaki güvencesizliği farklı yorumlayabilmektedir. Bu kapsamda çalışanların işlerinin sürdürülebilirliği konusunda bir belirsizlik durumu mevcuttur. Dolayısıyla bireyler bu belirsizlik ortamında gelecek için yeterli düzeyde hazırlanamazlar ve bireylerin olaylara karşı nasıl bir yaklaşımda bulunacakları net değildir (De Witte ve Näswall, 2016; Sverke vd., 2002). Nesnel iş güvencesizliği ise ekonomik kriz, salgın hastalıklar, devlet politikaları ve küreselleşme gibi dış kaynaklar ile ilgilidir. Genel olarak öznel iş güvencesizliği, nesnel iş güvencesizliği olmadığı durumlarda ortaya çıkmasa da çalışanlarda önemli bir stres kaynağı olabilmektedir (Ferrie vd., 2001).

İş güvencesizliğinin ele alındığı diğer alt boyut nicel-nitel iş güvencesizliğidir. Nicel iş güvencesizliği bireylerin işin devamlılığı konusunda algıladığı tehditleri içerirken nitel iş güvencesizliği çalışma koşullarının kötüleşmesi, çalışan maaşlarına artış yapılmaması,

kariyer olanaklarının kısıtlanması gibi daha çok işin niteliklerine yönelik algılanan kaygıyı kapsamaktadır (Hellgren vd., 1999). Son olarak iş güvencesizliğinin bir diğer boyutu bilişsel ve duygusal iş güvencesizliğidir. Bilişsel iş güvencesizliği, bireyin mevcut işinde güvensiz olup olmadığını düşünmesi durumuyken, duygusal iş güvencesizliği ise bireyin işini kaybetme olasılığına karşı hissettiği kaygı ve korku durumudur (Borg ve Elizur, 1992). Diğer bir ifade ile bilişsel iş güvencesizliği “iş kaybetme olasılığını”, duygusal iş güvencesizliği de “işini kaybetme endişesini” ifade etmektedir (Sverke vd., 2002).

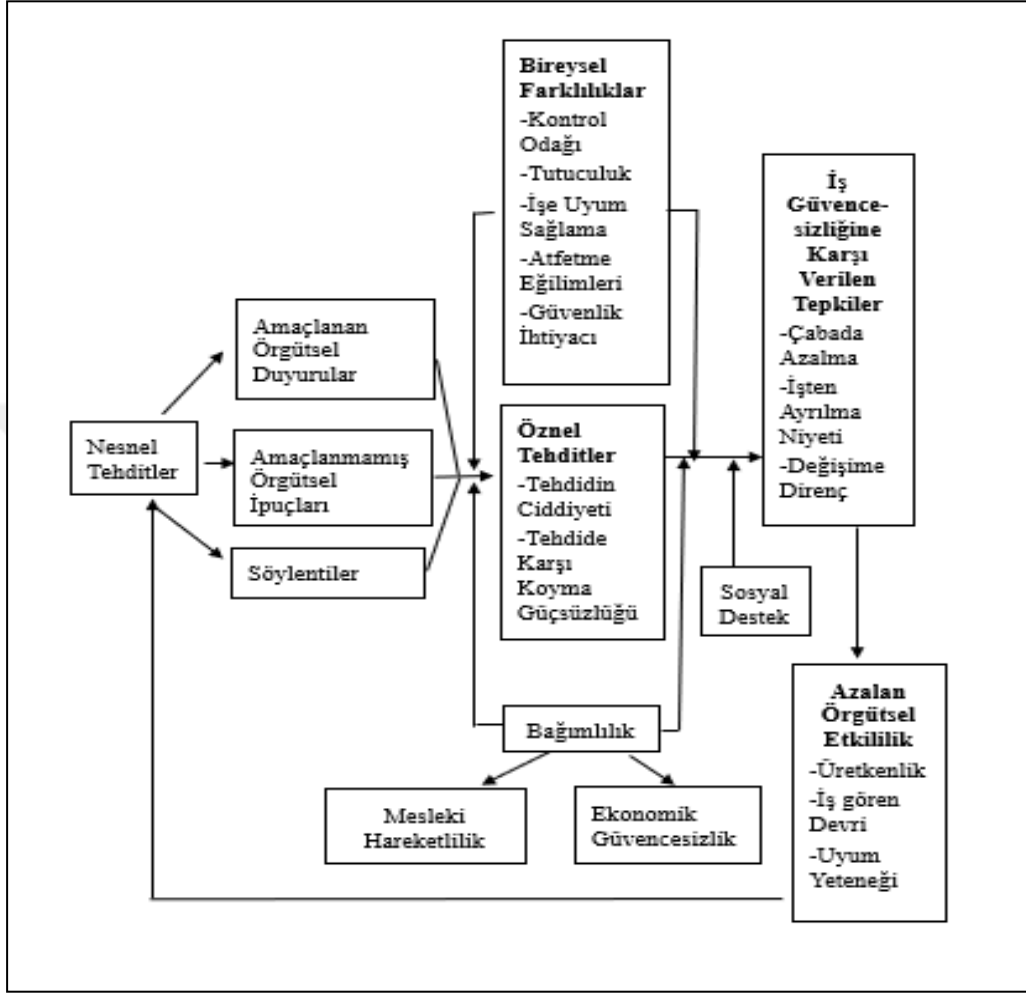
1.2. İş Güvencesizliği Modelleri

İş güvencesizliği kavramını açıklamak için birçok teorik modelden faydalanılmaktadır. Literatür incelendiğinde Greenhalgh ve Rosenblatt’ın (1984) İş Güvencesizliği Modeli, Jacobson’un (1985) İş Güvencesizliği Modeli, Sverke ve Hellgren’in (2002) İş Güvencesizliği Modeli ve Probst’un (2002) Bütünleşik İş Güvencesi Modeli iş güvencesizliği kavramının kapsamlı olarak açıklanması için en çok kabul gören iş güvencesizliği modelleri arasında yer almaktadır.

1.2.1. Greenhalgh ve Rosenblatt’ın İş Güvencesizliği Modeli

İş güvencesizliği kavramını çok boyutlu olarak ilk kez ele alan bu model, kavramın doğasının, nedenlerinin ve sonuçlarının anlaşılması için literatüre önemli bir katkıda bulunmuştur. Çevresel bir baskı ögesi olarak ifade edilen iş güvencesizliği bu modelde “tehdit altındaki bir işin sürekliliğini sağlama konusunda algılanan güçsüzlük” şeklinde tanımlanmıştır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğini Şekil 2.1’deki gibi modellemiştir.

Şekil 1. 1: Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli



Kaynak:(Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984)

Bu modele göre öznel tehdit, bireyin algısal süreçleri (çevreden elde edilen verilerin düşünce süreçlerinde kullanılacak bilgiye dönüştürülmesi) vasıtasıyla ortaya çıkan nesnel tehditlerden kaynaklanmaktadır. Çalışanların algısal süreçlerinde yorumlanması gereken üç veri kaynağı mevcuttur. İlk veri kaynağı olan, amaçlanan resmi örgüt duyuruları genellikle değişim zamanlarında minimum düzeydedir. Çalışanların algılarının örgütsel çıkarlar çerçevesinde şekillendirilmesi amaçlanmaktadır. İkinci veri kaynağını ise örgütler tarafından amaçlanmamış belirgin ipuçları oluşturmaktadır. Bir örgütte bakım tesislerine aktarılan bütçenin azaltılmasının ardından çalışanlarda tesisin kapatılacağına ilişkin düşüncelerin oluşması bu kaynak için örnek verilebilir. Özellikle resmî açıklamaların yeterli olmadığı durumlarda ortaya çıkan söylentiler ise üçüncü veri kaynağıdır. Nesnel

verilerin kapsamı dikkate alındığında bireylerin öznel tehdit algılarında farklılıkların olması kaçınılmazdır. İş güvencesizliği kavramında algılanan öznel tehdit, bireyin işine yönelik tehdidin ciddiyeti ve tehdiye karşı koyma konusundaki güçsüzlük şeklinde iki gruba ayrılmaktadır. Bu kapsamda çalışanların algıladıkları iş güvencesizliği tehdidin ciddiyetinin ve tehdiye karşı koyma güçsüzlüğünün çarpılması ile elde edilmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

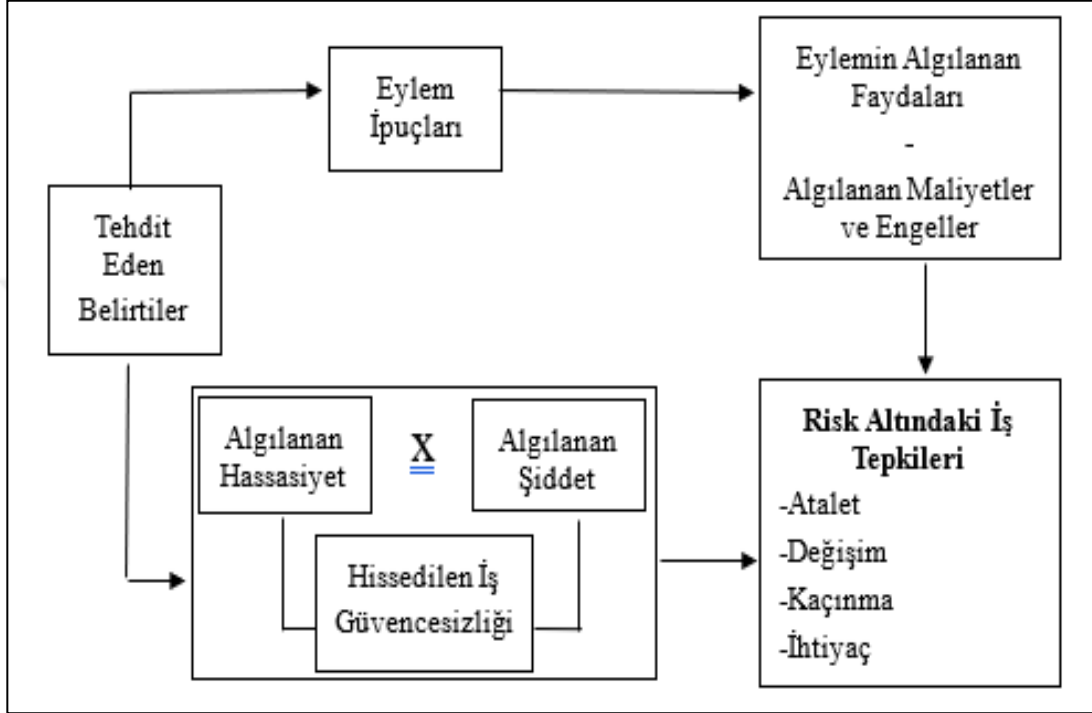
Kişilerin işlerinin devamlılığı konusundaki algıladıkları tehdidin şiddeti, potansiyel kaybın kapsamına, önemine ve kaybın öznel olarak meydana gelme ihtimaline bağlıdır. Başka bir ifade ile algılanan tehdidin şiddeti; mevcut işini kaybetme şekline (geçici kayıp ya da kalıcı kayıp), işin kaybının nedenine (kariyer gelişimi, gelir akışı, statü kaybı vb.) kaybetme algısına ve tehdidin kaynağına (küçülme, yeniden yapılanma, teknolojik gelişme, fiziksel tehlike) bağlı olarak değişmektedir. İş güvencesizliği algısını artıran tehdiye karşı koyma güçsüzlüğü ise koruma eksikliği (sendikalar, iş sözleşmeleri vb.), belirsiz beklentiler, kurum kültürü ve çalışanların işten çıkarılmalarına yönelik standart çalışma prosedürlerine olan inancından etkilenmektedir. Güçsüzlük duygusu, bireylerin algıladıkları tehdidi önlemek için hangi düzeltici faaliyette bulunmaları gerektiğini bilmediği için ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra çalışanlar algıladıkları iş güvencesizliği karşısında işten ayrılma niyeti, çalışma çabasında azalma ve değişime direnç gibi olumsuz çeşitli tepkisel davranışlar sergilemektedir. Son olarak Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) çalışanların algılanan tehdiye karşı verdikleri tepkilerde bireysel farklılıkların (kontrol odağı, tutuculuk, çalışma durumunun önemi, atfetme eğilimleri ve güvenlik ihtiyacı), sosyal desteğin ve bağımlılığın (mesleki hareketlilik ve ekonomik güvencesizlik) düzenleyici rollerinin olduğunu belirtmiştir.

1.2.2. Jacobson'un İş Güvencesizliği Modeli

Jacobson (1985) Greenhalgh ve Rosenblatt'ın algılanan iş güvencesizliği modelini geliştirerek yeni bir model oluşturmuş ve bu modele "Risk Altında İş (Job at Risk, JAR)" modeli adını vermiştir. Bir önceki modelde çalışanların iş güvencesizliğine karşı davranışsal ve tutumsal tepkilerine yeterince önem verilmediğini düşündüğü için bu

modelde bireylerin öznel iş kaybı tehdidiyle başa çıkabilmelerine yardımcı olacak faktörlere odaklanmıştır. Jacobson'un Risk Altındaki İş Modeli Şekil 2.2'de verilmiştir.

Şekil 1. 2: Jacobson'un Risk Altındaki İş Modeli



Kaynak: (Jacobson, 1985, akt. Cole, 1987)

Bu modelde, diğer modele benzer olarak kişilerin algıladıkları nesnel tehdit belirtileri (bütçe kısıtlaması, talep düşmesi, yeni teknolojiye geçiş vb.) modelin ilk bileşenini oluşturmaktadır. Güçsüzlük kavramı ise işten çıkarılmaya karşı algılanan hassasiyet kavramına dahil edilmiştir (Cole, 1987). Dolayısıyla kişilerin algıladıkları iş güvencesizliği, algılanan hassasiyet ve şiddete bağlı olarak değişiklik göstermektedir (Hartley vd., 1991). Burada bahsedilen algılanan hassasiyet, bireylerin örgütleri için ne kadar gözden çıkarılamaz olduğundan ve çalışanların haklarıyla ilişkili örgüt politikalarının ne derece adil olduğundan etkilenmektedir (Cole, 1987).

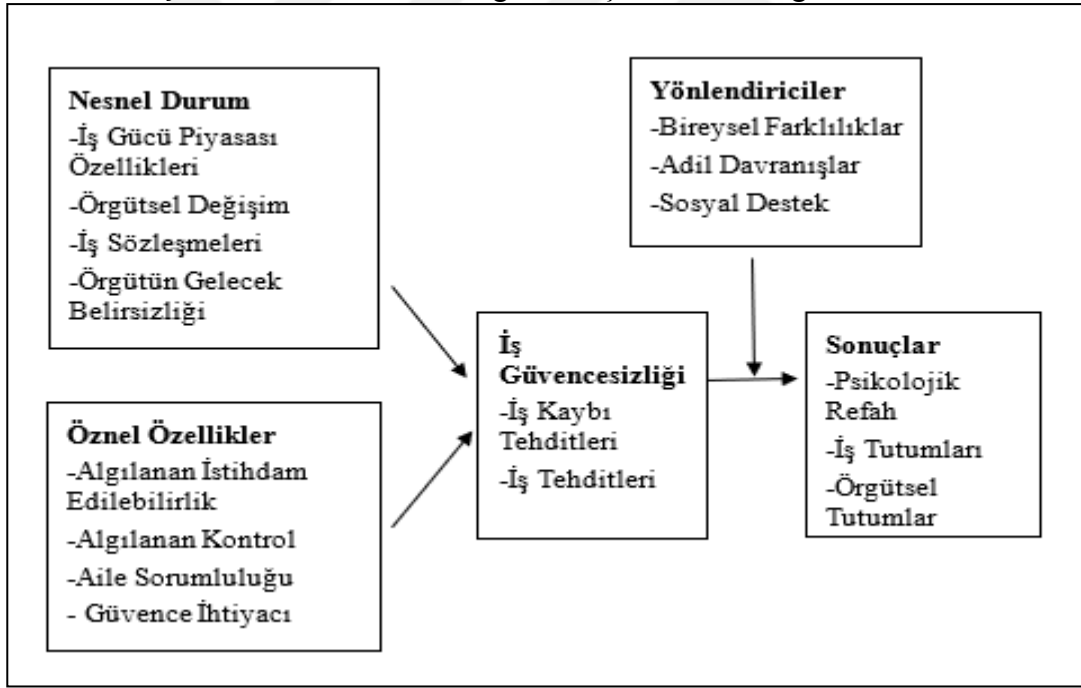
Modelde ortaya konan eylem ipuçları çalışanların işten çıkarılmaya karşı algılanan hassasiyetlerini azaltmaları için alternatif bir eylem planının ortaya konulması için yardımcı olmaktadır. Uygulanacak alternatif eylem planı seçilmeden önce faydalar (hassasiyetin azaltılması) ve maliyetler (utanç, arkadaşlarını kaybetme vb.) gözden geçirilir. Yapılan

durum değerlendirmesinden sonra çalışanlar risk altındaki işleri için atalet (mevcut durumu devam ettirme), değişim, kaçınma ve ihtiyat şeklinde tepkiler gösterirler (Cole, 1987).

1.2.3. Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli

Sverke ve Hellgren (2002) bu modelde iş güvencesizliğinin sonuçlarının daha iyi anlaşılması için kavramın doğasına odaklanarak kavramsal ve metodolojik sorunları ele almıştır. İş güvencesizliği Sverke ve Hellgren (2002) tarafından, nesnel durumların ve öznel niteliklerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkan, bireylerin öznel olarak deneyimlediği çok boyutlu bir olgu olarak tanımlanmıştır. Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli Şekil 2.3'te verilmiştir.

Şekil 1. 3: Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli



Kaynak: (Sverke ve Hellgren, 2002)

Modelde işgücü piyasası özellikleri, organizasyonel değişimler, iş sözleşmesi ve örgütlerin belirsiz gelecekleri gibi kişisel algılamalarla ilişkili olmayan ifadeler nesnel durumlar başlığı altında yer almaktadır. Diğer yandan algılanan kontrol, aile sorumluluğu, algılanan istihdam edilebilirlik ve güvence ihtiyacı kavramları ise öznel durumlar başlığı

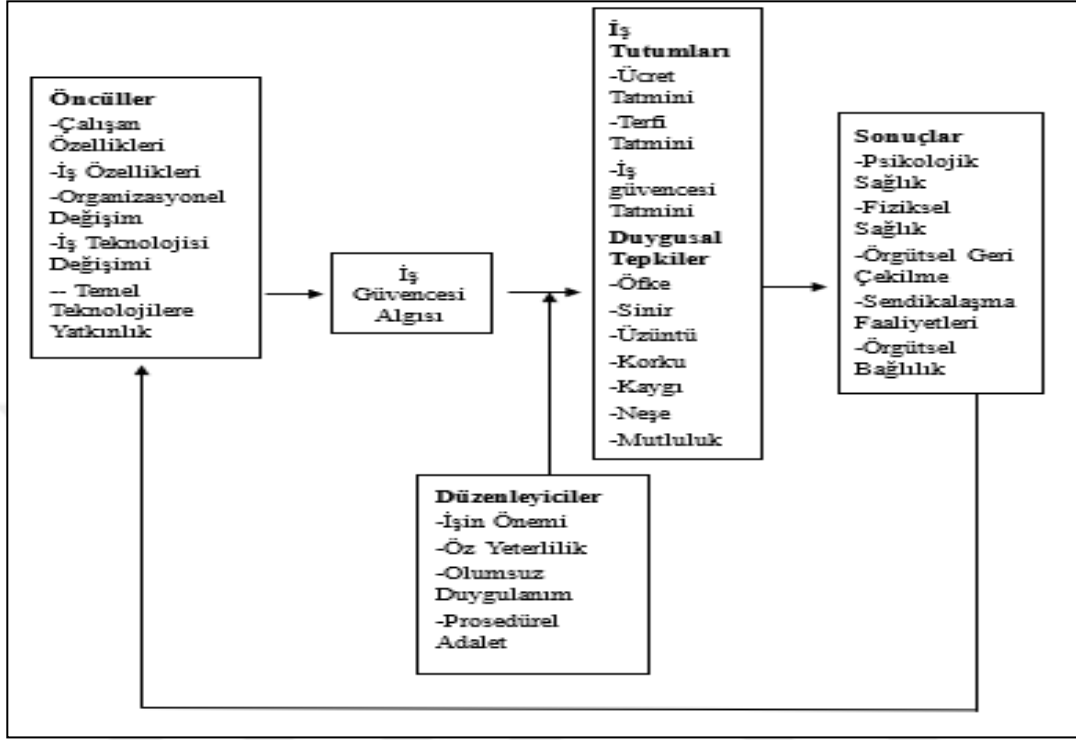
altında yer almaktadır. Dolayısıyla algılanan iş güvencesizliği hem nesnel hem de öznel durumlardan etkilenmektedir.

Bu modelde, Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliği modelinden farklı olarak, tehdidin şiddeti nesnel durumlar, tehdide karşı koymadaki güçsüzlük ise öznel durumlar kapsamında ele alınmıştır. Sverke ve Hellgren (2002) kavramsal olarak iş güvencesizliğinin tanımının, iş kaybı tehditlerinden (iş içeriğinin bozulması, rütbenin aşağı çekilmesi vb.) iş özelliklerine ilişkin tehditlere kadar genişletilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Örgütlerinde iş güvencesizliği algılayan bireylerin psikolojik refahlarının azalması iş veya örgütsel olumsuz tutumlar sergilemesine neden olmaktadır. Diğer taraftan modelde çok boyutlu bir durum olarak ele alınan iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını hafifletebilecek bazı düzenleyici kavramlardan da bahsedilmiştir. Bu kavramlar arasında bireysel farklılıklar, adil davranışlar ve sosyal destek yer almaktadır.

1.2.4. Probst'un Bütünleşik İş Güvencesi Modeli

Probst (2002) “Kişi-Çevre Uyumu Stres Teorisi” ve “Duygusal Olaylar Teorisi” çerçevesinde bütünleştirici bir iş güvencesizliği modeli geliştirmiştir. Kişi-Çevre Uyumu Stres Teorisi’ne göre çevresel olaylar stres kaynağı değildir. Bundan ziyade stres değeri, kişilerin çevrelerinden gelen taleplere ilişkin algıları ve bu talepleri karşılayabilmek için algıladıkları yetenek ve motivasyonun dengesizliği ile ortaya çıkmaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987). Bu sebeple iş güvencesizliği önemli bir stres kaynağı olarak ele alınmıştır. Duygusal olaylar teorisinde ise çalışma ortamının, burada yaşanan olayların ve kişisel yetkinliklerin bireylerin verecekleri tepkilerde belirleyici olduğu ortaya konmuştur (Weiss ve Cropanzano, 1996). Dolayısıyla bireylerin hedeflerine ulaşma konusunda engellenmesi ya da karşılaşılan taleple başa çıkma yeteneği arasında bir dengesizlik söz konusu ise stres ortaya çıkmaktadır. Probst'un Bütünleşik İş Güvencesi Modeli Şekil 2.4'te verilmiştir.

Şekil 1. 4: Probst'un İş Güvencesi Modeli



Kaynak: (Probst, 2002)

İki teori kapsamında oluşturulan Şekil 2.4'deki modelde iş güvencesizliğine neden olan öncüller çalışan özellikleri, iş özellikleri, organizasyonel değişim, iş teknolojisi değişikliği ve temel teknoloji yatkınlığı olarak ele alınmıştır. Bu öncüller nedeniyle algılanan iş güvencesizliği bazı iş tutumlarını (örneğin; ücret, terfi ve iş güvenliği tatmini) ve duygusal tepkileri (örneğin; öfke, üzüntü, kaygı, neşe vb.) ortaya çıkarmaktadır. Bireyler tarafından verilen bu tepkiler hem bireyler hem de örgütler için bazı olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir. Modelde ortaya çıkan olumsuz sonuçlar psikolojik sağlık, fiziksel sağlık, örgütsel geri çekilme, sendikalaşma faaliyeti ve örgütsel bağlılık kategorileri altında toplanmıştır. Son olarak algılanan iş güvencesizliği ve onun olumsuz çıktıları arasında işe verilen önemin, öz yeterliliğin, olumsuz duygulanımın ve prosedürel adaletin önemli düzenleyiciler olduğu ifade edilmiştir (Probst, 2002).

1.3. İş Güvencesizliğinin Öncülleri

Bireylerin iş güvencesizliği algıları çalıştıkları örgüt ortamlarına, çevresel faktörlere, aile durumlarına, demografik yapılarına (medeni durum, yaş, cinsiyet, eğitim

vb.) ve kişilik özelliklerine bağlı olarak çeşitlilik göstermektedir (Kinnunen vd., 1999). Bireysel anlamda düşünüldüğünde iş güvencesizliği algısı subjektif bir özellik taşımaktadır. Aynı işletmede aynı koşullar altında çalışan bireylerden bazıları ortada iş güvencesizliğine sebep olacak bir durum yokken bile işlerinin devamlılığı konusunda endişe duyabilir. Bunun tam tersi olarak bazen çalışanlar işlerinin devamlılığını tehdit edebilecek olaylar mevcutken bile kendilerini işleri konusunda güvende hissedebilmektedir (Klandermans ve Van Vuuren, 1999).

Literatürde demografik bir özellik taşıyan yaş değişkeni ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya konulmuştur. Bazı çalışmalar iş güvencesizliği algısının daha küçük yaşlardaki çalışanlarda diğerlerine oranla daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum çalışanların yeterince tecrübeli olmadıkları için yeni bir iş bulamayacağı düşüncesinden kaynaklanabilir (De Witte, 1999; Dereli, 2012; Mumlu-Karanfil ve Doğan, 2020). Diğer yandan bazı araştırmacılar ise yaşlı olarak nitelendirebileceğimiz çalışan gruplarının genç çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısı hissettiğini ortaya koymuş ve bu durumun yaşlı insanların işten ayrılmaları sonucunda tekrar işe girmek için çok fazla seçeneklerinin olmayacağı düşüncesinden kaynaklanabileceğini ifade etmişlerdir (Claes ve Van De Ven, 2008; Kinnunen vd., 2014; Mohr, 2000). Ayrıca literatürde iş güvencesizliği ve yaş arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı çalışmalar da mevcuttur (Dursun ve Bayram, 2013; Önder ve Wasti, 2002).

Cinsiyet de iş güvencesizliğini etkileyen faktörlerden biridir. İsrail’de öğretmenleri örneklem olarak alan bir çalışmada erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş güvencesizliği algıladığı belirtilmiştir. Ayrıca, çalışmada iş güvencesizliğinin iş tutumları (örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, değişime direnç, performans ve algılanan örgütsel destek) üzerindeki etkileri kadın ve erkekler için farklılık göstermiştir. Kadınlarda incelenen iş tutumu değişkenlerinin hepsi iş güvencesizliğinden etkilenirken, erkeklerde sadece işten ayrılma niyeti, değişime direnç ve örgütsel bağlılık tutumları etkilenmiştir. Bu sonuç erkeklerin daha çok işin maddi ve ekonomik yönlerine odaklanırken kadınların işin çalışma koşullarına odaklanmasından kaynaklanmaktadır (Rosenblatt vd., 1999). Erkek çalışanlar

potansiyel iş kaybını maddi kayıpların yanında bir de itibar kaybı olarak algıladıkları için kadınlara göre işini kaybetme konusunda daha kaygılı olabilmektedir (Sverke vd., 2002). Literatürde bu sonuçların aksine kadınların erkeklere göre daha fazla iş güvencesizliği algıladıklarına dair çalışmalarda mevcuttur. Finlandiya’da her ikisinin de çalıştığı evli çiftler üzerinde yapılan araştırmada kadınların erkeklere göre işlerinin gelecekleri ile ilgili daha fazla belirsizlik yaşadığı tespit edilmiştir (Mauno ve Kinnunen, 2002). Näswall ve De Witte (2003) dört farklı Avrupa ülkesinde (Belçika, Hollanda, İsveç ve İtalya) yaptıkları çalışmada “erkekler kadınlardan daha fazla iş güvencesizliği yaşamaktadır” hipotezini desteklemek için anket çalışması yapmışlar ama çıkan sonuçlar bu hipotezi desteklememiştir. Cinsiyetin yalnızca Belçika ülkesinde iş güvencesizliğini etkilediği ve kadınların erkeklere göre iş güvencesizliği algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu duruma kadınların aile hayatındaki ekonomik sorumluluğu tek başına üstlenmelerinin etki edebileceği ifade edilmiştir. Yine iş güvencesizliği ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı çalışmalar da vardır (Dursun ve Bayram, 2013; Önder ve Wasti, 2002).

Demografik değişkenler arasında yer alan eğitim düzeyi ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda da yaş ve cinsiyet değişkenlerinin sonuçlarına benzer olarak çeşitlilik göstermektedir. Genel sonuçlar eğitim durumları daha yüksek olan bireylerin iş bulma olanaklarının daha fazla olmasından ötürü iş güvencesizliği algılarının daha düşük olduğu yönündedir (De Witte, 1999; Dursun ve Bayram, 2013; Hartley vd., 1991) ama bunun aksine eğitim durumu daha düşük bireylerin daha az iş güvencesizliği yaşadığına (Kinnunen vd., 2010) ya da iki değişken arasında anlamlı farkların olmadığına dair sonuçlar da bulunmaktadır (Önder ve Wasti, 2002; Rosenblatt vd., 1999)

Çalışanların medeni durumları da iş güvencesizliği algısını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Evli bireylere bir evin ekonomik sorumluluğu yüklendiği için yaşanacak bir iş kaybı durumunda maddi kayıpların oluşması olasılığı onları bekar bireylere göre daha çok kaygılandırmaktadır (Menéndez-Espina vd., 2020). Bunun yanı sıra eşlerinin sosyal desteklerini almaları hissedecekleri iş güvencesizliğinde hafifletici bir neden olabilmektedir. Nitekim yapılan bazı çalışmalarda evli olan ya da romantik bir ilişki yaşayan bireylerin iş güvencesizliği algısı diğer bireylere göre daha düşük bulunmuştur

(Lim, 1996; Poyraz ve Kama, 2008). İş güvencesizliği ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koyan çalışmalar da yer almaktadır (Dursun ve Bayram, 2013; Lim, 1996)

Çalışanların iş güvencesizliği algılarının ebeveyn olup olmama durumlarına göre nasıl etkilendiğinin araştırıldığı bir çalışmada, ebeveyn olan bireylerin daha çok maaş ve terfi gibi maddi kaynaklı konularda, ebeveyn olmayan bireylerin ise daha çok kendini geliştirme, çalışma şartları gibi konularda kendilerini güvence altında hissetmek istedikleri ortaya konmuştur. Yine aynı çalışmada iş güvencesizliğinin, ebeveyn olan bireylerde iş tatmini, örgüte bağlılık ve stres gibi tutumsal sonuçlar üzerinde etkili olurken, işten ayrılma niyeti ve işe gelmeme gibi davranışsal sonuçlar üzerinde çok fazla etkili olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda çalışanların ebeveyn olma rollerinin de iş güvencesizliği algısında ve onun çıktılarında etkili olduğu bulunmuştur (Boz-Semenci, 2018).

Çalışanların işteki statülerine göre iş güvencesizliği algılarının nasıl değişeceği ile ilgili yapılan çalışmalarda, sözleşmeli olarak çalışan bireylerin güvencesizlik algısı daimî olarak çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Dığın ve Ünsar, 2010; Mumlu Karanfil ve Doğan, 2020). Aynı zamanda işletmelerde mavi yakalı olarak çalışan bireyler iş gücü piyasasında daha az alternatiflere sahip oldukları için diğer çalışanlara göre iş güvencesizliği yaşamaya daha yatkın olacaktır (Näswall ve De Witte, 2003).

Bireylerin kişilik özellikleri arasında yer alan benlik saygısı ve iş güvencesizliği arasında da anlamlı bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Benlik saygısı düşük olan bireyler kendilerini işlerinde daha güvencesiz hissederken, benlik saygısı yüksek olan bireyler ise iş güvencesizliği durumunu başarıyla sonlandırabilecekleri bir zorluk olarak algılamaktadır (Adekiya, 2018; Kinnunen vd., 1999). Ayrıca, kişinin kendisinin ya da başkalarının duygularını anlayabilmesini ve bunları hayatına değer katacak şekilde yönetebilmesini ifade eden duygusal zekanın da, bireylerin iş güvencesizliğinin oluşturacağı olumsuz durumdan daha az etkilenmesinde yardımcı olabileceği ortaya konmuştur (Jordan vd., 2002).

İş güvencesizliği kavramının etkileyen öncüller arasında istihdam edilebilirlik de yer almaktadır. Bireylerin iş bulabilme, sürekliliğini sağlama ve gerektiğinde mevcut işlerinden başka işlere geçiş yapabilme yetenekleri istihdam edilebilirlik olarak tanımlanmıştır (Brown vd., 2013). Yapılan araştırmalar istihdam edilebilirlik ve iş güvencesizliği arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Diğer bir ifade ile bireylerin istihdam edilebilirlik düzeyleri yükseldikçe iş güvencesizliği algılarının düştüğü tespit edilmiştir (Çalışkan ve Özkoç, 2020).

Avrupa Sosyal Araştırması (European Social Survey) ve Eurostat'dan alınan bilgilerle yapılan bir çalışmada yaşam memnuniyeti ve iş güvencesizliği arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışanların mevcut ekonomik durumdan memnuniyetsiz olmalarının ve düşük GSMH'nin bu durumu daha da güçlendirdiğini ifade etmişlerdir (Carr vd., 2011).

İş güvencesizliği örgütsel boyutta ele alındığında adalet kavramı bireylerin çalıştıkları ortamlarda aradıkları temel olgulardan biridir. Örgütlerde adalet kavramının bir alt boyutu olarak ele alınan dağıtımsal adalet de iş güvencesizliği kavramıyla birlikte incelenmiştir. Dağıtımsal adalet, bireylerin örgüt yararına yaptıkları faaliyetler sonucunda ortaya çıkan kazanımların çalışanlar arasında adil bir yöntemle dağıtılmasını ifade etmektedir (Yavuz, 2012). Yapılan araştırmalar, çaba-ödül dengesizliğinin olduğu iş ortamlarında başka bir ifadeyle çalışanların çok çaba gösterip az ödüllendirildiği örgütlerde bireylerin iş güvencesizliği algılarının arttığını doğrulamıştır (Piccoli ve de Witte, 2015). Rol belirsizliği (Ashford vd., 1989), örgütsel destek, aşırı rol yükü ve nevroitiklik (duygudurum bozukluğu) iş güvencesizliğini etkileyen diğer öncüllerdendir (Blackmore ve Kuntz, 2011). Bu değişkenlerden örgütsel destek ve iş güvencesizliği arasında negatif bir ilişki söz konusu iken diğer değişkenlerle iş güvencesizliği arasında pozitif bir ilişkiden bahsedilmektedir.

1.4. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

İş ortamları çalışanların yaşamları boyunca bulundukları ortamların büyük bir parçasını oluşturmaktadır. Bireyler, hayatlarında bu kadar önemli bir yere sahip olan

işlerinin sonlandırılma olasılığıyla karşı karşıya kaldıklarında psikolojik ve davranışsal birtakım tepkiler verirler. İş güvencesizliği algısı gelecekte uzun vadeli dönemlerle ilgili belirsizlik taşıdığından negatif sonuçlarla daha ilişkili olması muhtemeldir.

Greenhalgh ve Rosenblatt, (1984) iş güvencesizliğini çalışanların stres düzeylerini artıran önemli bir faktör olarak tanımlamıştır. Daha sonra yapılan bazı çalışmalar da iş güvencesizliği ve stres arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemiştir. İş güvencesizliği algısı yüksek olan bireyler diğer bireylere göre endişe, gerilim gibi olumsuz duygulara karşı daha savunmasızdır. Bu sebeple çalışanların iş güvencesizliğinden ötürü hissettikleri bu olumsuz duygular stres faktörünü arttırmaktadır (Dığın ve Ünsar, 2010).

Lawrence ve Kacmar (2017) yaptıkları çalışmada, iş güvencesizliğinin çalışanları duygusal olarak tükenmiş hissettirdiğini ve bunun da bireylerin etik olmayan davranışlar gösterme olasılıklarını arttırdığını ifade etmiştir. Yine Avusturalya’da bir toplu taşıma şirketi çalışanlarından toplanan verilerden elde edilen sonuçlar, işlerini yaparken kendilerini güvende hissetmeyen bireylerin tükenmişlik düzeylerinin arttığını ve bunun bireyleri psikolojik anlamda olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur (Dekker ve Schaufeli, 1995). Dolayısıyla çalışanların iş güvencesizliği algıları tükenmişlik duygularını olumsuz yönde etkilediği söylenebilir (Elst vd., 2014).

İş güvencesizliğin en belirgin çıktılarından biri de çalışanların örgüte bağlılıklarının etkilenmesidir. Çalıştıkları işletmelerde mevcut işlerinin devamlılığı konusunda endişe duyan bireylerin örgütlerine olan bağlılıkları azalacaktır. Bununla paralel olarak çalışanların örgütlerine olan güven duyguları da zarar görmektedir (Davy vd., 1991). Dolayısıyla iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven arasında negatif bir ilişki söz konusudur.

Örgütsel sinizm, işletmelerde çalışan bireylerin örgütlerini dürüst, samimi ve ahlaklı olarak tanımlayamamasından kaynaklı örgütlerine besledikleri olumsuz tutumları kapsamaktadır (Dean vd., 1998). Yapılan çalışmalarda iş güvencesizliği ve örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki ortaya konmuştur. Diğer bir ifadeyle bireylerin iş güvencesizliği

algıları arttıkça örgütlerine karşı sinik duyguları ve davranışlarının da artacağı söylenebilir (Seçkin, 2018).

İş güvencesizliğinin diğer bir sonucu işten ayrılma niyetidir. Yapılan araştırmalar kendilerini çalıştıkları örgütte güvence altında hissetmeyen bireylerin işten ayrılma niyetlerinin arttığını doğrulamıştır (Dığın ve Ünsar, 2010 Dekker ve Schaufeli, 1995). Sağlık, eğitim gibi farklı sektörlerin çalışanları örneklem alınarak yürütülen çalışmalarda bireylerin iş güvencesizliği algıları işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda araştırmacılar, iş güvencesizliği algısı yüksek çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Ameen vd., 1995; Ashford vd., 1989; Hellgren vd., 1999). Probst (2000) altı firmada çalışan 807 kişi üzerinde yaptığı araştırmada iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetini yüksek oranda arttırdığını tespit etmiştir. Diğer taraftan işten ayrılma niyeti sonucunda ortaya çıkan iş arama davranışının da iş güvencesizliği ile arttığı yapılan araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur (Köse ve Baykal, 2018).

İş güvencesizliği sonucunda ortaya çıkan bir diğer durum psikolojik sözleşme ihlali algısıdır. Psikolojik sözleşme örgütlerde çalışanlar ve iş verenler arasındaki yazılı olmayan karşılıklı yükümlülükleri içeren bir tür anlaşmadır (Robinson vd., 1994). Batıdan doğuya birçok toplum güvenli bir istihdamın psikolojik sözleşmenin önemli bir parçası olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle örgüt çalışanlarında algılanan iş güvencesizliği psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği düşüncesinin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır (Elst vd., 2014).

İş güvencesizliği ile ilgili alan yazına bakıldığında bazı araştırmacılar sosyal değişim teorisi kapsamında ÖVD ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bohle ve Alonso (2017) ÖVD ile iş güvencesizliğinin negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. İş güvencesizliği algısı düşük olan bireylerin ÖVD gösterme eğilimlerinin, daha yüksek iş güvencesizliği algısı olan bireylere göre daha fazla olduğu bulunmuştur. Lam vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada ÖVD ile iş güvencesizliği arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu bulmuştur. Çalışma bulgularına göre düşük ve orta düzey iş güvencesizliği algısı

olan bireyler daha az ÖVD sergilerken orta ve yüksek düzey iş güvencesizliği hisseden bireyler daha fazla ÖVD'ye katılım sağlamaktadır.

Literatürde birçok araştırmacı iş güvencesizliğini farklı değişkenlerle de incelemiştir. Yapılan bu çalışmalarda iş güvencesizliği; işe devamsızlık (Probst, 2000), değişime direnç, psikolojik çekilme (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984), çalışanların fiziksel olarak işte olmasına rağmen zihinsel olarak işte bulunamama durumunu ifade eden presenteeizm ile pozitif ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Bunun yanı sıra iş güvencesizliği ile çalışanların motivasyon ve performans değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda iş güvencesizliğinin diğer iki kavramla negatif ilişkili olduğu belirtilmiştir (Klandermans ve van Vuuren, 1999; Mumlu Karanfil ve Doğan, 2020).

İş güvencesizliğinin çalışanlarda örgütsel olumsuz sonuçlara yol açmasına ek olarak bireylerin sağlıkları üzerinde yapılan çalışmalarda iş güvencesizliğinin boyun/ omuz problemleri (Lindstrom vd., 1997) ve iskemik kalp hastalıkları (Siegrist vd., 1990) gibi psikomatik hastalıkları tetiklediği tespit edilmiştir (Witte, 1999).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

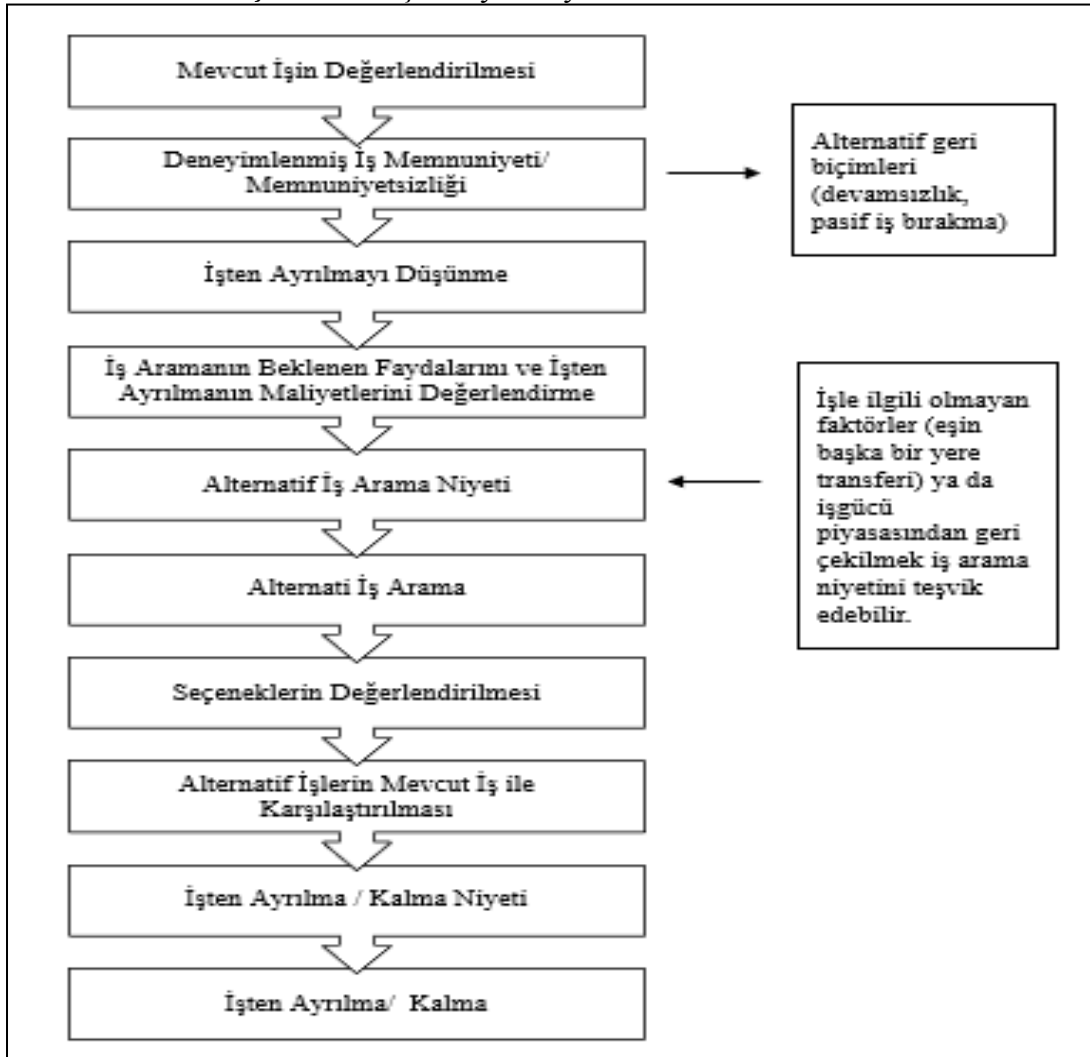
2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti ile ilgili alan yazın incelendiğinde çeşitli tanımların yer aldığı görülse de tanımlar genel olarak aynı ifadeler etrafında toplanmaktadır. Mobley (1982) işten ayrılma niyetini, iş görenin yakın gelecekte işini sonlandırmasıyla ilgili düşüncesi olarak tanımlamıştır. Tett ve Meyer (1993) ise işten ayrılma niyetini çalışanın işini bırakma ve alternatif başka bir iş bulma niyetinde olması şeklinde de tanımlanmıştır. Long vd. (2012) yakın bir zamanda işten ayrılma niyetinde olan çalışanların işten ayrılmayı isteyerek ve bilinçli bir şekilde tasarladığını ifade etmektedir. Nitekim işten ayrılma niyeti üzerine yapılan çalışmalarda bu kavramın gönüllü olarak gerçekleştiği varsayımına dayandırılmaktadır. Çünkü işverenin zorunlu bir eylem olarak çalışanların işten ayrılmalarını istemesi örgütler için çok önemli sorunlar ortaya çıkarmayacak ve örgütler bu kavramı önlem(ler) alınması gereken olumsuz bir örgütsel davranış olarak ele almayacaktır (Dirik, 2019).

İşten ayrılmaya karar verme belirli aşamalardan oluşan bir süreç şeklinde gerçekleşmektedir. Bu sürecin oluşmasına dışsal faktörler (örneğin; istihdam algısı, işsizlik oranı, ekonomik şartlar vb.), örgütle ilgili faktörler (örneğin; örgüt kültürü, yönetici davranışları, maaş vb.) ve kişisel faktörler (örneğin; cinsiyet, yaş, eğitim, yetenek, tecrübe vb.) etki etmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986). Mobley, (1977) bu süreçle ilgili bir model ortaya koymuş ve çalışanların bu faktörler doğrultusunda işlerinden memnun olup olmadıklarına dair değerlendirmelerde bulunmalarını istemiştir. Mobley bu araştırmasında

işinden memnun olmayan bireylerin örgütlerinden ayrılımlarının olası olup olmadığını ve alternatif olabilecek imkânları mevcut durumla karşılaştırdıklarında kazançlı olup olmayacaklarını incelemiştir. Çalışanlar bu değerlendirmeler sonucunda işlerinden ayrılma ya da işlerinde kalma şeklinde kararlarını neticelendirmektedir. Ayrıca keşfedici bir araştırma olarak ifade edilen bu modelin aşamalarının bireysel farklılıklar sonucunda değişime uğrayabileceğine vurgu yapılmıştır.

Şekil 2. 1: İşten Ayrılmaya Karar Verme Süreci



Kaynak: (Mobley, 1977)

Örgütlerin, çalışanların kendi istekleri doğrultusunda işlerinden ayrılımlarında önemli bir belirleyici olan işten ayrılma niyetini önceden tahmin ederek önlemler alması oluşacak olumsuz sonuçların önüne geçilmesinde etkilidir. Bunun yanı sıra ayrılma

eylemine dönüşmese bile işten ayrılma niyeti örgütlerin verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir ve örgütler tarafından dikkate alınması gereken bir husustur (Miller, 2007). Örgütler çalışanların sergilemiş oldukları birtakım davranışlarla işten ayrılma niyetlerini tespit edilebilmektedir. Bireylerin işlerine olan ilgisinin azalması, örgüte daha az katkı sunması, görevinden başka ekstra bir sorumluluk üstlenmek istememesi gibi belirtiler örnek verilecek davranışlar arasında yer almaktadır (Gurchiek, 2014, aktaran Tuysuz ve Bozkurt, 2021). Bu kapsamda çalışanların gösterdikleri belirtiler dikkate alınmaz ve işten ayrılma gerçekleşirse örgütler önemli maliyetlerle yüzleşmek zorunda kalacaktır. Bu durum karşısında örgütler nitelikli iş gücünü kaybetmenin yanı sıra yerine alınan personelin eğitim, oryantasyon ve işe alım süreçlerinde ekstra maliyetleri de üstlenecektir (Bannister ve Griffeth, 1986).

2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Altyapısı

İşten ayrılma niyetinin daha iyi anlaşılması için sosyal değişim kuramı, eşitlik kuramı, kaynak temelli kuram, beşerî sermaye kuramı ve örgütsel denge kuramı incelenmiştir.

2.2.1. Kaynak Temelli Yaklaşım

1980'lerden sonra işletmeler arası rekabet şiddetinin artmasıyla örgütler rekabet avantajını sağlamanın nasıl mümkün olacağı konusu üzerinde yoğunlaşmıştır. O dönemlerde örgütlerin rekabet avantajının dışsal faktörlerden ya da içsel faktörlerden etkilendiğini savunan farklı görüşler mevcuttur. Kaynak temelli yaklaşıma göre örgütlerin sürdürülebilir bir rekabet avantajına sahip olmaları mevcut kaynaklarıyla (içsel kaynak) ilişkilidir. Daha öncelerinde farklı çalışmalarla temelleri atılmış olsa da Barney (1991) yaklaşımın geliştirilmesinde önemli bir yere sahiptir. Bu yaklaşıma göre örgütler değerli, nadir bulunan, taklit edilemez ve ikame edilemez kaynaklarını kullanarak sürdürülebilir rekabet avantajı yaratabilmektedir.

Örgütlerin stratejik amaçlarına ulaşmalarını sağlayan kaynaklar; bilgi, ekipman, yetenek, organizasyonel uygulamalar, stoklar, süreçler gibi maddi ve maddi olmayan tüm

varlıkların toplamı olarak nitelendirilmektedir (Barney, 1991). Kaynak temelli yaklaşımda ise örgüt değerini arttıracak ve rekabet avantajı sağlayacak kaynakların maddi olan kaynaklardan ziyade insanların aracılık ettiği kaynaklardan daha çok etkilendiği kabul edilmektedir (O’Driscoll vd., 2000). Dolayısıyla örgütlerin amaçlarıyla bütünleşmiş sürdürülebilir bir insan kaynakları yönetimi, istenilen özelliklerin (değerli, taklit edilemez, nadir ve ikame edilmez) geliştirilmesi ve çalışan davranışlarının olumlu yönde etkilenmesi için önemlidir (Combs vd., 2006). Örneğin örgütlerin çalışanlarını geliştirmek için eğitim programları düzenlemelerinin, liyakate dayanan seçim ve ücretlendirme uygulamalarının çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını arttığı görülmüştür. (Lepak ve Snell, 2002). Bu kapsamda örgütler çalışanların kendileri için değerli, yararlı ve özel olduklarına dair duygularını sürdürdükçe çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oluşumunu azaltmaktadır (Reyhanoglu ve Örs, 2015).

2.2.2. Eşitlik Kuramı

Adams (1963) tarafından geliştirilerek literatüre kazandırılan eşitlik teorisi, bireylerin girdi (örneğin ortaya koyduğu çaba) ve çıktı (örneğin elde ettiği ücret) oranlarını aynı iş yapan çalışma arkadaşlarının girdi ve çıktı oranları ile kıyasladıklarında hissettikleri eşitlik algılarını ifade eder. Burada bahsedilen girdiler bireylerin bilgi, yetenek, çaba, örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitimi ifade ederken, sosyal statü, saygı, maaş, terfi, prim, takdir ve çeşitli yan haklar çıktıları içermektedir (Al-Zawahreh ve Al-Madi, 2012; Konopaske ve Werner, 2002). Çalışanlar kendilerini iş arkadaşlarıyla, daha önce çalıştıkları şirketlerdeki arkadaşlarıyla, aile üyeleriyle ve kendi işleriyle benzer işlerde çalışan diğer bireylerle kıyaslama eğilimindedirler. Bunu yaparken bireyler, örgüt kurallarının herkese aynı derecede ve şekilde uygulanmasını, aynı miktardaki işe aynı ücretin ödenmesini, sosyal ve ekonomik haklardan eşit derecede yararlanmayı beklerler (Barling ve Phillips, 1993). Bu beklentiler doğrultusunda yaptıkları karşılaştırmalar sonucunda ulaştıkları “diğerleriyle eşit olma/olmama durumu” bireylerin sergiledikleri psikolojik ve davranışsal tepkiler üzerinde etkili olmaktadır (Bolino ve Turnley, 2008).

Eşitlik teorisine göre bireylerin örgütlerinde algıladıkları adalet (Schniederjans ve Schniederjans, 2012), işleri ile ilgili başarı ve memnuniyetleri, çalıştıkları örgüt ortamlarındaki eşitlik ve eşitsizlik düzeyine bağlı olarak değişmektedir. Bu kapsamda örgütlerin adil bir çalışma ortamı yaratmak için uyguladıkları yönetim çabaları çalışanların elde tutulması ve işten ayrılma niyetlerinin azaltılması yönünde etki ettiği için önem arz etmektedir (Ngo-Henha, 2017).

2.2.3. Beşerî Sermaye Teorisi

İnsan sermayesi olarak da bilinen beşerî sermaye teorisinin kökleri Adam Smith'in (1776) yılında yayınlanan "The Wealth of Nations (Milletlerin Zenginliği)" isimli esere dayanmaktadır. Bu teorinin geliştirilmesi ve literatüre kazandırılmasında önemli yere sahip olan Becker (1993) çalışmasında, örgüt çalışanlarının kalitesinin onlara çeşitli yatırımlar yapılarak arttırılabileceğini savunmuştur. Beşerî sermaye örgüt çalışanlarının bilgi birikimi, deneyim, yetenek ve çabalarının tamamını ifade etmektedir (Edvinsson ve Malone, 1997). Bu kapsamda örgütlerin verimliliklerini ve performanslarını iyileştirmek için çalışanlarının eğitim, öğretim ve gelişimlerine yatırımlar yapmaları önemli bir husustur (Ngo-Henha, 2017).

Özellikle hizmetin ön planda olduğu sektörlerde örgütler için en önemli girdi kaynağı beşerî sermayeden oluşmaktadır. Çalışanlar için yapılan yatırımlar bireylerde olumlu tutum ve davranışların (örneğin; iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık) oluşmasında etkili olmaktadır. Bu kapsamda beşerî sermaye işten ayrılma niyetinin önemli bir faktörü olarak değerlendirilmektedir. Örgütler bu yatırımların yanı sıra insan sermayesini memnun etmek üzere imkânlar yaratıp gerekli teşvikler verebilirse iş görenlerin daha iyi alternatifler bulma olasılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini azaltacaktır (Becker, 1993; Perez, 2008).

2.2.3. Örgütsel Denge Kuramı

İşten ayrılma niyetini açıklamak için ele aldığımız son kuram ise "Örgütsel Denge Kuramı"dır. March ve Simon (1958) çalışmalarıyla geliştirilen bu teoriye göre örgütler ve

Çalışanlar arasında dengeli bir ilişki olmalıdır. Bireyler çalıştıkları rgtlere çeşitli katkılar sağlarken rgtleri de çalışanlar için fırsatlar ve imkânlar temin etmelidir. Aksi durumlarda çalışanların rgtlerine olan katkıları rgtlerin sağladığı olanaklarla dengeli olmadığında bu çalışanların rgtlerinden ayrılması şeklinde sonuçlanabilmektedir (Huang vd., 2017)

March ve Simon'un (1958) oluşturduğu bu modele göre çalışanların bireysel katkıları ve rgtsel imkanlar arasındaki denge iki motivasyon bileşeninden oluşmaktadır. Bunlardan birincisini alternatif imkân ve fırsatların değerlendirmesini kapsayan "algılanan hareket kolaylığı" oluşturmaktadır. Bu bileşen daha çok ekonomik durum, ulaşılabilecek alternatif rgtlerin sayısı gibi rgt dışında gelişen durumlardan etkilenmektedir. İkinci bileşen ise iş tatmininden ve rgt içerisindeki hareket edebilme imknından etkilenen "işin algılanan çekiciliği" bileşenidir. Bu bileşene göre rgt büyüklüğü önemli bir husustur. Çünkü rgtler ne kadar büyük olursa çalışanların rgt içindeki (terfi, statü, departman değişikliği) hareket olanakları da o kadar fazla olacaktır. Bu motivasyon bileşeni daha çok rgt içindeki durumlardan kaynaklanmaktadır (Demirkıran ve Erdem, 2014; Ramesh, 2007). Dolayısıyla şirket tarafından sağlanan teşvikler ve imkanlar arttırıldığı zaman çalışanların iş tatminleri artacak ve işten ayrılma niyetleri azalacaktır (Morrell vd., 2001).

2.3. İşten Ayrılma Niyetinin nclleri

İşten ayrılma niyetini etkileyen öncüllerin anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Çünkü işletmeler çalışanları için birçok maliyete katlanırlar (rneğin; aday araştırma bulma maliyetleri, eğitim maliyetleri) ve onlara yatırımlar yaparlar. Yapılan araştırmalar çalışanlar için harcanan giderlerin toplam maliyet tablosunda önemli bir yere sahip olduğu yönündedir (Alexander vd., 1994). İşten ayrılma niyetine etki eden faktörler rgtle ilgili olmayan dışsal faktörler, rgtle ilgili olan faktörler ve kişisel faktörler olmak üzere üç ana başlık altında toplanmıştır (Cotton ve Tuttle, 1986).

2.3.1. Örgütle İlgili ncller

Örgüt kapsamında ele alındığında işten ayrılma niyetini etkileyen önemli öncüllerden biri lider-ye etkileşimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda

Lider-üye etkileşimi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Dolayısıyla liderler ve astları arasındaki ilişki kalitesi iyileştikçe, çalışanların işteki memnuniyeti artmakta, işle ilgili stresleri azalmakta ve bu doğrultuda memnun oldukları işlerinden ayrılmayı düşünme niyetleri de azalmaktadır (Bauer ve Green, 1996; Şahin, 2011).

Örgütlerde çalışanların işlerine karşı memnuniyetsiz olmaları da işten ayrılma niyetlerinin oluşmasına neden olmaktadır. Sağlık sektöründe dokuz kamu hastanesinde çalışan hemşireleri örneklem alan çalışmada iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur (Liu vd., 2018). Yine Tayvan'daki uçuş görevlilerini örneklem alan çalışmanın sonuçları da bir önceki çalışma ile paralellik göstermektedir (Chen ve Kao, 2011). Yapılan çalışmalar kapsamında değerlendirildiğinde işe olan memnuniyeti yüksek olan bireylerin işten ayrılma niyetleri iş memnuniyeti düşük olan çalışanlara göre daha az olmaktadır. Bireylerin işlerinden memnun olma durumunun yanı sıra örgütlerinden gördükleri destek (Kalliath ve Beck, 2001) ve örgütlerine karşı hissettikleri güven (Podsakoff vd., 1990) gibi pozitif duygular örgütlerine olan bağlılıklarını artırmaktadır (L. W. Porter vd., 1974). Örgütlerine bağlı olan bireylerin ise organizasyonlarına katkı sağlamaya devam etme eğiliminde olduğu ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığı gözlemlenmiştir. Başka bir ifade ile işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla bireylerin örgütsel bağlılıklarını etkileyecek herhangi bir değişiklik işten ayrılma niyetlerini de ters yönde etkilemektedir (Steers, 1977; Uludağ, 2019).

İşten ayrılma niyetinin öncülleri arasında kabul edilen bir diğer kavram ise örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Organ (1988) yaptığı çalışmada ÖVD'nin örgütleri çalışmak için cazip alanlar haline getirdiği ve böylece nitelikli iş gücünün örgütlerine katılmaları ve örgütte kalmaları konusunda önemli etkisinin olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla ÖVD çalışanların işten ayrılma niyetlerini negatif etkileyecektir (Çelik ve Çıra, 2013; Podsakoff vd., 2000).

İşten ayrılma niyetinin öncülleri üzerine yapılan diğer çalışmalarda tükenmişliğin (Faiz, 2019; Yıldırım vd., 2014), aşırı iş yükünün (Çelik ve Çıra, 2013; Jones vd., 2007), stresin (Barak vd., 2001), rol netliğinin ve ücretin (Cotton ve Tuttle, 1986) işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili olduğu; örgütsel özdeşleşmenin (Polat ve Meydan, 2010), iş özerkliğinin (Kim ve Stoner, 2008), örgütsel adaletin (Ulutaş, 2018) ise işten ayrılma ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bunların yanı sıra çalışanlara fazla mesai saatlerinin uygulanması, çalışanların kariyerlerinde ilerlemeleri için kısıtlı imkânların olması, örgüt üyeleri arasındaki iletişim ve bilgi eksikliği gibi diğer örgütsel faktörler de işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir (Çalışkan ve Bekmezci, 2019)

2.3.2. Kişisel Öncüller

İşten ayrılma niyetinde örgütsel nedenlerin önemli bir yer tutmasının yanı sıra bireylerin hayat şartlarında değişikliklerin yaşanması, farklı bir işe ilgi duymaları, aile hayatlarında meydana gelen değişiklikler (örneğin; evlilik, çocuk sahibi olma vb.), sağlık, ölüm, yaş, eğitim gibi kişisel faktörler de çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde önemli derecede etkiye sahiptir (Cotton ve Tuttle, 1986; Çalışkan ve Bekmezci, 2019). Bireysel bir özellik taşıyan cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakıldığında yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Eğitim alanında öğretmenlere uygulanan bir çalışmada işten ayrılma niyeti ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve erkeklerin kadınlardan daha fazla işten ayrılma niyetinde olduğu tespit edilmiştir (Öztürk-Çiftçi vd., 2015). Başka bir çalışmada görev sürelerinin ilk başlarında kadınların erkeklere göre işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görev süreleri 5 yılın üzerinde olan kadınlar erkeklere oranla daha düşük işten ayrılma niyetine sahiptir (Sicherman, 1996). Yine Şahin (2011) yapmış olduğu çalışmada ise kadınların erkeklere göre daha çok işten ayrılma niyeti içerisinde olduğunu saptamıştır. Bu sonuçların yanı sıra cinsiyet ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını ortaya koyan çalışmalar da literatürde mevcuttur (Güler ve Marşap, 2018)

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden biri olan eğitim ile ilgili çalışmalara bakıldığında daha iyi eğitim almış bireylerin işinden memnun olmama ve işlerini

değiştirme isteklerinin daha fazla olduğu buna karşın daha az eğitilmiş bireylerin işlerinden ayrıldıktan sonra iş bulma konusunda zorlanacaklarını düşündükleri için mevcut işlerinden ayrılma niyetlerinin daha az olduğu tespit edilmiştir (Igbaria ve Greenhaus, 1992; Yıldırım vd., 2014).

2.3.3. Çevresel Öncüller

Çevresel faktörler küresel anlamda veya kendi iş çevremizde yaşanan toplumsal, ekonomik, siyasi, teknolojik ve sosyal olaylar sonucu meydana gelmektedir. Bu başlık altında istihdam oranı, sendika varlığı, işsizlik oranı, mevsimsel dalgalanmalar, ülkenin ekonomik durumu, teknolojik yenilikler, otomasyon, katılım oranı örnek olarak gösterilmektedir (Çalışkan ve Bekmezci, 2019; Cotton ve Tuttle, 1986; Faiz, 2019).

2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Son yıllarda mevcut yetenekli ve nitelikli çalışanların işyerlerindeki sürdürülebilirliğinin nasıl sağlanacağı konusu, örgütlerin ve yöneticilerin titizlikle üzerinde durduğu konulardan biridir. Çünkü işten ayrılma niyeti içerisinde olan çalışanın bunu davranışa dönüştürüp işinden ayrılması örgütlerin hizmet kalitesini ve yönetim süreçlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Bothma ve Roodt, 2013). İşten ayrılan personelin yerine getirilecek kişiyi seçmek, eğitmek ve örgüte uyumunu sağlamak işletmeler için oldukça maliyetli olmaktadır (Hausknecht ve Trevor, 2011). İşten ayrılma niyeti sonucunda örgütlerde oluşan olumsuz sonuçların bazıları şöyle sıralanmaktadır (Altay ve Turunç, 2018; Bodla ve Hameed, 2009; Mobley, 1982; Stovel ve Bontis, 2002):

- Verimlilik kaybı
- Performansta düşüş
- İşten ayrılanların olumsuz yorumları sonucu itibar kaybı
- Ekip çalışmalarının ve projelerin kesintiye uğraması/ sonlandırılması
- Değerli bilgi ve entelektüel sermaye kaybı
- Sosyal sermaye kaybı
- Nitelikli ve bilgili çalışanın rakiplere kaptırılması

İşten ayrılma niyeti içinde olan çalışanların işlerinden ayrılmaları yalnızca örgütlerde değil işletmelerde çalışmaya devam eden bireylerde de çeşitli sonuçlar meydana getirmektedir. Örgütlerde kalan çalışanların bağlılıklarında azalma, memnuniyetsizlik, motivasyon eksikliği, kısa süreli de olsa iş yükünün artması, verimlilikte düşüş ve gelecek kaygısı gibi olumsuz bazı sonuçlar bunlar arasında gösterilmektedir. Buna karşın örgüt içinde çalışmaya devam eden bireylerin kendisini örgüt için daha önemli hissetmesi, kendisi için terfi fırsatlarının oluşması ve örgütlerinde yeteneklerini sergileyebilmek için daha fazla imkân bulması gibi olumlu sonuçlar da ortaya çıkmaktadır (Lavoie-Tremblay vd., 2011; Mobley, 1982).

Steel ve Ovalle (1984) yaptığı çalışmada işten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışı üzerindeki yordayıcı etkisinin, iş tatmininin ya da örgütsel bağlılığın neden olduğu işten ayrılma davranışına göre daha yüksek seviyede olduğunu ifade etmiştir. İşten ayrılma davranışları sonucunda oluşan olumsuz durumlar örgütlerin pazar rekabetinde rakiplerine karşı dezavantajlı konumda olmasına neden olmaktadır (Altay ve Turunç, 2018). Bu yüzden örgütlerin çalışanları için insan kaynakları uygulamaları arasında yer alan bilgi paylaşımının sağlanması, eğitim-öğretim ve kariyer imkânlarının sunulması gibi uygulamaları gerçekleştirmeleri bireylerin işten ayrılma niyetlerini önlemede önemli bir yere sahiptir (Tuysuz ve Bozkurt, 2021).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

3.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmalar öncelikli olarak çalışanların belirlenmiş rol tanımlarının ötesinde isteğe bağlı olarak gerçekleştirdikleri örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı üzerine yoğunlaşmıştır (He vd., 2017). Rekabetin zamanla artmasıyla beraber işletmeler rekabet üstünlüğü sağlamak, sürdürülebilir olmak, verimliliklerini en yüksek seviyede tutmak için örgütün verimliliği üzerinde olumlu etkileri olan bu davranışa daha fazla ihtiyaç duymuşlardır (Liu vd., 2017). Bununla birlikte beklenen bu rol ötesi davranışların belirli bir düzeyi geçtikten sonra gerçekten gönüllülük esası ile yapıлып yapılmadığı sorgulanmaya başlanmıştır. Gönüllü olarak gerçekleştirilmeyen vatandaşlık davranışları (örneğin, zorunlu vatandaşlık davranışı, vatandaşlık baskısı) ilk olarak Bolino vd. (2004) tarafından ele alınmış olsa da Vigoda-Gadot (2006, 2007) tarafından yapılan çalışmalar zorunlu vatandaşlık davranışı kavramının şekillenmesinde önemli bir alt yapı sağlamıştır.

Vigoda-Gadot (2006) örgütsel vatandaşlık davranışlarının her zaman gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleşmediğini öne sürmüş ve örgütsel vatandaşlık davranışının karanlık yönlerini ele almıştır (Chen ve Gao, 2020). Örgüt ortamından kaynaklı baskı, yöneticilerin baskısı, aile bireylerinin baskısı, iş arkadaşlarının baskısı gibi çeşitli baskıların sonucunda çalışanların istekleri dışında ve resmi bir ödül sistemi ile belirlenmemiş davranışları göstermeleri ZVD olarak belirtilmiştir (Vigoda 2006). Genel olarak literatür incelendiğinde ZVD ile ÖVD kavramları birbirine zıt kavramlar olarak kabul

edilebilmektedir. ÖVD gönüllülük esasına dayalı olarak sergilenirken ZVD bazı çevresel baskılar sonucu gerçekleşmektedir. Diğer yandan ÖVD kurum performansı açısından olumlu etkilere sahip iken, ZVD genel olarak işletme performansını ve verimliliğini olumsuz yönde etkiler (Chen ve Gao, 2020).

Örgütlerde zorunlu olarak gerçekleştirilen davranışların tümünü ZVD kapsamı altında ele almak doğru olmayacaktır (Ahmadian vd., 2017). Örneğin önemli bir projeden sorumlu olan bir çalışanın kendisinden fazla mesai yapması istenmemesine rağmen projeyi yetiştirmek için mesai dışında ofisinde çalışması ZVD olarak adlandırılmaz (Karaman ve Aylan, 2014). Bir olayı zorunlu vatandaşlık kavramı olarak ele alabilmemiz için bireyin gerçekleştirdiği davranışın baskı sonucunda ve isteği dışında meydana gelmesi gerekmektedir (Koçak, vd. 2019). Örneğin çalıştığı departmandan ayrılan iş arkadaşının yerine şirketin uzun süre işe yeni bir kişiyi almadan mevcut çalışanına daha fazla sorumluluk yüklemesini zorunlu vatandaşlık olarak tanımlayabiliriz.

3.2. Zorunlu Vatandaşlık Kavramının Kuramsal Altyapısı

ÖVD'nin olumsuz tarafı olarak ele alınan ZVD alt yapı olarak ÖVD ile benzerlikler göstermektedir. Zorunlu vatandaşlık kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için örgütsel vatandaşlık davranışı teorisi, sosyal değişim teorisi, lider-üye etkileşim teorisi, karşılıklılık teorisi ve zorlayarak ikna teorisi kavramları incelenmiştir.

3.2.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Teorisi

Çalışanların örgütlerdeki ekstra rol davranışları ile ilgili ilk çalışmaları Katz ve Kahn (1966) yapmış olsalar da 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı' kavramı ilk olarak Bateman ve Organ'ın (1983) çalışmalarında ortaya çıkmıştır. Literatür incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı için rol ötesi davranışlar, sosyal örgüt davranışları, örgütsel spontanlık ve sivil örgütsel davranışlar gibi çeşitli isimlendirmelerin de bulunduğu görülmektedir (Sezgin, 2005). İsimlendirmeler farklılık gösterse de yapılan tanımlar için gönüllülük esaslı olması ve resmi bir ödüllendirme sistemine dayandırılmaması ortak sayılmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık kavramı çalışanların ödül sistemine bağlı olmaksızın örgütün yararı ve verimliliği için istekli olarak sergiledikleri ekstra davranışlardır (Bateman ve Organ, 1983). Çalışanlar bu davranışları gerçekleştirdikleri takdirde bir ödülle karşılaşmayacakları gibi gerçekleştirmedikleri zamanlarda da herhangi bir ceza uygulaması ile karşılaşmayacaklardır (Dede, 2019). Bu davranışlar genellikle sosyal mekanizma olan organizasyonları besleyen ve doğrudan görev performansları içerisinde yer almayan ekstra çabalarını kapsamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışına çalışanların astları ve yöneticileri ile iyi ilişkiler kurmaları, sürekli olmayan problemleri tolere edebilmeleri ve görevi olmadığı halde yapılacak işle ilgili sorumluluk üstlenmeleri örnek verilebilir (Karaman ve Aylan, 2014). ÖVD Organ (1988) tarafından özgecilik, sportmenlik, nezaket, vicdanlılık ve sivil erdem olmak üzere beş farklı boyutta ele alınmıştır.

3.2.1.2. Özgecilik

Özgecilik, örgüt ortamında bireyin yöneticisine ya da çalışma arkadaşına hiçbir karşılık beklemeden problemlerini çözümlenmelerinde ve sorunların yaşanmasını önlemede yardımcı olmasını ifade etmektedir (Podsakoff vd., 2000). Hasta olduğu için projesini yetiştiremeyeceğini düşünen iş arkadaşına yardımcı olmak örnek olarak verilebilir. Özgeciliği yüksek olan çalışanlara sahip olmak işbirlikçi davranışların artmasına katkıda bulunacaktır (Bolino, 1999).

3.2.1.3. Sportmenlik

Sportmenlik, karşılaşılan sorunlar ve zorluklar karşısında çalışanların şikâyet etmeden hoşgörülü olarak işini yapmaya devam etmelerini içermektedir (Dede, 2019). Örgütlerde sportmenliğe örnek olarak, çalışanın iş arkadaşları ile çatışmaya girmekten kaçınması ve karşılaştığı sorunu büyütme yerine çözüm odaklı davranması verilebilir (Karaman ve Aylan, 2014). Çalışanın bu tür davranışları daha verimli ve çatışmadan uzak örgüt ortamlarının oluşmasına katkıda bulunacaktır.

3.2.1.4. Nezaket

Nezaket çalışanların faaliyetlerini gerçekleştirmeden önce kararlarından etkilenebilecek olan ve sürekli etkileşim içerisinde oldukları diğer bireyleri bilgilendirmelerini amaçlayan davranışlardır (Altıntaş, 2006). Bireyin kendisine kahve almaya gittiğinde çalışma arkadaşına da getirmesi nezaket davranışına örnek olarak verilebilir (Dede, 2017). Özgecilik ve nezaket birbirlerine yakın kavramlar olarak görünsede aralarında farklılık vardır. Özgeciliğe problem oluştuğundan sonra çözümlenmeye odaklanılırken, nezaket de problemin ortaya çıkması beklenmeden önlemler alınmaya çalışılmaktadır (İşbaşı, 2001). Nezaket örgütte etkili iletişimi sağlayarak daha işbirlikçi bir örgüt kültürünün oluşmasına katkı sağlayacaktır.

3.2.1.5. Vicdanlılık

Vicdanlılık, çalışanların örgüt amaçlarını yerine getirmek için rol tanımlarının dışında sorumluluklar üstelenerek kendilerine en iyi davranış modeli bulma gayretidir (Yücel ve Demirel, 2012). Başka bir deyişle örgüt tarafından belirlenen kurallar bütünü kimsenin gözetimi altında olmadan da uygulamaktır (İzci ve Sevinç, 2015). Bu davranışlara iş yerindeki zaman dilimini verimli kullanmak, işletmeye vaktinde gelip gitmek ve ofis malzemelerini zarar vermeden kullanmak örnek verilebilir (Allison vd., 2010).

3.2.1.6 Sivil Erdem

Sivil erdem, birer örgüt vatandaşı olan çalışanların örgütlerine duydukları bağlılıklarını ve ilgilerini maksimum düzeyde tutmalarını ifade etmektedir (Bitmiş vd., 2014). Bireyin örgütün siyasi yaşamına katılımında aktif ve istekli olarak sergilediği davranışları kapsamaktadır (Çetinkaya ve Çimenci, 2014). Örgütün karşılaşacağı fırsatların ve tehditlerin takibini yaparak bu konular hakkında izlenecek stratejilerde fikir beyan etmek gibi örgüt yararına en iyi olanı uygulamaya çalışmaktır (Podsakoff vd., 2000)

3.2.2. Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal değişim kavramı örgütlerin çalışanları ile uzun ömürlü ve daha iyi kalitede iletişim sağlayan sosyal etkileşimleri olarak belirtilmiştir (Bal vd., 2010). Temeli 1920'li yıllara dayanan sosyal değişim teorisi örgüt içinde bireylerin davranışlarını anlayabilmenin en bütünsel modelidir (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Yaşamın doğal akışının devam etmesi için insanlar birbirleri ile sürekli iletişim halinde olmalıdır. Bu ilişkilerin temelinde güven duygusu ve karşılıklılık ilkesi yer almaktadır (Blau, 1964). Karşılıklılık ilkesi bireylerin kendi beklentileri doğrultusunda karşısındakinden görmek istediği davranışları kendisinin de diğer bireye yapma zorunluluğu hissetmesini vurgular (Apaydın, 2016). Ekonomik değişim teorisinde olduğu gibi sosyal değişim teorisinde de sonucunda farklı boyutlarda kazanç ve bedellerin olduğu faaliyetlerin değişimi söz konusudur (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Fakat ekonomik değişimler ile sosyal değişimler ödül ve beklentilerin daha önceden resmi bir şekilde belirtilmesi açısından farklılık göstermektedirler. Ekonomik değişimlerde taraflar belirli bir sözleşme (veya anlaşma) kapsamında miktarı belli somut veya soyut birtakım taahhütlerde bulunurlar ve bu çerçevede değişim gerçekleşir. Örneğin işveren ile çalışan arasından yapılan iş sözleşmesi ekonomik değişimin çerçevesini belirler. Sosyal değişim ise taraflar arasında herhangi bir yazılı veya sözlü sözleşme olmadığı halde karşılıklı olarak birtakım beklentiler içinde olmalarını ifade eder. Bu değişim ilişkisinde birey karşı tarafa yaptığı bir sosyal yatırımın karşılığında bir beklenti içerisinde olur. Aynı şekilde birey kendisine yapılan bir sosyal yatırım karşılığında karşı tarafa karşılık verme yükümlülüğü hisseder (Altunel, 2009). Bundan dolayı bireyler sosyal değişim faaliyetlerini gerçekleştirirken karşılığı kesin olmayan bir beklentiye girmektedirler. Örneğin bireyin mesai saatleri içerisinde verdiği emeğe karşı alacağı maaşın işvereni ve kendisi arasında yapılan sözleşme ile resmiyete dökülmesi daha rahat ölçülebilen ekonomik sözleşmeyi belirtirken, birbirlerine karşı saygı ve hoşgörü içinde yaklaşımları yazılı olarak belirtilmemiş ve ölçülmesi daha güç olan sosyal değişimi ifade etmektedir (Koçak, 2019).

Araştırmalarda sosyal değişim teorisinin ÖVD için önemli bir çerçeve oluşturduğu ifade edilmiştir (Organ, 1988; Koçak, 2019). Organ (1988) örgütlerde çalışanlar ve yöneticiler arasında sosyal değişim davranışlarının gerçekleştiğini belirtmiştir.

Faaliyetlerinin sonucunda örgütten fayda elde etmeyi düşünen bireyler gönüllü olarak sosyal değişim davranışları göstermektedir. Örgütlerinden istediği faydayı elde edemeyen çalışanlar ise örgütün kendisinden beklediği resmi ödül sistemi ile belirlenmemiş ve gönüllülük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışını baskı ve zorunluluk gerektirdiği için yerine getirmeye çalışacaktır (Vigoda-Gadot, 2006). Bu durumda zamanla sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışının zorunlu vatandaşlık davranışına dönüşmesine neden olmaktadır.

3.2.3. Lider-Üye Etkileşim Teorisi

Lider-Üye Etkileşim teorisi ilk olarak Danserau, Haga ve Grean'ın 1975 yılında İkili Bağlantı modeli adını verdikleri çalışmaları sonucunda ortaya çıkarmıştır. Lider-Üye etkileşim teorisine göre liderler ile çalışanlar sorumlulukların yerine getirilmesi kapsamında sosyal etkileşim içerisindedir (Wayne ve Green, 1993). Lider ve çalışanları arasındaki bu etkileşimin kalitesinin kaynakların (örneğin, zaman, para, bilgi vs.) sınırlı olmasından ötürü farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur (Truckenbrodt, 2000; Bauer ve Green, 1996).

Çalışanlar liderle etkileşim kalitelerine göre iç grup veya dış grup üyesi olabilirler. Liderin daha samimi ve ayrıcalık gösterdiği çalışanlar “iç grup” üyelerini temsil ederken daha mesafeli olduğu çalışanlar ise “dış grup” üyeleri olarak ifade edilebilir (Alparslan ve Oktar, 2015). İç grup üyeleri liderleri ile kalite düzeyi yüksek etkileşim içerisinde olup resmi olarak belirtilen sözleşmenin gerekliliklerinin ötesinde sosyal destek ve kaynak alırlar (Bolat, 2011). Dış grup üyeleri ise liderleri ile daha sınırlı ve düşük kalitede etkileşim içerisinde olup yalnızca sözleşme çerçevesince belirtilmiş rolleri doğrultusunda kaynak elde ederler (Murphy vd., 2003). Liderle aralarında güven ve saygıya dayalı pozitif bir iletişim oluşan iç grup üyelerinin rol tanımlarının ötesinde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme olasılıkları yüksektir (Dienesch ve Liden, 1986). Daha düşük kalitede lider-üye etkileşimi olan bireyler ise resmi görev tanımları çerçevesinde kendilerinden beklenen davranışları gösterirler (Koçak, 2018).

3.2.4. Karşılıklılık Teorisi

Sosyal değişim teorisinde olduğu gibi karşılıklılık teorisi de ÖVD'nın temellendirilmesinde önemli bir yere sahiptir. Bu teoriden ilk olarak 1960 yılında Gouldner "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement" adlı makalesinde bahsetmiştir. Bireyin kendisine iyilik yapan ve yardım eden diğer bireylere karşı yardım etme ve iyilik yapma eğilimde olması karşılıklılık teorisi kapsamındadır (Danışmaz, 2021). Evrensel niteliğe sahip olan kuram, içerisinde bulunulan durumun koşulları, bireylerin kişilik özellikleri ve normun neticesindeki değere göre farklılıklar gösterebilmektedir (Gouldner, 1960). Bireyler kendilerine yapılan iyiliğe mevcut durumlarında ne kadar ihtiyaçları olduğuna bağlı olarak elde ettikleri kazanımları değerli saymaktadır (Balaban, 2016).

Bireylerin bulundukları örgütte güven ve adalet duygu düzeyleri yükseldikçe karşılık olarak ÖVD gösterme isteklilikleri de artacaktır (Gerçel, 2011; Yiğit, 2019). Diğer yandan ZVD kapsamında ele alındığında teorinin olumsuz normuna göre, bireyler örgütlerde kendilerine adaletsiz davranıldığını düşündüklerinde örgütlerine ve çalışma arkadaşlarına karşı negatif davranışlarda bulunma eğiliminde olabilmektedir (Danışmaz, 2021).

3.2.5. Zorla İkna Teorisi

ZVD kuramsal alt yapısı kapsamında ele alacağımız Zorla İkna Teorisi ilk olarak ünlü psikolog Schein (1961) tarafından ileri sürülmüştür. Zorla ikna teorisi baskı, ikna ve zorlama yöntemleriyle bireylerde çeşitli manipülasyonlara yol açarak onların davranış ve yaklaşımlarını değiştirmeye yönelik yapılan sosyal etki davranışlarıdır (Yakın ve Sökmen, 2018). Teorinin alt yapısı çözme, değiştirme ve dondurma şeklinde 3 farklı aşamadan oluşan eylemlerden meydana gelmektedir (Schein vd., 1961). Çözme aşaması bireyin mevcut dengesini sarsarak değişim için farklı seçeneklerin aranmasını ifade eder. Ardından yeni tutum ve davranışların bireye dayatıldığı değiştirme aşaması gelmektedir. Son olarak oluşturulan bu yeni davranış ve inanışların istikrarlı olarak devam etmesi için dondurma aşaması gerçekleşmektedir (Ofshe, 1992).

Bu teori çerçevesinde, yöneticilerin maliyetleri düşürmek, verimi arttırmak gibi işletme amaçlarını yerine getirmede yetkilerini kötüye kullanarak baskıcı ve zorlayıcı eylemlerde bulunmaları, çalışanların rol ötesi davranışları gönüllülük esası dışında sergilemelerine neden olacağı söylenebilir (Vigoda-Gadot, 2006). Bu zorlayıcı davranışlar çalışanlara yalnızca yöneticileri tarafından değil aynı zamanda çalışma arkadaşları tarafından da sergilenebilmektedir (Bilen, 2018). Bunların sonucu olarak zorlanan ve iyi niyetinin kötüye kullanıldığını düşünen çalışan ZVD gösterecektir (Yıldız ve Arda, 2018).

3.3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışının Öncülleri

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki ZVD'nin ortaya çıkmasında etkili olan bazı öncüller bulunmaktadır (Vigoda-Gadot, 2006,2007; Koçak, 2018). Daha önce de belirtildiği gibi çalışanların resmi rol tanımları kapsamında yer almayan ve gönüllü olarak gerçekleştirdikleri faaliyetler örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturmaktadır. Değişen piyasa koşulları sonucunda işletmeler rekabetçi üstünlük elde etmek için çalışanlarından rol tanımlarının ötesinde davranışlar sergilemeleri konusunda baskıda bulunmaktadır (Vigoda-Gadot, 2006). Bu baskılar amirlerden kaynaklanan yönetsel baskılar olabileceği gibi başarılı çalışma arkadaşları veya örgüt ortamı gibi sosyal ilişkilerden kaynaklanan baskılar da olabilmektedir (Yıldız ve Yıldız, 2016). Bu baskılar sonucunda birtakım olumsuz durumlarla (örneğin, gruptan dışlanma, resmi olmayan ödülleri elde edememe vs.) karşı karşıya kalmak istemeyen çalışan bu davranışları zorunlu olarak yerine getirebilir (He vd., 2018).

Örgütlerde liderlerin özellikleri de ZVD'nin ortaya çıkmasında etkili olan öncüllerdendir. Yıkıcı liderlik diğer adıyla istismarcı yönetim belirli hedeflere ulaşmak için çalışanların ekstra görev ve sorumlulukları yerine getirmesinde zorlayıcı olmaktadır (Wu, vd, 2018). Karşılıklılık teorisine göre istismar edildiğini düşünen çalışan bu kötü muamele için olumsuz davranışlar gösterme eğiliminde olacaktır (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Fakat çalışanlar ve amirler arasındaki güç farklılıkları olduğundan konumlarını ve geleceklerini tehlikeye atmak istemeyen çalışanlar “hayır” diyemeyecekleri için ekstra rol davranışlarını zorunlu olarak gerçekleştirecektir (Zellars vd., 2002; Baig ve Riaz, 2021).

ZVD'nin bir diğ er  nc  l   çalışanın psikolojik güvenlik algısıdır. Kahn (1990) bu kavramı kişilerin kendi konum, kariyer ve saygınlıklarına negatif yönde etki edebilecek tutum ve davranışlardan çekinmeden işi ile ilgili bilgi ve becerisini ortaya koyabilmeleri nedeniyle hissettikleri tecrübe olarak tanımlamıştır. Diğ er bir ifade ile psikolojik güvenlik örgütteki işi ile ilgili unsurların çalışanın psikolojik sağlığına olumsuz etkide bulunma olasılığının olmamasıdır. Çalışanlar psikolojik olarak kendilerini daha az güvende hissettikleri örgüt ortamlarında görev tanımlarının dışında yapmaları beklenen rol ötesi davranışları göstermede daha az istekli olacaklardır (Zhao vd., 2013). Amirlerinin kendilerine kızıcağını ya da cezalandırılacağını düşünen bireyler zorunlu olarak bu davranışları yerine getireceklerdir (Alkan ve Turgut, 2015).

ZVD'ye neden olan diğ er bir faktör örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel  zdeşleşme ve ZVD arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalar sonucunda bu iki kavramın birbirleriyle negatif ilişkili olduğu belirlenmiştir (Zhao vd., 2014; He vd., 2017). Örgütsel  zdeşleşme, bireylerin aidiyet duygusuyla kendilerini ve kurumlarını nitelerken birbirine yakın ifadeler kullanması şeklinde tanımlanmaktadır (Dutton vd., 1994). Çalışanlar  rg tteki aidiyet duyguları artıkça ve örgüt hedeflerini kendi hedefleri gibi benimsedikçe yönetici baskılarına karşı daha olumlu yaklaşım sergileyeceklerdir. Buna bağlı olarak örgüt yararına olacak rol ötesi davranışlarda motivasyonları ve istekleri artmış olacaktır (Koçak, 2019).

ZVD'nin  nc  llerinden bir diğ eri etkileşimsel adalettir. Etkileşimsel adalet yöneticilerin kuralları uygularken çalışanları için adil davranmasını içermektedir. Bundan dolayı adalet duygusunun düşük olduğu örgüt iklimlerinde çalışanlardaki güven duygusu azalacak ve kurum için verimli olacak ekstra davranışları istem dışı ve zorunlulukla gerçekleştireceklerdir (Küçük, 2019).

ZVD'nin başka bir  nc  l   olan kariyerizm, bireylerin kariyer amaçlarına ulaşmak için yöneticileri veya çalışma arkadaşları fark etmeksizin g n ll   olmasalar bile yardımsever ve ekstra rol üstlenen çalışanlar olarak kendilerini tanıtımalarını ifade etmektedir (Feldman ve Weitz, 1991). Örgütteki statülerini sağlamlaştırmak ve hedeflerini

gerçekleştirmek isteyen çalışanlar ZVD gösterme eğiliminde olacaktır (Yıldız ve Arda, 2018).

ZVD'nin diğer bir öncülü ise izlenim yönetimidir. Bireylerin başkalarının izlenimleri sonucunda kendisi hakkında hissettiklerini kontrol altında tutabilmeleri için farkında olarak ya da olmayarak belirli bir imaj oluşturma izlenim yönetimi olarak ifade edilmektedir (Bektaş ve Karagöz, 2018). İzlenim yönetimi kapsamında kendisinden resmi rol tanımları dışında davranışlar gerçekleştirmesi için baskı altında olan çalışanlar, amirlerine çalışma arkadaşlarından daha yardımsever ve yetenekli görünmek için çaba gösterirler. Amirlerinin gözündeki imajını olumlu anlamda kontrol altına almak isteyen çalışan daha fazla iş yükü ile karşı karşıya kalmakta ve daha fazla kaynak tüketimi gerçekleştirmektedir. Bu doğrultuda statü kazanmak ve takdir görmek için şartlanmış bireyler oluşturacakları imajda ZVD sergileyeceklerdir (Liu vd., 2019).

3.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışın Sonuçları

Örgütteki verimliliğin ve başarının artması kapsamında etkili bir konumda olan örgüt yararına davranışların yönetici ve iş arkadaşlarından kaynaklı baskılar sonucunda gönüllük esasını yitirmesi ile zorunlu vatandaşlık davranışı meydana gelmektedir (Vigoda-Gadot, 2006). Örgütlerde resmi olarak tanımlanmamış rol dışı davranışları göstermeleri için çalışanları zorlamak çeşitli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

ZVD'nin olumsuz sonuçlarından biri olan çalışan sessizliği, örgütteki iş süreçlerinde meydana gelebilecek sıkıntılarla veya potansiyel yeniliklerle ilgili çalışanların bilinçli olarak düşünce, bilgi ve önerilerini dile getirmemelerini ifade etmektedir (Pinder ve Harlos, 2001). Örgüt yararı kapsamında ekstra rol davranışları için zorlamalarla karşı karşıya kalan bireyler yöneticileri ile ters düşmemek ya da onların gözünde olumsuz bir imaj oluşturmamak için pasif mücadele etme ve kaçınma yoluyla örgüt içerisinde düşüncelerini kasıtlı olarak ifade etmemeyi tercih etmektedir. Çalışanların düşüncelerini gizleme özgürlükleri olduğu gibi bu durum örgüt verimliliği için gerekli olan bilgi akışının olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (He vd., 2017).

ZVD'nin diğ er sonuçları arasında i  stresi yer almaktadır. İ  stresi, çalışanların ihtiyaç duydukları kaynaklar ile mevcut kaynaklarının uyu maması, i ten beklenenleri gerçekleştirmek ve çalışanların stresi yönetebilme düzeylerine bağlı olarak oluşan ruhsal ve fizyolojik tepkilerini ifade etmektedir (Judge ve Colquitt, 2004). Bu kapsamda resmi sorumlulukların sınırları örgüt yararına resmi olmayan ekstra davranışlara doğru geni letildiğinde baskı altında kalan çalışanlar bu beklentileri gerçekleştirme konusunda kendilerini sıkı mı  hissetmekte ve stres düzeyleri artmaktadır (Liu vd., 2019). Stres seviyeleri yüksek olan bireylerin yaptıkları i e duydukları memnuniyet azalırken (Wu vd., 2018)  alı tıkları örgütlerden ayrılma niyetleri artmaktadır (Vigoda-Gadot, 2007). Diğer yandan i  stresi ile aralarında güçlü bağ bulunan tükenmişlik sendromu da (Jamal, 2005) ZVD'nin olumsuz  ıktıları arasında kabul edilmektedir (Vigoda-Gadot, 2006). Maslach (2003) göre tükenmişlik sendromu, yoğun i  taleplerinin olduğu örgüt ortamlarında strese neden olan durumlara karşı verilen enerji azalması, fiziksel yorgunluk ya da umutsuzluk gibi fizyolojik ve psikolojik tepkilerdir. Çalışanlar görev kapsamları dışındaki faaliyetler için zorlandıklarında artan i  yüklerini yerine getirmek için ekstra çaba gösterirken oluşan stresli ortamda kendilerini başarısız ve yetersiz d  nerek tükenmiş hissetmektedir (He vd., 2018).

Literatür taraması sonucunda incelenen araştırmalar göstermiştir ki resmi görev tanımlarının dışında baskı, ikna ve zorlamalar sonucunda sergilenen ZVD ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur (Peng ve Zhao, 2012;  e en vd., 2014). Porter (1968)  rg tsel bağlılığı, çalışanların örgütleri için yüksek düzeyde performans göstermede istekli olmaları, örgüt amaç ve hedeflerinin benimsemeleri ve örgütte kalma isteklerinin güçlü olması şeklinde tanımlamıştır (Mohamed ve Anisa, 2012). Yönetici veya i  arkadaşlarının baskısı sonucu zorunlu vatandaşlık davranışını göstermeye daha fazla maruz kalmış çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının daha d  k olduğu belirtilmiştir (Danı maz, 2021)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ARACI ROLÜ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın başlıca amacı, iş güvencesizliği ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin aracı rolünün incelenmesidir. Yapılan literatür araştırması sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çok sayı da çalışma olmasına rağmen örgütsel vatandaşlık davranışının karanlık tarafı olan zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı ile ilgili yeterli sayıda çalışmanın olmadığı saptanmıştır. Alan yazında iş güvencesizliği ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği tek bir çalışma bulunmaktadır (Mehdad vd., 2021). İş güvencesizliği, zorunlu vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti kavramlarının ilk defa birlikte ele alınmış olması önerilen tezin farklılık ve özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırma sonuçları hem literatüre hem de işletme yöneticilerine zorunlu vatandaşlık davranışının öncülleri hakkında bilgi vererek yöneticilerin çalışanların örgüt içindeki ekstra görevleri gerçekleştirmelerindeki isteklerinin arttırılmasına yönelik verilecek kararların alınmasında katkı sağlayacaktır.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

4.2.1. İş Güvencesizliği ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

İş dünyasında rekabetin hızla artması örgütlerin yoğun rekabet ortamında dinamik olmalarını ve bunu sürdürülebilir kılmalarını zorunlu hale getirmiştir. Rekabet üstünlüğü elde etmek isteyen örgütler, kendileri için önemli bir kaynak olan çalışanlarından resmi ödül sistemleri ile belirlenmemiş ve gönüllülük esasına dayanan ÖVD sergilemelerini istemektedir. Sosyal değişim teorisine göre yöneticiler ve çalışanlar arasındaki uzun vadeli ve kaliteli ilişki, bireylerin karşılıklı olarak maliyet-fayda analizi yaptıktan sonra sergilemiş oldukları faaliyetlerle bağlantılıdır (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Bu kapsamda bireyler örgütlerinin kendilerine sunacağı katkının ne kadar olacağını tam olarak bilmemelerine rağmen zamanla örgütlerine sunmuş oldukları katkının karşılık bulacağını beklentisi içerisinde olurlar (Altunel, 2009). Dolayısıyla örgütlerinden beklediği faydayı göremeyen çalışanlar gönüllük esasına dayanan bu ÖVD'yi zorunlu bir şekilde sergilemektedir (Vigoda-Gadot, 2006).

Bireyler güvenli bir istihdamı, psikolojik sözleşmenin önemli bir parçası ve örgütlerinin kendilerine sağlayacağı bir fayda olarak algılamaktadır. Bu sebeple çalışanlar kendilerini psikolojik olarak güvende hissetmedikleri örgüt ortamlarında ÖVD'yi baskı altında zorunlu oldukları için sergilemeye çalışacaktır (Vigoda-Gadot, 2006). İş güvencesizliği modellerine bakıldığında iş güvencesizliği algısı bireylerin örgütleri için daha az çaba göstermesine (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984) ve örgütlerine olan bağlılıklarının azalmasına (Probst, 2002) neden olmaktadır. Ayrıca yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ile ZVD arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Bu kapsamda örgütsel bağlılığı düşük olan bireyler örgütün yararına olacak olan rol tanımlarının dışında ekstra davranışları bir zorunluluk olarak yerine getirmektedir (Peng ve Zhao, 2012; Şeşen vd., 2014). Sosyal değişim teorisi ve iş güvencesizliği modelleri dikkate alındığında aşağıdaki hipotez ortaya konmuştur.

Hipotez 1: İş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

4.2.2. İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Örgütlerde iş görenlerin kendi istekleri doğrultusunda işlerinden ayrılmasının en önemli öncüllerinden biri olan işten ayrılma niyeti yöneticiler tarafından önemsenmesi gereken bir konudur. Nitekim çalışanların herhangi bir sebeple işlerinden ayrılmaları örgütlerin nitelikli iş gücünü kaybetmesi, verimliliğinin azalması ya da ekstra maliyetlere katlanması gibi olumsuz sonuçları da beraberinde getirecektir. Bu sebeple çalışanlarda işten ayrılma niyetine neden olabilecek durumların kontrol altında tutulması gerekir.

Yabancı ve yerli literatür incelendiğinde işten ayrılma niyetinin en önemli öncüllerinden birinin çalışanların iş güvencesi algıları olduğu görülmektedir. İki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda çoğunlukla iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Katılımcılarını muhasebe dalında çalışan bireylerin oluşturduğu araştırmalarda çalışanların işten ayrılma niyetlerini işlerinin geleceğine yönelik algıladıkları güvenin önemli ölçüde etkilediğini tespit etmiştir (Arnold ve Feldman, 1982; E. Köse vd., 2019). Eğitim alanında akademisyenlerin ve öğretmenlerin katılımcı olarak tercih edildiği çalışmalarda iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır (Ameen vd., 1995b; Aykanat ve Öztürk, 2022; King, 2000; Seçer, 2011). Başka bir ifade ile çalışanlar örgütlerindeki yerlerinin güvence altında olmadığını düşündüğünde mevcut örgütlerinde çalışmayı sonlandırma istekleri artmaktadır. İş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki bankacılık (Aykanat ve Öztürk, 2022), turizm (Karacaoğlu, 2015), havacılık (Bal, 2020), sağlık (Aksu, 2021) ve gıda (Dıgın ve Ünsar, 2010) sektörlerinde de incelenmiş olup araştırmaların sonuçları diğer çalışmalarla paralellik göstermiştir. Dolayısıyla işlerinin istihdamı konusunda endişeleri olan bireyler kariyerleri için daha güvenli gördükleri başka fırsatları değerlendirmek isteyeceklerdir (Ashford vd., 1989). Daha önce yapılan çalışmalar dikkate alındığında, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetinin önemli bir açıklayıcısı olduğu varsayımıyla aşağıdaki hipotez ortaya konulmuştur.

Hipotez 2: İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

4.2.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

İşten ayrılma niyeti ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemeden önce örgütsel vatandaşlık davranışına yeniden değinmek iyi olacaktır. Çünkü zorunlu vatandaşlık davranışı bireylerin gönüllü ve kendi istekleri doğrultusunda yerine getirdikleri ekstra davranışların çeşitli çevresel baskılar sonucu gönüllülük esasını yitirmesi ile ortaya çıkmaktadır (Vigoda-Gadot, 2006). Yapılan çalışmalarda zorunlu vatandaşlık davranışının, örgütsel vatandaşlık davranışının pozitif ilişkili olduğu değişkenlerle negatif ilişkili; negatif ilişkili olduğu değişkenlerle de pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Şeşen ve Soran, 2013; Ahmadian vd., 2017). Örgütsel vatandaşlık davranışının diğer değişkenlerle olan ilişkisinin araştırıldığı çalışmalarda genellikle örgütsel güven, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile arasında pozitif bir ilişki olduğu, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, stres ve iş-aile çatışması değişkenleri ile arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çelik ve Turunç, 2010; Chen vd., 2012; Organ vd., 2006). Dolayısıyla zorunlu vatandaşlık davranışının da bu değişkenlerle ters yönlü bir ilişkisinin olduğu söylenebilir.

Literatüre henüz son yıllarda girmiş olmasından kaynaklı zorunlu vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar sınırlıdır. Sajuyigbe vd. (2022) Nijerya'daki kamu ve özel üniversitelerde çalışan akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada zorunlu vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Şeşen ve Soran'ın (2013) çeşitli konaklama işletmelerinde görev yapan çalışanları ele alındığı çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Şeşen ve Soran, 2013). Bu çalışmaların yanı sıra Tabuk (2016) spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin işten ayrılma niyeti ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve işten ayrılma niyetinin zorunlu vatandaşlık davranışının önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlardan yola çıkarak mevcut işlerinden ayrılma niyetinde olan çalışanların örgütlerin verimliliği ve faydası için kendilerinden beklenen rol fazlası davranışları zorunlu olarak yerine getireceği düşünülmektedir.

Daha öncesinde yapılan çalışmalar ve açıklamalar doğrultusunda araştırmamızın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

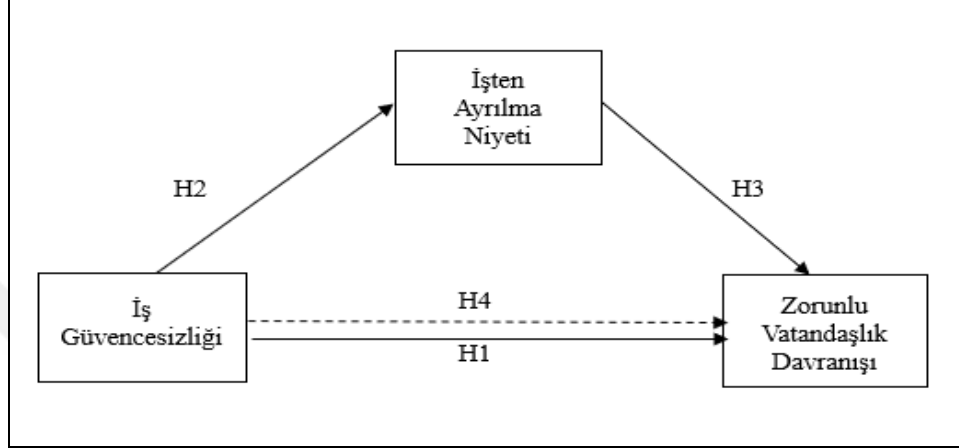
Hipotez 3: İşten ayrılma niyetinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

4.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Aracılık Rolü

Sosyal değişim teorisinin karşılıklılık ilkesi bireylerin kendilerine yardımda bulunan ve iyilik yapan diğer kişiler için iyilik yapma ve yardım etme eğiliminde olduklarını ifade eder (Danışmaz, 2021). Başka bir ifade ile bireyler kendilerine yapılan olumlu davranışlar karşısında olumlu, olumsuz davranışlar karşısında olumsuz tepkiler gösterirler. Organ (1990), karşılıklılık teorisinin özellikle iş yerinde isteğe bağlı olan (örneğin, ÖVD) ve olmayan davranışları (örneğin, ZVD) anlamada önemli bir araç olduğunu belirtmiştir. Çalışanlar örgütten olumlu davranışlar görürlerse, vatandaşlık davranışı sergileyerek örgütün muamelelerine karşılık verme zorunluluğunu hissedeceklerdir. Örgütlerinde kendilerini güvence altında hissetmeyen çalışanlar diğer çalışanlara göre olumsuz duygulara karşı daha savunmasız oldukları için kendilerini daha fazla stres altında hissederler. Bireylerin çalışma ortamlarındaki stres düzeyini daha yüksek algılamaları örgütlerine olan bağlılıklarını negatif yönde etkileyerek olumsuz bir durumu ifade eden işten ayrılma niyetlerini arttıracaktır (Dığın ve Ünsar, 2010 Dekker ve Schaufeli, 1995). Nitekim ZVD ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında da bireylerin ZVD sergilemelerinde genellikle stres, örgüte olan düşük bağlılık, çalışanların iş tatminsizliği gibi olumsuz öncüllerin etkili olduğu görülmektedir (Vigoda-Gadot, 2006; Zhao vd., 2014; He vd., 2017). Dolayısıyla örgütleri ve işleri hakkında olumsuz duygular içinde olan bireylerin resmi sorumluluklarının sınırları resmi olmayan davranışların gösterilmesi yönünde genişletildiğinde, bireyler bu davranışları çeşitli baskılar sonucu zorunlu olarak gerçekleştirecektir. Bu çalışmada işten ayrılma niyetinin aracı rolünün, iş güvencesizliğinin ZVD üzerindeki etkilerini açıklamada bir karşılıklılık mekanizması görevi göreceği öngörülmüştür. Sosyal değişim teorisi ve yapılan çalışmalar dikkate alındığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 4: İşten ayrılma niyetinin iş güvencesizliği ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracı rolü vardır.

Şekil 4. 1: Araştırmanın Modeli



4.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul'da havacılık sektöründe hizmet veren havayolları ve yer hizmetleri işletmelerinin beyaz yaka çalışanları oluşturmaktadır. Hizmet üretiminde önemli bir yere sahip olan havacılık sektöründe rekabet ve zaman baskısı yükündür. İşletmeciler havayolu operasyonlarının kesintisiz bir şekilde maksimum kar ve verimlilikle yürütülebilmesi için örgütlerinin en önemli bileşeni olan çalışanlarından performans ve verimliliklerini en üst seviyede tutmasını beklemektedir. Bu sebeple örgütlerin beklentisi doğrultusunda çalışanların gönüllülük esasına dayalı olarak rol tanımlarının dışında faaliyetlerde bulunmalarını hangi koşullar altında zorunlu olarak sergilediklerinin belirlenmesi önemli görülmüştür. Evrenden örneklem seçilmesinde her bir katılımcının örneklem girme şansının eşit olduğu kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Olasılıklı olmayan bu örneklem yöntemi zamanın kısıtlı olmasından, katılımcı sayısının arttırılmak istenmesinden ve daha ekonomik olmasından dolayı tercih edilmiştir. Araştırmaya 218 kişi katılmış olup 5 kişinin anketi hatalı cevaplandığı tespit edilmiştir. Son durumda araştırma örneklemini 213 kişi oluşturmuştur.

4.5. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

İş Güvencesizliği, ZVD, işten ayrılma niyeti ve örgüt içi rekabet kavramlarının arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada veri toplama aracı olarak diğerlerinin yanı sıra maliyet ve ulaşılabilirlik açısından avantaj sağlayan anket yöntemi kullanılmıştır. Ücretsiz olarak hizmet veren Google Form platformunda oluşturulan anket formu Erzincan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun onayından sonra E-mail ve çeşitli sosyal medya uygulamaları aracılığıyla katılımcılara iletilmiştir.

Çalışma verilerinin toplanmasında kullanılan anket 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların yaş, cinsiyet ve tecrübe gibi demografik özelliklerini ölçen sorular yer almaktadır. Diğer üç bölümü ise iş güvencesizliği, işten ayrılma niyeti, zorunlu vatandaşlık davranışı ve örgüt içi rekabet ölçekleri oluşturmaktadır. Ölçekler daha önce gerçekleştirilen benzer çalışmalarda da kullanılmıştır.

İş Güvencesizliği Ölçeği: Araştırmada katılımcıların iş güvencesizliği algılarını ölçmek için Cuyper vd. (2010) tarafından geliştirilen ve Seçer (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 4 maddeli “İş Güvencesizliği Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert (1-kesinlikle katılmıyorum 5-kesinlikle katılıyorum) formunda tasarlanmıştır.

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışlarını ölçmek için Vigoda-Gadot (2007) tarafından geliştirilen ve Sürücü vd. (2020) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Katılımcılar ölçek maddelerini 5’li Likert (1-kesinlikle katılmıyorum 5-kesinlikle katılıyorum) ölçeğine göre cevaplandırmışlardır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Katılımcıların işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla Rosin ve Korabik (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Tanrıöver (2005) tarafından yapılan 4 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki maddelere katılımcılar 5’li Likert (1-kesinlikle katılmıyorum 5-kesinlikle katılıyorum) ölçeğine göre cevap vermiştir.

4.6. Veri Analizi

Araştırma verileri SPSS 22 ve AMOS22 istatistik programları ile analiz edilmiştir. Verilerin analiz edilmesinde normallik, çoklu doğrusallık, güvenilirlik testlerinin yanı sıra keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Daha sonra katılımcıların iş güvencesizlikleri, işten ayrılma niyetleri ve ZVD'larının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için T-Testi ve ANOVA testi uygulanmıştır.

4.7. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özellikleri, anket kapsamında kullanılan zorunlu vatandaşlık davranışı, iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine ait güvenilirlik ve geçerlilik analizi, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış ve bulgular incelenerek yorumlanmıştır.

4.7.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Elde Edilen Bulgular

Araştırma kapsamında ankete katılan havacılık sektörü çalışanlarının demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresi) ilişkin bilgiler Tablo 4.1'de verilmiştir. Araştırma verileri incelendiğinde toplam 213 katılımcının %70,4'ünün erkek, %29,6'sının kadın olduğu gözlemlenmektedir. Katılımcıların yaşları bakımından büyük çoğunluğunun 26-35 yaş (%56,4) aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların kurumlarında çalışma süreleri incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunu 1-5 yıl arası (%43,2) tecrübeye sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4. 1:Demografik Özellikler

Özellik	Kategoriler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	63	29,6
	Erkek	150	70,4
Yaş	18-25	40	18,8
	26-35	121	56,8
	36-45	35	16,4
	45 ve üzeri	17	8,0
	1 yıldan az	45	21,1
Kurumda çalışma süresi	1-5 yıl	92	43,2
	6-9 yıl	35	16,4
	10 yıl ve üzeri	41	19,2
Toplam		213	100

4.7.2. Normallik Testi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin hangi analiz yöntemleri ile test edileceğine karar vermek için verilerin nasıl dağılım gösterdiklerine ilişkin normallik analizi yapılmaktadır. Araştırma verileri sonucunda normal dağılım gösteren veriler için parametrik testler uygulanırken, normal dağılım göstermeyen verilerin analizi için ise parametrik olmayan (non-parametrik) testler uygulanmaktadır. Literatürde verilerin dağılımını incelemek için birkaç farklı yöntem bulunmaktadır. Bunlardan ilki Kolmogorov-Smirnov veya Shapiro-Wilk testlerinin yapılmasıdır. Bu testlerin sonucunun anlamlı çıkması ($p<0.05$) verilerin normal dağılmadığını ifade etmektedir. Ancak bu yöntemin sosyal bilimlerde ve özellikle Likert ölçek kullanılan araştırmalarda büyük örneklem için geçerli sonuçlar vermediği de düşünülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu kapsamda araştırma verilerinin dağılımını analiz etmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin kontrol edilmesi yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemde değerlerin +1.5 ve -1.5 arasında olması verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir (Gürbüz ve

Şahin, 2018). Araştırma verilerin dağılımı için yapılmış olan analizin sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4. 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Normallik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Çarpıklık	Basıklık
ZVD	,242	-,637
İG	,573	,421
İAN	,332	-,812

Tablodaki veriler incelendiğinde araştırma değişkenlerine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ve -1.5 aralığında olmasından ötürü verilerin normal dağılım gösterdikleri söylenebilir. Dolayısıyla araştırma verileri üzerinden yapılacak diğer analizler için parametrik olan testlerin yapılması gerekmektedir.

4.7.3. Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arası Çoklu Doğrusallık Sorununun İncelenmesi

Çoklu doğrusallık analizi araştırmanın bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılır. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin yüksek olması değişkenlerin benzer değişkenler olarak algılanmasına neden olacak ve bu durum değişkenlerin model üzerinde etkisini anlamamızı olumsuz etkileyecektir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri arasındaki çoklu doğrusallık durumunu incelemek için Varyans Büyütme Faktörü (Variance Inflation Factor, VIF) ve Tolerans Değerleri hesaplanmış ayrıca elde edilen bilgiler Tablo 4.3’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 3: Değişkenler Arası Çoklu Doğrusallığa İlişkin Değerlendirme Sonuçları

Bağımsız Değişken	VIF	Tolerans
İG	1,229	,814
İAN	1,171	,854

Çoklu doğrusallık problemi olmaması için VIF değerinin 10’dan küçük olması ve tolerans değerinin 0.1’den büyük olması gerekmektedir (Albayrak, 2005) Analiz sonuçları

incelendiğinde bağımsız değişkenlerimize ait VIF değerlerinin 1,229 ile 1,171 ve tolerans değerlerinin 0,814 ile 0,854 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık probleminin olmadığını söylemek doğru olacaktır.

4.7.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlilik Analizi

Güvenirlilik analizi, yapılan bilimsel araştırmada ölçüm aracının tutarlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılır. Bu kapsamda güvenilir bir ölçeğin verdiği sonuçların aynı koşullar altında tekrarlandığı durumlarda kararlılığını koruması gerekir. Bu çalışmada anket sorularını oluşturan ölçeklerin güvenirliliğini ölçmek için sosyal bilimlerde sıkça kullanılan ve içsel tutarlılık tahmin yöntemi olan Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır (Kılıç, 2016). 0 ile 1 arasında bir değer alabilen Cronbach Alpha katsayısı, 1'e doğru yaklaştıkça güvenirlilik düzeyi artar. Cronbach Alpha katsayısı aldığı değerlere göre aşağıda belirtildiği gibi yorumlanır.

- $0,81 < \alpha < 1,00$ aralığında yüksek düzeyde güvenilirirdir.
- $0,61 < \alpha < 0,80$ aralığında orta düzeyde güvenilirirdir.
- $0,41 < \alpha < 0,60$ aralığında düşük düzeyde güvenilirliktedir.
- $0,00 < \alpha < 0,40$ aralığında güvenilir değildir.

4.7.4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi

Zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeğinin güvenirliliğini ölçmek için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Tek boyut ve 5 maddeden oluşan ölçeğe ait maddeler ZVD kodu ile 1'den 5'e kadar numaralandırılarak elde edilen sonuçlar Tablo 4.4'de verilmiştir.

Tablo 4. 4: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Madde No	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
ZVD1	11,42	15,028	,676	,837
ZVD2	11,42	15,301	,636	,847
ZVD3	10,94	15,190	,665	,840
ZVD4	11,22	14,946	,701	,831
ZVD5	11,32	14,888	,742	,821
Genel		22,772		,864

Tablodaki verilere bakıldığında ölçeğe ait maddelerin toplam korelasyon değerlerinin 0.30 altında bir değer almadığı görülmektedir. Ayrıca her bir madde ayrı ayrı ele alındığında maddelerin ölçekten silinmesi durumunda Cronbach Alpha değerinde önemli bir değişiklik olmadığı için hiçbir madde ölçekten çıkarılmamıştır. Ölçüm sonuçlarında ZVD ölçeğine ait Cronbach Alpha değeri 0.864 olup ölçeğin güvenilirlik düzeyi yüksektir

4.7.4.2. İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi

Tek boyut ve 4 maddeden oluşan iş güvencesizliği ölçeğinin güvenilirlik düzeyine ilişkin hesaplamalar Tablo 4.5’de verilmiştir. Ölçeğe ilişkin maddeler İG1, İG2, İG3, İG4 şeklinde kodlanmış olup maddelere ait düzeltilmiş madde toplam puanının 0,30 altında olmadığı görülmektedir. Maddelerin ölçekten çıkarılması sonucunda ölçek Cronbach Alpha değerinde önemli bir değişiklik olmadığı için herhangi bir madde ölçekten silinmemiştir. Ayrıca ölçeğe ait Cronbach Alpha değeri 0,806 olarak hesaplanmıştır. Bu durum iş güvencesizliği ölçeğinin yüksek düzeyde güvenilir olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 4. 5: İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Madde No	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
İG1	6,93	7,320	,673	,734
İG2	6,93	8,104	,407	,864
İG3	6,85	6,874	,670	,733
İG4	7,15	7,072	,790	,683
Genel		12,262		,806

4.7.4.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenirliliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış elde edilen veriler Tablo 4.6’ da verilmiştir. Tek boyut ve 4 maddeden oluşan ölçeğe ait maddeler İAN kodu ile 1’den 4’e kadar numaralandırılmıştır. Tablodaki veriler dikkate alındığında ölçeğe ait maddelerin toplam korelasyon değerlerinin 0.30’un üzerinde olduğu görülmüştür. Ayrıca her bir madde ayrı ayrı ele alındığında maddelerin ölçekten silinmesi durumunda Cronbach Alpha değerinde dikkate değer bir değişiklik olmadığı için herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmasına gerek kalmamıştır. Ölçüm sonuçlarında İAN ölçeğine ait Cronbach Alpha değeri 0,939 olup ölçeğin güvenirliliği yüksek düzeyde bulunmuştur.

Tablo 4. 6: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Madde No	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
İAN1	7,80	12,385	,805	,939
İAN2	7,93	12,081	,904	,905
İAN3	8,24	13,129	,808	,935
İAN4	8,22	12,557	,915	,903
Genel		21,848		,939

4.7.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Keşfedici Faktör Analizi

Literatürde açımlayıcı faktör analizi olarak da ele alınan keşfedici faktör analizi, aynı yapıyı ölçen değişkenleri taşıdıkları ortak bilgiye dayanarak ölçmeyi, en az bilgi kaybıyla ve daha az sayıda faktör ile göstermek için kullanılan bir analiz yöntemidir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu çalışmada verilerin faktör analizine uygunluğu kontrol etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır. KMO testi örneklemin faktör analizine devam etmek için yeterli büyüklükte olup olmadığını göstermektedir. Örneklem büyüklüğü ile faktör yükünün alacağı değer ters orantılıdır. Örneğin örneklem büyüklüğü 350 ve üzeri ise faktör yükünün en az 0.30, 200 civarında olması durumunda faktör yükünün en az 0.40, 120 ve 85 arasında 0.50 olarak kabul edilebilir (Hair vd., 2009). Bu çalışmada KMO değerinin 0.60'ın üzerinde olması yeterli ölçüt olarak kabul edilmiştir. Bartlett Küresellik Testi ise korelasyon matrisindeki değişkenler arası ilişkilerin faktör analizi yapmak için yeterli düzeyde olup olmadığı hakkında bilgi verir. Bartlett Küresellik Testi yapıldıktan sonra elde edilen değerin $p \leq 0,05$ düzeyinde anlamlı olması faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

4.7.5.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör

Analizi

Zorunlu vatandaşlık davranışına ilişkin tek boyutlu ve 5 maddeden oluşan ölçeğin keşfedici faktör analizi sonucu elde edilen veriler Tablo 4.7’de verilmiştir. Örneklem verilerinin faktör analizine uygunluğunu kontrol etmek için KMO ve Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda özdeğeri 1’den büyük (3,243) tek boyutlu bir yapı tespit edilmiştir. Tabloda yer alan veriler dikkate alındığında KMO değerinin 0,825 (0,60 üzerinde) ve p değerinin de anlamlı ($p \leq 0,05$) olduğu görülmektedir. Her bir maddenin sahip olduğu faktör yükünün ise en düşük 0,765 en yüksek 0,850 olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlar örneklem büyüklüğünün ve verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca ölçekteki 5 maddenin toplam varyansın yaklaşık olarak %65’ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. 7: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
ZVD1	,797			
ZVD2	,765			
ZVD3	,790			
ZVD4	,823	3,243	64,869	64,869
ZVD5	,850			
KMO= ,825	Bartlett Küresellik Testi=485,996			P= ,000

4.7.5.2. İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi

İş güvencesizliğine ilişkin tek boyutlu ve 4 maddeden oluşan ölçeğin keşfedici faktör analizi sonucu elde edilen veriler Tablo 4.8’de verilmiştir. Örneklem verilerinin faktör analizine uygunluğunu kontrol etmek için KMO ve Bartlett Küresellik Testi

uygulanmıştır. Keşfedici faktör analizi sonucunda özdeğeri 1’den büyük tek faktör olduğu görülmektedir. Tabloda yer alan değerler incelendiğinde ölçeği oluşturan her bir maddenin faktör yükü 0,590 değerinin üzerindedir. Verilerin faktör analizine uygunluğunu ölçen KMO değerinin 0,757 (0,60 üzerinde) ve p değerinin 0,000 ($p \leq 0,05$) olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlar örneklem büyüklüğünün ve verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca ölçekteki 4 maddenin toplam varyansın % 65’ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. 8: İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
İG1	,851	2,618	65,446	65,446
İG2	,590			
İG3	,848			
İG4	,909			
KMO= ,757	Bartlett Küresellik Testi=358,278			P= ,000

4.7.5.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi

İşten ayrılma niyetine ilişkin tek boyutlu ve 4 maddeden oluşan ölçeğin keşfedici faktör analizi sonucu elde edilen veriler Tablo 4.9’da verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde ölçeğin özdeğeri 1’den büyük (3,398) tek faktörlü bir yapısı olduğu görülmektedir. Tabloda yer alan veriler dikkate alındığında ölçeği oluşturan her bir maddenin faktör yükü 0,887 değerinin üzerindedir. KMO değerinin 0,807 (0,60 üzerinde) ve p değerinin 0,000 ($p \leq 0,05$) olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlar örneklem büyüklüğünün ve verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca ölçekteki 4 maddenin toplam varyansın % 85 açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. 9: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
İAN1	,887	3,398	84,952	84,952
İAN2	,948			
İAN3	,893			
İAN4	,956			
KMO= ,807	Bartlett Küresellik Testi=861,878			P= ,000

4.7.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

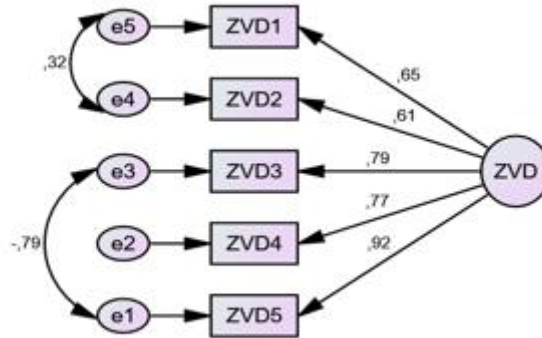
Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) daha önceden geliştirilmiş ve başka çalışmalarda kullanılmış olan ölçeklerin özgün yapısının topladığımız veriler ile doğrulanıp doğrulanmadığını test edilmesi amaçlanmaktadır. Bir ölçeğin DFA ile doğrulanması ölçeğin geçerliliğini ifade etmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2018). DFA yapılırken bazı uyum indeksleri incelenmelidir. Bu çalışmada mutlak uyum indeksleri arasında yer alan Ki-Kare (CMIN/DF) ve Standardize Edilmiş Ortalama Hataların Karekökü (SRMR); basitlik uyum indeksi olan Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA); karşılaştırmalı model uyum indeksleri kapsamında Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), mutlak uyum indeksleri kapsamında İyi Uyum İndeksi (GFI) değerleri incelenmiştir. Kullanılan uyum iyiliği değerlerinin ideal uyum değerlerine ve kabul edilebilir uyum değerlerine ait bilgiler Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4. 10: Yapısal Eşitlik Modellemesi Analizinde Kullanılan Uyum İndeksleri Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum Değeri	Kabul edilebilir Uyum Değeri
CMIN/DF	$X^2/df < 3$	$3 \leq (X^2/df) \leq 5$
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$
SRMR	$SRMR < 0.05$	$SRMR < 0.08$
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$

4.7.6.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi

Zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeğine yapılan doğrulamalı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yapısının veriler ile uyumlu olup olmadığını tespit etmek için DFA yapılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan ölçeğe ait standardize edilmiş faktör yükleri Şekil 4.2’de ve uyum iyiliği değerleri Tablo 4.11’de gösterilmiştir.

Şekil 4. 2: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi

Şekil 4.2’de verilen değerler incelendiğinde ölçeğe ait standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,5’den büyük olduğu görülebilir. Ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri Tablo 11’de verilmiştir. Yapılan ilk ölçümde uyum iyiliği değerlerinin yeterli seviyede olmadıkları tespit edilmiştir. Bu nedenle uyum iyiliği değerlerinin daha iyi sonuçlar vermesi için ZVD1 ile

ZVD2 ve ZVD3 ile ZVD5 arasında modifikasyonlar yapılmış ve uyum iyiliği değerlerinin (CMIN/DF = 0,784; RMSEA = 0,005; SRMR = 0,014; CFI= 0,999; GFI = 0,996) istatistiksel açıdan kabul edilen sınırlar içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir.

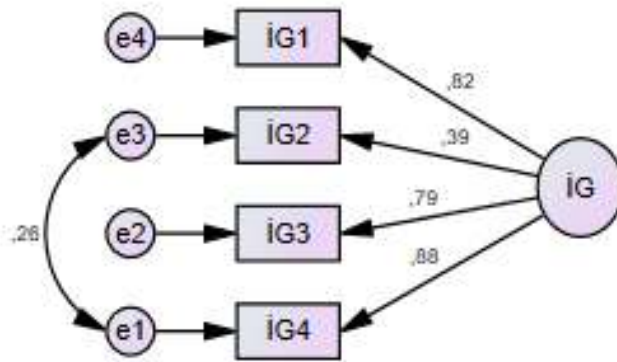
Tablo 4. 11: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Uyum İndeksleri Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Faktör Uyum Değeri
CMIN/DF	$X^2/df < 3$	$3 \leq (X^2/df) \leq 5$	0,784
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0,005
SRMR	$SRMR < 0.05$	$SRMR < 0.08$	0,014
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0,999
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0,996

4.7.6.2. İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

İş Güvencesizliği ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yapısının araştırma verileri ile uyumluluğunu ölçmek için DFA yapılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan veriler Şekil 4.3’de ve Tablo 4.12’de verilmiştir.

Şekil 4. 3: İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi



Analiz sonuçları incelendiğinde 4 maddeli iş güvencesizliği ölçeğine ilişkin standardize edilmiş faktör yüklerinin geçerli seviyenin üzerinde olduğu ve uyum iyiliği

değerlerinin İG21 ve İG3 maddeleri arasında yapılan modifikasyon sonucu (CMIN/DF = 0,377; RMSEA = 0,002; SRMR = 0,007; CFI = 0,999; GFI = 0,999) istatistiksel açıdan kabul edebilir sınırlar içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir.

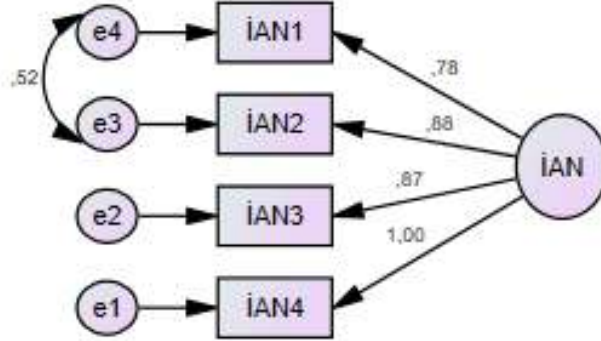
Tablo 4. 12: İş Güvencesizliği Ölçeğinin Uyum İndeksleri Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Faktör Uyum Değeri
CMIN/DF	$X^2/df < 3$	$3 \leq (X^2/df) \leq 5$	0,377
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0,002
SRMR	$SRMR < 0.05$	$SRMR < 0.08$	0,007
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0,999
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0,999

4.7.6.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yapısının veriler ile uyumlu olup olmadığını tespit etmek için DFA yapılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan veriler Şekil 4.4.'de ve Tablo 4.13'de gösterilmiştir.

Şekil 4. 4: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 4.4’de verilen değerler incelendiğinde ölçeğe ait standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,5’den büyük oldukları söylenebilir. Uyum iyiliği değerlerinin daha iyi sonuçlar vermesi için İAN1 ile İAN2 arasında modifikasyonlar yapılmış ve uyum iyiliği değerlerinin (CMIN/DF = 1,006; RMSEA = 0,005; SRMR = 0,005; CFI = 0,999; GFI = 0,998) istatistiksel açıdan kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. 13: İş Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Uyum İndeksleri Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir	Faktör Uyum
CMIN/DF	$X^2/df < 3$	$3 \leq (X^2/df) \leq 5$	1,006
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0,005
SRMR	$SRMR < 0.05$	$SRMR < 0.08$	0,005
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0,999
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0,998

4.7.7. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmamızda değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamak üzere oluşturulan Hipotez 1, Hipotez 2, ve Hipotez 3 ve Hipotez 4’ü test etmek için de regresyon analizi yapılmıştır.

4.7.7.1. Korelasyon Analizi

Zorunlu vatandaşlık davranışı, iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığı, hangi yönlü olduğu ve düzeyi hakkında bilgi edinmek için yapılmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti için korelasyon katsayısı (r) kontrol edilir. Korelasyon katsayısının +1 ile -1 arasında bir değer alması gerekir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu değer -1'e yaklaştıkça değişkenler arasında güçlü negatif, +1'e yaklaştıkça değişkenler arasında güçlü pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Korelasyon katsayısının aldığı değerlere ait ilişki düzeylerinin nasıl değerlendirilmesi gerektiği aşağıdaki Tablo 4.14'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 14: Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesine İlişkin Bilgiler

Kuvvetli negatif ilişki	Orta negatif ilişki	Zayıf negatif ilişki	Zayıf negatif ilişki	Orta pozitif ilişki	Kuvvetli pozitif ilişki
$-1 \leq r < -0.7$	$-0.7 \leq r < -0.3$	$-0.3 \leq r < 0$	$0 < r \leq 0.3$	$0.3 < r \leq 0.7$	$0.7 < r \leq 1$

Araştırma sonucunda elde edilen veriler normal dağılım gösterdiği için Pearson korelasyon katsayısı kullanılarak korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenlere ait ulaşılan korelasyon katsayıları (r), standart sapmalar (SS), ortalama değerler (X) Tablo 4.15'de yer almaktadır.

Tablo 4. 15: Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Faktörler	X	SS	1	2	3
ZVD	2,8160	,95440	1		
İG	2,3216	,87543	,331**	1	
İAN	2,6831	1,16854	,480**	,363**	1

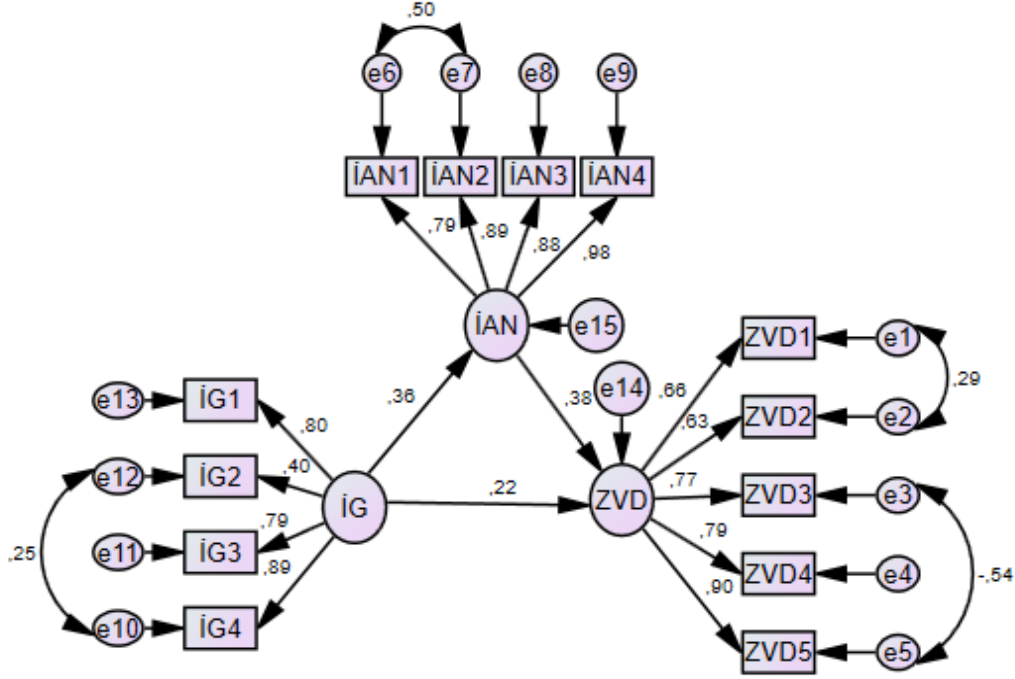
Not: N= 213, ** p<0,01

Analiz sonuçları incelendiğinde araştırmanın tüm değişkenleri arasındaki ilişkinin %99 (p<0,01) anlamlılık düzeyine sahip olduğu görülmektedir. İş güvencesizliği ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde pozitif yönlü (r=0,331) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki korelasyon katsayısı incelendiğinde iki değişken arasında orta seviyede pozitif yönlü (r=0,363) anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bağımsız değişken işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki korelasyon ilişkisi incelendiğinde değişkenler arasında orta seviyede pozitif yönlü (r=0,480) anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

4.7.7.2. Regresyon Analizi

Araştırmanın bu bölümünde zorunlu vatandaşlık davranışı, iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin arasındaki ilişkileri analiz etmek için AMOS istatistiksel programı kullanılarak Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) testinden faydalanılmıştır. YEM testi ile öncelikle elde edilen verilerin araştırma modeli ile uygunluğunu değerlendirmek için uyum iyiliği değerleri hesaplanmış ardından değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi incelenmiştir. YEM ile oluşturulan araştırma modeli Şekil 4.5’de gösterilmiş olup zorunlu vatandaşlık davranışı bağımlı değişkeni, iş güvencesizliği bağımsız değişkeni ve işten ayrılma niyeti aracı değişkeni ifade etmektedir.

Şekil 4. 5: Standardize Edilmiş Faktör Yüklerinin Yapısal Model Üzerinde Gösterilmesi



Şekil 4.5. incelendiğinde modele ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olması için İAN1 ile İAN2; İG2 ile İG4; ZVD1 ile ZVD2; ZVD3 ile ZVD5 maddeleri arasında modifikasyon yapıldığı görülmektedir. Modifikasyon sonucunda modele ait uyum iyiliği değerleri Tablo 4.16'da özetlenmiştir. Modelin uyum iyiliği değerlerinin (CMIN/DF = 1,277; RMSEA = 0,036; SRMR = 0,053; CFI = 0,991; GFI = 0,951) istatistiksel açıdan kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. 16: Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Faktör Uyum Değeri
CMIN/DF	$X^2/df < 3$	$3 \leq (X^2/df) \leq 5$	1,277
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0,036
SRMR	$SRMR < 0.05$	$SRMR < 0.08$	0,053
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0,991
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0,951

Araştırmanın değişkenleri arasındaki nedensellik ilişkisine yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4.17’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 17: Regresyon Analizi Sonuçları

Hipotezler	Yordayan Değişken	Yordanan Değişken	Beta	Standart Sapma	t	p
H1	İG	→ ZVD	,225	,067	2,996	,003
H2	İG	→ İAN	,357	,085	4,803	,000
H3	İAN	→ ZVD	,381	,059	4,869	,000

Tablodaki veriler incelendiğinde iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışını pozitif yönde anlamlı bir şekilde ($\beta = 0,225$; $p < 0,05$) etkilediği görülmektedir. Bu doğrultuda “iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır” ifadesinin yer aldığı Hipotez 1 desteklenmiştir. İş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ifade eden değerler incelendiğinde iş güvencesizliğinin %99 anlamlılık düzeyinde işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi ($\beta = 0,357$; $p < 0,01$) olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç doğrultusunda “iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır” şeklinde oluşturulmuş olan Hipotez 2 kabul edilmiştir. Son olarak işten ayrılma niyetinin zorunlu vatandaşlık davranışı

üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif ($\beta = 0,381$; $p < 0,01$) olduğu bulunmuştur. “işten ayrılma niyetinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır” şeklinde ifade edilen Hipotez 3 doğrulanmıştır.

İş güvencesizliği ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki işten ayrılma niyetinin aracı etkisi analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4. 18: Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	İşten Ayrılma Niyeti			
	B	S.H.	t	p
İş Güvencesizliği	,357**	,089	4,803	,000
	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı			
	B	S.H.	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	,381**	,059	4,869	,000
İş Güvencesizliğinin Doğrudan Etkisi	,225*	,067	2,996	,003
İş Güvencesizliğinin Toplam Etkisi	,361**	,071	5,098	,000
	B	S.H.	EDGA %95	EYGA %95
İş Güvencesizliğinin Dolaylı Etkisi	,136**	,052	,073	,199

Not: N = 213; EDGA = En düşük güven aralığı; EYGA = en yüksek güven aralığı; * $p < .05$, ** $p < .01$.

Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki aracılık etkisinin anlamlılığını tespit etmek için Bootstrap (yeniden örnekleme) testi yapılmıştır. Çağdaş bir yaklaşım olarak aracılık modellerinde kullanılan bu teknik dolaylı etkinin hesaplanması ve değerlendirilmesi temeline dayanır. Dolaylı etki; bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisi ile aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin çarpımını ifade etmektedir. Bu kapsamda Bootstrap analizi sonucunda bağımsız değişkenin dolaylı etkisinin anlamlı olması modelde aracı etkinin olduğunu doğrulamaktadır (Gürbüz, 2021). Tablodaki veriler incelendiğinde iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerindeki doğrudan etkisinin işten ayrılma niyeti aracı olarak modele eklediğinde düştüğü görülmektedir. Başka bir ifade ile iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışını dolaylı olarak etkilediği ($\beta = 0,136$) ve bu etkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu etkinin anlamlı olması EDGA (,073) ve EYGA (,199) değerlerinin sıfırı kapsamamasından kaynaklanmaktadır. Böylece

“İşten ayrılma niyetinin iş güvencesizliği ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık etkisi vardır” şeklinde ifade edilen Hipotez 4 doğrulanmıştır.

4.7.8. Demografik Değişkenlere İlişkin Analizler

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş ve kurumlarında çalışma yılları) ile araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenlerini oluşturan iş güvencesizliği, işten ayrılma niyeti, zorunlu vatandaşlık davranışı değişkenleri arasındaki anlamlı farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Bu kapsamda verilerimiz normal dağılım gösterdiği için T testi ve ANOVA testi yapılmıştır.

4.7.8.1. Cinsiyet ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişki

Ankete katılım gösteren çalışanların bağımlı ve bağımsız değişkenleri ölçmeye yönelik verdikleri cevapların cinsiyet özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için bağımsız değişken T-Testi yapılmıştır.

Tablo 4. 19: Cinsiyet ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki Bağımsız T-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	SS	SD	t	p
ZVD	Kadın	63	2,84	,85	211	,282	,778
	Erkek	150	2,80	,99			
İG	Kadın	63	2,48	,91	211	1,721	,087
	Erkek	150	2,25	,85			
İAN	Kadın	63	2,78	1,20	211	,798	,426
	Erkek	150	2,64	1,15			

Tablo 4.19’da gösterilen analiz sonuçları incelendiğinde ankette zorunlu vatandaşlık davranışı ($p=,778$; $p<0,05$), iş güvencesizliği ($p=,087$; $p<0,05$) ve işten ayrılma niyetleri ($p=,426$; $p<0,05$) ölçeklerine verilen yanıtların çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

4.7.8.2. Yaş ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişki

Çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışına, iş güvencesizliği algılarına ve işten ayrılma niyetine ilişkin değerlerin yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü ANOVA testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.20’de özetlenmiştir.

Tablo 4. 20: Yaş Değişkenine Ait Tek Faktörlü Varyans Analizi

Değişken	Grup	Ort.	F	p
ZVD	18-25	2,9600	,462	,709
	26-35	2,8000		
	36-45	2,7771		
	45 ve üzeri	2,6706		
İG	18-25	2,6438	2,599	,053
	26-35	2,2335		
	36-45	2,3571		
	45 ve üzeri	2,1176		
İAN	18-25	2,6500	1,532	,207
	26-35	2,7893		
	36-45	2,6071		
	45 ve üzeri	2,1618		

Tablodaki veriler incelendiğinde zorunlu vatandaşlık davranışı ($p=,709$; $p<0,05$), iş güvencesizliği ($p=,053$; $p<0,05$) ve işten ayrılma niyeti ($p=,207$; $p<0,05$) ölçeklerine verilen yanıtların çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir.

4.7.8.3. Kurumda Çalışma Süresi ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişki

Katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı, iş güvencesizliği algıları ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile kurumlarındaki çalışma sürelerine arasında anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek için tek yönlü ANOVA testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4. 21: Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Ait Tek Faktörlü Varyans Analizi

Değişken	Grup	Ort.	F	p
ZVD	1 yıldan az	2,9022	,239	,869
	1-5 yıl	2,7826		
	6-9 yıl	2,8629		
	10 yıl ve	2,7561		
İG	1 yıldan az	2,5889	2,063	,106
	1-5 yıl	2,2391		
	6-9 yıl	2,3571		
	10 yıl ve	2,1829		
İAN	1 yıldan az	2,6167	,394	,758
	1-5 yıl	2,7446		
	6-9 yıl	2,7714		
	10 yıl ve	2,5427		

Tablodaki veriler incelendiğinde katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı ($p=,869$; $p<0,05$), iş güvencesizliği ($p=,106$; $p<0,05$) ve işten ayrılma niyeti ($p=,758$; $p<0,05$) ölçeklerine verdikleri yanıtların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada çalışanların iş güvencesizliği algıları ve zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin aracılık rolü incelenmiştir. Belirlenen bu amaç doğrultusunda Türkiye’de faaliyet gösteren havayolu, havaalanı ve yer hizmetleri işletmelerinin beyaz yaka çalışanları araştırmaya dahil edilmiştir. Havacılık sektöründe hizmet veren 213 çalışanın katılımı ile çalışmanın verileri toplanmıştır. Anketler sonucunda elde edilen veriler SPSS ve AMOS istatistik programları ile analiz edilmiş ve aşağıdaki araştırma soruları cevaplandırılmıştır.

- Katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, kurumda çalışma yılı) bakımından iş güvencesizliği, zorunlu vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti tutumları farklılaşmakta mıdır?
- Çalışanların iş güvencesizliği algıları zorunlu vatandaşlık davranışını nasıl etkiler?
- Çalışanların iş güvencesizliği algıları işten ayrılma niyetini nasıl etkiler?
- Çalışanların işten ayrılma niyeti zorunlu vatandaşlık davranışını nasıl etkiler?
- İşten ayrılma niyeti çalışanların iş güvencesizliği ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık eder mi?

Katılımcıların anketimizi oluşturan ölçeklere verdiği yanıtlar kapsamında iş güvencesizliği algısına, zorunlu vatandaşlık davranışına ve işten ayrılma niyetine ait bulgular incelenmiştir. Yapılan incelemelerde çalışanların iş güvencesizliği algılarının genel ortalamasının 2,32 ve düşük seviyede olduğu görülmüştür. Bu bulgu doğrultusunda çalışanların işinin gelecekteki varlığına ya da işini kaybetme olasılığına karşı duyduğu endişenin düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Araştırmamızın diğer değişkenleri incelendiğinde zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeğinin genel ortalamasının 2,81 ve işten ayrılma niyeti genel ortalamasının ise 2,63 olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların örgütlerinin kendilerinden bekledikleri ekstra davranışları zorunluluk esasına

dayalı olarak gösterdikleri ve işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bu durumun kontrol altında tutulmasının havacılık sektörü açısından yararlı olacağını ifade etmek mümkündür.

Araştırma değişkenlerinin arasındaki ilişkinin yönünün ve anlamlılığının tespit edilebilmesi için değişkenler arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; iş güvencesizliği ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasında, iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti arasında, işten ayrılma niyeti ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda çalışanların iş güvencesizliği algıları arttıkça işten ayrılma niyetleri de artacaktır. Ayrıca iş güvencesi hakkında daha çok endişe duyan bireylerin ve işten ayrılma niyeti daha yüksek olan bireylerin örgütlerinin kendilerinden bekledikleri davranışları sergilemede kendilerini daha çok zorunlu hissedecekleri söylenebilir. Bulgularımız alan yazınında daha önce yapılmış birçok araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir (Can-Yalçın ve Beğenirbaş, 2020; Dekker ve Schaufeli, 1995; Dığın ve Ünsar, 2010; Mehdad vd., 2021)

Araştırmanın değişkenlerini oluşturan iş güvencesizliği, zorunlu vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki nedensellik ilişkisini anlamaya yönelik oluşturduğumuz modelin test edilmesi için AMOS programı kullanılmış, YEM analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırmamızın birinci hipotezini oluşturan iş güvencesizliği ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki etkileşimin ortaya konulması için bulgular incelenmiştir. Veriler iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışını pozitif yönde anlamlı olarak ($\beta = 0,225$; $p < 0,05$) etkilediğini göstermiştir. Bu sonucun alan yazında daha önce bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları ile uyumlu olduğu görülmüştür. (Mehdad vd., 2021). Araştırmanın ikinci hipotezini test etmek amacıyla anket sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bireylerin kendilerini işlerinin geleceği konusunda endişeli hissetmelerinin işten ayrılma niyetlerini olumlu etkilediğine ilişkin elde edilmiş sonuçlarla (Hellgren vd., 1999; Probst, 2000) uyumlu olarak bu çalışmada da iş güvencesizliğinin %99 anlamlılık düzeyinde işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisinin ($\beta = 0,357$; $p < 0,01$) olduğu görülmüştür. Çalışmanın üçüncü hipotezine yönelik olarak araştırma bulguları incelendiğinde işten ayrılma niyetinin zorunlu

vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta = 0,381$; $p < 0,01$) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Son olarak iş güvencesizliği ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiye işten ayrılma niyetinin aracılık ettiği tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde işten ayrılma niyeti aracılığıyla aktarılan dolaylı bir etkisinin ($\beta = 0,136$; $p < 0,01$) olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu etki, doğrudan etkiyi anlamsızlaştırmadığı için kısmi aracılıktan söz etmek mümkündür. Dolayısıyla zorunlu vatandaşlık davranışı ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiye başka aracı değişkenler de aracılık ediyor olabilir. Böylece araştırma sonuçları, sosyal değişim teorisi kapsamında ele aldığımız hipotezlerimizin tümünü (Hipotez 1, Hipotez 2, Hipotez 3, Hipotez 4) doğrulamaktadır.

Araştırmanın demografik özelliklerine ilişkin bulgular incelendiğinde katılımcıların %29,6'sını kadınlar, %70,4'ünü erkekler oluşturmaktadır. Bu sonucun havacılık sektöründe erkek çalışanların yoğunlukta olduğu ve kadın istihdamının son yıllarda artmaya başlamış olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Katılımcıların yaş ve kurumlarında çalışma süreleri incelendiğinde çalışanların %56,8'ini 26-35 yaş aralığında ve %43,2'sinin 1-5 yıl çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunun yaşı genç olarak tanımlayabileceğimiz demografik özelliktedir. Bu durumun ülkemizde havayolu taşımacılığının köklü bir geçmişinin olmamasından ve sektörün son yıllardaki hızlı gelişimiyle birlikte istihdamın yüksek olmasından kaynaklı olabileceği düşünülmüştür.

Havacılık sektörü çalışanlarının demografik özellikleri ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişki kontrol edilmiştir. Yapılan bağımsız örneklem T-Testi ve ANOVA testi sonuçlarında demografik özelliklerin (cinsiyet, yaş ve kurumda çalışma süresi) araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerini oluşturan iş güvencesizliği, zorunlu vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılıklar bulunmadığı görülmüştür. Araştırmanın bu sonucu literatürde daha önce yapılmış çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Danışmaz, 2021; Dursun ve Bayram, 2013; Güler ve Marşap, 2018; İkhlas ve Al-Kilani, 2010; Önder ve Wasti, 2002).

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan havacılık sektörü çalışanlarının zorunlu vatandaşlık davranışlarının oluşmasında bireylerin işlerinin geleceği hakkındaki kaygılarının ve mevcut işlerini bırakma niyetlerinin önlemleri birer öncül olduğu anlaşılmıştır. Bu doğrultuda örgütlerin çalışanlarında iş güvencesizliği algısının ve işten ayrılma niyetinin oluşumunu önleyecek çözümler üretmesi çalışanların örgüt yararına kendilerinden beklenen ekstra sorumlulukları zorunlu olarak yerine getirmelerini engelleyecek ve daha verimli iş ortamı oluşturulmasına katkıda bulunacaktır.

Araştırmanın Teorik ve Pratik Katkıları

Örgütsel vatandaşlık davranışının karanlık yüzü olarak ifade edilen zorunlu vatandaşlık davranışı alan yazında yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerde genellikle olumsuz tutum ve davranışlarla pozitif ilişkili olan ZVD son 20 yıldır araştırmacılar tarafından incelenmektedir. Literatürde henüz bu kavramla ilgili yeterli sayıda çalışma olmamakla birlikte araştırmacılar genellikle zorunlu vatandaşlık davranışının sonuçları üzerine odaklanmıştır (Abukhait vd., 2023; Lin ve Chi, 2022; Vigoda-Gadot, 2007; Zhao vd., 2014). Ayrıca iş güvencesizliği, zorunlu vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti değişkenleri, örgütsel davranış alanında birlikte çalışılmamıştır ve bu çalışma havacılık sektöründe bu üç değişkenin birlikte çalışıldığı ilk çalışma olacaktır. Araştırma sonuçları zorunlu vatandaşlık davranışı öncülleri ile ilgili mevcut bilgi birikimini genişleterek literatüre katkı sağlayacaktır.

Araştırma sonuçları havacılık sektöründeki işletmelerin yöneticilerine ve iş görenlerine zorunlu vatandaşlık davranışı hakkında bir farkındalık oluşturacaktır. Çalışmada zorunlu vatandaşlık davranışının oluşmasında etkili olabilecek öncüllere yer verildiği için yöneticilere bu davranışın oluşumunu önleyici politika ve uygulamalar geliştirmeleri konusunda kaynaklık edecektir. Havacılık sektörü yapısı gereği rekabetin yoğun olduğu, işletmelerin rekabet üstünlüğünü elinde bulundurmak istedikleri ve çevresel faktörlerden önemli ölçüde etkilenebilen kırılgan yapıda bir sektördür. Ayrıca ürünü hizmet olan bir sektör olması sebebiyle insan faktörü işletmeler için en önemli kaynaklardan

biridir. Bu doğrultuda havacılık sektörü yapısal özellikleri de göz önünde bulundurularak yöneticilere bazı önerilerde bulunulabilir.

Bulgularımız çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı göstermelerinde iş güvencesizliği algılarının etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu sebeple çalışanların mevcut işlerinin güvencesi konusunda kaygılanmalarını ve belirsizlik yaşamalarını engelleyecek şekilde iş görenlerin sürekli istihdamını sağlayıcı ve karar alma süreçlerine katılımını destekleyici uygulamalar gerçekleştirilmelidir. Çalışanların iş güvencesizliği algılarını pozitif yönde etkileyen olumsuz çevresel faktörlerin oluşması durumunda çalışanların işlerinin geleceği konusunda endişelenmemeleri için etkili kriz yönetimine yönelik hazırlıklar yapılmalıdır.

Araştırmamızın bir diğer bulgusu ise işten ayrılma niyetinin de çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı göstermelerinde etkili olmasıdır. Buna yönelik olarak örgütler çalışanların kariyer ve ekonomik olanaklarını iyileştirerek işten ayrılma niyetlerini azaltıcı yönde uygulamalar ortaya koymalıdır. Ayrıca çalışanların işten ayrılma niyetini ve iş güvencesizliği algılarını engellemek için örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel destek, örgütsel adalet ve iş tatmini gibi pozitif örgütsel davranışları artırıcı yönde politikalar benimsenmelidir.

Araştırmamızın bağımlı değişkenini oluşturan zorunlu vatandaşlık davranışı örgütler için gizli bir tehdit unsurudur ve örgüt için verimliliği düşürecek birçok olumsuz davranışa yol açmaktadır. Bu sebeple örgütlerin insan kaynakları birimleri bu konuda bilgilendirilmeli ve gerekli eğitimler verilmelidir. Ayrıca örgütler, çalışanların kendilerinden beklenen ekstra davranışları zorunluluk hissetmeden gerçekleştirmesi için örgütlerin amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimsemelerini ifade eden örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırıcı uygulamalarda bulunulmalı ve buna yönelik bir örgüt kültürü geliştirilmelidir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmamızda teorik ve pratik katkılarının yanı sıra bazı sınırlılıkları da mevcuttur. Bunlardan birincisi verilerinin kesitsel doğası gereği değişkenler arasındaki

nedenselliğin yeterince açıklanamamasıdır. Bu nedenle ileride yapılacak çalışmalarda boylamsal ve deneysel desenlerle veriler toplanarak değişkenler arası nedensellik ilişkisi hakkında yeterince bilgi edinilebilir. İkinci sınırlılık ise çalışmamızda DFA sonuçları değişkenler arasındaki ayırt edici özelliğin geçerli olduğunu kanıtlamış olsa da katılımcılardan tek bir zaman dilimi içerisinde toplanan anket verilerinin ortak yöntem yanlılığına yol açmış olabileceğidir (Podsakoff vd., 2003). Bu sebeple gelecekteki çalışmalar ortak yöntem yanlılığını azaltabilmek için farklı zaman dilimlerinde katılımcılardan zorunlu vatandaşlık davranışı, iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti hakkında veriler toplayabilir. Üçüncüsü, çalışmanın örneklemini yalnızca havacılık sektörü çalışanlarının oluşturmasıdır. Dolayısıyla sonuçlar yalnızca bu sektör çalışanlarını yansıtmaktadır. İleri de yapılacak çalışmalarda elde ettiğimiz sonuçlarının daha genellenebilir olması için araştırma farklı sektörler için tekrarlanabilir. Dördüncü kısıtı araştırma yapılırken çalışanların sadece tutum ve davranışları üzerinden incelemeler yapılmış olmasıdır. Bu sebeple çalışanların tutum ve davranışlarında önemli etkiye sahip farklı liderlik türleri araştırma modeline dahil edilerek analiz edilebilir ya da zorunlu vatandaşlık davranışının öncüllerini anlamaya yönelik farklı araştırma modelleri incelenebilir. Son olarak araştırmanın anket yöntemi ile veri toplama sürecine dayalı olmasından dolayı çalışanların anketi cevaplandırmaları konusunda istekli olmamaları ve yapılan anketlerde yeterli sayıya ulaşma konusunda zorluklar yaşanması kısıtlılıklar arasında yer almaktadır.

KAYNAKÇA

- Abukhait, R., Khattak, M. N., Shaya, N. ve Ramanathan, U. (2023). The Underlying Mechanism Between Compulsory Citizenship Behaviors and Employee Innovative Work Behaviors and Knowledge Sharing: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 1-18.
- Adekiya, A. A. (2018). Effect of Self-esteem on Perceived Job Insecurity: The Moderating Role of Self-Efficacy and Gender. *Nase Gospodarstvo/Our Economy*, 64(4), 10-22.
- Ahmadian, S., Harun, S., ve Soran, S. (2017). Expanding the boundaries of compulsory citizenship behavior: Its impact on some organizational outputs. *Business and Economic Horizons*, 110-118.
- Aksu, B. Ç. (2021). Covid 19 Pandemisinin Sağlık Çalışanlarının İş Güvencesizliği Algıları, Algılanan İş Stresleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 747-776.
- Albayrak, A. S. (2005). Çoklu Doğrusal Bağlantı Halinde Enküçük Kareler Tekniğinin Alternatifi Yanlı Tahmin Teknikleri ve Bir Uygulama. *International Journal of Management Economics and Business*, 1(1), 105-126.
- Alexander, J. A., Bloom, J. R., ve Nuchols, B. A. (1994). Nursing Turnover and Hospital Efficiency: An Organization Level Analysis. *Industrial Relations*, 505-520.
- Alkan, S. E., ve Turgut, T. (2015). A Research About The Relationship Of Psychological Safety And Organizational Politics Perception With Compulsory Citizenship Behavior And The Pressures Behind Compulsory Citizenship Behavior. *Research Journal of Business Management*, 185-203.
- Allison, B. J., Voss, R. S., ve Dryer, S. (2010). Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education for Business*, 282-288.
- Alparslan, A. M., ve Oktar, Ö. F. (2015). Türkiye’de Lider-Üye Etkileşim Kuramına Dair Makale Kapsamındaki Araştırmalar: Bibliyometrik Bir İçerik Analizi. *Business and Economics Research Journal*, 107-123.
- Altay, M., ve Turunç, Ö. (2018). The Relationship Between Workload, Quality of Working Life and Turnover Intention: The Mediating Role of Leader-Member Exchange and Organizational Commitment. *Kafkas Üniversitesi Veteriner Fakültesi Dergisi*, 191-229.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Hizmet Çalışanları Olarak Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 81-90.
- Altunel, M. C. (2009). *Yerel Halkın Turizmin Gelişmesine Verdiği Desteği Etkileyen Faktörlerin Sosyal Değişim Teorisi Açısından İncelenmesi: Alaçatı Örneği*.

Yayımlanmamış Doktora Tezi. Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Al-Zawahreh, A., ve Al-Madi, F. (2012). The Utility of Equity Theory in Enhancing Organizational Effectiveness. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 158-170.
- Ameen, E. C., Jackson, C., Pasewark, W. R., ve Strawser, J. R. (1995). *An Empirical Investigation of The Antecedents and Consequences of Job Insecurity on The Turnover Intentions of Academic Accountants*. Issues in Accounting Education.
- Apaydın, M. (2016). *Sosyal Değişim, Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti: Bodrum Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arnold, H. J., ve Feldman, D. C. (1982). A Multivariate Analysis of The Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 350-360.
- Ashford, S. J., Lee, C., ve Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 803-829.
- Aykanat, Z., ve Öztürk, M. (2022). İş güvencesizliğinin işten Ayrılma Niyeti ve Ahlaki Çözülme Üzerindeki Etkisi. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 148-157.
- Baig, A. T., ve Riaz, Z. (2021). Tracing an Unyielding Work Compulsion: A Moderated Mediation Model of Abusive Supervision and Compulsory Citizenship Behavior. *Frontiers in Psychology*, 1-13.
- Bal, P. M., Chiaburu, D. S., ve Jansen, P. (2010). Psychological Contract Breach and Work Performance: Is Social Exchange A Buffer or An Intensifier?. *Journal of Managerial Psychology*, 252-273.
- Bal, S. (2020). *Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Öncülleri, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Analizi: Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balaban, S. (2016). *Katılım Bankalarının Kurumsal İtibarı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bannister, B. D., ve Griffeth, R. W. (1986). Applying a Causal Analytic Framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) Turnover Model: A Useful Reexamination. *Journal of Management*, 12(3), 433-443.
- Barak, M. E. M., Nissly, J. A., ve Levin, A. (2001). Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn from Past Research? *A Review and Metanalysis. Social Service Review*, 75(4), 625-661.

- Barling, J., ve Phillips, M. (1993). Interactional, Formal, and Distributive Justice in the Workplace: An Exploratory Study. *The Journal of Psychology*, 127(6), 649-656.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Advances in Strategic Management*, 17, 99-120.
- Bateman, T. S., ve Organ, D. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *The Academy of Management Journal*, 587-595.
- Bauer, T. N., ve Green, S. G. (1996). Development of A Leader-Member Exchange: A Longitudinal Test. *Academy of Management Journal*, 1538-1567.
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, Chicago and London, Third Edition. The University of Chicago Press.
- Bektaş, M., ve Karagöz, Ş. (2018). İzlenim Yönetimi Davranışının İşe Tutkunluğa Etkisinde Sosyal Görünüş Kaygısının Aracılık Rolü. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 275-299.
- Bilen, N. M. (2018). *Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin Araştırılması : Hemşireler Üzerinde Bir Çalışma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A., ve Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik Ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1-14.
- Blackmore, C., ve Kuntz, J. R. (2011). Antecedents of Job Insecurity in Restructuring Organisations: An Empirical Study. *New Zealand Journal of Psychology*, 40(3), 7-18.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley ve Sons.
- Bodla, M. A., ve Hameed, A. (2009). Factors Affecting Employee Turnover Intentions: Empirical Evidence from Textile Sector of Pakistan Nonnested Models View Project. *The International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, 53-64.
- Bohle, S. A. L., ve Alonso, A. R. M. (2017). The Effect of Procedural Fairness and Supervisor Support in The Relationship Between Job Insecurity and Organizational Citizenship Behavior. *Review of business Management*, 19(65), 337-357.
- Bolat, O. İ. (2011). Lider Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi. " *İşGüç* " *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 63-80.
- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors?. *The Academy of Management Review*, 82-98.
- Bolino, M. C., ve Turnley, W. H. (2008). Old Faces, New Places: Equity Theory in Cross-Cultural Contexts. *Journal of Organizational Behavior*, 29(1), 29-50.
- Borg, I., ve Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.

- Bothma, C. F. C., ve Roodt, G. (2013). The Validation of The Turnover Intention Scale. *Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12.
- Boz-Semenci, A. (2018). Çalışanların İş Güvencesizliği Algısı: Ebeveyn Olan ve Olmayan Çalışanlar Arasındaki Farklılıklar. *Sosyoekonomi*, 81-102.
- Brown, P., Hesketh, A., ve Williams, S. (2013). Employability in a Knowledge-Driven Economy. *Journal of Education and Work*, 107-126.
- Can-Yalçın, R., ve Beğenirbaş, M. (2020). Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kişilerarası Çarpıklık Tutumunu ve İşten Ayrılma Niyetini Etkiler Mi? Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 229-240.
- Carr, E., Elliot, M., ve Tranmer, M. (2011). *A Multilevel Analysis of The Relationship Between National Economic Conditions, an Individual's Job Insecurity and Well-Being*. Western Europe. CCSR Paper.
- Chen, C. F., ve Kao, Y. L. (2011). The Antecedents and Consequences of Job Stress of Flight Attendants – Evidence from Taiwan. *Journal of Air Transport Management*, 17(4), 253-255.
- Chen, M., ve Gao, X. (2020). Psychological mechanism between impression management and compulsory citizenship behavior of employees. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 141-148.
- Chen, T. Y., Hwang, S. N., ve Liu, Y. (2012). Antecedents of the Voluntary Performance of Employees: Clarifying the Roles of Employee Satisfaction and Trust. *Public Personnel Management*, 41(3), 407-420.
- Claes, R., ve Van de Ven, B. (2008). Determinants of older and younger workers' job satisfaction and organisational commitment in the contrasting labour markets of Belgium and Sweden. *Ageing and Society*, 28(8), 1093-1112.
- Cole, R. L. (1987). *The Development and Validation of A Perceived Job Insecurity Measure* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). The University of Tennessee.
- Combs, J., Liu, Y., Hall, A., ve Ketchen, D. (2006). How Much Do High-Performance Work Practices Matter? A Meta-Analysis of Their Effects on Organizational Performance. *Personnel Psychology*, 59(3), 501-528.
- Cotton, J. L., ve Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Cropanzano, R., ve Mitchell, M. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 874-900.
- Çalışkan, A., ve Bekmezci, M. (2019). Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Rolü, Sağlık Kurumu Çalışanları Örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 381-431.

- Çalışkan, N., ve Özkoç, A. G. (2020). Turizm Sektöründe Algılanan İş Güvencesizliği ve İstihdam Edilebilirlik: Konaklama İşletmeleri Örneği. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 683-711.
- Çelik, M., ve Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 11-20.
- Çelik, M., ve Turunç, Ö. (2010). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Olumsuz Etkilerine Yönelik Bir Araştırma . *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 1-36.
- Çetinkaya, M., ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel Adalvd.gısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü:Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi* , 234-278.
- Çoban, C. (2021). Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Sinizm Üzerindeki etkisinde Sosyal Sermayenin Rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 107-145.
- Danışmaz, A. T. (2021). *Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Başarma İhtiyacının Ve İşte Var Olamamanın Düzenleyici Rolünün İncelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., ve Scheck, C. L. (1991). Developing and Testing a Model of Survivor Responses to Layoffs. *Journal of Vocational Behavior*, 38(3), 302-317.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H., ve Näswall, K. (2016). 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- Dean, J. W., Brandes, P., ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 352.
- Dede, E. (2017). *İş Güvencesizliği Algısının Ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu Ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*.(Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dede, N. P. (2019). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kuramsal Bir Çalışma. *Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 294-304.
- Dekker, S. W. A., ve Schaufeli, W. B. (1995). The Effects of Job Insecurity on Psychological Health and Withdrawal: A Longitudinal Study. *Australian Psychologist*, 57-63.

- Demirkıran, M., ve Erdem, R. (2014). Personel Devrinin Nedenlerine İlişkin Geliştirilen Modellerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 289-311.
- Dereli, B. (2012). İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 237-256.
- Dıgın, Ö., ve Ünsar, S. (2010). Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 133-145.
- Dienesch, R. M., ve Liden, R. C. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. *The Academy of Management Review*, 618-634.
- Dirik, D. (2019). Ulusal Yazın Bağlamında İşten Ayrılma Niyetinin Öncüllerine İlişkin Bir Meta-Analiz Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 131-155.
- Dursun, S., ve Bayram, N. (2013). İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. *İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3), 20-27.
- Dutton, J., M.Dukerich, J., ve Harquail, C. V. (1994). Organizational Images And Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 239-263.
- Edvinsson, L., ve Malone, M. S. (1997). *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value* by Finding Its Hidden Brainpower, HarperBusiness.
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., & De Witte, H. (2016). Perceived Control and Psychological Contract Breach As Explanations of The Relationships Between Job Insecurity, Job Strain and Coping Reactions: Towards A Theoretical Integration. *Stress and Health: Journal of The International Society for The Investigation of Stress*, 32(2), 100-116.
- European Union. (2013). Occupational Health Concerns: Stress-Related And Psychological Problems Associated With Work.
- Faiz, E. (2019). Aşırı İş Yüğü ve Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Satış Personelleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38.
- Feldman, D. C., ve Weitz, B. A. (1991). From the Invisible Hand to the Gladhand: Understanding a Careerist Orientation to Work. *Human Resource Management*, 237-257.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., ve Smith, G. D. (2001). Job Insecurity in White-Collar Workers: Toward An Explanation of Association With Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 26-42.

- Gerçel, S. (2011). *Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 161-178.
- Greenhalgh, L., ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Güler, H. N., ve Marşap, A. (2018). Duygusal Emek, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti: Cinsiyet ve İş Deneyimine Göre Farklılıkların İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 488-507.
- Gürbüz, S. (2021). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis*. Pearson.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., ve van Vuuren, T. (1991). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. Sage Publications.
- Hausknecht, J. P., ve Trevor, C. O. (2011). Collective Turnover at The Group, Unit, and Organizational Levels: Evidence, Issues, and Implications. *Journal of Management*, 37(1), 352-388.
- He, P., Peng, Z., Zhao, H., ve Estay, C. (2017). How and When Compulsory Citizenship Behavior Leads to Employee Silence: A Moderated Mediation Model Based on Moral Disengagement and Supervisor–Subordinate Guanxi Views. *Journal of Business Ethics*, 259-274.
- He, P., Wang, X., Li, Z., ve Wu, M. (2018). Compulsory Citizenship Behavior and Employee Silence: The Roles of Emotional Exhaustion and Organizational Identification. *Social Behavior and Personality An International Journal*, 2025-2047.
- Hellgren, J., Sverke, M., ve Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 179-195.
- Huang, S., Chen, Z., Liu, H., ve Zhou, L. (2017). Job Satisfaction and Turnover Intention in China The Moderating Effects of Job Alternatives and Policy Support. *Chinese Management Studies*, 11(4), 689-706.
- Igbaria, M., ve Greenhaus, J. H. (1992). *Determinants of MIS Employees' Turnover Intentions*. Communications of the ACM, 35(2), 34-49.
- Ikhlas, A., ve Al-Kilani, M. H. (2010). Human Resource Management and Turnover Intentions in the Jordanian Hotel Sector. *Research and Practice in Human Resource Management*, 46-59.

- İşbaşı, J. Ö. (2001). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1-39.
- İzci, F., ve Sevinç, H. (2015). Kurumsal Vatandaşlık Davranışı Boyutlarının Araştırılması ve Analizi: Van İl Emniyet Müdürlüğü Örneği. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 53-78.
- Jamal, M. (2005). Short Communication: Personal and Organizational Outcomes Related to Job Stress and Type-A Behavior: A Study of Canadian and Chinese Employees. *Stress and Health*, 129-137.
- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., ve Roberts, J. (2007). The Role of Overload on Job Attitudes, Turnover Intentions, and Salesperson Performance. *Journal of Business Research*, 60(7), 663-671.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., ve Hartel, C. E. J. (2002). Emotional Intelligence as a Moderator of Emotional and Behavioral Reactions to Job Insecurity. *The Academy of Management Review*, 27(3), 361.
- Judge, T. A., ve Colquitt, J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 395-404.
- Kalliath, T., ve Beck, A. (2001). Is the Path to Burnout and Turnover Paved by a Lack of Supervisory Support? A Structural Equations Test. *New Zealand Journal of Psychology*, 72-78.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13-21.
- Karaman, A., ve Aylan, S. (2014). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35-48.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*.
- Kim, H., ve Stoner, M. (2008). Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5-25.
- King, J. E. (2000). White-Collar Reactions to Job Insecurity and The Role of The Psychological Contract: Implications for Human Resource Management. *Human Resource Management*, 79-92.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., de Cuyper, N., ve de Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: Associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 243-258.
- Kinnunen, U., Mauno, S., ve Siltaloppi, M. (2010). Job Insecurity, Recovery and Well-Being at Work: Recovery Experiences as Moderators. *Economic and Industrial Democracy*.

- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., ve Happonen, M. (1999). Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finnish Employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260.
- Klandermans, B., ve van Vuuren, T. (1999). Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145-153.
- Koçak, D. (2018). Kişi-Örgüt Uyumu, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1487-1508.
- Koçak, D. (2019). *Zorunlu Vatandaşlık Davranışı. Örgütsel Davranış Düzleminde Güncel Kavramlar* (141-164). içinde Ankara: Gazi Kitabevi.
- Konopaske, R., ve Werner, S. (2002). Equity in non-North American Contexts: Adapting Equity Theory to The New Global Business Environment. *Human Resource Management Review*, 12(3), 405-418.
- Köse, E., Özkoç, A. G., ve Bekçi, İ. (2019). • İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 396-409.
- Köse, S., ve Baykal, B. (2018). İş Güvencesizliği Algısı ve İş Arama Davranışı İlişkisi: İstanbul ve Kocaeli Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 215-228.
- Küçük, B. A. (2019). *Gönüllü Davranışların Ötesinde: Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları*. Academic Studies on Social and Education Sciences (s. 92-107). içinde Ankara: Gece Akademi.
- Lam, C. F., Liang, J., Ashford, S. J., ve Lee, C. (2015). Job insecurity and organizational citizenship behavior: Exploring curvilinear and moderated relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 499-510.
- Lavoie-Tremblay, M., Paquet, M., Marchionni, C., ve Drevniok, U. (2011). Turnover Intention Among New Nurses: A Generational Perspective. *Journal for Nurses in Staff Development*, 27(1), 39-45.
- Lawrence, E. R., ve Kacmar, K. M. (2017). Exploring the Impact of Job Insecurity on Employees' Unethical Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 27(1), 39-70.
- Lepak, D. P., ve Snell, S. A. (2002). Examining The Human Resource Architecture: The Relationships Among Human Capital, Employment, and Human Resource Configurations. *Journal of Management*, 28(4), 517-543.
- Lim, V. K. G. (1996). Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support. *Human Relations*, 49(2), 171-194.
- Lin, C.-Y., ve Chi, N.-W. (2022). Understanding Why and When Compulsory Citizenship Behaviors Lead to Subsequent Destructive Voice and Citizenship Behaviors: The Retributive Justice and Impression Management Perspectives. *Human Performance*, 303-322.

- Lindstrom, K., Leino, T., Seitsamo, J., ve Torstila, I. (1997). A Longitudinal Study of Work Characteristics and Health Complaints Among Insurance Employees in VDT Work. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 9(4), 343-368.
- Liu, F., Chow, I. H., ve Huang, M. (2019). Increasing compulsory citizenship behavior and workload: Does impression management matter? *Frontiers in Psychology*, 1-10.
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., Duan, X., Li, G., Lou, F., Jia, X., Fan, L., Sun, T., ve Ni, X. (2018). Workplace Violence, Job Satisfaction, Burnout, Perceived Organisational Support and Their Effects on Turnover Intention Among Chinese Nurses In Tertiary Hospitals: A Cross-Sectional Study. *BMJ Open*, 8(6), 1-11.
- Liu, Y., Zhao, H., ve Sheard, G. (2017). Organizational citizenship pressure, compulsory citizenship behavior, and work-family conflict. *Social Behavior and Personality An International Journal* , 695-704.
- Long, C. S., Thean, L. Y., Ismail, W. K. W., ve Jusoh, A. (2012). Leadership Styles and Employees' Turnover Intention: Exploratory Study of Academic Staff in a Malaysian College. *World Applied Sciences Journal*, 19(4), 575-581.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 189-192.
- Mauno, S., ve Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 295-314.
- Mehdad, A., Sajadi, M. S., ve Abshahi, F. (2021). The Prediction of Compulsory and Voluntary Organizational Citizenship Behaviors Through Job Insecurity and job Stress Perception. *Career and Organizational Counseling*, 97-116.
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., Lasheras-Díez, H. F., De Witte, H., ve Boada-Grau, J. (2020). The Influence of Gender Inequality in the Development of Job Insecurity: Differences Between Women and Men. *Frontiers in Public Health*, 8, 1-9.
- Miller, P. E. (2007). *The Relationship Between Job Satisfaction And Intention To Leave: A Study Of Hospice Nurses In A For-Profit Corporation*(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Capella University.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. Addison-Wesley.
- Mohamed, M. S., ve Anisa, H. (2012). Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *The IUP Journal Of Organizational Behavior*, 7-22.

- Mohr, G. B. (2000). The Changing Significance of Different Stressors After The Announcement of Bankruptcy: A Longitudinal Investigation With Special Emphasis on Job Insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359.
- Morrell, K., Loan-Clarke, J., ve Wilkinson, A. (2001). Unweaving Leaving: The use of Models in The Management of Employee Turnover. *International Journal of Management Reviews*, 3(3), 219-244.
- Muchinsky, P. M., ve Monahan, C. J. (1987). What is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 268-277.
- Mumlu Karanfil, S., ve Doğan, A. (2020). Mediation Role of Anxiety in the Effect of Employee Perceptions of Job Insecurity on Organizational Citizenship Behaviors. *Alphanumeric Journal*, 143-162.
- Murphy, S. M., Liden, R. C., Wayne, S., ve Erdogan, B. (2003). Understanding Social Loafing: The Role of Justice Perceptions and Exchange Relationships. *Human Relations*, 61-84.
- Näswall, K., ve de Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215.
- Ngo-Henja, P. E. (2017). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 2760-2767.
- O'Driscoll, A., Carson, D., ve Gilmore, A. (2000). *Developing Marketing Competence and Managing Networks: A Strategic Perspective*.
- Ofshe, R. (1992). *Coercive persuasion and attitude change*. *Encyclopedia of Sociology* içinde New York: Macmillan Publishing Company, 212-224
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington : Lexington Books.
- Organ, D., W., Podsakoff, P. M., ve MacKenzie, Scott. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications.
- Önder, Ç., ve Wasti, S. A. (2002). İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47. <http://search/yayin/detay/2517>
- Öztürk Çiftçi, D., Meriç, E., ve Meriç, A. (2015). Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Ordu İli Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Bir Uygulama Erdal Meriç Ordu Üniversitesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 996-1007.
- Peng, Z.-l., ve Zhao, H.-d. (2012). Does organization citizenship behavior really benefit the organization?: Study on the compulsory citizenship behavior in China. *Nankai Business Review International*, 75-92.

- Perez, M. (2008). *Turnover Intent Diploma Thesis*. University of Zurich.
- Piccoli, B., ve de Witte, H. (2015). Job Insecurity And Emotional Exhaustion: Testing Psychological Contract Breach Versus Distributive İnjustice As Indicators of Lack of Reciprocity. *Work and Stress*, 246-263.
- Pinder, C. C., ve Harlos, K. (2001). *Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived İnjustice. Research in Personnel and Human Resources Management* içinde New York: JAI Press, 331-369
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., ve Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors And Their Effects On Followers' Trust İn Leader, Satisfaction, And Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Managment*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Polat, M., ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., ve Boulian, P. v. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Poyraz, K., ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmin, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerin İncelenmesi. *Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 13(2), 143-164.
- Probst, T. M. (2000). Wedded to the Job: Moderating Effects of Job Involvement on The Consequences of Job Insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 63-73.
- Probst, T. M. (2002). *The İmpact of Job İnsecurity on Employee Work Attitudes, Job Adaptation, and Organizational Withdrawal Behaviors*. İçinde J. Brett ve F. Drasgow (Ed.), *The Psychology of Work Theoretically Based Empirical Research* Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 141-168.
- Ramesh, A. (2007). *Replicating and Extending Job Embeddedness Across Cultures: Employee Turnover in India and the United States*. PhD Thesis. University of Maryland.
- Reyhanoğlu, M., ve Örs, H. (2015). Rekabette Kaynak Temelli Yaklaşımı (RBV) ile Strateji Geliştirme. *Parlama ve İletişim Kültürü Dergisi*, 34-43.

- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., ve Rousseau, D. M. (1994). Changing Obligations and the Psychological Contract: A Longitudinal Study. *Academy of Management Journal*, 137-152.
- Rosenblatt, Z., ve Ruvio, A. (1996). A Test of A Multidimensional Model of Job İnsecurity: The Case of Israeli Teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17(S1), 587-605
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., ve Ruvio, A. (1999). A Gender-Based Framework of The Experience of Job İnsecurity and Its Effects on Work Attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197-217.
- Schein, E. H., Schneier, I., ve Barker, C. H. (1961). *Coercive Persuasion*. New York: Norton ve Company.
- Schniederjans, D., ve Schniederjans, M. (2012). Equity Theory Based Strategies for Students on Overcoming Problems in Ph. D. Dissertation Committees. *International Journal of Doctoral Studies*, 7, 221-233.
- Seçer, B. (2011). İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 43-60.
- Seçkin, Ş. N. (2018). Algılanan İş Güvencesizliği ve Örgütsel Sinizm İlişkisinde Algılanan İçsellik Statüsü ve Örgütsel Desteğin Rolü: İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 13(50), 112-124.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Sicherman, N. (1996). Gender Differences in Departures from a Large Firm. *Industrial and Labor, Relations Review*, 49(3), 484.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., ve Seidel, D. (1990). Low Status Control, High Effort at Work and Ischemic Heart Disease: Prospective Evidence from Blue-Collar Men. *Social Science ve Medicine*, 31(10), 1127-1134.
- Smith, A., (2006). *Milletlerin Zenginliği*(Çev. H. Derin). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Steel, R. P., ve Ovalle, N. K. (1984). A Review and Meta-Analysis of Research on The Relationship Between Behavioral Intentions and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673-686.
- Steers, Richard. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Ccience Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Stovel, M., ve Bontis, N. (2002). Voluntary Turnover: Knowledge Management – Friend or Foe? *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 303-322.
- Sürücü, L., Maslakcı, A., & Şeşen, H. (2020). Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 571-579.

- Sverke, M., ve Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., ve Näswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 242-264.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 277-288.
- Şeşen, H., ve Soran, S. (2013). *Örgütsel Vatandaşlıktan Zorunlu Vatandaşlığa: Zorunlu Vatandaşlık Davranışının Bazı Faktörlerle İlişkisi*. içinde 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı (ss. 407-410).
- Şeşen, H., Soran, S., ve Caymaz, E. (2014). Dark side of organizational citizenship behavior (OCB): Testing a model between OCB, social loafing and organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 125-135.
- Tabuk, M. E. (2016). *Spor Eğitim Kurumlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bazı Örgütsel Davranış ve Tutumların İlişkisi*. İzzet Baysal Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Tett, R. P., ve Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Truckenbrodt, Y. B. (2000). The Relationship Between Leader-Member Exchange And Commitment And Organizational Citizenship Behavior. *Acquisition Review Quarterly*, 233-244.
- Tuysuz, M., ve Bozkurt, S. (2021). İşten Ayrılmada İnsan Kaynakları Yönetimi Ne Kadar Etkili? Farklı Sektör Çalışanlarına Yönelik Pilot Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1193-1202.
- Uludağ, G. (2019). Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 2043-2056.
- Ulutaş, M. (2018). Örgütsel Adalvd.gısının Çalışanların İş Doyumu ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2, 333-352.
- Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing Some Dark Sides Of The Good Soldier Syndrome in Organizations. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 77-93.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing The Boundaries Of OCB? An Empirical Examination Of Compulsory Extra Role Behavior İn The Workplace. *Journal of Business and Psychology* , 377-405.

- Wang, X., Zheng, Q., Huang, Z., ve Chen, H. (2018). Effect of Construal Level and Job Insecurity on Responses to Perceived External Employability. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 46(8), 1359-1372.
- Weiss, H. M., ve Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Cause and Consequences of Affective Experiences at Work Work-Family Crossover: A Meta-Analytic Review View project. *Research in Organisational Behavior*, 1-79.
- Yammarino, F. J., ve Dubinsky, A. J. (1987). On Job Satisfaction: It's the Relationships That Count. *The Journal of Risk and Insurance*, 54(4), 809
- Yavuz, M. (2012). Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları. *Turkish Studies*, 1147-1160.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Zhao, H., Peng, Z., ve Chen, H.-K. (2014). Compulsory Citizenship Behavior and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Organizational Identification and Perceived Interactional Justice. *The Journal of Psychology*, 177-196.
- Zhao, H., Peng, Z., Han, Y., Sheard, G., ve Hudson, A. (2013). Psychological Mechanism Linking Abusive Supervision and Compulsory Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Study. *The Journal of Psychology*, 177-195.
- Wayne, S. J., ve Green, S. A. (1993). The Effects Of Leader-Member Exchange On Employee Citizenship And Impression Management Behavior. *Human Relations*, 1431-1440.
- Wu, M., Peng, Z., ve Estay, C. (2018). How Destructive Leadership Influences Compulsoryorganizational Citizenship Behavior. *Chinese Management Studies*, 451-468.
- Yakın, B., ve Sökmen, A. (2018). Sosyal Kaytarmanın Örgütsel Sinizme Etkisinde Zorunlu Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü: Sosyal Ağ Gruplarında Bir Araştırma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 399-416.
- Yiğit, B. (2019). *Kurum İmajının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgüt Kültürünün Düzenleyici Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Çalışma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, B., ve Arda, O. A. (2018). İyi Bir Asker Mi? İyi Bir İllüzyonist Mi? Kariyerizm ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Rolü / Being a Good Soldier or an Illusionist? *Business and Economics Research Journal*, 151-167.

- Yıldız, B. & Elibol, E. (2021). Turnover İntention Linking Compulsory Citizenship Behaviours to Social Loafing in Nurses: A Mediation Analysis. *Journal of Nursing Management*, 29 (4), 653-663.
- Yıldız, H., ve Yıldız, B. (2016). The Effects of Ethical Leadership, Servant Leadership and Leader-Member Exchange on Compulsory Citizenship Behaviors. *International Business Research*, 19-33.
- Yücel, İ., ve Demirel, Y. (2012). Psikolojik GüçlendirmeninÖrgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19-48.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., ve Duffy, M. K. (2002). Abusive Supervision And Subordinates' Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 1068-1076

ETİK KURUL ONAYI



T.C
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ETİK KURULU KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi	22/11/2022
Protokol No	11/05
Araştırma Başlığı	İş Güvencesizliği ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: İşten Ayrılma Niyetinin Aracı ve Örgüt İçi Rekabetin Düzenleyici Rolü
Araştırma Türü	Nicel- İlişki arayıcı araştırma
Araştırmacılar	Doç. Dr. Daimi KOÇAK (Sorumlu Araştırmacı) Tuba BAYAR (Araştırmacı)
Karar	Başvuru dosyanıza ait araştırmanız etik açıdan uygun bulunmuştur.
Açıklama:	1. Etik Kurul Onayı, uygulama ve/veya veri toplama için araştırmacının ilgili kurum veya kuruluşlardan izin alma sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. 2. Kurul üyelerine ait araştırma önerileri görüşülürken, ilgili yönerge gereğince, öneri sahibi üye görüşmelere katılmamış ve oy kullanmamıştır.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Haydar EFE
İnsan Araştırmaları Sosyal ve Beşeri Bilimleri
Etik Kurul Başkanı

EKLER

EK 1. Anket Formu

Değerli Katılımcı; Bu anket yüksek lisans tezi kapsamında Doç. Dr. Daimi Koçak danışmanlığında Arş. Gör. Tuba Bayar tarafından yürütülmektedir. Anketin katılımcılarını havacılık alanında özel sektör işletmelerinin beyaz yaka çalışanları oluşturmaktadır. Anket kapsamında kişisel veya kurum kimliğinizi belirleyici herhangi bir bilgi istenmemektedir. Vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel araştırmanın verileri olarak kullanılacaktır. Anketimizin cevaplanması ortalama 4 dakika sürmektedir. Araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmakta olup, katılmanız durumunda dilediğiniz zaman çalışmadan ayrılabilirsiniz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için bizlere bayar.tubaa@gmail.com adresinden ulaşabilirsiniz.

Katkınız için teşekkür eder çalışma hayatınızda başarılar dileriz

DEMOGRAFİK FAKTÖRLER	
1- Cinsiyetiniz?	☐ Erkek ☐ Kadın
2- Yaşınız?	☐ 18-25 ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ 46 ve üzeri
3- Bulunduğunuz Örgütteki Çalışma Süreniz?	☐ 1 Yılden daha az ☐ 1-5 Yıl ☐ 6-9 Yıl

	() 10 ve üzeri
--	-----------------

Lütfen aşağıdaki soruları çalıştığınız kurumu ve yaptığınız işi göz önünde bulundurarak cevaplayınız.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalıştığım yerdeki yöneticiler, çalışanlarına resmi görevlerinin dışında ekstra faaliyetlerde bulunmaları için baskı uygular.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım yerde herhangi bir resmi ödül olmadan, normal çalışmam gereken sürelerin dışında ekstra sürelerde çalışmak için sosyal bir baskı vardır.	1	2	3	4	5
3	Görevimi yaparken, resmi işlerimin dışında ekstra çaba harcamam için bir beklenti olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
4	Yeterli zamanım ya da enerjim olmadığında bile, kendi işlerimin dışında benden diğer çalışanların işlerine de yardımcı olmam konusunda bir baskı olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
5	İsteğim olmamasına karşın, normal yapmam gereken işlerin dışında, amirime yardım etmem konusunda üzerimde bir baskı olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5

Lütfen aşağıdaki soruları çalıştığınız işi göz önünde bulundurarak cevaplayınız.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
--	--	-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

1	İşimi yakın bir gelecekte kaybedeceğim konusunda riskler var.	1	2	3	4	5
2	İşimi koruyamayacağıma eminim.	1	2	3	4	5
3	İşimin geleceği konusunda kendimi güvencesiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
4	İşimi yakın bir gelecekte kaybedebileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Lütfen aşağıdaki soruları vantiğiniz isi göz önünde bulundurarak cevaplayınız.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.	1	2	3	4	5
2	Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	1	2	3	4	5
3	Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	1	2	3	4	5
4	İşimden ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Tuba BAYAR	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Fakülte	Sivil Havacılık Yüksekokulu
Bölümü	Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği
Yüksek Lisans	
Üniversite	
Enstitü Adı	
Ana Bilim Dalı	
Programı	
Makale ve Bildiriler	
1. Ukrayna - Rusya Savaşının Küresel Hava Taşımacılığı Sektörüne Etkisi. The 2nd International Congress on Aviation Management , 2022	
2. Ukrayna - Rusya Savaşı'nın Uluslararası Hava Taşımacılığı Sektörüne Etkisi: Aeroflot Havayolları Üzerine Stratejik Bir Değerlendirme. Pearson Journal of Social Sciences and Humanities , 2022	
3. HAVAYOLU TAŞIMACILIĞINA GÜNCEL BİR BAKIŞ. Bölüm Adı: Havayolu Taşımacılığında İnovasyon. 2023	