

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

DOKTORA TEZİ

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN DUYGUSAL TÜKENME
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE YABANCILAŞMANIN
DÜZENLEYİCİ VE ARACI ROLLERİ:
ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ÖRNEĞİ**

Emine ATALAY

2502170160

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Altan DOĞAN

İSTANBUL – 2021

ÖZ

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN DUYGUSAL TÜKENME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE YABANCILAŞMANIN DÜZENLEYİCİ VE ARACI ROLLERİ: ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ÖRNEĞİ EMİNE ATALAY

İş güvencesizliği, bireylerin iş yaşamında önem arz eden ve bireyleri etkileyen bir unsurdur. Tüm çalışma grupları için güvencesiz çalışma son derece önemli bir unsur olup bu çalışmada araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algısı ele alınmıştır. Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamındaki iş güvencesizliği algısının, duygusal tükenme ve yabancılaşma ile ilişkili olabileceği düşünülmüştür. Bu doğrultuda, araştırmada, araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliğinin, duygusal tükenme ve yabancılaşma ile arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Ayrıca, araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları iş güvencesizliği algısının duygusal tükenme üzerindeki etkisine ilişkin, yabancılaşmanın aracı ve düzenleyici rol oynayıp oynamadığı da çalışma kapsamında incelenmiştir. Araştırma görevlilerinin yaşadığı iş güvencesizliği, duygusal tükenme ve yabancılaşma durumlarının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konması da araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda 387 araştırma görevlisinin dahil edildiği araştırmada hipotezlerin testi için; korelasyon, regresyon analizleri, t testi ve ANOVA analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonuçları; iş güvencesizliği, duygusal tükenme ve yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda, iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın herhangi bir düzenleyici rolünün olmadığı; fakat iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın tam aracılık etkisine sahip olduğu saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algısı; medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türüne göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Araştırma görevlilerinin duygusal tükenme düzeylerinin yalnızca çalışılan süreye göre farklılaştığı görülmüştür. Araştırma görevlilerinin yabancılaşma düzeylerinin ise, demografik özelliklere göre farklılaşmadığı araştırma kapsamında ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş güvencesizliği, Yabancılaşma, Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Araştırma Görevlileri

ABSTRACT

THE MODERATOR AND MEDIATOR ROLES OF ALIENATION IN THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON EMOTIONAL EXHAUSTION: THE SAMPLE OF RESEARCH OFFICERS EMİNE ATALAY

Job insecurity is an element that is important in the business life of individuals and affects them. Although precarious working is an extremely important factor for all study groups, the perception of job insecurity experienced by research assistants is discussed in this study. It was thought that the perception of job insecurity faced by research assistants in working life might be related to emotional exhaustion and alienation. In this respect, the relationship between job insecurity, emotional exhaustion and alienation experienced by research assistants was examined in the study. In addition, it was also examined whether alienation plays a mediating and regulatory role in the emotional exhaustion effect of the perception of job insecurity experienced by research assistants. Another purpose of the research is to reveal whether the experiences of the research assistants, job insecurity, emotional exhaustion and alienation differ according to their demographic characteristics. Accordingly, the research was carried out on 387 research assistants. To test the hypotheses; correlation, regression analysis, t test and ANOVA analysis were used. According to the results of the research, a significant relationship was found between job insecurity, emotional exhaustion and alienation. According to the results of the regression analysis, alienation has no regulatory role in the effect of job insecurity on emotional exhaustion; however, it has been determined that alienation has a full mediating effect on the effect of job insecurity on emotional exhaustion. Perception of job insecurity experienced by research assistants; It also showed a significant difference according to marital status, age, education level, and scope of staff. It was observed that the emotional exhaustion levels experienced by research assistants differed only according to the time worked. Within the scope of the research, it was revealed that the alienation levels of research assistants do not differ according to demographic characteristics.

Keywords: Job Insecurity, Alienation, Burnout, Emotional Exhaustion, Research Assistants

ÖNSÖZ

Çalışmada; araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği, duygusal tükenme, yabancılaşma ilişkisi araştırılmaktadır. Bunun yanında araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları iş güvencesizliğinin, yabancılaşmanın ve duygusal tükenmenin demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu kapsamda çalışmada öncelikli olarak değişkenlere ilişkin teorik inceleme yapılmış, sonrasında konuya ilişkin yapılan araştırmaya yer verilmiştir. Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmış ve araştırma kapsamında 387 araştırma görevlisine ulaşılmıştır. Araştırmanın hipotezlerinin testinde korelasyon, regresyon analizleri ile t testi ve ANOVA analizleri kullanılmıştır.

Çalışmam süresince desteği ve önerileriyle bana yön gösteren, gece gündüz demeden her an desteğini hiç esirgemeyen kıymetli hocam ve doktora tez danışmanım olan Sayın Doç. Dr. Altan Doğan'a çok teşekkür ederim.

Çok değerli önerileriyle desteğini hiç esirgemeyen kıymetli hocam Sayın Prof. Dr. Ayşe Oya Özçelik hocama, çalışmam süresince iyi kötü her anımda yanımda olan maddi manevi her türlü desteği sağlayarak bu süreçte motivasyonumu yüksek tutan kıymetli arkadaşım Dr. Öğr. Üyesi Pınar Mıç'e, araştırma sürecinde beni yönlendiren, desteğini esirgemeyen Öğr. Gör. Tunahan Filiz'e teşekkürlerimi sunarım.

Bu uzun ve yorucu süreçte beni hiç yalnız bırakmayan anneme, babama, tüm aileme ve sürecin her aşamasında yanımda olup, inancımı kaybetme noktasında beni yüreklendiren, süreç zarfında her türlü fedakârlığı yapan kıymetli eşim Hakkı Atalay'a teşekkür eder sevgilerimi sunarım.

EMİNE ATALAY

İSTANBUL, 2021

İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
KISALTMALAR LİSTESİ	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI	4
2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ MODELLERİ	7
2.1.Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli	7
2.2.Jacobson Modeli	8
2.3.Sverke, Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli	10
2.4.Probst Modeli	11
3. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ TÜRLERİ	13
3.1.Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği	13
3.2.Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği	15
3.3.Nitel ve Nicel İş Güvencesizliği	16
4. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN BELİRLEYİCİLERİ	17
4.1. Demografik Özellikler	17
4.1.1. Yaş	17
4.1.2. Cinsiyet	18
4.1.3. Medeni Durum	19
4.2. Kişilik Özellikleri	20
4.3. Pozisyonel Özellikler	24

4.3.1. Statü	24
4.3.2.Eğitim Düzeyi.....	25
4.3.3.İş Sözleşmesi Tipi.....	26
4.3.4.Sendika Üyeliği	26
4.4.Örgütsel Özellikler	27
4.4.1.Yeniden Yapılanma	27
4.4.2.Örgütsel İletişim	28
4.4.3.Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması.....	29
4.5.Çevresel Özellikler.....	29
5. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN SONUÇLARI.....	30
5.1. Tutum ile İlgili Sonuçlar.....	31
5.2. Sağlık İle İlgili Sonuçlar.....	34
5.3. Davranış ile İlgili Sonuçlar.....	36
6. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR:	37

İKİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK

1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI.....	41
2. TÜKENMİŞLİK YAKLAŞIMLARI	43
2.1.Cherniss Tükenmişlik Yaklaşımı	43
2.2.Pines Tükenmişlik Yaklaşımı	44
2.3.Scott Meier Tükenmişlik Yaklaşımı	45
2.4.Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Yaklaşımı	46
2.5.Maslach Tükenmişlik Yaklaşımı	48
3. TÜKENMİŞLİK BOYUTLARI.....	49
3.1. Duygusal Tükenme.....	49
3.2. Duyarsızlaşma	50
3.3. Kişisel Başarı	50

4. TÜKENMİŞLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	50
4.1.Bireysel Faktörler.....	51
4.2.Örgütsel Faktörler.....	52
5. TÜKENMİŞLİKLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ.....	54
6. TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YABANCILAŞMA

1. YABANCILAŞMA KAVRAMI.....	59
2. YABANCILAŞMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR	62
2.1 G. W. Friedrich Hegel'in Yabancılaşma Anlayışı.	62
2.2.L. A. Feuerbach'ın Yabancılaşma Anlayışı.....	63
2.3.Karl Marx'ın Yabancılaşma Anlayışı.....	63
2.4. Emile Durkheim'ın Yabancılaşma Anlayışı.....	65
2.5. C. Wright Mills'in Yabancılaşma Anlayışı	66
2.6. Melvin Seeman'ın Yabancılaşma Anlayışı	67
3. YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI.....	68
3.1. Güçsüzlük (Powerlessness).....	68
3.2. Anlamsızlık (Meaninglessness).....	69
3.3. Kuralsızlık (Normlessness).....	69
3.4. Soyutlanma (Isolation)	70
3.5. Kendine Yabancılaşma (Self- Estrangement)	71
4. YABANCILAŞMAYA YOL AÇAN FAKTÖRLER.....	72
5. YABANCILAŞMANIN SONUÇLARI	80
6. YABANCILAŞMA İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	82

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ, YABANCILAŞMA DUYGUSAL TÜKENME İLİŞKİSİ, 50/D'Lİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ÖRNEĞİ

1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ	86
2. ARAŞTIRMANIN MODELİ	86
3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	87
4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIM VE SINIRLILIKLARI	89
5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	89
6. VERİLERİN TOPLANMA YÖNTEMİ VE ARAÇLARI	90
6.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	90
6.1.1. İş Güvencesizliği Ölçeği	90
6.1.2. Duygusal Tükenme Ölçeği	91
6.1.3. Yabancılaşma Ölçeği	91
6.1.4. Demografik Özellikler	92
6.2. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler	92
7. ARAŞTIRMANIN ANALİZ VE BULGULARI	92
7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	93
7.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	95
7.2.1. İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi	95
7.2.2. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi	98
7.2.3. Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi	99
7.3. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	102
7.4. Korelasyon Analizleri	103
7.5. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular	104
7.5.1. İş Güvencesizliğinin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisi	105
7.5.2. İş Güvencesizliğinin Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi	106
7.5.3. Duygusal Tükenmenin Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi	106
7.5.4. İş Güvencesizliğinin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisinde Yabancılaşmanın Düzenleyici Rolü	107
7.5.5. İş Güvencesizliğinin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisinde Yabancılaşmanın Aracı Rolü	110

7.6. İş Güvencesizliğinin Demografik Özelliklere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular.....	113
7.6.1. İş Güvencesizliğinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	113
7.6.2. İş Güvencesizliğinin Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular.....	114
7.6.3. İş Güvencesizliğinin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	115
7.6.4. İş Güvencesizliğinin Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular.....	117
7.6.5. İş Güvencesizliğinin Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular.....	118
7.6.6. İş Güvencesizliğinin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular.....	119
7.6.7. Duygusal Tükenmenin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	122
7.6.8. Duygusal Tükenmenin Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular.....	123
7.6.9. Duygusal Tükenmenin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	123
7.6.10. Duygusal Tükenmenin Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular.....	124
7.6.11. Duygusal Tükenmenin Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular.....	125
7.6.12. Duygusal Tükenmenin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular.....	126
7.6.13. Yabancılaşmanın Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	127
7.6.14. Yabancılaşmanın Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular.....	128
7.6.15. Yabancılaşmanın Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	129
7.6.16. Yabancılaşmanın Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular.....	130

7.6.17. Yabancılaşmanın Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	131
7.6.18. Yabancılaşmanın Üniversitedeki Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	131
SONUÇ	135
KAYNAKÇA	146
EKLER	182
ÖZGEÇMİŞ	188



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1.: İş Güvencesizliği Boyutları ve Çalışmalarda Yer Alma Durumu.....	5
Tablo 3.1.: Yabancılaşma Ölçeklerinin Özeti.....	85
Tablo 4.1.: Tabakalama Örneklem Tablosu.....	91
Tablo 4.2.: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	97
Tablo 4.3.: İş Güvencesizliği Ölçeği Faktör Analizi.....	99
Tablo 4.4.: İş Güvencesizliği ve Boyutlarının Güvenilirlik Analizi.....	100
Tablo 4.5.: Duygusal Tükenme Ölçeği Faktör Analizi.....	101
Tablo 4.6.: Duygusal Tükenme Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	101
Tablo 4.7.: Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi.....	102
Tablo 4.8.: Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi.....	104
Tablo 4.9.: Yabancılaşma Ölçeği, Güvenilirlik Analizi.....	105
Tablo 4.10.: Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	105
Tablo 4.11.: Değişkenler Arası Korelasyon Analizi.....	106
Tablo 4.12.: İş Güvencesizliğinin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	108
Tablo 4.13.: İş Güvencesizliğinin Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	108
Tablo 4.14.: Duygusal Tükenmenin Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	109
Tablo 4.15.: Düzenleyici Etkiyi Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	110
Tablo 4.16.: Düzenleyici Değişkenin Farklı Değerlerine Göre Durumsal Etkiler Tablosu.....	111
Tablo 4.17.: Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (N= 387).....	113

Tablo 4.18.: X'in Y üzerindeki Dolaylı Etkileri.....	114
Tablo 4.19.: X'in Y üzerindeki Tam ve Kısmi Standardize Etki Büyüklüğü.....	114
Tablo 4.20.: İş Güvencesizliğinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	116
Tablo 4.21.: İş Güvencesizliğinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin "T-Testi" Sonuçları.....	116
Tablo 4.22.: İş Güvencesizliğinin Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	117
Tablo 4.23.: İş Güvencesizliğinin Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin "T-Testi" Sonuçları.....	117
Tablo 4.24.: İş Güvencesizliğinin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	118
Tablo 4.25.: İş Güvencesizliğinin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin "T-Testi" Sonuçları.....	118
Tablo 4.26.: İş Güvencesizliğinin Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	119
Tablo 4.27.: İş Güvencesizliğinin Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin "T-Testi" Sonuçları.....	120
Tablo 4.28.: İş Güvencesizliğinin Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	121
Tablo 4.29.: İş Güvencesizliğinin Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin "T-Testi" Sonuçları.....	121
Tablo 4.30.: İş Güvencesizliğinin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Homojenlik Testi.....	122
Tablo 4.31.: İş Güvencesizliğinin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve ANOVA.....	123

Tablo 4.32.: İş Güvencesizliği Çalışma Sürelerine Göre Gösterdiği Farklar “Tukey Testi”	123
Tablo 4.33.: Duygusal Tükenmenin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	125
Tablo 4.34.: Duygusal Tükenmenin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları.....	125
Tablo 4.35.: Duygusal Tükenmenin Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	125
Tablo 4.36.: Duygusal Tükenmenin Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları.....	126
Tablo 4.37.: Duygusal Tükenmenin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	126
Tablo 4.38.: Duygusal Tükenmenin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları.....	127
Tablo 4.39.: Duygusal Tükenmenin Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	127
Tablo 4.40.: Duygusal Tükenmenin Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları.....	128
Tablo 4.41.: Duygusal Tükenmenin Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	128
Tablo 4.42.: Duygusal Tükenmenin Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları.....	128
Tablo 4.43.: Duygusal Tükenmenin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Homojenlik Testi.....	129
Tablo 4.44.: Duygusal Tükenmenin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve ANOVA.....	129
Tablo 4.45.: Duygusal Tükenmenin Çalışma Sürelerine Göre Gösterdiği Farklar “Tukey Testi”	130

Tablo 4.46.: Yabancılaşmanın Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	130
Tablo 4.47.: Yabancılaşmanın Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları.....	131
Tablo 4.48.: Yabancılaşmanın Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	131
Tablo 4.49.: Yabancılaşmanın Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları.....	131
Tablo 4.50.: Yabancılaşmanın Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	132
Tablo 4.51.: Yabancılaşmanın Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları.....	132
Tablo 4.52.: Yabancılaşmanın Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	133
Tablo 4.53.: Yabancılaşmanın Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları.....	133
Tablo 4.54.: Yabancılaşmanın Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar.....	134
Tablo 4.55.: Yabancılaşmanın Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları.....	134
Tablo 4.56.: Yabancılaşmanın Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Homojenlik Testi.....	134
Tablo 4.57.: Yabancılaşmanın Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve ANOVA.....	135
Tablo 4.58.: Hipotezlere İlişkin Sonuçlar.....	137

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1.: Greenhalgh, Rosenblatt Modeli.....	7
Şekil 1.2.: Jacobson Modeli.....	8
Şekil 1.3.: Sverke, Hellgren Modeli.....	10
Şekil 1.4.: Probst'un İş Güvencesi Modeli.....	11
Şekil 1.5.: İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum Ve Davranışlar.....	30
Şekil 1.6.: İş Güvencesizliği Tepkileri Modeli.....	36
Şekil 2.1.: Cherniss'in Tükenmişlik Modeli.....	43
Şekil 2.2.: Pines Tükenmiş Modeli.....	44
Şekil 2.3.: Meier Tükenmiş Modeli.....	46
Şekil 2.4.: Pearlman Ve Hartman Tükenmiş Modeli.....	47
Şekil 2.5.: Maslach Tükenmiş Modeli.....	49
Şekil 3.1.: Yabancılaşmayı Etkileyen Etmenler....	75
Şekil 3.2.: Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Etmenler.....	76
Şekil 3.3.: Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Etmenler.....	80
Şekil 3.4.: Yabancılaşmanın Çıktıları.....	84

KISALTMALAR LİSTESİ

İG	: İş Güvencesizliği
DT	: Duygusal Tükenme
YB	: Yabancılaşma
TDK	: Türk Dil Kurumu
vd	: ve diğerleri



GİRİŞ

Ülkemizde üniversitelere araştırma görevlisi alımı 2547 sayılı kanununda iki madde ile gerçekleşmektedir. 2547 sayılı 33/a maddesine göre, *“Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılardır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.”*

33/a kapsamında çalışan araştırma görevlileri atanma süresinin bitiminde yeniden atanabilir ve doktora bitiminde kadro açılmasa dahi araştırma görevlisi doktor olarak memuriyetlerine devam edebilirler.

2547 sayılı kanunun 50/d maddesine bakıldığında, araştırma görevlileri için yeni bir istihdam şekli karşımıza çıkmaktadır. 2547 sayılı kanunun 50/d maddesine göre, *“Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere araştırma görevlisi kadrosuna da atanabilirler.”* Bu maddeye göre araştırma görevlileri devlet memnuru değil burslu öğrenci konumuna geçirilmiştir. Araştırma görevlilerinin doktoralarının bitiminde görevleri de son bulmaktadır. 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlileri doktora bitiminde işsiz kalmakta süreç boyunca iş güvencesizliği yaşamaktadır. Bu çalışmada araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği algısının yabancılaşıma ve duygusal tükenme ile arasındaki ilişki ele alınmıştır.

İş güvencesizliği kavramı, “bireyin çalıştığı iş yerindeki mevcut durumuna ilişkin bir tehdit algılaması” olarak ifade edilebilir. İş güvencesizliği; çalışma yaşamında işgörenleri, işverenleri, sendikaları ve toplumu ilgilendiren bir konudur. Kavram; ilgili literatürde iktisadi, hukuki ve psikolojik açılardan detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bugüne dek çok çeşitli disiplinler tarafından ele alınmış olan bu kavram, bireylerin; tutum, sağlık ve davranışları üzerindeki etkileri bakımından kurumlar ve işletmeler için yadsınamaz bir unsur halini

almıştır. Bireylerin hayatlarında son derece önemli bir unsur olmanın yanında, iş güvencesizliği, belirli sorunlara da sebep olabilmektedir. Bu çalışmada, iş güvencesizliğinin neden olduğu sonuçlardan tükenmişlik ve yabancılaşma üzerinde durulmaktadır.

İş güvencesizliği ile ilişkili olduğu düşünülen ilk unsur, tükenmişlik kavramı, “bireyin yaşadığı başarısızlık hissi, yorgunluk hissi, enerji kaybı” şeklinde tanımlanmıştır. Tükenmişlik kavramı; kişisel başarı hissi, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Çalışmada; tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenme ele alınmaktadır. Duygusal tükenme, “bireyin fiziksel ve duygusal kaynaklarındaki azalmayla birlikte bireyde meydana gelen uyumsuzluk durumu” şeklinde tanımlanmakta olup tükenmişlik boyutları içerisinde en çok raporlanan boyuttur. Tükenmişlik, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde etkilerinin olması nedeniyle araştırmacılar tarafından oldukça önem verilen ve üzerinde durulan bir konudur.

İş güvencesi ile ilişkili olduğu düşünülen bir diğer unsur olan yabancılaşma kavramı, Hegel felsefesine göre, bireyin ruhsal ve fiziki varlığı arasındaki ayrım sonucu ortaya çıkmaktadır. Yabancılaşan birey; çevresinden, işinden ve benliğinden uzaklaşmaktadır. Yabancılaşma, literatürde öncelikli olarak teolojik temelde değerlendirilmiş olsa da; sonrasında Hegel tarafından felsefi açıdan da ele alınmıştır. Yabancılaşma kavramı, zaman içerisinde; iktisadi, siyasi, psikolojik, sosyolojik ve hukuki açılardan da detaylı bir şekilde incelenmiştir. Literatürde güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma gibi sonuçlarına vurgu yapılan yabancılaşma; ayrıca bireysel, toplumsal, siyasal, örgütsel ve kültürel etkiler de yaratabilmektedir. Bu sebeple, araştırmacılar tarafından önemle üzerinde durulan ve sıklıkla çalışılmakta olan bir konudur.

Açıklanan tüm bu kavramlar çerçevesinde, çalışmada, araştırma görevlilerinin yaşadığı iş güvencesizliği algısının duygusal tükenme ve yabancılaşma ile ilişkisi ele alınmaktadır. Bu kapsamda tez çalışması dört ana bölümden meydana gelmektedir. Çalışmanın ilk üç bölümünde teorik kısmı incelenirken, dördüncü bölümde yürütülen araştırmaya yer verilmektedir.

Tezin ilk bölümünde, iş güvencesizliği konusuna odaklanılmaktadır. İş güvencesizliğinin iktisadi, hukuki ve psikolojik tanımlamalarının ardından; iş güvencesizliği modelleri, türleri, belirleyicileri ve bireyler için iş güvencesizliğinin önemine ve etkilerine değinilmiş, son olarak iş güvencesizliğine ilişkin literatür incelenmiştir. Tezin ikinci bölümünde; tükenmişlik kavramı ve tükenmişliğe ilişkin yaklaşımlar incelenmiş, tükenmişliği etkileyen faktörlere ve mücadele yöntemlerine değinilmiş, ardından tükenmişlik kavramına ilişkin literatüre yer verilmiştir. Yabancılaşma değişkenine odaklanılan üçüncü bölümde, kavramın tanımlanmasının ardından; yabancılaşmaya yönelik yaklaşımlar, yabancılaşmanın boyutları, yabancılaşmaya yol açan etmenler ve yabancılaşmanın sonuçları ele alınmış olup son olarak yabancılaşmaya ilişkin literatür incelenmiştir. Tezin son kısmı olan dördüncü bölümünde; iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın düzenleyici ve aracı rollerini incelemeye yönelik olarak gerçekleştirilen araştırmanın konusu, amacı, önemi, modeli, hipotezleri, veri toplama yöntemi, bulguları ve sonuçları açıklanmıştır. Sonuç bölümünde ise; araştırma neticesinde elde edilen sonuçlar yorumlanarak, sonraki çalışmalar için araştırmacı ve uygulamacılara çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ (JOB INSECURITY) KAVRAMI

İş güvencesizliği; çalışma yaşamının işgörenler, işverenler, sendikalar, toplum gibi tüm bileşenlerini ilgilendiren geniş kapsamlı bir kavramdır. İş güvencesizliği kavramı; iktisadi, hukuki ve psikolojik açılardan detaylı bir şekilde açıklanmaktadır.

İktisadi literatürde; iş güvencesizliği kavramına genellikle iş istikrarı boyutunda yaklaşılmaktadır. İktisatçılar; iş güvencesizliğini ortaya koymak için ortalama bir işte kalma süresi, mevcut işverene bağlı on yıl veya daha uzun süreli çalışan işgören sayısı gibi göstergelerden faydalanır (Doogan, 2005: 67).

Hukuk literatürü kapsamında, iş güvencesizliği kavramı yerine, “çalışma hakkının korunması” şeklinde ifade edilen iş güvencesi kavramı kullanılmaktadır. İş güvencesi; işgörenin korunması amacıyla, işverenin iş sözleşmesini feshetme hakkının kısıtlandırılmasıdır. İş güvencesi kavramı Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO), Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği gibi uluslararası örgütlere ait bazı belgelerde de yer almaktadır (Uyargil vd., 2015: 561). 158 sayılı ILO sözleşmesi; işgörenin iş sözleşmesinin feshedilip işten çıkarılabilmesi için geçerli bir sebebin mevcudiyetini gerekli kılmaktadır. Geçerli sebep olduğu öne sürülerek işten çıkarılan işçi; söz konusu sebebin geçerliliğinin ortaya konması adına yargı yoluna gidebilmektedir (Koç, 2000: 2). 4857 sayılı İş Kanunu’na göre de, “fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtme” ve “yazılı olarak yapılacak bildirimde işin sona erdiriliş sebebinin geçerli bir nedene dayanması” zorunluluğu açık bir biçimde ifade edilmektedir (İş Kanunu, Madde. 18/1, 19/1)

Psikoloji literatüründe iş güvencesizliği kavramının 1960’lı ve 1970’li yıllarda iş iklimi envanterlerini içeren araştırmalarda kullanıldığı ve kavramın ilk kullanımının “iş güvencesi” şeklinde olduğu görülmektedir. Kavram, başlarda iş doyumunun belirleyicisi olarak güdüleyici bir etmen olarak kabul edilmiştir. 1980’li yıllarda iş güvencesizliği kavramı sistematik olarak incelenmeye başlamış ve strese yol açan bir etken olarak tanımlanmıştır (Sverke vd, 2006: 62). İş güvencesizliğini kavramsal açıdan geliştiren ve bu konuda kapsamlı çalışmalar yürüten Greenglough ve Rosenblat (1984) tarafından iş güvencesizliği; işgöreni motive eden faktörlerden biri olarak ele alınmıştır. Yazarlar iş güvencesizliğini, “işgörenin işe devamlılığının tehdit altında

olması durumunda istenen devamlılığı sürdürmede algıladığı güçsüzlük” olarak tanımlamıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438). İş güvencesizliği aynı zamanda, işgörenlerin istihdam durumlarının sürekliliğine ilişkin kaygılarını işle ilgili stres faktörlerindendir (Kinnuen, Mauno, Mäkikangas, Cuyper & De Witte, 2014; De Witte, 2005). İş güvencesizliği De Witte (2005: 1) tarafından gelecekte iş kaybına yönelik tehdit ve bu tehditten kaynaklanan endişeler olarak tanımlanırken; Henaey, Israel ve House (1994: 1431) aynı kavramı mevcut işin devamlılığına yönelik potansiyel bir tehdit algısı olarak, Jacobson ve Hartley (1991:1) ise bir kişinin işinin geleceğine yönelik taşıdığı kaygı şeklinde tanımlamaktadır. Psikoloji literatürü kapsamında yapılmış iş güvencesizliği tanımlarının ortak noktaları, olayların algılanma biçimi olup; kısaca, işgörenin iş yerindeki mevcut pozisyonuna yönelik bir tehdit algılaması durumu olarak ifade edilebilir (Seçer, 2009: 308).

İş güvencesizliği tanımları, içerisinde birçok kavramı bir arada bulundurmaktadır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 438-448) iş güvencesizliğinin kapsamının açık bir şekilde ortaya konması adına kavrama ilişkin tanımları tek bir kuramsal model altında toplamışlardır. Söz konusu model çerçevesinde;

- Tehdidin derecesi,
 - Kaybın doğası;
 - Mevcut iş kaybı (tanımlanamayan iş kaybı, geçici iş kaybı, örgüt içinde başka işe indirgenme)
 - Mevcut işin korunması; ama iş özelliklerinin kaybı (kariyer gelişim süreci, gelir akışı, statü/özgüven, otonomi/özerklik, kaynaklar, iletişim);
 - Tehdidin kaynakları (küçülme, yeniden örgütlenme, teknolojik değişim, fiziksel tehlike);
- Güçsüzlük (koruma eksikliği, belirsizlik, otoriter çevre, işten çıkarma prosedürleri) şeklinde açıklanmıştır.

Greenhalg ve Rosenblett (1984: 438-448) iş güvencesizliğini tanımlarken güçsüzlük kavramının önemli bir değişken olduğunu ifade etmişler ve güçsüzlük değişkenini öznel tehditler boyutu altında incelemişlerdir. Model aşağıda Tablo 1.1’de özetlenmiştir (1984):

Tablo 1.1. İş Güvencesizliği Boyutları ve Çalışmalarda Yer Alma Durumu

[illegible]

Greenhalg ve Rosenblett (1984: 438-442) bireylerin güçsüzlük hissini kaynaklarını şu şekilde belirtmiştir:

Korunma eksikliği: İşgörenlerin işverenler karşısında kendilerini tek başlarına korumaya çalışmaları sonucunda bir güç dengesizliği meydana gelir. Korunma eksikliği, işverenler tarafından yeteri kadar desteklenmemek ve korunmamakla ilgili bir histir. Bu sebeple, işçinin korunmasını sağlamak adına; sendikalar, işgören temsilcileri, iş sözleşmeleri ve iş kanunu işgörenleri desteklemektedir.

Belirsizlik beklentisi: İşlerinin geleceğine ilişkin belirsizliğin söz konusu olması, işgörenlerde güçsüzlük hissine sebep olmaktadır.

Örgüt kültürü: Merkezi otoriter yapılı örgütlerde; işgörenlerin yönetim, üretim ya da örgütle ilgili yeteri kadar bilgi sahibi olamamaları güçsüzlük hissini artıran bir diğer unsurdur.

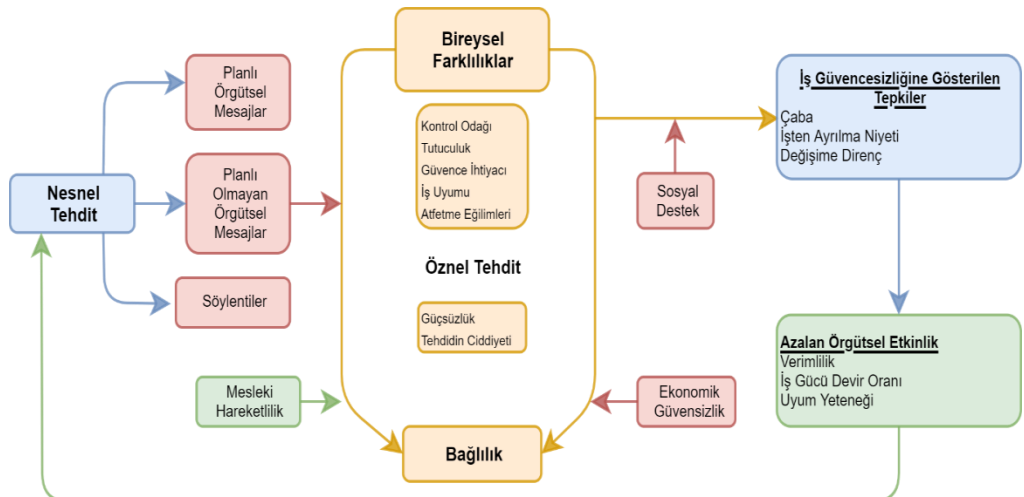
Standart prosedür işlemleri: Örgütlerin işgörenlerin işten çıkarılmasına ilişkin standart işlemler ise, işten çıkarmada net bir sürecin olmayışı ve işgörenlerin kaderinin yönetici insafına bırakılması güçsüzlüğü tetiklemektedir.

2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ MODELLERİ

Bu bölümde iş güvencesizliğini açıklayan modeller detaylı bir şekilde incelenecektir. Bu doğrultuda; Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli, Jacobson Modeli, Sverke ve Hellgren Modeli, ve Probst Modeli olmak üzere dört farklı model ele alınacaktır.

2.1. Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli

Greenhalgh ve Rosenblatt çalışmalarında iş güvencesi kapsamının anlaşılmasına yönelik bir model ortaya koymuşlardır. Bu modelde iş güvencesizliğinin sebeplerine, yapısına, etkilerine ve örgütsel sonuçlarına yer vermiş olan Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre, iş güvencesizliği "kişinin tehdit altındaki işinin devamlılığını sağlamadaki algılanan güçsüzlük durumu"dur. Bu durumun ortaya çıkması için dört temel sebep mevcuttur. Bunlar; birleşme ve devirler, ekonomik durgunluk, hızla değişen endüstriyel yapı ve çalışanı koruyan sendikaların gücünün zayıflaması şeklinde sıralanmaktadır. (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 439). Greenhalgh ve Rosenblatt modeli Şekil 1.1' de verilmiştir:



Şekil 1.1. Greenhalgh, Rosenblatt Modeli.

Kaynak: Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. Academy of Management review, 9(3), 441.

Şekil 1.1’de görüldüğü üzere, tehditleri öznel ve nesnel olmak üzere iki gruba ayıran Greenhalgh ve Rosenblatt, nesnel tehditlerle birlikte öznel tehditlerin de açıklanmasının önemi üzerinde durmuşlardır. Yazarlara göre öznel tehdit nesnel tehditleri algılama sürecinin ardından meydana gelen tehditler olup nesnel tehditlerden kaynaklanmaktadır. Modelde öznel tehditleri, güçsüzlük ve tehdidin ciddiyeti olmak üzere iki boyutta değerlendirmektedirler. Güçsüzlük, yukarıda da belirtilmiş olduğu üzere, *korunma eksikliği; belirsizlik beklentisi; örgüt kültürü; standart prosedür işlemleri* olmak üzere dört başlık altında incelenmiştir. Tehdidin ciddiyeti ve şiddeti; çalışan açısından potansiyel kaybın gerçekleşme olasılığına, kapsamına ve önemine bağlıdır. Çalışanın iş kaybının belirli bir süreliğine mi yoksa devamlı surette mi olacağının yanı sıra; işin kendisinin mi yoksa işle ilgili avantajların mı yitirildiği de tehdidin şiddetini belirleyen unsurlardandır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440).

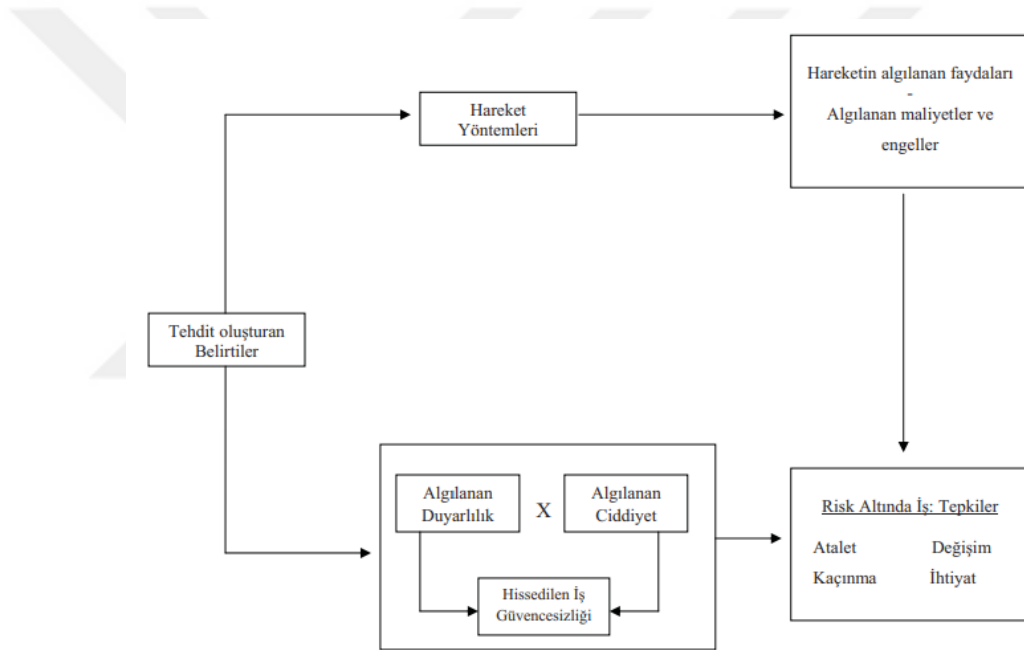
Şekil 1.1’deki modele göre çalışanların nesnel tehditleri algıladıkları üç temel bilgi kaynağı bulunmakta olup, bu temel kaynakları; planlı örgütsel mesajlar, planlı olmayan örgütsel mesajlar ve söylentiler oluşturmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441). Örgütlerin duyuruları en az rastalanan bilgi kaynağı olup; gerçekçi olmaktan ziyade etki bırakmak amacıyla uygulanmaktadır. Diğer kaynak olan istenmeden yapılan örgütsel mesajlar, yönetilemeyen verilerdir. Örgüt içerisinde bakım bütçesinin azaltılmasının çalışanlar tarafından firmanın durumunun kötüye gittiği ve kapanabileceği şeklinde yorumlanması, plansız örgütsel mesajlara örnektir. Son bilgi kaynağı olan söylentiler ise, özellikle resmi bildirimlerin azaldığı tehdit durumlarında ortaya çıkmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440).

2.2. Jacobson Modeli

Jacobson’a göre (1995: 312) iş güvencesizliği; işgörenin bulunduğu örgütte ve çevresinde meydana gelen olaylara ilişkin algısındaki dönüşümleri ifade etmektedir. Bununla birlikte, içsel bir duruma ve öznel bir deneyime de işaret eden bir kavramdır. Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli’nin işgörenlerin güvencesizlik karşısındaki bireysel tepkilerine yeterince yer vermediğini düşünen Jacobson, Risk Altındaki İş Modeli’ni hazırlamıştır (Cole, 1987: 42). Jacobson, tüm işgörenlerin eşit risk altında oldukları bir

örgütte, işgörenlerin iş güvencesizliğini deneyimleme derecelerinin bireysel olarak farklılaşabileceğini savunmuştur ve özellikle kriz içerisindeki işletmelerde çalışmalarını yoğunlaştırmıştır (Roger, 1987: 42).

Jacobson Modeli, Greenhalg ve Rosenblatt'ın algılanan iş güvencesizliğinin bilişsel yapı olarak kavramlaştırılmasını devam ettirmektedir. Jacobson Modeli'ni diğerlerinden ayıran unsur; güçsüzlük boyutunun algılanan hassasiyetin bir unsuru olarak ele alınması ve işgörenlerin iş güvencesizliği ile başa çıkmak adına geliştirecekleri bireysel stratejilerin üzerinde daha fazla durmasıdır (Jacobson, 1991: 34).



Şekil 1.2. Jacobson Modeli.

Kaynak: Dan Jacobson 1985 akt. Cole, R. (1987). The Development and Validation of a Perceived Job Insecurity Measure. Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Tennessee, s. 43.

Jacobson Modeli'nde, Şekil 1.2.'de de görüleceği üzere, öncelikli olarak “tehdit oluşturan belirtiler”e yer verilmektedir. Bu tehditler nesnel nitelikte olup bütçenin azaltılması, talep düşüklüğü, işgörenin yerini alabilecek teknolojilerin kullanımı, yeniden yapılanma gibi tehditleri kapsamaktadır (Cole, 1987: 42). Jacobson, bu nesnel tehditlerin ortaya çıkmasıyla işgörenlerin iş güvencesizliğini algılamaya başlayacaklarını ifade ederken bu durumu “hissedilen iş güvencesizliği” olarak tanımlamaktadır. “Hissedilen iş güvencesizliği” ise, “algılanan duyarlılık”, çalışanın

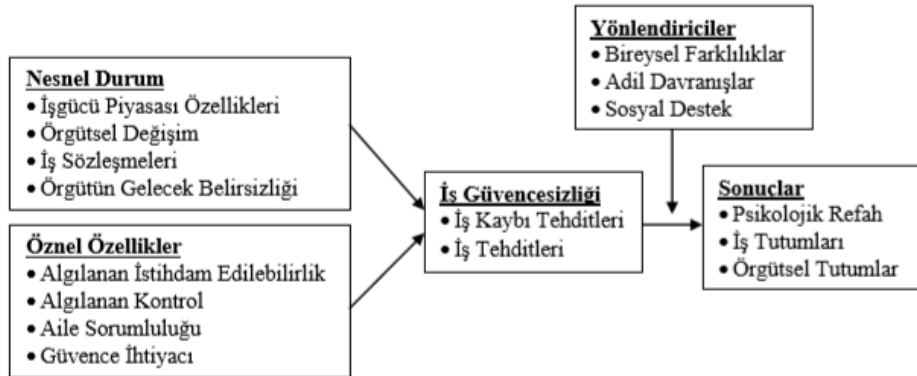
işten çıkarılma olasılığı ve “algılanan ciddiyet” ise işten çıkarılmanın işgören açısından zararları ile şekillenmektedir (Johnson vd., 1992: 48). İşgörenin sahip olduğu iş dışında alternatif başka bir işinin olmaması, işten çıkarıldığında gelir kaynağının ortadan kalkmasına ve bunun neticesi olarak finansal yükümlülüklerini karşılayamayarak ciddi zarar görmesine sebep olacaktır (Polat, 2019: 20).

Modelde değinilen “hareket yöntemleri” ise, işgörenlerin nesnel tehditlerin ortaya çıkmasını takiben geliştirdiği iş güvencesizliği algısını azaltmak için sergiledikleri davranışları ifade etmektedir. İşgörenler her bir davranışın ya da her bir eylemin faydalarını ve maliyetlerini karşılaştırarak seçim yapmakta ve bu bağlamda harekete geçmektedirler (Cole, 1987: 44). Bu hareketler ve tepkiler, modelde “atalet, değişim, kaçınma, ihtiyat” başlıkları altında ele alınmıştır. Atalet, işgörenlerin iş kaybı açısından kendilerini güvende hissetmeleri ya da iş kaybının yaşam standartlarında olumsuz bir sonuca yol açmayacağına inanmaları durumunda iş rutinlerine devam etmede gösterdikleri davranışı ifade etmektedir. Değişim, işgörenlerin iş yerinde vazgeçilmez olmak amacıyla daha yüksek performans sergilemeleri davranışdır. Kaçınma, işgörenin iş kaybı tehdidini kabul ederek çözüm amaçlı sorumluluğu sendikaya, işletme yönetimine, devlete ya da farklı bir üst birime iletme düşüncesi doğrultusunda sergilediği davranışlardır. Son olarak ihtiyat ise, işgörenin başka bir iş arama şeklinde gösterdiği davranışı ifade etmektedir (Seçer, 2008: 276).

2.3. Sverke, Hellgren’in İş Güvencesizliği Modeli

Sverke ve Hellgren (2002: 37), literatürde bulunan metodolojik ve teorik konuları ele alarak iş güvencesizliğinin anlaşılmasına katkı sağlamak için bütünlük iş güvencesizliği modelini ortaya koymuşlardır. Modelde iş güvencesizliği; nesnel durum ve öznel özellikler arasındaki etkileşimin bir fonksiyonu olarak ortaya çıkan, öznel olarak deneyimlenmiş çok boyutlu bir fenomen olarak tanımlanmaktadır. Modelde, iş güvencesizliğinin sebep olacağı olumsuz sonuçların, birtakım değişkenler aracılığıyla azaltılabileceğini ileri sürülmektedir.

Yapmış oldukları çalışmada, algılanan iş güvencesizliğinin, işin değişken doğasının bir sonucu olabileceğine odaklanan Sverke ve Hellgren (2002: 37); iş güvencesizliği algısını inşa eden unsurların, küçülme ve yeniden yapılanma gibi nesnel durumların yanısıra, işgörenin sahip olduğu özelliklerin toplamı olduğunu ifade etmektedirler.



Şekil 1.3. Sverke, Hellgren Modeli.

Kaynak: Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 37.

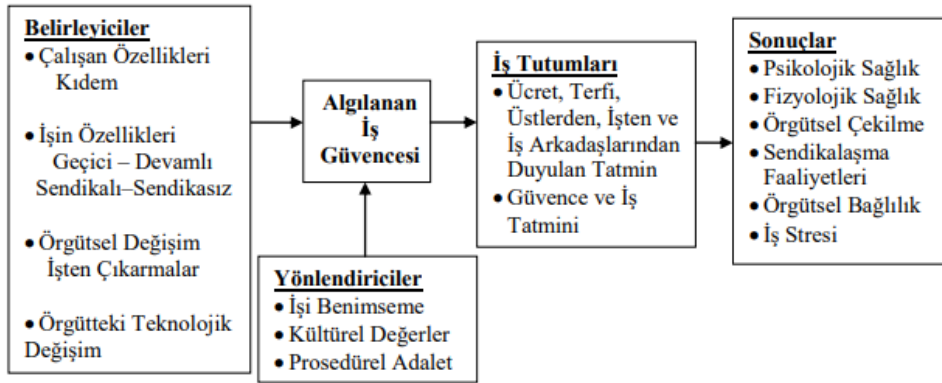
Sverke ve Hellgren bütünleşik iş güvencesizliği modelinde iş güvencesizliğini etkileyen faktörler; nesnel durum ve özel özellikler olmak üzere iki başlıkta ele alınmıştır. Nesnel durum; işgücü piyasası özellikleri, örgütsel değişim, iş sözleşmeleri ve örgütün gelecekle ilgili belirsizliği gibi durumlardan oluşmaktadır. Örgütün küçülmeye gitmesi, teknolojinin hızlı gelişimi ve örgütün bu duruma ayak uyduramaması örnek olarak verilebilir. Özel özellikler ise algılanan istihdam edilebilirlik, algılanan kontrol, aile sorumluluğu ve güvence ihtiyacı özelliklerini kapsamaktadır. Araştırmacılar kendi öz yeteneklerine güvenen bireylerin, kolaylıkla başka bir iş bulabileceği bu nedenle daha az iş güvencesizliği yaşayacaklarını belirtmişlerdir (Sverke ve Hellgren, 2002: 37). Modelde; iş güvencesizliğinin, iş kaybı tehditleri ve iş tehditleri öğeleriyle birlikte ortaya çıktığını öne sürülmüştür. Bununla birlikte, iş güvencesizliğinin sonuçlarını etkileyecek yönlendiricilerin bulunduğunu; bu yönlendiricilerin ise bireysel farklılıklar, adil davranışlar ve sosyal destek olduğunu belirtmişlerdir. Modele göre iş güvencesizliği, bireylerin psikolojik refahı, iş tutumları ve örgütsel tutumlarında değişiklik meydana getirmektedir.

2.4. Probst Modeli

Probst; iş güvencesizliğini, işgörenin işe ilişkin devamlılık ve istikrar algısı olarak tanımlamıştır. Probst, iş güvencesizliğinin bir boyutu olarak değerlendirilen algılanan güçsüzlük kavramını, boyuttan ziyade, yönlendirici bir faktör olmakla birlikte iş güvencesizliğinin önemli bir değişkeni olduğu söylemektedir (Probst, 2003: 452). Probst modelinde, diğer modellerden farklı olarak kültürel değerlerin de aracı

değişken olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtilmektedir. Probst, kültürel değerlerin; işgörenlerin işe dair beklentilerini, iş yapma şekillerini veya iş değiştirme olasılığını etkileyebileceğini düşünmektedir (Probst ve Lawler, 2006: 238).

Probst'un ortaya koyduğu iş güvencesizliği modelinde, iş güvencesizliğinin öncüllerinin ve sonuçlarının entegrasyonu ortaya konmuştur. İş güvencesi ile ilgili geçmiş tarihli araştırmaların çoğu, iş güvencesizliğini örgütsel gerilemenin veya işten çıkarılmanın bir sonucu olarak ele almaktadır. Ancak Probst, modelinde iş güvencesizliğini birden fazla öncülün yarattığı sonuç olarak değerlendirmektedir (Probst, 2002: 144).



Şekil 1.4. Probst'un İş Güvencesi Modeli.

Kaynak: Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. Journal of occupational and organizational psychology, 76(4), 453.

Probst modeli iş güvencesi belirleyicileri ile başlamaktadır. Probst'a göre iş güvencesinin belirleyicileri; çalışanın özellikleri (kıdemi), işin özellikleri (geçici-devamlı olması, sendikalı-sendikasız olması), örgütsel değişim (işten çıkarmalar) ve örgütteki teknolojik değişimdir. Modelde bahsi geçen belirleyiciler iş güvencesi algısına; işin benimsenmesi, kültürel değerler, prosedürel adalet gibi yönlendiricilerle birlikte iş tutumlarına sebep olmaktadır. İş tutumları; ücret, terfi, iş ortamından duyulan tatmin, iş tatmini ve güvenceden oluşmaktadır. Probst, iş güvencesizliğinin öngörülen bireysel ve örgütsel sonuçlarını; psikolojik sağlık, fizyolojik sağlık, örgütsel çekilme, sendikalaşma faaliyetleri, örgütsel bağlılık ve iş stresi olmak üzere 6 kategoride düzenlemiştir.

3. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ TÜRLERİ

İş güvencesizliği algısı birden çok faktörün etkisiyle ortaya çıkmaktadır. İlgili literatürde yapılan tanımlamalar, iş güvencesizliği algısının 3 yaklaşım altında ele alındığına dikkat çekmektedir. Bu üç yaklaşım; nesnel ve öznel iş güvencesizliği, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği, nitel ve nicel iş güvencesizliğidir

3.1. Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği

İş güvencesizliğinin tanımlanmasına ilişkin öne çıkan başka bir nokta, iş güvencesizliğinin nesnel boyutlarıyla mı yoksa öznel boyutlarıyla mı ele alınacağıdır. Psikoloji literatüründe ve konuyla ilgili çalışan birçok yazar tarafından, “iş güvencesizliği”, işgörenlerin öznel algılaması olarak değerlendirilmektedir. Öznel iş güvencesizliği, işgörenlerin işlerini kaybetme korkusu ile işlerinin sürekliliği konusundaki içsel kaygılarını kapsayan güvencesizlik algısıdır (De Witte & Nasval, 2003: 156). Bu tanım, iş güvencesizliğinin akla gelen ilk tanımıyla da benzerlik göstermekte olup benzer noktalara değinmektedir.

De Witte ve Naswall (2003: 193); bir işletmedeki işgörenlerin tamamı ile aynı şartlar altında çalışsalar dahi, sosyo-demografik özellikleri, işe bağlılık düzeyleri, iş ortamını algılama ve yorumlama şekilleri, işin işgören için önem seviyesi, işten kazandıkları gelirin aile içerisindeki oranı veya bilgi beceri düzeyleri gibi birçok faktörün, işgörenin iş güvencesizliği algısını etkileyebileceğini savunmuştur. Jacobson (1991: 31), benzer şekilde iş güvencesizliğinin işgörenin çalıştığı işletmede, iç ve dış çevresindeki olayları algılamasına ve yorumlamasına bağlı olduğunu söylemiştir. İşgören, işiyle ilgili risk altında olduğunun farkında değilse, bu durumu kabullenmiyorsa ya da karşı karşıya olduğu durumla baş edebileceğini düşünüyorsa; örgütün küçülmeye gitmesi, ekonomik kriz veya teknolojik değişimler gibi nesnel tehditler durumunda dahi iş güvencesizliği algılayabilecektir (Seçer, 2012: 172).

Nart (2015, 72), zihinsel bir algıya dayanması sebebiyle öznel iş güvencesizliğinin birçok kişisel faktörün etkisi altında ortaya çıkabileceğine ve böylelikle bireyden bireye farklılık gösterebildiğine; bu durumda algılanan gerçeğin var olan durumdan farklılaşabileceğine değinmektedir. Nart, tüm işlerin aynı risk düzeyinde olduğu bir iş yerinde işgörenlerin birbirlerinden çok farklı şekillerde iş güvencesizliği algısı yaşayabileceklerini, çalışmasında vurgulamıştır.

Bazı araştırmacılar ise iş güvencesizliğinin nesnel yönüne dikkat çekmişlerdir. Sverke ve Hellgren (2002: 37); işgücü piyasasının özelliklerini, örgütsel değişimi, örgüt için belirsiz geleceği ve iş akdi türünü iş güvencesizliğinin nesnel belirleyicileri olarak ele almaktadır. Ferrie (2001: 38), iş güvencesizliğinin bireysel algılamalarla değil dışsal tehditlerle alakalı olduğunu vurgulamıştır. Pearce (1998: 34), iş güvencesizliğinin işgörenlerin algıları dikkate alınarak değil; yansız üçüncü şahıslar tarafından tanımlanmasını önermektedir. Clark (2005: 8), ise ekonomik durgunluk veya kriz dönemlerinde, örgüt içerisinde değişimlerde ve yeniden yapılanmalarda, örgüt birleşmelerinde veya devirlerde, teknolojinin işgörenlerin yerini alma durumu ortaya çıktığında iş güvencesizliğinin daha nesnel bir özellik taşıdığını vurgulamıştır. Sümer ve arkadaşları (2013: 59), benzer şekilde mevsimlik işgörenlerin, kayıtdışı çalışanların, kısmi süreli istihdam edilen işgörenlerin, bağlayıcı bir iş sözleşmesinden yoksun çalışanların öznel iş güvencesizliğinden ziyade nesnel iş güvencesizliğini hissedeceklerini belirtmişlerdir.

Öznel ve nesnel iş güvencesizliğinin birlikte ele alınması gerektiğinden bahseden Bussing (1999: 221), çalışmalara iş güvencesizliğinin nesnel boyutunun dâhil edilmesi gerektiğini, dâhil edildiği takdirde sonuçların farklılaşacağını söylemektedir. Bussing'e göre iş kaybı tehdidi çoğunlukla iflastan veya belirli süreli iş sözleşmesinden kaynaklanabilmekte; ancak işgörenlerin, durumu algılamalarının sahip oldukları özelliklere göre farklılaşabileceğini hatta belki de bazı işgörenlerin hiç iş güvencesizliği yaşamayacağını belirtmektedir. Rosenblatt ve Ruvio da (1996: 596), yaptıkları çalışmada nesnel işsizlik gibi bir tehdidin söz konusu olmadığı ortamlarda da öznel iş güvencesizliğinin yaşanabileceğini ortaya koymuşlar ve nesnel iş güvencesizliğinin tek başına kullanıldığında doğru sonuçlar vermeyeceğini, öznel iş güvencesizliği yaklaşımı ile birlikte değerlendirilen çalışmaların daha doğru sonuçlar vereceğini vurgulamışlardır.

İki iş güvencesizliği türünün de birbiriyle ilişki içerisinde olduğu aşikârdır. Nesnel iş güvencesizliği öznel iş güvencesizliğini tetikleyebilir. Nesnel iş güvencesizliği yoksa öznel iş güvencesizliği de görülmeyebilir. Burada önemli bir unsur olarak öznel iş güvencesizliğinin nesnel iş güvencesizliği üzerinde stres artırıcı bir özelliğinin olduğunu söylemek doğru olacaktır (Klandermans & Van Vuuren, 1999: 147).

3.2. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği

İş güvencesizliğinin kavramsallaşmasında önemli bir etkisi olan Borg ve Elizur (1992: 14), iş güvencesizliğini bilişsel ve duygusal olarak ele alan ilk araştırmacılarıdır. Yazarlar bilişsel ve duygusal iş güvencesizliğini ortaya koymak üzere bir ölçek geliştirmişlerdir. Geliştirmiş oldukları ölçekte bilişsel iş güvencesizliği, işgörenin işini kaybetme ihtimalinin bilişsel ögesine işaret ederken; duygusal iş güvencesizliği, iş kaybı korkusu olan duygusal ögeyi ifade etmektedir.

Probst'a göre (2003: 452), bilişsel iş güvencesizliğini, işgörenin işiyle ilgili hissettiği negatif değişimler olup; bu değişiklikler arasında, iş kaybı veya iş koşullarındaki değişiklikler sayılabilir. Duygusal iş güvencesizliği ise bu bağlamda işgörenlerin bu değişiklikler sebebiyle hissettikleri endişe, korku, kaygı gibi duygusal ögeleri ifade etmektedir (Huang vd., 2010: 854; Nolan vd., 2002: 182). Guest (2002: 41) ise bilişsel iş güvencesizliğini işgörenlerin dış çevresinde oluşabilecek değişimlere yönelik düşünceleri şeklinde ifade ederken; duygusal iş güvencesizliğinin bu düşüncelerin sebep olduğu duygusal sonuçlar olduğunu vurgulamıştır. Benzer şekilde Sverke ve Hellgren (2002: 23), bilişsel iş güvencesizliğini 'iş kaybı olasılığı', duygusal iş güvencesizliğini ise 'iş kaybı korkusu' olarak ifade etmişlerdir.

Psikolojik açıdan hem bilişsel hem de duygusal iş güvencesizliği önem arz etmekte olup hem de bunların birbirleriyle anlamlı bir ilişki içerisinde oldukları görülmektedir. McAllister (1995: 51), biliş ve duygu temelli güvenin bağlantılı olduğunu ifade etmiştir. Slack (2004: 5), bilişsel ve duygusal iş güvencesizliğinin iş güvencesizliği araştırmalarındaki önemini vurgulamıştır. Jacobson (1991: 33), bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği arasındaki bağlantıyı, "Eğer işimi kaybetme olasılığını düşünürsem bu durumda kaygılanabilirim; fakat işimi umursamıyorsam işimi kaybetme ihtimali beni daha az kaygılandıracaktır." şeklinde açıklamıştır. Jacobson'a göre; işinden ayrılabilceğini düşünen ama bu durumu önemsemeyen işgören bir endişe hissetmeyecektir. Örneğin, henüz anne olmuş ve işten ayrılmayı düşünen işgören veya emekliliği gelen bir işgören için iş kaybı bir endişe yaratmayacaktır. Bu durumun aksine, belli finansal yükümlülükleri olan veya işten ayrıldığı takdirde yeni iş bulmak zorunda olmasına rağmen piyasada iş bulması zor olan işgörenler, iş kaybı ihtimalinde kaygı yaşayabileceklerdir (Slack, 2004: 5).

3.3. Nitel ve Nicel İş Güvencesizliği

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 441), yaptıkları çalışmada istihdamın sürekliliğine (işin devamlı surette kaybedilmesi) yönelik tehdit ve iş özelliklerine (kariyer gelişimi, statü, gelir akışı, özerklik, kaynaklar, topluluk) yönelik tehdit ayrımının önemine vurgu yapmışlardır.

Hellgren ve arkadaşları (1999: 182), Greenhalgh ve Rosenblatt'ın yapmış oldukları ayrımı nitel ve nicel iş güvencesizliği şeklinde adlandırmışlardır. Yapılan ayrıma göre, nitel iş güvencesizliği; çalışma koşullarının kötüye gitmesi, kariyer olanaklarının azalması, ücret artışlarının azalması gibi iş özelliklerinin istihdamdaki potansiyel kalite kaybının algılanması ile ilgili tehditlerdir. Sverke ve Hellgren (2002: 30), işgörenin iş koşullarının kötüye gitmesi, kariyer fırsatlarının ortadan kalkması, işgörenin bulunduğu pozisyondan daha düşük bir pozisyona geçirilmesi, birey ve örgüt arasındaki uyumsuzlukların nitel iş güvencesizliğinin göstergesi olduğunu ifade etmektedir. Nitel iş güvencesizliği aynı zamanda 'çok boyutlu iş güvencesizliği' kapsamında da ele alınmaktadır (Mauno, Kinnunen, 2002: 296). Yazarlar çok boyutlu iş güvencesizliğini sadece işgörenin işin devamlılığı ile ilgili yaşadığı belirsizlik olarak değil; aynı zamanda iş özellikleriyle (ilerleme olanakları, işten çıkarılma gibi) ilgili belirsizlik yaşanması olarak ifade etmişlerdir.

Nicel iş güvencesizliği, işgörenin işin sürekliliği ile ilgili duyduğu endişe anlamına gelmektedir (Hellgren vd., 1999: 182). Sverke ve Hellgren (2002: 30), nicel iş güvencesizliğinin şirket birleşmeleri, yeniden yapılanma, teknoloji kullanımı, iş yerinin devri gibi sebeplerle işin kaybına yönelik kaygı düzeyini ifade ettiğini vurgulamışlardır. Nicel iş güvencesizliği, aynı zamanda 'bütünsel iş güvencesizliği' kapsamında da ele alınmaktadır. Bütünsel iş güvencesizliği ise iş belirsizliği veya iş kaybı tehdidi şeklinde ifade edilmektedir (Mauno, Kinnunen, 2002: 296).

Hem nitel hem de nicel iş güvencesizliği, işgören ve işgörenlerin iş davranışları üstünde negatif etkiye sahiptir (Elst vd., 2014: 144). De Witte ve arkadaşları (2010: 46), nicel iş güvencesizliğinin bireyin kendisiyle görece daha çok ilgili olduğunu vurgularken; nitel iş güvencesizliğinin ise iş davranışlarıyla ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. İşgörenin işini kaybetmesinin, onu iş özelliklerinin kaybindan daha zor durumda bırakacağı aşikârdır.

4. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN BELİRLEYİCİLERİ

İş güvencesizliğinin belirleyicilerine bakıldığında bunlar; demografik özellikler, kişilik özellikleri, pozisyonel özellikler ve çevresel özellikler olup; aşağıda ayrıntılı bir şekilde detaylandırılacaktır.

4.1. Demografik Özellikler

İş güvencesizliğinin belirleyicilerinden ilki demografik özelliklerdir. Bu başlık altında; yaş, cinsiyet ve medeni durum ele alınacaktır.

4.1.1. Yaş

Yaş, iş güvencesizliği algısının en yaygın belirleyicilerinden biridir. Naswall ve De Witte'nin (2003: 206) çalışanların yaşadıkları iş güvencesizliğini ortaya koymak amacıyla yaptıkları çalışmada; yaşın önemli bir iş güvencesizliği belirleyicisi olduğu ortaya konmuş, yaş ile iş güvencesizliği arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada yaşlı işgörenlerin genç işgörelere kıyasla daha fazla iş güvencesizliği hissettiği sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Mohr (2000: 352), Van Vuuren ve arkadaşları (1991: 74), Kinnunen ve Natti (1994: 321); tarafından yapılmış çalışmalarda da, yaş ilerlemiş işgörenlerin yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşadığı görülmüştür. Araştırmacılar, yaptıkları çalışmada, yaşın artmasıyla doğru orantılı olarak iş güvencesizliği algısının da arttığını ortaya koymuşlardır. Yaşlı işgörenlerin daha fazla iş güvencesizliği algılamalarının nedenlerine bakıldığında ise; aynı işletmede çok uzun sürelerle çalışan işgörenlerin yalnızca çalıştığı işletmeye özgü yetkinliklerinin olması sebebiyle başka işletmelerde kendilerini kanıtlamayacak olmaları ve uzun süreler boyunca aynı işletmede çalışmalarından ötürü işgörenlerin tepki verme, algılama, performans sergileme gibi yeteneklerinde kayıpların oluşması gibi sebeplerle kendilerini ilk işten çıkarılacaklar arasında görmeleri sayılabilir (Sennet, 2017: 106; Tınar, 1996: 121). De Witte (1999: 162); ev ve çocuk bakımı gibi belli finansal yükümlülüklerinin olmaması sebebiyle ve yaşayacakları herhangi bir iş kaybı durumunda yaşlarının genç olduğundan görece daha kolay iş bulabileceklerine olan inançlarından ötürü, 30 yaş altı işgörenlerin iş güvencesizliği algılarının daha az olabileceğini vurgulamıştır.

İş güvencesizliğiyle ilgili yapılan bu çalışmaların aksine yaş azaldıkça iş güvencesizliği algısının arttığını saptayan araştırmalar da bulunmaktadır. Bu durumun

sebepleri olarak, genç işgörenlerin deneyimlerinin ve bilgi-becerilerinin kıdemli işgörelere kıyasla daha düşük olması söylenebilir (Kinnunen vd., 2014: 245). Pedraza ve Bustillo (2007: 14) 16-24 yaş arası işgörelerin 45 yaş üstü işgörelere kıyasla aile sorumlulukları olmadığı için iş güvencesizliği hissetmediklerini ortaya koymuşlardır. Küreselleşen dünyada her ne kadar iş çeşitliliği artmış olsa da; işgörelerin sıklıkla iş değıştirmelerinin işverenleri tarafından onların çabuk sıkılan, süreklilik sevmeyen, düşük motivasyonlu çalışanlar şeklinde algılanabilmesine yol açacağından bu durum işe alımlarda negatif bir etki yaratabilmekte ve bu sebeple de genç işgörelerin iş güvencesizliği algısı yaşayabileceği öngörülmektedir.

Son olarak; literatürdeki çalışmalar aracılığıyla yaş ve iş güvencesizliği algısı arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığı araştırmalar da vardır (Hellgren ve Sverke, 2003: 215; Ruvio ve Rosenblatt, 1999: 139).

4.1.2. Cinsiyet

İş güvencesizliği algısının belirleyicilerinden olan cinsiyet değışkeni incelendiğinde, sonuçların farklılık gösterdiği görülmektedir. Yapılan araştırmalarda erkek işgörelerin kadın işgörelere kıyasla daha çok iş güvencesizliği yaşadıkları ortaya koynmuştur (Rosenblatt vd., 1999; Kinnunen vd., 1999; Poyraz ve Kama, 2008; Dede, 2017). Erkek işgörelerin daha çok iş güvencesizliği yaşamasının altındaki sebeplere bakıldığında; öncelikli olarak, erkeklerin aile içerisindeki geleneksel rolünün göze çarptığı söylenebilir. Kadının geleneksel hayatta evde kalıp ev işleriyle ve çocuk bakımı gibi işleri üstlenmesi, erkeğin ise dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlaması; kadın ve erkek arasında toplumsal bir rol dağılımına neden olmuştur (Tınar, 1996: 114). Özellikle ülkemizdeki ataerkil aile yapısı sebebiyle eve bakmakla yükümlü olan kişinin erkek olması, erkek işgörelerin iş kaybı yaşamaları durumunda daha fazla zorluk yaşamasına neden olabilmektedir.

Çalışmalarla doğru orantılı olarak; “erkek işgörelen kadın işgörelere kıyasla daha fazla iş güvencesizliği yaşamaktadır” hipotezi ile yola çıkan Naswall ve De Witte’nin (2003: 194), araştırma sonunda hipotezleri desteklenmemiş olup, cinsiyet sadece Belçika’da belirleyici bir değışken olarak ortaya çıkmıştır. Burada da kadın işgörelerin daha fazla iş güvencesizliği yaşadıkları saptanmıştır. Kadınların daha çok iş güvencesizliği algısı yaşadıkları, benzer araştırmalarda da tespit edilmiştir (Kinnunen vd., 2000; Naswall ve De Witte, 2003; Sümer vd., 2013). Araştırmacılar;

bu durumun; evde gelir sağlayan tek kişinin kadın olması ya da kadınların iş hayatında erkek işgörenlere kıyasla bilgi beceri ve kıdem bakımından kendilerini yetersiz hissetmeleri sebebiyle yaşanmış olabileceğini öne sürmüşlerdir (De Witte, 1999: 161; Sümer vd., 2013: 145). Kadınların işgücüne katılımlarının artmasıyla birlikte, erkekler geçimi sağlayan tek kişi olmaktan çıkmış ve toplumsal rol özdeşleşmesi yavaş yavaş geçerliliğini kaybetmeye başlamıştır. Kadınların işgücüne katılımıyla birlikte, kadın da aile içerisinde gelir sağlayıcı bir konum kazanmıştır. Yaşam şartlarının ağırlaşması da, toplumda kadının ve erkeğin işgücüne birlikte katılımını sağlayan faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir.

4.1.3. Medeni Durum

İş güvencesizliği algısının belirleyicilerinden bir diğeri olan medeni duruma bakıldığında; yapılan araştırmaların farklılaştığı görülmektedir. Johnson, Bobko ve Hartenian (1992: 60) evli olan işgörenlerin aile sorumluluğunun daha fazla olması sebebiyle iş güvencesizliği algılarının da bekâr işgörenlere kıyasla daha yüksek olacağını belirtmiştir. Aile kuran bir işgörenin evin tek geçim kaynağı olması söz konusu ise, işsiz kalma durumunda ailenin tüm geçim kaynakları tükeneceği için iş güvencesizliği algısını daha fazla yaşaması da olağandır. Benzer şekilde geleneksel aile yapısında evin geçimini sağlayanın erkek olması, bireylerin evlendikten sonra işlerine bağlanmalarına sebep olabilecektir. Lim (1996: 177), çalışmasında işgören için eşin iş dışı destek kaynağı olarak görüldüğünü vurgulamıştır. Yani, İş güvencesizliği ile bağlantılı olarak karşılaşılabilecek yaşam memnuniyetsizliği gibi olumsuz sonuçlara karşı tampon, ailedir.

Yapılan çalışmaların aksine, Naswall ve De Witte'nin (2003: 209) yapmış oldukları araştırmada iş güvencesizliği ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Evliliğin iş güvencesizliği algısını azalttığını ortaya koyan çalışmalar da, literatürde karşımıza çıkmaktadır (Sümer vd.i 2013: 146). Medeni durum değişkeniyle ilişkili başka bir değişken ise, çocuk sahibi olmaktır. Çocuk sahibi olduktan sonra artan sorumluluk ve maddi-manevi külfet sebebiyle, işgörenlerin iş güvencesizliği algısının artabileceği düşünülse de; Naswall ve De Witte (2003: 209), sanılanın aksine çocuk sahibi olma ile iş güvencesizliği algısı arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Bu durumun nedeni olarak; eşlerin yardımı, ekonomik durumun iyi olmasından ötürü dışarıdan bakıcı desteğinin alınması gibi sebepleri ifade etmişlerdir.

4.2. Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri, iş güvencesizliği algısının bireylerde farklılık göstermesine sebep olan bir diğer önemli değişkendir. Kinnunen ve Natti (1994: 302), iş güvencesizliği algısının belirlenmesinde kişilik özelliklerinin dikkate alınması gerektiğini ve bu değişkenin iş güvencesizliğinin belirleyicilerinin açıklanmasında önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bu kısımda, öncelikle kişilik ve literatürde açıklanmış kişilik özelliklerine değinilecek, sonrasında iş güvencesizliği ile aralarındaki ilişki incelenecektir.

Aytaç (2000: 210), “kişilik” kavramını, bireyi başka bireylerden ayıran özelliği olarak tanımlamaktadır. İnsanı başka insanlardan farklılaştıran ayırt edici bazı temel özellikler mevcuttur. Bu özellikler; kişinin değerleri, inanç ve tutumları, zekâsı, beklentileri, yeteneği, ilgi alanları, benliği, kişilik yapısı ve benliği olarak sıralanabilir. Aiken (1999: 1-30) ise, kişilik kavramını, bireyin bizzat kendisine özgü özellikleriyle çevresiyle etkileşimi sonucu geliştirmiş olduğu davranışların tamamı olarak tanımlamıştır. Farklı kişilik özellikleri, mesleki stres düzeyleri, iş güvencesizliği algılama durumları gibi sebeplerle, işsizlik algısı da farklılık gösterecektir (Roskies vd., 1993: 628). Bu kapsamda; duygusallık, kontrol odağı, öz saygı, uyumluluk ve belirsizliğe tahammül edememe (Costa ve Mc Crae, 1985: 5; Seçer; 2008: 220) olmak üzere beş kişilik özelliğinin, iş güvencesizliği algısını etkileyen belirleyiciler olarak kabul edildiği görülmektedir.

İlk kişilik özelliği, Watson ve Clark (1984: 465) tarafından nevrotiklik, kaygı, ego gücü, genel uyumsuzluk özelliği şeklinde farklı isimlerle de anılan duygusallıktır. Duygusallık; haz ve acı gibi duygusal uyarımlara verilen tepkinin düzeyidir (Budak: 2003: 232). Duygusallık ya da Costa ve Mc Crae'nin (1985: 5- 98) duygusal dengesizlik olarak adlandırdığı kişilik özelliğinde, araştırmacılar; özgüvenli, rahat, sabırlı, eleştiriye açık, strese toleranslı bireyleri yüksek puan ile; gergin, endişeli, çekingen bireyleri düşük puan ile değerlendirmişlerdir. Duygusallık; olumsuz (negatif) ve olumlu (pozitif) duygusallık olarak iki başlık altında ele alınmıştır. Bu duygusallık durumları ile ilgili, yani pozitif ve negatif duygusallık faktörlerini ortaya çıkaran çok sayıda çalışma mevcuttur (Watson ve Clark, 1984: 465-490; Watson ve Tellegen, 1985: 219-235, Watson ve Clark, 1992: 441-476; Weiss ve Cropanzano, 1996: 1-74).

Yüksek olumsuz duygusallık, toplum içerisinde büyük oranda ters tutuma sebep olabilmektedir. Olumsuz duygusallığı yüksek insanlar kendilerine ve etraflarındakilere negatif bir bakış açısıyla yaklaşırlar (Weiss ve Cropanzano, 1996: 24). Olumsuz duygusallığı yüksek olan bireylerin; stresle başa çıkmada yetersiz olmaları, etkisiz stratejileri kullanmaları ve olumlu seçeneklere yönelmeye daha az meyilli olmaları beklenir (Rotondo: 1999, 462). Diğer işgörenlerden görece daha gergin, endişeli ve kaygılı olan birey, olumsuz düşüncelere kapılacağından, diğer işgörelere kıyasla daha fazla iş güvencesizliği algısına sahip olacaktır.

Olumlu duygusallık ise; bireyin etkili karar verebilme yeteneğini geliştirmekte, herhangi bir problem karşısında potansiyel çözümler bulabilmesini ve beraberinde diğer bireylerin düşüncelerine saygı duyabilmesini sağlamaktadır (Diamond ve Aspinwall, 2003: 138). Kendine ve yaptığı işlere güvenen, yüksek özgüvenli, toleranslı, rahat bir bireylerin; olumsuz durumlarla sabırla başa çıkmaları ve kendilerini rahatlatarak sağlıklı kararlar almaları olasıdır.

Roskies ve arkadaşlarının (1993: 623) yapmış oldukları çalışmanın sonucunda da; olumsuz duygusallık ve iş güvencesizliği algısı arasında pozitif bir ilişki saptanırken (yani olumsuz duygusal işgörelerin bu düşünceleri arttıkça yaşadıkları iş güvencesizliği algısı da artmaktadır), olumlu duygusallık ve iş güvencesizliği arasında negatif bir ilişki (yani pozitif düşünen sabırlı ve toleranslı işgörelerin daha az iş güvencesizliği algısı yaşadıkları) saptanmıştır.

Kontrol odağı, Rotter (1966: 1-3) tarafından, sosyal öğrenme teorisindeki yapıya dayandırılarak açıklanmıştır. Buna göre kontrol odağı, bireylerin başlarına gelen olayları değerlendirirken iç faktörlerden mi yoksa dış faktörlerden mi kaynaklandığı ile ilgili beklenti halleridir. Burçak (2012: 14), kontrol odağını, kişilerin etrafında gerçekleşen olayları algılama şekli olarak tanımlamıştır. Kontrol odağı, bireyin başına gelen olaylarda davranışların sonucunun kendisinden mi yoksa dışardaki faktörlerden mi kaynaklandığını kavramasıyla ilgilidir. Bu bağlamda; kontrol odağı, içsel ve dışsal kontrol odağı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Smith ve Mihans (2009: 63), bireyin hayatında meydana gelen olayların sonuçlarının kendi davranışlarından kaynaklandığını düşünmesini (örneğin; çaba, zekâ, yetenek gibi) içsel kontrol odağı; kendisi dışındaki unsurlardan kaynaklandığını düşünmesini (örneğin; şans, kader, kısmet gibi) ise dışsal kontrol odağı olarak ifade etmişlerdir.

Kontrol odağı, iş güvencesizliği algısının belirlenmesinde güçsüzlük boyutu ile doğrudan ilişkili bir belirleyicidir (Asford vd., 1989: 807). Asford ve arkadaşları (1989: 817); içsel ve dışsal kontrol odağına sahip bireyler arasında yaptıkları karşılaştırmaların sonucunda; içsel kontrol odağına sahip bireylerin çevredeki olaylardan daha az etkilendiklerini ve çevreden gelen tehditlere daha güçlü bir şekilde karşı koyabildiklerini ortaya koymuşlardır. Araştırmacılar tarafından, içsel kontrol odağına sahip işgörenlerin iş güvencesizliği algısının bu sebepten daha düşük düzeyde olacağı vurgulanmıştır. Buna karşın, dışsal kontrol odağına sahip bireyler ile iş güvencesizliği algısı arasındaki ilişkiye bakıldığında; aradaki ilişkinin pozitif olduğu görülmüştür. Dışsal kontrol odağına sahip işgörenlerin daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadığı saptanmıştır. Benzer şekilde Vuuren ve arkadaşları da (1991: 74), dışsal kontrol odağına sahip bireylerin daha fazla güvencesizlik algısı yaşadığını ortaya koymuşlardır. Naswall ve arkadaşları da (2005: 37); kontrol odağının iş güvencesi algısını etkileyen önemli bir belirleyici olduğunu, yüksek dış kontrol odağına sahip işgörenlerin iş güvencesizliği durumunda yardıma daha çok ihtiyaç duyabileceklerini vurgulamışlardır. König ve arkadaşlarının (2010: 231) iş güvencesizliği algısı ve kontrol odağı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapmış oldukları araştırma ise, içsel kontrol odağına sahip işgörenlerin daha az iş güvencesizliği algısına sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Özsaygı, bireyin kendi benliğine ilişkin bakış açısı olup; bireyin mutluluğu ve kişisel doyumu ile de yakından ilgilidir (Coopersmith, 1976: 370). Özsaygı; bireyin benliğini kabul etmesini, benliğine ilişkin özelliklerinden memnun olmasını ve benliğinin duygusal yönünü kapsamaktadır (Kulaksızoğlu, 1998: 100). Bireyin kendi benliğine olan saygısı olarak tanımlanabilecek olan özsaygı, kişinin kendine güveni ve bireysel yeterliliklerinden meydana gelmektedir (Erkan & Kaya: 2017: 2).

Campbell (1990: 538), özsaygısı yüksek olan bireylerin kendilerini özgün bir kişilik olarak gördüklerini ve karşılaştıkları sorunlarla başa çıkmada kendilerini yeterli hissettiklerini ortaya koymuştur. Cooke (1999: 46), özsaygısı yüksek bireylerin kendilerine daha çok güven duyduklarını, karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabildiklerini, başarıma isteklerinin yüksek olduğunu, toplumda daha çok saygı gördüklerini ve kabul edildiklerini, yeniliklere açık, iletişim becerileri gelişmiş, yaratıcı ve araştırmacı nitelikler barındırdıklarını ve bu sebeplerden toplumda daha aktif rol aldıklarını saptamıştır.

Özsaygısı düşük olan bireyler ise; kendilerini değersiz, yetersiz, istenmeyen, sevilmeyen olarak görmekte ve çevreden daha çabuk etkilenebilmektedir. Bu kişiler, karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmada güçlük çekmekte ve duygularını kontrol etmekte zorlanmaktadırlar. Düşük özsaygılı bireylerin; sevilbilir özelliklerinin olmadığını düşünen, yeteneklerine güvenmeyen, çoğunlukla kişilere ve olaylara olumsuz taraflarından yaklaşan ve kendilerini olumsuz yönleriyle tanımlayan bireyler olduğu söylenebilir (Coopersmith, 1968: 96-106).

Yapılan araştırmalar, yüksek özsaygıya sahip kişilerin, düşük özsaygılı olanlara kıyasla daha olumlu bir bakış açısına sahip olduğunu göstermektedir. (Tang vd. 1993: 155). Park (2008: 895), yaptığı çalışmada, özsaygısı yüksek olan bireylerin özgüveninin de yüksek olduğunu ve ilişkilerinde kendilerinden emin olduklarını ortaya koymuştur. Aynı şekilde, düşük özsaygılı bireylerin de düşük özgüvene sahip olduğu görülmektedir. Özsaygısı yüksek olan işgörenler; sosyal olgulara, üstlendikleri görevlere güvenle yaklaşmakta ve yüksek sosyal becerilere sahip olmaktadır. Özsaygısı yüksek bireylerin işten aldıkları haz, motivasyon ve verimlilikleri yüksek seviyelerdedir. Düşük özsaygılı bireylerin ise, tam tersi, verimsiz ve depresif oldukları ortaya konmuştur (Argyle, 1990: 59). Gürel (2015: 78), çalışmasında; yüksek özsaygıya sahip bireylerin karşılaştıkları zorlukları yenmede daha mücadeleci olduklarını, bu bireylerin sağlıklı, huzurlu ve üretken olduklarını; düşük özsaygılı bireylerin ise, düşük beklentili, düşük performanslı, hedeflerini daha az çaba gerektiren şekilde belirleyen, rutin işlere yönelen bireyler olduklarını ortaya koymuştur. Kinnuen ve arkadaşları (1999: 257), düşük özsaygının iş güvencesizliği ürettiğini ve sonrasında iş güvencesizliğinin de öz saygının azalmasına sebep olduğunu ortaya koymuştur. Vuuren ve arkadaşları (1991: 74) düşük özsaygının güvencesizlik algısıyla ilişkili olduğunu kanıtlamışlardır. Hui ve Lee (2000: 220)'nin yapmış oldukları çalışmada ise, özsaygısı yüksek olan işgörenlerin özsaygısı düşük olanlara kıyasla iş güvencesizliğine karşı daha az duyarlı olduğu görülmüştür.

Uyumluluk olarak adlandırılan kişilik özelliğinin baskın olduğu bireylerin nazik, yardımsever, yumuşak kalpli, alçak gönüllü, güvenilir, yardımcı, ekip çalışmasına istekli, uzlaşmacı özelliklere sahip olduğu görülmektedir (Bono vd.; 2002: 1311). Uyumluluk kişilik özelliği düşük olan bireylerin ise, bunun aksine; insanlara güvenmeyen, bencil, kuşkucu, etrafındakileri önemsemeyen, tartışmaya yatkın,

düşmanca tutum sergileyen, kavgacı ve başkalarına karşı kayıtsız bireyler olduğu söylenebilir (Tatar, 2014: 185; Digman, 1990: 417-440)

Uyum duygusu olarak da adlandırılan bu değişkenin, Roskies ve Guerin (1990: 352) tarafından yapılan araştırmada, iş güvencesizliğinin en önemli belirleyicilerinden biri olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmaya göre; uyum duygusu ile iş güvencesizliği algısı arasında ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Buna göre uyum duygusu düşük olan işgörenlerin iş güvencesizliğini algılama düzeyleri daha yüksektir.

İş güvencesizliğinin belirleyicilerinden olarak değinilecek son kişilik özelliği belirsizliğe tahammül edememedir. Hofstede (1991: 5; 2003: 4), belirsizlikten kaçınmayı, bir toplumdaki bireylerin belirsiz ve bilinmeyen durumları tehdit olarak algılaması şeklinde tanımlamıştır. Belirsizliğe tahammül kapasitesi düşük olan toplumlarda belirsizlik karşısındaki kaygı yüksektir. Tam aksine; belirsizliklere yüksek oranda tahammül edebilen toplumların, kültürel ilişkilerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Toplamların belirsizlikten kaçınma düzeyleri düşük ise daha az iş güvencesizliği algısı yaşayacağı, belirsizlikten kaçınma düzeyleri yüksek ise daha yüksek iş güvencesi algısı yaşayacakları söylenebilir. Türk toplumunun belirsizliğe tahammül seviyesi yüksektir. Bu sebeple iş güvencesizliği algısı da yüksektir (Aydınlı, 2007: 80). Adkins ve arkadaşlarının (2001: 477) ABD’de finansal krizde olan bir üniversitede yaptıkları araştırmada, belirsizliğe tahammül edebilme durumu iş güvencesizliğinin önemli bir açıklayıcısı olarak tespit edilmiştir. Fakat belirsizliğe tahammül ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkinin negatif olduğunu vurgulamıştır.

4.3. Pozisyonel Özellikler

İş güvencesizliğinin belirleyicilerinden bir diğeri pozisyonel özelliklerdir. Pozisyonel özellikler başlığı altında; sosyal statü, eğitim düzeyi, sözleşme tipi ve sendika üyeliği konuları ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

4.3.1. Statü

Statü, bireyin toplum içerisindeki konumunu ifade etmektedir (Botton, 2005: 7). Her birey toplum içerisinde belirli bir yere ve konuma sahiptir (Tunalı, 2004: 100). Sosyal statü, her toplumsal grup içerisinde, gruba üye olan kişilerin belli statü özelliklerine göre seviyeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Schiffman ve Kanuk, 2004: 372). Sosyal statüyü, içinde bulunulan toplumun değerleri belirler (Bilgin, 2003: 100).

Bir bireyin imajı, beklentileri, özgüveni, yaşam standartları, kendisini toplum içerisinde nasıl değerlendirdiği; sosyal statünün göstergeleridir (Lunt ve Livingstone, 1992: 59). Turnley ve Feldman (1999: 901) 'ın yapmış oldukları çalışmaya göre, sosyal statüsü düşük olan işgörenler, sosyal statüsü yüksek olan işgörelere göre daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşamaktadır. Kinnuen ve Natti (1994: 308), çalışmalarında düşük statülü işgöreleri kol gücüne dayalı çalışan işgören; yüksek statülü işgöreleri, kol gücüne dayalı çalışmayan işgören şeklinde ikiye ayırarak, sosyal statü ile iş güvencesizliği algısı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Yani düşük statülü işgörelerin daha fazla iş güvencesizliği algısına sahip olduklarını; yüksek statülü işgörelerin daha az iş güvencesizliği algısı olduklarını ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Naswall ve De Witte (2003: 207), düşük sosyal statülü işgöreleri mavi yakalı; yüksek sosyal statülü işgöreleri beyaz yakalı çalışanlar şeklinde değerlendirmişler ve mavi yakalı işgörelerin daha fazla iş güvencesizliği yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Yapılan çalışmaların yanı sıra Doğru ve Meçik'in (2018: 1597) dijital dönüşüm sürecinde karar verici konumda bulunan sektör temsilcileriyle yapmış oldukları çalışmada, günümüzde yeni bir kavram olup üzerinde hala çalışılan bir konu olan Endüstri 4.0 kavramıyla da mavi yakalı işgörelerin robotlarla ikame edilebileceği kısa vadeli beklenti olarak ortaya konmuştur. Benzer şekilde yapılmış birçok çalışmada da mavi yakalı işgörelerin yerini robotların alacağı ve mavi yakalı işgörelerin işsizlik yaşayacakları vurgulanmıştır (Asiltürk, 2018: 538).

4.3.2. Eğitim Düzeyi

İş güvencesizliği ile ilişkili bir başka değişken ise eğitim düzeyidir. Naswall ve De Witte (2003: 208)'nin iş güvencesizliği ile eğitim düzeyi üzerine yapmış oldukları çalışmada değişkenler arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde Vuuren ve arkadaşlarının (1991: 74) yapmış oldukları çalışma da, eğitim düzeyi yüksek olan işgörelerin, kendilerini güvende hissettikleri ve iş güvencesizliği algısı yaşamadıklarını ortaya koymuştur. Yapılan çalışmaların tam aksine eğitim düzeyi arttıkça iş güvencesizliğinin de artacağını ortaya koyan araştırmalar da literatürde karşımıza çıkmaktadır (Roskies & Guerin, 1990: 345; Probst, 1998: 6102). Eğitim düzeyi yükselen işgörelinin; iş bilgisine, becerisine, donanımına, yeteneklerine ve yetkinliklerine güvenerek kendini güvende hissedip düşük iş güvencesizliği algısına sahip olabileceği; eğitim düzeyi yüksek olmasına rağmen iş güvencesizliği algısı

yaşayan işgörenin ise istihdam seçeneklerinin kısıtlı olmasından dolayı kendini güvende hissetmedikleri düşünülmektedir (Dede, 2017: 21).

4.3.3. İş Sözleşmesi Tipi

İş güvencesizliği algısını etkileyen bir diğer değişken olan iş sözleşmesi tipinde, işgörenlerin daimi veya geçici süreli iş sözleşmeleri göz önünde bulundurularak işgörenlerin yaşadıkları iş güvencesizliği algısı ortaya konacaktır. Bir işletmede belli bir süre çalışmaya 'geçici çalışma' denmektedir; burada işin sürekliliği yoktur. Bu çalışma şekli mevsimlik veya part time–yarı zamanlı çalışmaları da kapsamaktadır (De Cuyper vd., 2008: 27). Naswall ve arkadaşlarının (2002: 71) yapmış oldukları çalışmada, geçici süreli çalışan işgörenlerin, çalıştıkları sürenin belli olduğu işlerde, işgörenlerin kendilerini örgüte yeteri kadar ait hissetmedikleri, örgüte bağlılıklarının olmadığı, işten çıkarmalarda kendilerini risk altında görüp ilk çıkarılacaklar arasında kendilerinin olduğunu düşündükleri ortaya konmuştur. Bu durum geçici süreli çalışan işgörenlerin yüksek iş güvencesizliği yaşayabilecekleri şeklinde yorumlanabilmektedir. Bununla birlikte, yapılan çalışmalarda, geçici süreli çalışan işgörenlerin daimi çalışan işgörenlere kıyasla daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadıkları da ortaya konmuştur (Kinnunen ve Natti, 1994: 297; De Witte ve Naswall, 2003: 149; Bustillo ve Pedraza, 2010: 17). Naswall ve De Witte (2003) İtalya, Belçika, Hollanda ve İsveç'te yaptıkları araştırma sonucunda, geçici süreli çalışan işgörenlerin daha düşük iş güvencesizliği algısına sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Bu durumun sebeplerine bakıldığında, mevcut işlerinin ne zaman son bulacağını bilen işgörenler, bu sayede kendilerini olası şartlara hazırlayabilmektedirler (Sverke vd., 2006: 10).

4.3.4. Sendika Üyeliği

İş güvencesizliği ile ilişkili olan bir diğer değişken sendika üyeliğidir. İşgörenlere sendika tarafından destek sağlanmasının, işgörenlerin yaşayacakları iş güvencesizliği algısını azaltacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda Naswall ve De Witte (2003: 209), sendika üyesi olan işgörenlerin, sendika üyesi olmayanlara kıyasla daha az iş güvencesizliği yaşayacaklarını ileri sürmüşler; fakat hipotezleri desteklenememiştir. Bu durumun sebeplerine bakıldığında ise, sendikanın işgörenleri işlerini yitirme konusunda uyardıklarını, işgörenlere işsiz kalmaları ile farkındalık kazandırdıklarını, işlerin kaybedilmesiyle ilgili haberdar olan işgörenlerin ise

yaşadıkları iş güvencesizliği algısının arttığını ifade etmişlerdir. Vuuren ve arkadaşları (1991: 74), yapmış oldukları çalışmada ise, sendika üyesi olan işgörenlerin iş yerinde kendilerini güvende hissettiklerini ortaya koymuşlardır.

4.4. Örgütsel Özellikler

4.4.1. Yeniden Yapılanma

Hammer ve Champy'e göre (1993), yeniden yapılanma kavramı "Maliyet, kalite, hizmet ve hız gibi çağımızın en önemli performans ölçülerinde çarpıcı geliştirmeler yapmak amacıyla iş süreçlerinin temelde yeniden düşünülmesi ve radikal bir şekilde yeniden tasarlanmasıdır." şeklinde tanımlanmıştır. İşletmelerin yeniden yapılanmasına yol açan faktörler; iç ve dış çevre faktörleri olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

Yeniden yapılanmaya sebep olan dış çevre faktörleri; toplumsal değişim, hukuksal değişim, ekonomik değişim ve teknolojik değişimdir (Çelen, 2016: 6). Toplumsal değişim, çoğunlukla kültürel değişim olarak da ifade edilen, bireyler ve gruplar arasında meydana gelen karşılıklı etkileşim kalıplarındaki değişimdir (Güçlü ve Şehitoğlu, 2006: 241). Hukuksal değişimi etkileyen faktörler; yasalar, yönetmelikler, toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri, iş yeri uygulamaları ve uluslararası iş hukuku kaynaklarıdır (Bingöl, 2010: 58). Ekonomik değişim, ekonomik yapının değişmesiyle ilgilidir. Ekonomik değişimin temelinde teknoloji ve eğitim vardır (Tabancalı, 2012: 353). Teknolojik değişim ise örgütlerin hayatta kalabilmesi, sürdürülebilirliği ve rekabet avantajı sağlaması açısından önem arz etmektedir (Yüksel, 2007: 50).

Yeniden yapılanmaya sebep olan iç çevre faktörlerine baktığımızda, bu faktörler; büyüme, küçülme, şirket evlilikleri, örgüte bağlı eksiklikler ve üst yönetimin değişmesi şeklinde sıralanabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 208). İşletmeler; şirket birleşmeleri, evlilikleri; yeni pazarlara girmek, maliyetlerini düşürmek, yeni teknolojilere hızlı adapte olmak, rekabet güçlerini artırmak, sürdürülebilirlik gibi sebeplerle bir araya gelerek, ayrı ayrı sahip oldukları uzmanlıkları birleştirebilmektedirler (Çetin ve Arslan, 2017: 47). Örgütsel büyüme; örgüt içerisindeki mamul, yapı teknoloji ve insan kaynağı gibi unsurlardaki artışı ifade etmektedir (Dinçer, 1994: 8). Küçülme, işletmelerdeki örgüt yapılarının mevcut durumdan ideale yönelimini ifade eden bir değişim stratejisidir (Gümüştekin,

2004:245). Örgütün hali hazırdaki durumu ile sürdürülebilirliğinin devamında zorlanması ya da piyasada rekabet üstünlüğünü yitirmesi durumunda yöneticiler eldeki bazı departmanları daimi veya süreli olarak kapatmak durumunda kalabilirler. Özellikle, işletmenin piyasa içerisindeki payının ya da satışlarının yetersiz olması, mevcut durumdan daha iyi yatırım olanaklarının mevcut olması, yeni teknolojiler için kaynak yetersizliği ve şirket birleşmesi sonrası uyumsuzluk olması gibi durumlarda küçülme stratejisine başvurulmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2007: 203). Diğer bir iç faktör ise; örgüte bağlı eksikliklerdir. Örgüte bağlı eksiklikler, karar alma ve uygulamadaki eksiklikler, örgüt içi iletişim eksikliği, planlama eksikliği, denetim yetersizliği, amaçların açık olmayışı gibi eksiklerdir (Ülgen, 1993: 175). Yeniden yapılanmaya sebep olan son faktör ise, üst yönetimin değişikliğidir. Üst yönetim değişikliği örgütsel alanda da bir değişimi beraberinde getirecektir. Bu sebeple işgörenlerin üst yönetime ve değişime adapte olması önemlidir (Bulduk, 2013: 18).

İşletmeler, yeniden yapılanma faaliyetine; maliyetlerini azaltmak, iş süreçlerini azaltmak veya karlılıklarını ve verimliliklerini artırabilmek için başvurmaktadırlar. İşletmelerin başvurdukları yeniden yapılanma faaliyetleri bazı işgörenlerin geçici veya sürekli işlerini kaybetmelerine neden olabilmektedir. İşini kaybeden bir işgörenin iş güvencesizliği hissetmesi artık mümkün değildir; fakat literatürde “geride kalanlar” şeklinde nitelendirilen iş yerinde çalışmaya devam edenlerin, ciddi oranda iş güvencesizliği algısı yaşamaları ve sıranın kendilerine ne zaman geleceğini düşünerek endişe içerisinde olmaları kaçınılmazdır. Bu durum literatürde “geride kalanlar sendromu” şeklinde kendine yer bulmuştur (Polat, 2019: 32). Geride kalanlar sendromunu yoğun bir şekilde yaşayan işgörenlerin; şikâyet etme, inkâr etme ve riskten kaçınma eğilimlerinin arttığı görülmüştür (Meydan, 2005: 39).

4.4.2. Örgütsel İletişim

İşgörenlerin iş güvencesizliği algısına sebep olabilecek bir diğer değişken örgütsel iletişimdir. Örgüt iletişimi, örgüt içerisindeki üyelerin, örgütün içerisinde ve örgütün dışında kurdukları iletişim biçimidir (Tutar, 2003: 116). Örgütsel iletişim, örgüt ortamında gerçekleşen iletişim olarak tanımlanmakla birlikte, daha kapsamlı bakıldığında ise örgüt içerisindeki birbirleriyle ilişki halinde olan işgörenlerin bireysel ya da örgütün ortak amaçlarına ulaşmak için grup şeklinde etkileşim içinde olması şeklinde de tanımlanabilir (Furnham, 1991: 248). Son zamanlarda yapılan çalışmalarda ise örgütsel iletişimin sadece örgüt içerisindeki değil; örgüt dışındaki iş

yaşamını da kapsadığı öne sürülmektedir (Şimşek, 2011: 6). İş güvencesizliği algısına sebep olan örgütsel iletişim, işgörenlerin kendi arasındaki iletişiminden ziyade özellikle üst yönetimle olan iletişimi kapsamaktadır. Storseth (2006: 542) ve Keim ve arkadaşları (2014: 272) tarafından yapılan araştırmalarda, örgütsel iletişimin özellikle işletmelerdeki kriz dönemlerinde işgörenlerin; zamanında, doğru bir şekilde ve yeterli düzeyde bilgilendirilmesiyle yaşanan iş güvencesizliği algısını azalttığı ortaya konmuştur. Bu durumun işgörenlerin örgüte olan güvenlerini arttırdığı ve güçsüzlük hislerini azalttığı da saptanmıştır (Adkins ve arkadaşları, 2001: 467).

4.4.3. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

İşletmelerde iş güvencesizliği algısına sebep olabilecek diğer değişkenler; rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır. Rol belirsizliği, bireylerin gerçekleştirmeleri gereken sorumlulukları ile ilgili yeterli bilgi sahibi olmadıklarında karşı karşıya kaldıkları durumdur (Srikanth ve Jomon, 2013: 107). Örgütlerde, işgörenlerin işleriyle ilgili yerine getirecekleri sorumluluklar konusunda yeterli bilgi sahibi olmadıkları durumda rol belirsizliği ortaya çıkmaktadır (Walker vd., 1975: 32). Rol çatışması ise, Katz ve Kahn (1978: 204) tarafından bireye yüklenen birbirinden farklı rol taleplerinden herhangi birini yerine getirirken diğer rolün daha zor bir hal alması şeklinde tanımlanmıştır. Fisher (2001: 143) ise örgüt içerisinde rol çatışmasını, işgörenin iş yerinde birbirinden farklı talep ve beklentileri karşılarken, bir talebi karşıladığı sırada diğer taleplerden herhangi birini karşılayamaması ya da karşılamakta zorlanması şeklinde ifade etmiştir. Asford ve arkadaşları (1989: 806-807), iş yerinde rol belirsizliği ve rol çatışması yaşayan işgörenlerin yüksek oranda iş güvencesizliği algısı yaşayabileceklerini öne sürmüşlerdir. Pelenk ve Acaray (2019: 144), yapmış oldukları çalışmada rol çatışmasının, duygusal iş güvencesizliğini arttırdığını ortaya koymuşlardır. Purwanto (2000: 38), muhasebeciler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, Pasewark ve Strawser (1996: 91), Suwandi ve Indriantoro'nun (1999: 173) yapmış oldukları çalışmaların aksine; rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş güvencesizliği ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

4.5. Çevresel Özellikler

Çevresel özellikler, bireylerin iş sürekliliğinin risk altında olduğuna inanmasına neden olabilecek koşulları tanımlamaktadır. Bu koşullar özellikle işgücü piyasası ile ilgili görülmektedir. Örneğin, sektörün yaşadığı kriz ve işgücü piyasasındaki yüksek işsizlik oranı temel çevresel koşulları göstermektedir. Bu koşullar aynı zamanda

potansiyel tehdidin şiddetini de etkilemektedir. İş güvencesini tehdit eden ve işten çıkarılma durumunda başka bir iş bulmayı zorlaştıran krizler bu kapsamda değerlendirilir (Seçer, 2007: 224). Anderson ve Pontusson'a (2007: 215) göre, iş güvensizliği, işgücü piyasasının koşullarına ve bireysel istihdam edilebilirliğin özelliklerine göre değişebilmektedir. Yüksek işsizlik oranının, çalışanların başka bir iş bulma beklentileri üzerinde olumsuz bir etkisi olması sebebiyle, işgörenlerin iş güvencesizliği algıları da artmaktadır. Burada iş mevzuatının işgörenleri koruyuculuk düzeyine yani yasal işgüvencesine de kısaca değinmek gerekirse, yasal işgüvencesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 vd. maddelerinde düzenlenmiş olup; işgörenin işini güvence altına alma amacıyla, işverenin süreli fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı kanun ile sınırlandırılmıştır. Feshin geçerli bir sebebe dayandırılmaması şartlarının bir arada bulunması gerekmektedir.

5. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN SONUÇLARI

Her işgören istihdam edildiği kurum veya kuruluştaki güvence altında olduğunu bilmek ister. İstihdam, bireylere kişisel gelişim ve yapılandırılmış bir yaşam için gelir, sosyal bağlantılar ve fırsatlar sunar (Jahoda, 1982: 78). Temelde, iş güvencesizliğinin en belirgin özelliği belirsizliktir. Belirsizlik ortamı işgörenler üzerinde stres yaratıcı bir unsurdur. Stres ise kişinin fiziksel, zihinsel ve ruhsal yapısını etkileyen bir durumdur. Stres çok büyük olduğunda, bu durum kişinin çevreyle başa çıkabilme yeteneğini tehdit eder. Stres nedeniyle, çalışanların sağlıkları ve performansları etkilenir (Pehlivan, 2002: 21). Naswall'a (2004: 31) göre, stres tepkileri somatik, psikolojik ve davranışsal olarak ele alınabilir. Somatik stres tepkisi, stres etkenlerinin işçilerin refahını nasıl etkilediği ile ilgilidir. Ruh sağlığı şikâyetleri somatik stres tepkisi kapsamında değerlendirilebilir. Psikolojik reaksiyonlar, stres faktörlerinin neden olduğu tutum değişiklikleriyle ilgilidir. İş memnuniyetsizliği, bir tutum tepkisi örneği olarak kullanılabilir. Davranışsal tepkiler ise, bireylerin stres karşısında sergilediği davranışlarla ilgilidir. Sverke ve arkadaşları (2002: 244), iş güvencesizliğinin etki ettiği tutum ve davranışları; kısa vadeli ve uzun vadeli; bireysel ve örgütsel olmak üzere alt bölümlere ayırmıştır. İş güvencesizliğinin etkilediği tutum ve davranışlar Şekil 1.5'te verilmekte ve ilerleyen kısımlarda ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır:

	Bireysel	Örgütsel
Kısa Dönem	İş Tutumları ➤ İş tatmini ➤ İşe bağlılık	Örgütsel Tutumlar ➤ Örgüte Bağlılık ➤ Güven
Uzun Dönem	Sağlık ➤ Fiziksel sağlık ➤ Zihinsel sağlık	İş Davranışları ➤ Performans ➤ İşten ayrılma niyeti

Şekil 1.5. İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum Ve Davranışlar.

Kaynak: Sverke, M. & J. Hellgren & K. Näswall (2002), "No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences", Journal of occupational health psychology, 7(3), 242.

Sverke ve arkadaşları (2002: 244); işgörenlerin algıladığı iş güvencesizliğinin kısa vadede; iş tatmini ve işe bağlılıklarını; uzun vadede ise fiziksel ve zihinsel sağlıklarını etkilediğini ortaya koymuşlardır. Hatta bazı durumlarda kısa vadeli sonuçların uzun vadeli sonuçlara aracılık ettiğini ifade etmişlerdir. Şöyle ki, işgörenin iş yerinde algıladığı iş güvencesizliği algısı kısa vadede iş tatminsizliğine sebep olurken; süreç devam ettiğinde bu durum işgörenin zihinsel sağlığının bozulmasına ve işten ayrılma eğiliminin artmasına sebep olabilmektedir (Seçer, 2007: 233).

İş güvencesizliğinin sonuçları tutumla ilgili sonuçlar, sağlık ile ilgili sonuçlar ve davranış ile ilgili sonuçlar olmak üzere üç başlık altında detaylandırılacaktır.

5.1. Tutum ile İlgili Sonuçlar

İş güvencesizliğinin algılanmasının hemen ardından gelişen durum tutumsal sonuçlardır. İş güvencesizliğinin etkilediği kısa vadeli bireysel iş tutumları; iş tatmini, işe bağlılık; örgütsel tutumlar ise örgütsel bağlılık ve güvendir. Çalışmamızın bu kısmında sırasıyla, iş tutumları ve örgütsel tutumlar ele alınacaktır. İş tutumları, iş tatmini ve işe bağlılık olmak üzere iki başlık altında; örgütsel tutumlar ise, örgüte bağlılık ve güven şeklinde iki başlıkta incelenecektir.

İş tatmini, iş güvencesizliği üzerine yapılan çalışmalarda sıklıkla kontrol edilen tutum sonuçlarından biridir. İş tatmini bireyin işini ya da iş yerindeki tecrübelerini

değerlendirdiğinde algıladığı olumlu tutumlarının tümü şeklinde tanımlanmıştır (Locke, 1976: 1297). İş güvencesizliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında; Asford ve arkadaşları (1989: 819), iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre işgörenin algıladığı iş güvencesizliği azaldıkça iş yerinde işiyle ilgili yaşadığı doyum artmaktadır. Benzer şekilde Chirumbolo ve Hellgren (2003: 232); İtalya, Belçika, İsveç ve Hollanda'da iş tatmini ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiye bakmış ve değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Kinnunen ve Natti (1994: 316), Heaney ve arkadaşları (1994: 1431), Adkins ve arkadaşları (2001: 477) yapmış oldukları araştırmalarda iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını bulmuşlardır. İş tatmini ve iş güvencesi arasındaki ilişkiyi inceleyen Davy ve arkadaşları (1997: 343), yapmış oldukları çalışmada iki değişken arasında pozitif bir ilişkinin varlığını saptamışlardır.

Örgüt içerisinde iş tatmini konusuna önem verilmesi hem çalışanlar hem de işverenler için önem arz etmektedir. İşgörenlerin örgüt içerisinde yaşadıkları tatminsizlik hem kendilerine hem de örgüte olumsuz bir şekilde yansımaktadır. Akıncı (2002: 8), iş tatminsizliği sebebiyle işe bağlılığı düşük olmasına rağmen farklı sebeplerden ötürü işe devam etmek zorunda olan işgörenin; iş yerinde sık sık şikayetlenme, iş yerinde ya da iş yeri dışında çalıştığı kurumu kötüleme, iş yerinde birlikte çalıştığı diğer işgörenlerin moralini ve motivasyonunu düşürme, devamsızlık, işi yavaşlatma gibi olumsuz davranışlar sergilediğini saptamıştır. Bu sebeple, iş güvencesizliğinin tutumla ilgili sonuçlarında karşımıza çıkan iş tatmini konusu hem örgüt hem çalışan açısından üzerinde durulması gereken bir konudur.

İşe bağlılık, işgörenlerin iş güvencesizliği yaşaması sonucu karşımıza çıkan bir diğer değişkendir. İşe bağlılık, işgörenin işini içsel motivasyonla yaparak, işle bütünleşmesi durumudur (Bashaw ve Grant, 1994: 4). İşe bağlılık işgörenin işini ne derece benimsediği ile ilgilidir (Erdoğan, 1991:3). İşe bağlılık aynı zamanda işgörenin motivasyonundaki en temel unsur olarak ifade edilmektedir (Güner, 2007: 26). İşe bağlılığı yüksek olan işgören, kendini geliştirmeye açık olmakla birlikte, işinden aldığı keyifle görevlerini yerine getirme hususunda isteklidir (Uygur, 2009: 33). Fakat işe bağlılığı yüksek olan her işgörenin yüksek performans göstermesi beklenmemelidir. İşe bağlılık; iş tatmini, personel devir hızı, devamsızlık konularıyla da ilişkilidir (Karacaoğlu, 2005: 57-58). İşe bağlılık ve iş güvencesizliği ilişkisinin araştırıldığı

alışmalar literatürde kısıtlı olmakla birlikte; literatürde var olan çalışmalara göre; işe bağlılık ve işe güvencesizliği arasında negatif bir ilişkinin varlığından söz edilebilir (Seçer, 2007: 236). Kuhnert ve Palmer (1991: 185), içsel ve dışsal işe özellikleri ile sağlık arasındaki ilişkiyi araştırmışlar; burada içsel özellikler arasında ele alınan işe bağlılık ile işe güvencesizliği arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Liou ve Bazemore (1994: 32), işe güvencesi, işe bağlılık, profesyonel yönelimler arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve buna göre algılanan işe güvencesizliğinin işe bağlılık üzerinde güçlü bir etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna göre, işgören işe yerinde işe güvencesizliği algısına kapıldığında, işe bağlılığıda düşecektir. işe güvencesizliğinin tutumla ilgili sonuçlarından bir diğeri olan işe bağlılık, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinde önemli bir unsurdur. işine bağlı bir işgören işinden aldığı hazla örgütün amaçlarını gerçekleştirmede yüksek performans gösterebilirken; işe bağlılığı olmayan bir işgören kolaylıkla işten ayrılabilieceği için örgütsel amaçları içselleştirmede ve gerçekleştirmede yetersiz kalabilecektir.

işe güvencesizliğinin tutumla ilgili sonuçlarından örgütsel tutumlar; örgüte bağlılık ve güvendir. Bu başlıklar, aşağıda detaylı bir şekilde incelenecektir.

Örgüte Bağlılık, iře güvencesizliğinin tutumla ilgili sonuçlarından olan, örgütsel tutumlardan biridir. Leong ve arkadaşları (1996: 1345), örgütsel bağlılığı, “kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücü” şeklinde tanımlamışlardır. Örgütsel bağlılık, işgörenin iře yerine psikolojik olarak bağlı olması şeklinde tanımlanmaktadır (Becker vd., 1996 :464). Aynı zamanda örgütsel bağlılık, bireyin örgütte kalması ve örgütte özdeşleşmesinin en büyük sebebidir (Izgar, 2008: 319). işgörenin çalıştığı örgüt içerisinde kendisine duyulan gereksinimin az olması, belirsizlik sebebiyle duyulan endişe, işgörenin örgüt içerisinde kendisinin önemsiz olduğunu düşünmesi, örgüte bağlılığının azalmasına sebep olabilecektir (akır, 2007: 132). Aynı zamanda iře yerinde iře güvencesizliği algısı yaşayan bir birey tepki olarak örgüte bağlılığını azaltmaktadır (Seçer, 2007: 235). Ashford ve arkadaşları (1989: 819), iře yerinde iře güvencesizliği algısıyla, örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Buna göre işgörenin iře yerinde yaşadığı iře güvencesizliği algısının artması, örgütsel bağlılığı azaltmaktadır. Benzer şekilde Kinnunen ve Natti (1994: 316), Rosenblatt ve Ruvio (1996: 599), Yousef (1998: 192), Hellgren ve Chirumbolo (2003: 225), Bernhard ve arkadaşları (2011: 1866), Vujić ve arkadaşları (2015: 633) yaptıkları çalışmalarda örgütsel bağlılık ve iře güvencesizliği arasında negatif ilişkinin

varlığını ortaya koymuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre, yüksek iş güvencesizliği algısı çalışanlarda örgütsel bağlılık düşüktür. Yapılan çalışmalar örgüt içerisinde iş güvencesizliğine maruz kalan işgörenlerin, örgüte olan bağlılıklarının azaldığını ortaya koymuştur fakat Kinnunen ve arkadaşlarının yapmış oldukları bir başka çalışmada, iki değişken arasında pozitif bir ilişki saptanmış, bu durumun yüksek işsizlik oranıyla ilişkili olabileceği söylenmiştir. Yani bir ülkedeki istihdam olanakları sınırlı olduğunda; iş güvencesizliği durumunda işgörenlerin örgüte daha fazla bağlandıkları görülmüştür (Kinnunen vd., 2000: 457). Bu durum algılanan iş güvencesizliğinin işgücü piyasasının durumu ile de ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Seçer, 2007: 235).

Güven, McAllister (1995), tarafından 'bir kişinin başka bir kişinin sözlerinden, davranışlarından ve kararlarından emin olması ve bunlara göre hareket etme istekliliği' olarak tanımlarken; örgütsel güven ise örgütün, işgörenin faydasına olan eylemler gerçekleştirmesi ya da zarar verici eylemlerden kaçınmasıdır (Tüzün, 2006: 104). Nasıl bireye olan güven bireyin saygın ve tercih sebebi olmasına yardımcı oluyorsa, örgütsel güven de işletmenin itibarlı ve tercih sebebi olmasını sağlar (Özler, 2010: 21). Örgütsel güven; yöneticiye, örgüte ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere üç şekilde incelenmektedir (Büte, 2011: 175). Örgüt içerisinde işgörenin iş güvencesizliği algısı yaşanması örgüte olan güvenin azalmasına sebep olacaktır. Yapılan çalışmalarda; iki değişken arasında negatif ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Buna göre örgütlerde iş güvencesizliği algısı arttıkça güven azaltmaktadır (Asford vd., 1989: 819). İş güvencesi ile örgütsel güven ilişkisinin incelendiği çalışmalara bakıldığında; değişkenler arasında pozitif bir ilişkinin varlığı saptanmıştır (Gezegen, 2010: 107). Örgüt içerisinde yönetime güveni yüksek olan işgörenlerin; kendilerini işlerinin geleceği ile ilgili de güvende hissettikleri görülmüştür (Vuuren vd., 1991: 79).

5.2. Sağlık İle İlgili Sonuçlar

İş güvencesizliği algısı işgörenler üzerinde farklı sağlık problemlerine yol açabilmektedir. Bu problemler psikolojik veya fizyolojik problemler olabilmektedir (Etyemez, 2016: 34). İş güvencesizliği algısı yaşayan bir işgörenin sağlıkla ilgili öncelikli olarak yaşadığı problem, psikolojik iyilik halinin kötüleşmesidir. Psikolojik iyilik hali, Bradburn (1969: 6), tarafından, olumlu duyguların olumsuz duyguların üstünde olması şeklinde tanımlanmış; Ryff'a (1989: 1069-1081) ise psikolojik iyi oluşu, yaşam tutumlarının meydana getirdiği çok boyutlu bir yapı olarak ifade etmiştir.

Ryff “çok boyutlu psikolojik iyi olma modeli” altında altı psikolojik boyutu ele almıştır. Bunlar; bireyin kendini kabul etmesi, kişisel gelişimi, yaşam amacı, diğer bireylerle kurduğu olumlu ilişkileri, çevresel hâkimiyeti ve özerklik yani kendi kendine karar verebilme duygusunu içermektedir.” Vuuren ve arkadaşları (1991: 79); ruh sağlığı, iş-yaşam doyumu ve mutluluğu, psikolojik iyilik halinin boyutları olarak ele almışlardır. Vuurun ve arkadaşları, yapmış oldukları çalışmada iş güvencesizliği hisseden işgörenlerin depresif ve olumsuz duygularının daha baskın olduğunu ortaya koymuşlardır (Vuurun vd., 1991: 79). Burchell (1999: 157), yapmış olduğu çalışmada; iş yerinde iş güvencesizliği hisseden işgörenlerin, psikolojik iyi olma durumlarının düşük olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Roskies ve Guerin (1990: 354), yapmış oldukları çalışmalarında iş güvencesizliği algısı ile psikolojik hastalıklar, depresyon ve kaygı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Hellgren ve Chirumbolo (2003: 233), iş güvencesizliğinin ruhsal hastalıkların bir öncüsü olduğunu ortaya koymuşlardır. Dereli (2013: 240), iş stresi ve iş güvencesizliğinin işgörenlerin ruhsal sağlığı üzerinde olumsuz etkiye yol açtığını belirtmiştir.

İş güvencesizliğinin ortaya çıkardığı bir diğer unsur yukarıda belirtildiği gibi strestir. Stres, insan vücuduna yüklenen herhangi bir isteme karşı vücudun verdiği tepki olup; olumlu ve olumsuz duygular yaşamaya sebep olan etmendir (Johnstone, 1989: 4). Dığın ve Ünsar (2010: 142) yapmış oldukları çalışmalarında, iş güvencesizliği algısının stres yaratıcı bir unsur olduğunu ortaya koymuşlardır. Zira stres bireyde psikolojik rahatsızlıklara neden olabildiği gibi; baş dönmesi, iştahsızlık, tansiyon gibi fizyolojik rahatsızlıklara da sebep olabilmektedir (Ashford vd., 1989: 807).

Strazdins ve arkadaşları (2004: 294) yapmış oldukları çalışmada, iş güvencesizliği hisseden işgörenlerin fiziksel, ruhsal ve zihinsel açıdan sağlık problemleri yaşama olasılığının kendilerini güvende hisseden işgörenlere kıyasla daha yüksek olduğu ortaya koymuşlardır. İş güvencesizliği ve işsizlik; Becher ve Frey’in (1989: 443) yapmış oldukları çalışmada da kalp krizi geçirme olasılığını artıran sosyolojik risk etmenleri arasında sayılmaktadır. Nitekim iş güvencesizliği hisseden bireylerin sigara ve alkol gibi fizyolojik sağlığı bozan alışkanlıklar edinmesi kaçınılmaz olacaktır (Pollard: 2001: 14).

5.3. Davranış ile İlgili Sonuçlar

Bireyler stres yaratan unsura karşı farklı stratejiler geliştirerek tepkilerini gösterirler. Klandermans ve arkadaşları (1991: 51), bireylerin karşılaştıkları bir durumda geliştirdikleri davranışsal stratejileri; kaçınma, bireysel hareketler ve toplu hareketler olmak üzere üç başlık altında incelemişlerdir. İşgören iş güvencesizliği algısı yaşadığında; durumu görmezden gelme gibi bir kaçınma durumuna girebilir. İşgören iş güvencesizliği algısı yaşadığında bireysel olarak işten ayrılma eğilimine yönelebilir. Son olarak, iş güvencesizliği algısı yaşayan işgören bir grup işgörenle bir araya gelerek grev gibi toplu bir eylem gerçekleştirebilir. İşten ayrılma niyeti ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan çalışmada; değişkenler arasında pozitif bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur (Asford vd., 1989: 817). Bu durum Klandermans ve arkadaşlarının bireysel bazda işgörenin gerçekleştirdiği hareketler başlığı altında incelenebilmektedir. Benzer şekilde Kinnunen ve Natti (1994: 312), iş yerinde güvencesizliği yüksek olan işlerde çalışan işgörenlerin, güvenceli işlerde çalışan işgörelere kıyasla işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu ortaya koymuşlardır. Yapılan bir çok araştırmada, benzer şekilde iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı saptanmıştır (Hellgren vd., 1999: 190; Chirumbolo ve Hellgren, 2003: 233). İş güvencesizliği yaşayan işgören, iş güvencesinin sağlanması için grev gibi toplu eylemlere katılabilmektedir (Seçer, 2007: 245). Vuuren ve arkadaşlarının (1991: 97) yapmış oldukları çalışmada, grev gibi toplu eylemlere katılma arzusunun; diğer işgörenlerin katılım sağlanması, başarı sağlanması, arkadaş, aile, iş arkadaşlarından gelecek olan tepkiler ve işgörenin pozisyonu için algıladığı riskle pozitif ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Hirschman (1970: 77) ise iş güvencesizliği yaşayan bir işgörenin davranışsal sonuçlarını üç başlık altında incelemiştir. Bunlardan ilki, işgörenin çalıştığı iş yerinde güvencesiz ya da memnuniyetsiz istihdam koşullarına sahip olduğunda sergilediği işten ayrılma (exit) davranışıdır. Bir diğer tepki şekli, işgörenin iş yerinde yaşadığı sorunları düzeltmek amacıyla kafasındaki soru işaretlerini dile getirerek ses çıkarabilmesi (voice), son tepki ise işgörenin örgüte dair sadakat (loyalty) şeklini değiştirmesidir. Sonraki yıllarda üç davranışsal tepkiye kayıtsızlık (neglect) boyutu da eklenmiş ve birçok araştırmacı tarafından bu dört davranışsal tepki, iş güvencesizliğine verilen tepkiler kapsamında kullanılmıştır (Rusbult vd., 1982: 1231; Farrel, 1983: 596; Sverke ve Hellgren, 2001:167). İlgili literatürde bu tepkiler; aktif ve

pasif davranışlar olmak üzere gruplandırılmıştır (Rusbult vd, 1988: 601). Tepkiler Şekil 1.6'da detaylandırılmıştır (Rusbult vd., 1988:610).



Şekil 1.6. İş Güvencesizliği Tepkileri Modeli.

Kaynak: Rusbult, C., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous A. (1988). Impact Of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Declining Job Satisfaction. Academy of Management Journal, 31(3), 610.

Şekil 1.6'da görüldüğü üzere, iş güvencesizliği algısı yaşayan işgören; işten ayrılma ve ses yükseltme aktif davranışlar gösterebildiği gibi; kayıtsızlık ve sadakat gibi pasif davranışlarda sergileyebilmektedir. Bununla birlikte, işten ayrılma ve kayıtsızlık yıkıcı tepkiler arasında değerlendirilirken; ses yükseltme ve sadakat yapıcı tepkiler olarak ele alınmaktadır. Hirschman (1970: 37-83); işten ayrılmayı, kapanma veya geri çekilde durumunda karşılaşılan en acı durum şeklinde nitelendirmiş, ses yükseltme davranışını ise var olan durumu kabullenip sessiz kalmak yerine durumu değiştirmeye dayanan bir yaklaşım olarak belirtmiştir. Hirschman'a göre (1970: 77) sadakat; işgöreni örgüte bağlayan, ses yüksetme ve işten ayrılma tepkilerini ılımlaştıran bir davranış olarak değerlendirilmiştir. Son olarak kayıtsızlık ise, Farrell (1983: 598), tarafından umursamaz bir davranış olarak tanımlanmıştır.

6. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

İş güvencesizliği ve güvence konularında ulusal ve uluslararası yazında birçok çalışma yer almaktadır. İlgili yazına bakıldığında hem ampirik hem de kavramsal

alışmalar mevcuttur. Kavramsal alışmalar yapılan ampirik çalışmalara ışık tutarken; iş güvencesizliğı ile ilgili yapılan ampirik çalışmalar çoğunlukla iş güvencesizliğinin ıktıları üzerine yoğunlaşmıştır. Yapılan çalışmalarda iş güvencesizliğı algısı tek bir boyutta değıl, daha kapsamlı bir değıerlendirme için farklı boyutlarıyla ele alınmıştır (De Witte, 1999: 156). İş güvencesizliğı üzerine yapılan çalışmaların bazıları, iş güvencesizliğı algısı yaşayan işğörenin işten ayrılma niyeti ve stres düzeyinin yüksek; iş tatmini ve motivasyonunun düşük olduğunu ortaya koyarken (Sverke vd. 2002: 242); bazı çalışmalar ise yüksek iş güvencesizliğı yaşayan işğörenin işine yüksek devam gösterdiğini belirtmektedir (Galup vd. 1997). İş güvencesizliğı ile ilgili yapılan çalışmalarda sıklıkla karşılaşılan değışkenler; yaşam doyumu, depresyon, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, iş tatmini, performans, örgütsel performans, psikolojik iyi oluş, iş-aile çatışması, stres, örgütsel güven, öz yeterliliklerdir.

İş güvencesizliğı ile ilgili ele alınan çıktılar, örgüt bazında ve birey bazında ortaya çıkabilmektedir (Semerci, 2018: 82). İş güvencesizliğı algısı kapsamında ele alınan bireysel çıktılar; tükenmişlik, stres, depresyon, psikolojik iyi oluş, öz yeterlilik, sağlıkla ilgili durumlarken; örgütsel çıktılar ise; örgüte bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, işe bağlılık, örgütsel performans ve örgütsel güven gibi konulardır.

Dekker ve Schaufeli (1995: 57), alışmalarında Avustralya'nın toplu taşıma organizasyonlarının birinde meydana gelen örgütsel değışim sırasında karşılaşılan iş güvencesizliğı algısını ortaya koymaya çalışmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, güvencesizlik bireylerin psikolojik sağlığını bozarak, tükenmişliğe yol açabilmektedir. Bununla birlikte, iş güvencesizliğı algısı yüksek işğörenin kendisini örgütten geri ektiğı de araştırma kapsamında ortaya konmuştur. Bosman ve arkadaşlarının (2005: 48), yapmış oldukları çalışmada iş güvencesizliğinin tükenmişliğe sebep olduğu ortaya konmuştur. Aybas ve arkadaşları (2005), çalışmalarında da işgüvencesizliğı ve tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Çetin ve Turan'ın (2013: 26), kamuda çalışan 220 öğretmen üzerindeki yapmış oldukları çalışmada niteliksel iş güvencesizliğı ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde Çetin'in (2015: 89), zabıta çalışanları üzerinde iş güvencesizliğı ile tükenmişlik ilişkisini incelediğı çalışmasında da iş güvencesizliğı ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte iş güvencesizliğinin alt boyutları ile tükenmişliğin alt boyutları arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çelebi (2017: 116), Adıyaman'da farklı işletmelerde yaptığı

alışmasında; iş güvencesizliğinin tükenmişliğe ve performansa etkilerine bakmış ve tükenmişlik ile iş güvencesizliği arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Şeker (2011: 109), tıbbi tanıtım sorumluları üzerinde iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisine bakmış ve yapılan analizler sonrasında iş güvencesizliği ile tükenmişlik arasında pozitif ve orta dereceli bir ilişkinin varlığını saptamıştır. Literatürde yapılan diğer çalışmalarda benzer şekilde iş güvencesizliği algısı yaşayan işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmektedirler (Westman, Etzion ve Danon, 2001: 467; Schaufeli ve Greenglass, 2001: 501; De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno ve Witte, 2012: 770; Bitmiş ve Ergeneli, 2015: 363).

İşyerinde iş güvencesizliği algısı yaşayan bir işgörenin farklı işlere yönelmesi olasıdır. Bu sebeple işgöreninin iş güvencesizliği yaşaması durumunda, alternatif işlerin de etkisiyle, işgörenler var olan işlerinden ayrılarak farklı işlere yönebileceklerdir. Literatürde iş güvencesizliği algısının ilişkili olduğu bir başka değişken olan işten ayrılma niyetine bakıldığında; Asford ve arkadaşları (1989: 803), farklı sektörde çalışan işgörenler üzerinde yapmış oldukları çalışmada; iş güvencesizliği algısı yaşayan işgörenlerin, bağlılıklarının ve memnuniyetlerinin azaldığını, işten ayrılma niyetlerinin ise arttığını ortaya koymuşlardır. Ruvio ve Rosenblatt (1999: 139), özel okul ve devlet okullarında çalışan 326 ortaokul öğretmeni üzerinde yapmış oldukları çalışmada da, iş güvencesi algısı yaşayan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin arttığını saptamışlardır. Benzer şekilde Amen ve arkadaşlarının (1995: 65), akademisyenler üzerinde yapmış oldukları çalışmada da iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ortaya konmuştur. Çalışmaya göre akademisyenlerin algıladıkları iş güvencesizliği artıkça işten ayrılma niyetleri de doğru orantılı bir şekilde artmaktadır. Akademisyenler üzerinde Greenhalgh ve Sutton (1991:155), yaptıkları bir başka araştırmada da öğretim elemanlarının iş güvencesizliği algısı yaşadığında yeni iş arama davranışlarının ortaya çıktığı görülmüştür. Araştırmacılar aynı zamanda güvencesiz ortamda çalışan işgörenlerin işe bağlılıklarının da düşeceğini belirtmişlerdir. Durmaz (2017: 961), araştırma görevlileri üzerinde yapmış olduğu nitel çalışmasında da bireyin yeni bir iş bulmaya dair ümidi olduğunda güvencesiz çalışmaya devam etmeyeceğini ifade etmiş ileride işsiz kalma endişesi olan 50'd'li araştırma görevlilerinin ise kendilerine alternatif yollar aradığını ortaya koymuştur.

Seçer (2011: 57), bir devlet üniversitesinde çalışan araştırma görevlileri üzerine yapmış olduğu çalışmada 2547 sayılı yükseköğretim kanununun 50/d maddesi kapsamında çalışan ve aynı kanunun 33/a maddesi kapsamında çalışan araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. 50/d'ye tabii araştırma görevlilerinin kadroları lisansüstü öğrenimlerini tamamladıklarında sona ermekte iken; 33/a'ya tabii araştırma görevlilerinin sözleşmeleri her iki yılda bir yenilenmektedir ve kayıtlı bulundukları lisansüstü programı bitirmelerini takiben bir kadroya atanamamaları durumunda, 33/a'lı araştırma görevlileri, araştırma görevlisi ünvanı ile fakülteye bağlı olarak çalışmaya devam edebilmektedirler. Yapısal eşitlik modellemesiyle iş güvencesizliği ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye içsel işten ayrılmanın aracılık ettiğini saptamıştır. Aynı zamanda iş güvencesizliği yaşayan işgörenin gerektiği kadar performansını ortaya koyamadığını ve bu durumun da yaşam doyumunu negatif etkilediğini belirtmiştir. Sümer ve arkadaşları (2013: 63) ise, yapmış oldukları çalışmada, iş yerinde güvencesizlik algısı olan işgörenlerin, kendilerini güvende hisseden işgörelere kıyasla işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.

Literatürde iş güvencesizliğinin bireysel ve örgütsel çıktıları üzerine yapılan bir çok ampirik çalışmanın yanı sıra; iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini azaltan çalışmalar da artmıştır (Semerci, 2018: 85). Jordan ve arkadaşlarının (2002: 361), yapmış oldukları çalışmada duygusal zekası yüksek olan bireylerin duygusal zekası düşük bireylere kıyasla, iş güvencesizliğiyle daha kolay baş edebildikleri ve ortama daha kolay adapte oldukları ortaya konmuştur.

Naswall ve arkadaşları (2005: 37) kişilik özelliklerinin iş güvencesizliği algısının etkilerini düzenleyen temel değişkenler olduğunu öne sürmüştür. Yapılan çalışma yüksek dışsal kontrol odağına sahip işgörenlerin iş güvencesizliğine yüksek düzeyde tepki verdikleri; aynı zamanda iş güvencesizliğiyle karşı karşıya kaldıklarında, dışsal kontrol odağı düşük bireylere kıyasla daha fazla yardıma ihtiyaç duyduklarını da savunmuşlardır.

Mak ve Mueller (2000: 312)'in 222 Avustralyalı kamu görevlisi üzerinde yaptıkları çalışmada, hiyerarşik regresyon analizi sonucu, olumsuz duygulanım durumunun, iş güvencesizliği ve işgörenin iyilik hali arasındaki ilişkide anlamlı bir düzenleyici olduğunu ortaya koymuştur. Girgin (2020: 66), İstanbul'da bulunan özel ve devlet üniversitelerinde 496 akademisyen üzerinde yapmış olduğu çalışmada, öz

yeterlilik ve kişiliğin çalışan sesliliğine etkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici rolüne bakmıştır. Yapılan çalışma sonucunda; sorumluluk, deneyime açıklık, nevroz ile çalışan sesliliği ilişkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici rolü bulunamamış; dışa dönük kişilik özelliğinin ve öz yeterliliğinin çalışan ses davranışına etkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici rolü olduğu ortaya konmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK

1. TÜKENMİŞLİK (EXHAUSTION) KAVRAMI

Tükenme kavramının geçmişine bakıldığında; kavram Selye'nin Genel Uyum Sendromu çalışmasında bedenın stres karşısında verdiği üç aşamalı tepkinin sonuncusu olarak ortaya konmuştur. Selye (1974) stresi, "organizmanın her türlü değişmeye karşı özel olmayan tepkisi" olarak tanımlamıştır. Daha sonra bu tanıma zaman boyutunu da ekleyerek genel uyum sendromu adını vermiştir. Genel uyum sendromu, bireylerin stres karşısındaki tepki aşamaları olup özel olmayan tüm değişimleri içerir. Selye, bir organizmanın strese üç aşamalı bir şekilde tepki verdiğini; bunların da alarm, direnme ve tükenme aşamaları olduğunu belirtmiştir (Aytaç, 2009: 7).

Greene tarafından 1961 yılında yazılmış "A Burnout Case" (Bir Tükenmişlik Vakası) başlıklı romanda; çalışma yaşamında beklentileri karşılanmamış ve istediği pozisyona gelememiş Belçikalı bir mimarın Afrika ormanlarına kaçması hikayeleştirilmiş ve gerçek anlamda ilk tükenmişlik sinyalleri bu romanda verilmiştir (Sürvegil Dalkılıç, 2014: 5).

Tükenmişlik kavramı ilk olarak Selye'nin genel uyum sendromunda, sonrasında da Greene'nin romanında geçse de, kavramın ilk tanımlaması stres konusunda çeşitli araştırmaları olan klinik psikolog Herbert Freudenberger tarafından 1974 yılında yapılmıştır (Izgar, 2012: 129). Bu tanıma göre; tükenmişlik "başarılı olamama, yıpranma, enerji ve kuvvet kaybedilmesi ile insanın içsel kaynakları üzerinde, gerçekleştiremeyen istekler neticesinde meydana gelen bir tükenme durumudur" (Freudenberger, 1974: 160). "Burnout: The High Cost of High Achievement" (Tükenmişlik: Yüksek Başarının Yüksek Maliyeti) adlı eserinde ise Freudenberger, işgörenlerin işlerini istenilen şekilde yapmamalarını aşırı dozda

çalışmaya bağlamış ve bu durumu duygusal tükenme durumu olarak nitelendirmiştir (Özgen, 2007: 117).

Tükenmişlikle ilgili literatürde yer alan diğer tanımlamalara bakıldığında; Storlie (1979)'nin tükenmeyi; bireylerin ters giden bir şeylerin varlığını fark etmesi ve buna inanmayı reddetmesi ile gelişen bir durum olarak tanımladığı görülmektedir (Çam, 1992: 155). Cardinell (1981: 45)'e göre tükenmişlik, "insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi; orta yaş krizi"dir. Cherniss (1988), tükenmişliği; bireylerin çalıştıkları iş sebebiyle aşırı stres veya doyumsuzluk karşısında verdikleri tepki olarak tanımlarken (Richardsen ve Burke, 1995:34); kavram Schaufeli ve Greenglass (2001: 501) tarafından duygusal çaba sarf etmeyi gerektiren çalışma koşullarına uzun bir süre maruz kalınması sonucunda meydana gelen fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenme durumu olarak tanımlanmıştır.

Tükenmişlik çalışmaları içerisinde, Perlman ve Hartman'ın tükenmişliğin kavramlaştırılması için yaptıkları tanım önemli bir yere sahiptir. Pearlman ve Hartman (1982: 35); tükenmişlikle ilgili 1982 yılına kadar yapılmış tanımlamalardan yola çıkarak kavramı;

- Başarısızlık, yorgunluk ve duygusal olarak tükenme,
- Yaratıcılık yeteneğini yitirme,
- İşe olan bağlılığını yitirme,
- Kendisine, müşterilere, çalışma arkadaşlarına ve kuruma yabancılaşma,
- Kronik strese tepki verme,
- Bireyin uygun olmayan davranışlar sergilemesi, şeklinde tanımlamışlardır.

Tükenmişliğin en yaygın ve kabul gören tanımı, kendi adıyla anılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)'ni de geliştirmiş olan Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach'ın tanımlamasına göre, tükenmişlik; insan ilişkilerinin yoğun olduğu sektörlerde, diğer insanlarla sürekli yüz yüze çalışmak durumunda olan bireylerde karşılaşılan fiziksel bitkinlik, yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının; yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz bir şekilde yansması ile oluşan bir sendromdur (Maslach & Jackson, 1981: 2). Konu ile ilgili çalışmalarını sürdüren Maslach ve arkadaşları daha sonra, tükenmişliği; aynı kapasitede çalışan bireylerin kişisel başarı hissinde azalma, duygusal tükenmişlik ve

duyarsızlaşma olmak üzere üç boyutlu bir kavram olarak tanımlamışlardır (Maslach vd., 1996: 192).

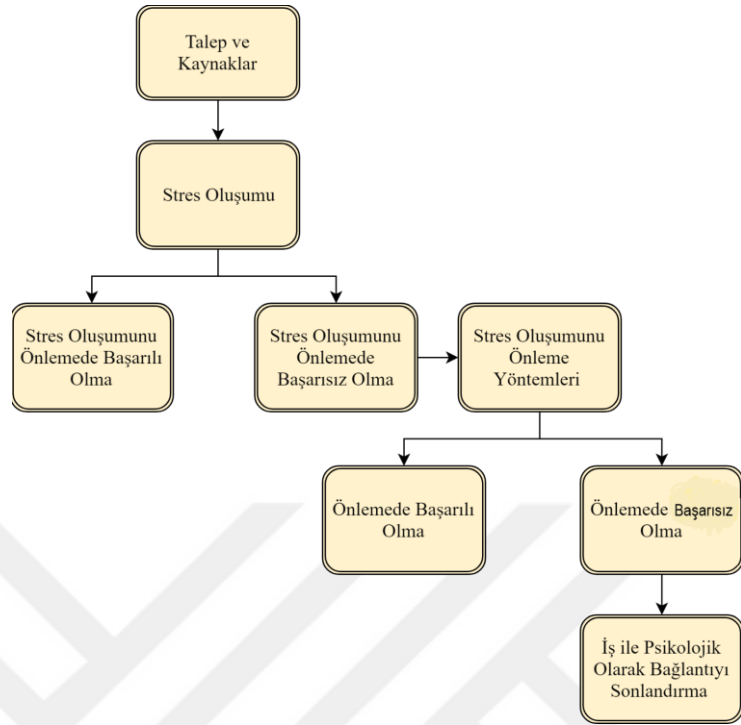
2. TÜKENMİŞLİK YAKLAŞIMLARI

Tükenmişlik kavramının ortaya çıkışından günümüze kadar, çok sayıda araştırmacı tarafından çok farklı yaklaşım ortaya konmuştur. Bu çalışmada “Cherniss”, “Pines”, “Meir”, “Pearlman ve Hartman”, yaklaşımları ve literatürde en çok kabul gören “Maslach Tükenmişlik Yaklaşımı”, takip eden kısımlarda sırasıyla açıklanacaktır.

2.1. Cherniss Tükenmişlik Yaklaşımı

Tükenmişlik ile ilgili literatüre önemli katkılarda bulunmuş olan Cary Cherniss (1980: 5), tükenmişliğin stres sebebiyle ortaya çıktığını öne sürerek bu bağlamda bir model ortaya koymuştur. Ortaya koyduğu modelde, tükenmişlik; işle alakalı stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan ve başa çıkma davranışlarını kapsayan, son olarak işle psikolojik anlamda ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç olarak tanımlanmıştır (Yıldırım, 1996: 4).

Cherniss; yaptığı çalışmada halk sağlığı görevlileri, ruh sağlığı görevlileri, lise öğretmenliği gibi meslek grupları arasındaki gerginliğin nedenini ortaya koymayı amaç edinmiştir. Çalışmanın sonucunda, gerginliklerin genellikle örgütsel çatışma, katı rol yapısı, güvensizlik, kapalı sosyal etkileşimler gibi sebeplerle ortaya çıktığı saptanmıştır. Cherniss’e göre tükenmişlik üç aşamalı bir süreç şeklinde meydana gelmekte olup; bunlar stres, gerginlik, savunma stratejisidir (Hazell, 2010: 22-25). Cherniss’in tükenmişlik modeli, Şekil 2.1.’de detaylandırılmıştır (Sürvegil Dalkılıç, 2014: 39):



Şekil 2.1. Cherniss'in Tükenmişlik Modeli.

Kaynak: Sürvegil Dalkılıç, O. (2014). "Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri". Ankara: Nobel Yayınları, s. 39

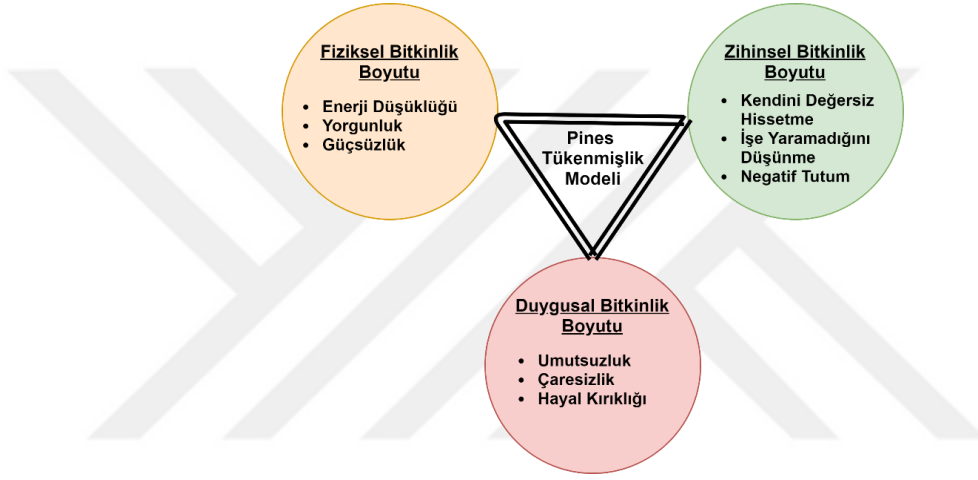
Şekil 2.1.'de görüldüğü üzere, kurum içerisinde bireylerden beklentilerin, bireyin beklenenleri karşılamak için sahip olduğu kaynaklardan fazla olduğu durumlarda stres meydana gelmektedir. Böyle bir durumda, birey öncelikle strese yol açan durumları ortadan kaldırmaya çabalar. Kişi stresin ortadan kaldıramadığı durumda stresle baş etmenin yollarını arayarak, stresi seviyesini en aza indirmeye çalışır. Başa çıkma yollarının sonuçsuz kalması ile birey tükenmişlik yaşamaya başlar ve bu süreç bireyin artık kurumla psikolojik bağının son bulması ile bitecektir.

2.2. Pines Tükenmişlik Yaklaşımı

Tükenmişliğe varoluş açısından yaklaşan modeli ile M. Pines, literatüre önemli katkılarda bulunmuştur. Pines'e göre tükenmişliğin temelinde inanma gereksinimi yatmaktadır. Bireyler, yaptıkları işin ve hayatın anlamlı ve faydalı olduğuna inanma gereksinimi duyarlar. Bu gereksinim karşılanamadığında ise bireylerde tükenmişlik hissi baş gösterir (Pines ve Keinan, 2005: 626).

Pines ve Aronson'a (1988) tükenmişliğin inanma gereksiniminden kaynaklandığı ifade ederken, aynı zamanda bireyleri duygusal anlamda devamlı

surette tüketen iş ortamlarının, kişi üzerinde yol açtığı fiziksel, zihinsel ve duygusal bitkinlik durumu olduğunu da eklemiştir. Bu boyutlara bakıldığında; ilk boyut olan fiziksel bitkinlik boyutu; kronik yorgunluk, enerji düşüklüğü ve güçsüz olma durumunu; zihinsel bitkinlik boyutu, kendini değersiz hissetme, işe yaramadığını düşünme, kişinin kendisine, işine, hayata karşı olumsuz tutumlar içerisinde olma durumunu ifade etmektedir. Üçüncü ve son boyut olan duygusal bitkinlik boyutu ise; umutsuzluk, çaresizlik ve hayal kırıklığı duygularını içermektedir (Ok, 2002: 41). Pines'in tükenmişlik modeli, Şekil 2.2.'de detaylandırılmıştır:



Şekil 2.2. Pines Tükenmiş Modeli

Kaynak: Ok, S. (2002). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s. 41.

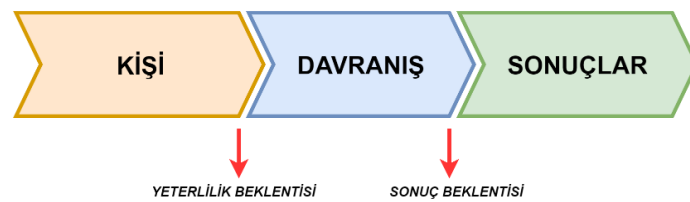
Şekil 2.2.'deki Pines modelinde, Pines tükenmişliğinin meydana gelme ihtimalinin destekleyici ve engelleyici unsurlar arasındaki dengeye göre farklılık göstereceğini; desteklerin ve engellerin de bireylerin algısına göre değişebileceğinden dolayı işgörenlerin tükenmişlik durumlarının da birbirinden farklı olacağını belirtmiştir (Ok, 2002: 42).

2.3. Scott Meier Tükenmişlik Yaklaşımı

Meier, Bandura'nın "Öz Yeterlilik/Kendini Yeterli Bulma" çalışmasını temel olarak tükenmişlikle ilgili yeni bir yaklaşım önermektedir. Meier tükenmişliği; "bireyin; işle ilgili olumlu pekiştirici beklentisinin çok düşük, ceza beklentisinin çok yüksek olduğu; aynı zamanda bireyin var olan pekiştiricileri kontrol edebilme yönündeki beklentilerinin ve pekiştiricileri kontrol edebilmek için gereken davranışları yapmayla

ilgili kişisel yeterlilik beklentilerinin düşük olduğu durumlarda gelişen bir olgu” şeklinde açıklamıştır (Şanlı, 2006: 16).

Meier’in tükenmişlik modeli; pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal işleme olmak üzere dört aşamalı bir süreçtir (Meier, 1983: 902). Pekiştirme beklentileri, bireylerin iş yaşamındaki açık veya örtülü beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığı ile ilgilidir. Bireyin işiyle ilgili beklentileri gerçekleşmediğinde birey durumdan hoşnutsuz olmakta ve tükenmişlik hissetmektedir. Sonuç beklentileri ise; belli sonuçlara ulaşabilmek için gereken davranışlarla ilgili olup; sonuç için gerekli olan davranışların betimlenmesini vurgulamaktadır (Baysal, 1995: 27). Pekiştirme beklentileri, beklentinin karşılanmasıyla ilgiliyken, sonuç beklentileri istenen sonuçlara ulaşabilmek için hangi davranışların gerçekleştirilmesi gerektiği ile ilgilidir. Yeterlilik beklentileri, ulaşılacak istenen sonuçlar için gerekli olan kişisel yeterliliği ifade etmektedir. Bireyin isteğini yerine getirmek için yeterli olması durumunda hedefine varabileceği; fakat gerekli yeterliliğe sahip olmaması durumunda bireyin tükenmişlik yaşayabileceği vurgulanmaktadır (Sürgevil, 2005: 29-30). Son olarak Meier’in tükenmişlik modelinin en kapsamlı boyutu olan bağlamsal işleme ise; bireyin davranışlarını anlamlandırma ve bilişsel süreçleri ile ilgilidir. Bu boyut bireyin iş yaşamı, çevresiyle olan etkileşimi, beklentileri öğrenmesi, değiştirmesi, sürdürmesi gibi bilişsel unsurlarının tükenmişliğe etkisini ele almaktadır (Meier, 1983: 902-907). Şekil 2.3.’de, Meier’in tükenmişlik modeline yer verilmiştir:



Şekil 2.3. Meier Tükenmiş Modeli.

Kaynak: Meier, S. T. (1983), "Toward a Theory of Burnout", Human Relations, 36(10): 899-910.

2.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Yaklaşımı

Pearlman ve Hartman, tükenmişlik yaklaşımını ortaya koyarken tükenmişlik ile ilgili tanımlardan bir birleşim yapmışlardır (Yücel, 2014: 27). Pearlman ve Hartman'a göre tükenmişlik; fiziksel tükenme, düşük iş verimi ve duyarsızlaşma olmak üzere üç

[illegible]

Kaynak: Perlman, B. ve E. A. Hartman (1982), "Burnout: Summary and Future Research", Human Relations, 35(4): 297.

Durumun strese götürme derecesi, strese neden olan unsurların olduğu ilk aşamadır. İşgörenin yetkinliği ve yeterliliğinin kurumun beklentileriyle ayrı düştüğü ve işgörenin yaptığı işin kendi gereksinimlerini ve beklentilerini karşılayamadığı durumlarda stres meydana gelmektedir.

47

motivasyonları, kurum içerisindeki değişkenler gibi unsurlara göre stresi algılama durumu farklılık gösterebilir.

Strese verilen tepki, stres altında bulunan işgören, strese; fiziksel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç tür tepki verebilir. Bu tepkilerden hangisini vereceği bireyin kendisine ve kurumun özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Tepki sonucu, strese verilen tepkinin sonucunu ifade etmektedir. Stres sonucunda, fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklar, tatminsizlik, verimsizlik, işten ayrılma gibi durumlar meydana gelebilir. Stresin süreklilik göstermesi durumunda tükenmişlik beklenen bir sonuç olacaktır.

Yukarıda açıklanmış olan tükenmişlik modellerinin dışında; literatürde Edelman ve Brodsky Tükenmişlik Yaklaşımı, Suran ve Sheridan Tükenmişlik Yaklaşımı, Gaines ve Jermier'in Tükenmişlik Yaklaşımı ile de karşılaşılmaktadır (Polatçı, 2007: 19; Ertuğrul, 2018: 79). Literatürde en çok öne çıkan tükenmişlik modeli ise, Maslach'ın yaklaşımıdır.

2.5. Maslach Tükenmişlik Yaklaşımı

Maslach tarafından tükenmişlik, "iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendrom" olarak tanımlanmıştır. Maslach tükenmişliği üç boyutta değerlendirmiştir. Bu boyutlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdır (Maslach ve Jackson, 1981:100).

Maslach'ın üç boyutta ortaya koyduğu modeli; "üç boyutlu tükenmişlik modeli" ve "çok boyutlu tükenmişlik modeli" olarak da anılmaktadır (Maslach, Jackson, 1981: 99). Maslach'ın tükenmişlik modeline ilişkin boyutlar Şekil 2.5.'te detaylandırılmıştır:



Şekil 2.5. Maslach Tükenmiş Modeli.

Kaynak: Maslach, C. ve Leiter, M.P. (1997). The truth About Burnout, Jossey- Bass, San Francisco, CA, s. 17-18

Şekil 2.5.'te yer verilen boyutlar, “Tükenmişlik Boyutları” bölümünde detaylıca açıklanacaktır.

3. TÜKENMİŞLİK BOYUTLARI

Maslach tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak ele almıştır. Bu boyutlar aşağıda detaylandırılmaktadır:

3.1. Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)

Tükenmişliğin bireysel boyutu olup, bireyin fiziksel ve duygusal kaynaklarındaki azalmayla beraber içinde bulunduğu uyumsuzluk durumunu ifade etmektedir (Maslach vd., 2001: 402-403). Maslach ve Jackson (1981: 100), duygusal tükenme boyutunu işgörenlerin fizyolojik ve ruhsal açıdan kendilerini aşırı yorgun, bitkin, yıpranmış hissetmeleri olarak tanımlamıştır. Tükenmişlik sendromu tanımlanırken; sıklıkla yaşanan his, duygusal tükenme olarak ifade edilmektedir. Tükenmişliğin üç boyutu içerisinde en sık karşılaşılan boyut ise duygusal tükenme boyutudur (Sürgevil, 2006: 43-44). Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun merkezidir. Duygusal yönden yoğun çalışma temposu içinde bulunan birey, kendisini zorlar ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilir. Böylece duygusal tükenme bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkar (Işıkhani, 2016: 374).

3.2. Duyarsızlaşma (Desensitization)

Tükenmişliğin bireylerarası boyutu olup, bireyin işine karşı tepkisiz kalmasını ifade etmektedir (Maslach vd., 2001: 403). Birey bu boyutta etrafında bulunan diğer bireylere karşı duygudan mahrum bir davranış sergiler. Bunun dışında; bireyleri nesne gibi görmek, alaycı bir dil kullanmak, bireyleri sınıflandırmak, etraftaki bireylerden sürekli kötülük göreceğini düşünmek de duyarsızlaşmanın diğer işaretleridir. Bu boyuta göre birey, kendini sorunların çözümü için yetersiz hissetmekte ve bu sebeple insanlarla ilişkilerini asgari düzeyde tutmaktadır (Maslach vd., 2001: 403). Duyarsızlaşma yaşayan birey, etrafındaki diğer insanlarla arasında bir tür duygusal tampon oluşturmaya çalışır. Çevresindeki bireylere soğuk ve kayıtsız bir şekilde yaklaşır. Birey, işi gereği karşılaştığı insanlara, bir insandan çok bir nesne gibi davranabilir (Yıldırım, 1996: 10).

3.3. Kişisel Başarı Hissinde Düşüş (Sense Of Decrease In Personal Success)

Kişisel başarıda düşme hissi, bireylerle sürekli etkileşim halinde olmayı gerektiren bir mesleğe sahip çalışanın performans düşüklüğü ve kendini yeterli hissetmemesini ifade etmektedir (Leiter ve Maslach, 1988: 298). Tükenmişlik yaşayan kişinin kendisini iş hayatında yetersiz görmesi, işinde başarısız olduğunu düşünmesi, iş yerinde verimsiz olmasını ifade eden bir durumdur. Bireyin yeterli olma ve başarılı olma konusunda kendisini olumsuz değerlendirdiği (Maslach, 2003: 189) bu boyutta, birey, iş yaşamına başlarken olan hali ile son hali arasındaki farkları görmeye başlar; kişisel başarısızlık ve kişisel yetersizlik duygusu içerisinde olduğu kanısına varır (Dinç, 2008: 16). Birey bu boyutta kendisiyle ilgili değerlendirmeler yapar ve değerlendirme sonrasında olumsuz hisseder. İş yerinde harcadığı çabanın etkisiz olduğunu, işinde ilerleyemediğini, aksine işlerinde gerilediğini düşünerek insanlardan kendisini geri çeker.

4. TÜKENMİŞLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Tükenmişlik ile ilgili çalışmalarda, tükenmişliğe sebep olan birçok faktörün mevcut olduğu vurgulanmıştır. Bu çalışmada, tükenmişliğe sebep olan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar bireysel ve örgütsel faktörlerdir. Bireysel faktörler, bireyin kendisinden kaynaklı

nedenlerle ortaya çıkarken; örgütsel faktörler, bireyin kendisi dışında çevreden kaynaklanan sebeplerle ortaya çıkmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 77). Maslach ve Leiter (1997: 18), yapmış oldukları çalışma sonrasında tükenmişliğin tek bir nedeninin olmadığını ve örgütsel nedenlerin bireysel nedenlere kıyasla çok daha etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Bireysel ve örgütsel faktörler aşağıda sırasıyla açıklanmaktadır.

4.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çocuk sayısı, kişilik yapısı, işe bağlılık, motivasyon, performans, beklenti düzeyi, stres düzeyi, kişisel gereksinimler gibi etmenlerden oluşur (Arı ve Bal, 2008: 131; Şıklar ve Tunalı, 2012: 75; Yenihan vd. 2018: 47). Bireysel faktörler kişiden kişiye farklılık gösterdiği gibi, karşılaşılan durumdan duruma da değişiklik gösterebilir. Aynı şartlarda çalışan işgörenlerden bir kısmı tükendiğini hissederken, bir kısmı severek işini yapmaya devam edebilir.

Tükenmişliğe sebep olan bireysel faktörlerden demografik özelliklerle ilgili olarak; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum gibi özelliklerin tükenme ile olan anlamlı ilişkisi yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Lackritz, 2004; Budak ve Sürvegil, 2005; Taşlıyan vd., 2014; Akgemci vd., 2007; İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011; Deliorman vd., 2008; Polatçı, 2007; Aktuğ vd., 2006).

Yapılan araştırmalar; bireylerin iş yaşamına ilk atıldığı süreçte tükenmişlikle daha çok karşılaştıklarını ve yaşadıkları tükenmişlik hissi ile işten daha çabuk ayrıldıklarını ortaya koymuştur (Cherniss, 1995: 11). İş hayatına yeni başlayan gençlerin deneyimsiz oluşu ve beklentilerinin yüksek oluşu sebebiyle yüksek kariyer beklentileri içerisinde girmeleri sonrasında yaşanan kariyer şoku, bireylerde tükenmişliğe sebep olmaktadır. İlerleyen yaşlarda ilk yıllara kıyasla kariyer beklentilerinin azalmasıyla birlikte tükenmişliğe karşı direnç artmaktadır.

Demografik özelliklerden bir diğeri olan cinsiyette; kadınların erkeklere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir (Lackritz, 2004: 76; Budak, Sürvegil, 2005: 103). Kadınların tükenmişlik hissine görece daha çok kapılmasının sebeplerine bakıldığında; kadınların daha duygusal olmaları, annelik rolü, hem iyi bir eş olmak hem de çalışma hayatında kariyer yapma istekleri bu sebepler arasında ilk göze çarpanlardır (Arı, Bal; 2008: 131).

Eğitim durumu ve tükenmişlik ile ilgili çalışmalarda; yüksek düzeyde eğitim alan bireylerin diğer bireylere kıyasla daha çok tükenmişlik yaşadıkları ortaya konmuştur. Bunun sebebi ise, eğitim seviyesi arttıkça bireyin sorumluluklarının ve beklentilerinin artmasıdır (Schulz vd., 1995: 335; Maslach vd. 2001: 410; Özdemir, 2001: 25).

Demografik özelliklerden son olarak medeni durum ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında; bu ikisi arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu; bekar bireylerin evli bireylere kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir (Özer, 1998: 42, Sucuoğlu vd. 1996: 44).

4.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişliği etkileyen bireysel sebepler olduğu gibi, bireyin örgüt içerisinde karşılaştığı ve bireyin kaynaklarını tüketen sebepler de vardır. Caputo (1991: 12-21) ise, örgüt içerisinde tükenmişliğe sebep olan faktörleri; iş hayatında özerklik eksikliği, yoğun iletişim, rol belirsizliği, rol çatışması, kişisel başarı fırsatlarının yetersiz olması, geribildirim yetersizliği, işle ilgili kontrol eksikliği, artan iş yükü ve strese sebep olan fiziki çevre olmak üzere sıralamıştır.

Maslach, tükenmişliğe sebep olan örgütsel faktörleri; aşırı veya düşük iş yükü, kontrol eksikliği, ödül eksikliği, aidiyet eksikliği, adalet eksikliği, değer çatışmaları olarak sıralamıştır (Maslach vd 2001: 407). Tükenmişliğe yol açan bu örgütsel faktörlere bakıldığında; iş yükü açısından, bireyin yaptığı işin bireyin beklentilerini karşılaması gerekliliği öne çıkmaktadır. Bireyi aşırı zorlayacak ve kapasitesini aşan işler bireyin tükenmişlik yaşamasına sebep olduğundan dolayı, iş yükü bireye uygun olmalıdır. Bireyin kapasitesinin altında kalan ve bireyi sıkacak işler de bireyde tükenmişliğe sebep olabilmektedir. Bireyin örgüt içerisindeki iş yükü bireyle uyumlu olduğu durumda birey işini severek yapacak, kariyer gelişimini başarıyla tamamlayabilecektir (Leiter, 2003: 2).

Kontrol eksikliği; bireyin işiyle ilgili kontrolü sağlayamaması; seçim, karar, sorunların çözümü ve sorumlulukların yerine getirilmesiyle ilgili yaşanan sıkıntılardır. Bireylerin sorumluluklarını yerine getirirken yeterli kontrole sahip olmamaları ya da sorumluluklarının fazla olması durumunda bireylerin işin kontrolü ile ilgili bir uyumsuzluk yaşayacaklardır. Bireyin yaşadığı uyumsuzluk, zaman içerisinde bireyin

işten uzaklaşmasına, performansının azalmasına ve bireyin tükenmesine sebep olacaktır (Maslach vd 2001: 400).

Bir diğer örgütsel faktör olan ödüllendirme, bireyin örgüte sağladığı katkı sonucunda bireyin kendisi de tatmin olur ve takdir görürse birey ödüllendirildiğini düşünür. Bireyin elde ettiği ödüllerle beklentiler uyumlu olduğu takdirde, birey kendisinin örgüt için önemli olduğunu düşünür ve yüksek motivasyonla iş performansını gerçekleştirir. Bu durumun tersine, bireyin beklentileri ve elde ettiği ödüllerin uyumsuz olması durumunda, örgüte sağladığı katkının göz ardı edilmesi bireyin çalışma motivasyonunun ve iş performansının düşmesine sebep olacaktır (Leiter, 2003: 9).

Diğer örgütsel faktör olan aidiyet; bireyin bir topluluğa ait olması, çevresindeki diğer bireylerle yakın ilişki kurmasını ifade etmektedir. Birey kendisini örgüte ait hissettiğinde; üstleri, astları ve diğer iş arkadaşları ile refah ve mutluluk içerisinde işlerini gerçekleştirirken; aidiyet hissedememesi durumunda, çevresindekilerle iletişim kurmak istemeyecek ve kendisini yalnız, soyutlanmış hissedecektir (Maslach vd 2001: 407; Leiter, 2003: 10).

Adalet kavramı ise, örgüt içerisinde alınan karar ve politikaların doğruluğu; herkes için tutarlı ve eşit kuralların varlığı ile ilgilidir. Örgüt içerisinde adalet var ise; bireyler işe alakalı alınan kararların tüm bireyler tarafından tutarlı ve eşit bir şekilde alındığını düşünürler. Örgüt içerisinde adaletsizlik algısı mevcut olduğunda ise, çalışanlarda; alınan kararların bireysel çıkarlar uğruna alındığı, görece güçlü bireylerin diğer bireylere göre daha öncelikli olduğu; terfi ve değerlendirmelerin eşit yapılmadığı yönünde düşünceler oluşur (Leiter, 2003: 11).

Önemli örgütsel faktörlerin sonuncusu olan değer; “hangi tür davranışların iyi, doğru ve arzulanan olduğunu belirten, paylaşılan ölçüt veya fikirler”dir (Özkalp ve Kirel, 2001: 123). Örgüt içerisinde değer uyumu olduğunda; bireyin varlık sebebi ve amaçlarıyla örgütünkiler özdeşleşir; birey örgüt içerisinde daha etkili olur. Değer çatışması olduğunda ise; örgütle bireyin hedef ve beklentileri ters düşer; birey örgüt hedeflerinin gerçekleşmesi için yeterli etkinlikte çalışamaz ve zamanla tükenir (Leiter, 2003: 12).

5. TÜKENMİŞLİKLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ

Her birey çalışma hayatında bulunduğu süre ve pozisyon gibi unsurların bir önemi olmaksızın duygusal tükenme, duyarsızlaşma veya kişisel başarı hissini düşmesi gibi durumlarla karşı karşıya kalabilir (Leiter ve Maslach, 2001). Tükenmişlik, hem işgörenleri, hem de işverenleri olumsuz etkileyen önemli bir sorundur. Bu nedenle, ilk olarak yapılması gereken, bu sendrom henüz ortaya çıkmadan gerekli önlemleri almaktır. Gereken önlemler alınmamış ve birey tükenmişlik yaşamaya başlamışsa, birey ve örgüt tarafından tükenmişliği ortadan kaldıracı mücadele yöntemleri uygulanmalıdır (Maslach vd., 2001: 397-422). Tükenmişlikle mücadele edebilmek için genel kabul görmüş iki tür yöntem söz konusudur. Bunlar; örgütsel düzeyde başa çıkma yöntemleri ve birey düzeyinde başa çıkma yöntemleridir (Kaçmaz, 2005: 29-30).

Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma Yöntemleri: Tükenmişlik karşısında örgüt bazında alınması gereken önlemler, Ardıç ve Polatçı'nın (2008: 69-96) çalışmasında aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- Gereken durumlarda yardımcı personele başvurmak,
- Çalışan bireye karar verme imkânı tanıyıp, kararlara katılımı artırmak,
- İş tanımı yaparak, işle ilgili sorumlulukları ortaya koymak,
- İş yükünün eşit dağılımını sağlamak,
- Örgütsel değişimi sağlamak,
- Örgüt içerisinde takım çalışmalarını desteklemek,
- Çalışanların örgüte bağlılıklarını sağlamak,
- Örgütte çalışma yönetimi sistemi kurmak,
- Bireyin kişisel gelişimine önem vermek,
- Çalışma saatleri içerisinde molaları doğru belirlemek ve molalar için rahatlatıcı bir ortam sağlamak,
- Örgüt içerisindeki iletişimin yeterli ve iyi düzeyde kalmasını sağlamak,
- Üst yönetimin desteğini sağlamak,
- Yetki devri gibi uygulamaların kullanılmasını sağlamak,
- Pozitif geribildirimler vermek,
- Çalışma saatlerinin süresini uzun tutmamak,
- Örgüt içerisinde çalışanlara danışmanlık, koçluk hizmetleri vermek,

- Adaletli bir terfi ve ödöl sistemi oluşturmak,
- Sosyal etkinlik ve tatil imkânlarını artırmak,
- Çalışanlara hizmet içi eğitimlerin verilmesini sağlamak,
- Çalışanlara uygun kariyer planları hazırlamak.

İşe alımda doğru insanların doğru pozisyonlara yerleştirilmesini sağlamak, kariyer yollarını belirlenmek, rotasyon, iş zenginleştirme, personeli güçlendirme gibi çalışan motivasyonunu artırıcı unsurlarla da tükenmişlikte mücadelede etkili olacaktır.

Birey Düzeyinde Başa Çıkma Yöntemleri: Pines ve Maslach (1978), tükenmişlikle başa çıkmak için çeşitli bireysel önlemlerin alınabileceğini belirtmişlerdir. Tükenmişlikle bireysel anlamda başa çıkmak için öncelikle tükenmişlik belirtilerinin farkına varılmalıdır (Girgin, 1995: 21-22). Tükenmişlik ile ilgili bireysel bazda geliştirilen çok sayıda mücadele yöntemi bulunmaktadır. Johnstone (1999: 2-6), yaptığı çalışmada, tükenmişlik stratejilerini şu şekilde belirlemiştir; öncelikle tükenmişliğin farkında olmak, bireyin kendisini idare etmesini öğrenmesi, stres sebeplerinin tanımlanması, bireyin kendisine iyi gelen ve gelmeyen olguları ortaya koyması, doğru hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşabilmek için gerekli yolların saptanması, işteki başarı ölçütlerinin belirlenmesi, yardım ve destek ağının kurulmasıdır.

Folkman (1980: 222) tarafından ortaya konan bireysel yöntemler şunlardır; tükenmişlik yaşayan birey, bu sendromu azaltmak için çeşitli sosyal faaliyetlere katılmalı, yeni uğraşlar bulup farklı hobiler edinmeli, beslenmeye özen göstermeli, spor ve meditasyon gibi uğraşlar edinmeli, seminerlere, konferanslara katılmalı, olaylara farklı bakış açıları geliştirmeli, daha pozitif düşünmeli, realistik olmalı, diğer bireylere yaklaşımlarında olgun insanlar gibi davranmalı, hayır demesini bilmeli, işte yaşanan olayları iş dışına taşımamalı, çalışma programlarını yeniden düzenleyerek kendisine yeterli zaman ve enerji ayırmalıdır (Güllüce, 2006: 34).

Tükenmişlik bir süreçtir ve zaman içerisinde bireyin kendisini kaybetmesine de sebep olabilir. Tükenmişlik yaşayan birey belirtilerin neler olduğunu bildiğinde, karşılaştığı durumla ilgili kime danışacağını bilir böylece süreci daha kolay atlatabilir. Tükenmişlikle baş edebilmek için, öncelikle bireyin yaşadığı sendromun adının konması; sonrasında bireyin mevcut çevresini değiştirmesi, yeni çevrelere girmesi gerekmektedir. Birey kendisine yeni hedefler belirleyerek hedefleri doğrultusunda

ilerlemelidir. Mevcut rutininden ayrılarak, daha keyifli vakit geçirebileceği eğlenceli uğraşlara yönelmelidir.

6. TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Tükenmişlik olgusu ilk kez, 1961 yılında, bir romanda bir mimar karakterin yaşadığı ruhsal sıkıntı olarak geçmiş ve 1974 yılında Herbert tarafından tanımlanmıştır (Sürgevil, 2014: 6). Sonrasında sosyal bir problem olarak öneminin artmasıyla birlikte yurt içinde ve yurt dışında birçok araştırmacı tarafından ele alınmaya başlamıştır. İlk çalışmalar daha çok sağlık personeli üzerine odaklanmış olup (Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2002), sonrasında farklı sektörlerde her kademedeki işgören için çalışmalar yapılmıştır (Pines, Aronson ve Kafry, 1981; Melendez ve Guzman, 1983; McCranie ve Brandsma, 1988; Schaufeli, Enzman ve Girault, 1993; Schaufeli ve Van Dierendonck, 1993; Pines ve Guendelman, 1995; Ito vd., 1999; Weisberg ve Sagie, 1999; Lackritz, 2004).

Tükenmişlik dendiğinde akla ilk gelen isim olan ve tükenmişlik ölçeğini geliştirerek 1981 yılında S. E. Jackson ile ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliği test eden Maslach çalışmasında, hizmet sektörü çalışanları ile tükenmişliğin alt boyutları ve demografik özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonrasında, cinsiyet demografik değişkenine göre; tükenmişliğin ilk boyutu olan duygusal tükenmenin kadın çalışanlarda erkek çalışanlara kıyasla daha fazla görüldüğü, diğer boyut olan duyarsızlaşmanın erkek çalışanlarda daha fazla yaşandığı, son değişken olan kişisel başarısızlık hissinin ise kadınlarda daha fazla yaşandığı ortaya konmuştur. Diğer bir demografik değişken olan yaş ile ilgili olarak; tükenmişliğin tüm alt boyutlarında, kariyerinin başlangıcında olan genç işgörenlerin tükenmişlik ortalamasının ileriye yaşlardaki işgörelere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Son olarak, medeni durum açısından bakıldığında, bekar işgörelerin evlilere kıyasla çok daha fazla duygusal tükenme yaşadığı tespit edilmiştir (Maslach ve Jackson, 1981: 99-113.).

Tükenmişlik üzerine çok farklı çalışmalar literatürde yerini almıştır. Yapılan bu çalışma araştırma görevlileri üzerine olduğu için, bu kısımda akademisyenlerle ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış tükenmişlik araştırmalarına yer verilecektir.

Melendez ve Guzman (1983: 11), “Tükenmişlik: Yeni Akademik Hastalık” isimli kitaplarında; üzerlerindeki sürekli yayın yapma, öğrencilerle sürekli iletişim halinde olma ve başarılı olma gibi baskılar ve engellemeler sebebiyle, akademisyenlerin

tükenmişlik olgusuyla karşı karşıya olduğunu ortaya koymuştur. Deliorman ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada; kadro tıkanıklıkları, kişisel yeterliliklerin sürekli suretle sorgulanması, akademik çalışma yapma zorunluluğu ve yapılan çalışmalara verilen desteğin azlığı, fiziksel şartların zorluğu ve mesleki saygınlığın azaldığı düşüncesi gibi sebeplerle, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olabileceği öne sürülmektedir (Deliorman vd. 2008: 467).

Ardıç ve Polatçı'nın Gaziosmanpaşa Üniversitesi'ndeki akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmada; tükenmişliğin üç boyutundan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma akademisyenlerde orta düzeyde gözlemlenmiş olup, kişisel başarı boyutu açısından akademisyenlerin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları ortaya konmuştur (Ardıç ve Polatçı, 2008: 69). Özgül ve Polat (2018: 1752) çalışmalarında, akademisyenlerin kendilerine ait odaları olmadığında ve odadaki meslektaşları ile iyi geçinemediklerinde tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Bununla birlikte akademik iş yükü ve mesleki baskıdan dolayı da duygusal tükenme yaşayabildiklerini; uykusuzluk ve akademik işlerin ağırlığı yüzünden ise duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği ile karşılaşıldığını ortaya koymuşlardır. Çavuş ve arkadaşlarının meslek yüksekokulu akademik personeli üzerinde yaptığı çalışmada da, akademik personel üzerindeki idari görevler ve iş yükü ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu çalışmaya göre; idari görevi olan ve toplam ders yükü fazla olan akademik personel, bir süre sonra duygusal tükenme yaşamaktadır (Çavuş vd., 2007: 105).

Akademik personelin yaşadığı tükenmişliğin demografik değişkenler açısından farklılaşmasına bakıldığında; Bilici ve arkadaşlarının (1998: 181), Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde çalışan 160 akademik personel üzerinde, Özdemir ve arkadaşlarının (2003: 14), Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi'nde çalışan 51 akademisyen üzerinde üç yıllık arayla yapılan çalışmalarında; cinsiyetin tükenmişlik düzeyine etkisine dair bir kanıt bulunamamıştır. Bu bulguların aksine; Lackritz (2004: 715-716), 265 akademisyen üzerinde yaptığı çalışmada kadın akademisyenlerin erkeklere kıyasla daha fazla duygusal tükenme yaşadığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Budak ve Sürvegil (2005: 101)'in, Dokuz Eylül Üniversitesi'nde 185 akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada da duygusal tükenme boyutunun kadın akademisyenlerde erkeklerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Demografik değişkenlerden olan yaşı ile akademik tükenmişlik arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmalara bakıldığında; Harran Üniversitesi Tıp Fakóltesi'nde 135 hekim üzerine yaptığı çalışmasında Kurçer (2005: 10); yaşı ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını ortaya koyarken, Budak ve Sürvegil (2005: 102)'in akademik personel üzerinde yürüttüğü çalışma da benzer şekilde yaşı ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını saptamışlardır. Lackritz (2004: 725)'in yaptığı çalışmada, yaşı ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bu çalışmaya göre yaşı arttıkça duygusal tükenme azalmaktadır. Kariyerinin başında olan akademisyenlerin beklediklerini bulamamaları sonucu yaşadıkları kariyer şoku da, akademisyenlerin erken yaşta tükenmelerine sebep olmaktadır (Lackritz, 2004: 725). Demir ve arkadaşlarının (2015: 998), "Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi" isimli çalışmalarında da; akademisyenlerin tükenmişlik düzeyi ile yaşı ve akademisyenlik süresi arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğunu görölmüştür.

Medeni durum ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelendiğı çalışmalara bakıldığında; Taşılyan ve arkadaşlarının (2014: 63), çeşitli üniversitelerde çalışmakta olan 291 akademisyenin katılımıyla yürüttükleri araştırmada; evli olan akademik personelin, bekar akademisyenlere göre daha umutlu olduğı, ruh hallerinin daha olumlu olduğı ve motivasyonlarının daha yüksek olduğı ortaya konmuştur. Akgemci ve arkadaşlarının (2007: 25), Selçuk Üniversitesi İİBF akademisyenleri üzerinde yaptıkları çalışmada da, benzer şekilde evli akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin bekar akademisyenlere göre daha düşük olduğı saptanmıştır. İraz ve Ganiyusufoğlu'nun (2011: 451), 151 akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada da, bekar akademisyenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin evli akademisyenlere kıyasla daha yüksek olduğı görölmüştür. Demir ve arkadaşları (2015: 998), tükenmişlik düzeyinin medeni durum, çocuk sayısı, akademik unvan, son üç yılda haftalık girilen ortalama ders saati sayısı, aylık maaş, daha önce yurtdışında bulunma, mevcut üniversitede çalışma süresi ve aylık toplam hane halkı geliri değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiğini ortaya koymuşlardır.

Akademisyenlerin sahip olduğı çocuk sayısı ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelendiğı çalışmalara bakıldığında; Deliorman ve arkadaşlarının (2008: 465), 351 akademisyen üzerinde yaptığı çalışmaya göre, çocuk sahibi olan akademisyenlerin çocuk sahibi olmayanlara göre daha az tükenmişlik yaşadığı ortaya konmuştur.

Polatçı'nın (2007: 125-127), Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde yaptığı çalışmasında, evli ve çocuk sahibi olan akademisyenlerin hayata daha olumlu baktığı, tükenmişlikle daha kolay başa çıktığı saptanmıştır. Bunların dışında; Eker ve arkadaşlarının (2007: 14) yaptığı çalışmada çocuk sayısı ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Benzer şekilde Budak ve Sürvegil'in (2005: 102), çalışmasında da tükenmişlik ve çocuk sayısı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Son olarak akademik unvan ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında, Aktuğ ve arkadaşlarının (2006: 91), yaptığı araştırma, araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyinin diğer akademisyenlere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Akgemci ve arkadaşlarının (2007: 25) yaptığı çalışma da, benzer şekilde araştırma görevlilerinin diğer akademisyenlere kıyasla daha çok tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuştur. Demir ve arkadaşlarının (2015: 998), çalışmalarında katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin akademik unvana göre farklılık gösterdiği; araştırma görevlilerinin diğer unvanlara sahip çalışanlardan daha fazla tükenmiş oldukları tespit edilmiştir. Budak ve Sürvegil (2005: 104), yaptıkları çalışmada akademik unvanların tükenmişliğin tüm boyutlarında farklılaştığını ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada, özellikle doktora bitirip henüz kendisine bir kadro bulamamış araştırma görevlilerinin yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları ortaya konmuştur. Yapılan çalışmalar; özellikle son dönemde atanmış olan araştırma görevlilerin doktora sonrası kadroya yerleşememe durumunun, araştırma görevlilerinde tükenmişliğe sebep olduğunu göstermektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YABANCILAŞMA

1. YABANCILAŞMA (ALIENATION) KAVRAMI

Yabancılaşma, dünya literatüründe birkaç yüzyıldır ele alınmakta olup; başlangıçta Hegel ile soyut bir kavram olarak felsefe literatürüne girmiş, Marx ile ise siyaset ve iktisat alanına tanıtılmış bir kavramdır. Yabancılaşma kavramı, böylelikle felsefe dışındaki sosyal bilimlerin alanına dahil olmaya başlamıştır (Ergil, 1978; 93). Kavramın İngilizce karşılığı "alienation" olup, bu sözcük "yabancı" anlamındaki "allien" kökünden türemiştir. Bu sözcük Latince "alieno", Fransızca "alena", İspanyolca "alienado" sözcüklerine karşılık gelmektedir (Coşturoğlu, 1999: 77). Yabancılaşma

kavramına TDK'nın getirdiği tanımlama ise; "belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan ögelerin değişik biçimde kavranması"dır (<http://www.tdk.gov.tr/>).

Yabancılaşma, psikiyatride normalden sapma durumuna; sosyal psikolojide ise bireyin kendisine, içinde bulunduğu topluma, doğaya ve diğer bireylere karşı duyduğu yabancılık hissine karşılık gelmektedir. Felsefe alanında yabancılaşma; önceden ilgi duyulan şeylere, nesnelere, dost olarak nitelendirilebilecek kişilere ilgi duymama, kayıtsız kalma ve hatta usanma veya tiksinti duyma şeklinde tanımlanabilmektedir (Cevizci, 1999; 906). Sosyoloji disiplini çerçevesinde ise, yabancılaşma kavramının tanımı; bireyin içinde yaşamakta olduğu topluma, o topluma ait kültürel değerlere, toplumsal rollere ilgisini yitirmesi; normları, değerleri anlamsız görerek; bireyin kendisini yalnız ve güçsüz hissetmesi şeklinde yapılabilir (Demir ve Acar, 2005: 429). Teolojik perspektiften bir tanımlama yapmak gerekirse, yabancılaşma; bireyin tanrıdan, tanrının merhametinden bilgisinden koruyuculuğundan kopması ve uzaklaşmasıdır (Williams, 2007: 45). Siyasi anlamda ise, yabancılaşma; siyasal sistemden uzaklaşarak, siyasi etkinliklere, siyasete katılıma kayıtsızlığa işaret etmektedir (Ergil, 1980: 116).

Ludz (1976: 5), Latince'de kavramın hukuk, sosyoloji ve tıp-psikoloji alanlarında nasıl kullanıldığını şöyle özetlemektedir:

- Hukuk alanında yabancılaşma kavramı, mülkiyetin veya hakların devri ya da satışı şeklinde kullanılmıştır.
- Sosyoloji alanında; "aversatio ve disiunctio" kavramlarının karşılığı olarak, bireyin diğer kişilerden; inandığı tanrısından, yaşadığı ülkesinden ayrılması, uzaklaşması şeklinde kullanılmıştır.
- Son olarak, tıp-psikoloji alanında; "insania ve dimentania" kavramlarının karşılığı olarak, ruhsal bozukluk ya da akıl hastalığı semptomlarını ifade etmek için kullanılmıştır.

Kavramın ilk ortaya çıkışı, teolojik bir temelde, insanın yaratıcı olarak kabul ettiği putlara tapmaya başlaması ve kendi içindeki güce, kendi potansiyeline yabancılaşması ile gerçekleşmiştir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 115). Hegel'in çalışmalarında; 'Entfremdung', yabancılaşma ve 'Entausserung', dışsallaşma olmak üzere yabancılaşmaya karşılık gelen iki kelime yer almaktadır. Yabancılaşmanın

miladının insanlık tarihi kadar eski olduğunu öne süren Hegel, kavramı, “bireyin ruhsal varlığı ile fiziki varlığı arasındaki mesafe” olarak tanımlamaktadır (Sayers, 2003: 107). Hegel sistematik açıdan incelemiş olduğu yabancılaşmayı, modern toplumdaki tipik bir olgu olarak değerlendirmiş ve güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, soyutlanma ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş farklı boyut altında ele almıştır (Seeman, 1959: 783).

Kavram, sonrasında, Marx tarafından iktisadi ve toplumsal bir perspektif çerçevesinde yeniden ele alınmıştır. Yabancılaşma olgusu, modern toplumlarda üretim faaliyetinin doğal bir sonucu olarak gerçekleşmektedir. Marx (2003; 3-9); emeğin iş gücünün doğasından ayrılmasının bir sonucu olarak, bireylerin yabancılaştığını ileri sürer. Kendi emekleri neticesinde ortaya çıkan ürünlerden veya kendi üretimlerinden soyutlanan bireyler; kendi özlerinden uzaklaşmakta ve üretimlerini kendileri dışında, bağımsız birer varlık olarak algılamaya başlamaktadır (Ergil, 1980: 35).

Bonjean ve Grimes (1970: 366) tarafından yapılan tanıma göre, yabancılaşma; bireyin kendini bir bütün olarak algılamasının önüne geçen ve bilinçte bölünmelere neden olan tecrübeler ve aksiyonlara karşılık gelmektedir. Levin (1994: 391) ise, yabancılaşma kavramını, bireyin toplumsal rollerinin manasını yitirmesi sebebiyle meydana gelen toplumsal belirsizlik durumu olarak tanımlamıştır.

Yabancılaşma ile ilgili birden fazla tanımlama mevcuttur ve kavramın açıklanması bakımından, her zaman tek bir tanım yeterli olmayabilir (Yeniçeri, 2019: 51). Bu noktada, yabancılaşmanın özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Şimşek vd., 2006: 573):

- Yabancılaşma, kavramsal olarak, bireyin bir şeye ya da başka bir kişiye yabancılaşmasıdır.
- Beşeri yaşantının başlangıcından bu yana süregelen ve olan yabancılaşma, insan doğasından kaynaklanan bir durumdur.
- Yabancılaşma, bireylerin sosyal çevreleri ile yakın ilişkidir.
- Modern dünyada, bireyler ve ait oldukları çevrelere ilişkin farklı güçlerin yabancılaşma üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır.
- Yabancılaşmada; itaatsizlik, kıskançlık, rekabet, saldırganlık gibi negatif dürtüler ortaya çıkabilmektedir.

Yabancılaşma kavramından sonra ele alacağımız konu yabancılaşmaya yönelik yaklaşımlardır.

2. YABANCILAŞMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR

2.1. G. W. Friedrich Hegel'in Yabancılaşma Anlayışı.

Yabancılaşma veya uzaklaşma kuramının çıkışına bakıldığında felsefe tarihinde Plotinus'un öğretisine kadar gidebilir. Plotius, yabancılaşmayı, ruhun kendi varoluşundan sıyrılarak her şeyin kaynağı olan "Tek ve Bir" ile bütünleşme hali olarak tanımlamaktadır. Kökeni itibarıyla teolojik bir kavram olan yabancılaşma; bedenden ayrılmayı, daha üst bir varlık ile bütünleşmeyi ifade etmektedir (Demirer ve Özbudun, 1999: 10).

Yabancılaşma kavramını teolojik düşünce yapısından çıkararak felsefenin hizmetine sunan kişi Hegel olmuştur (Demirer ve Özbudun, 1999: 11). Hegel eserlerinde, yukarıda da bahsedilmiş olduğu gibi, yabancılaşma kavramına karşılık gelen; "entfremdung", yabancılaşma, ve "entausserung", dışsallaşma (kendini dışa vurma, açığa çıkarma) ifadelerini kullanmıştır (Inwood 1992: 35-36). Hegel ilk eseri olan "Tin'in Görünbilimi"nde; yabancılaşma kavramı ile insan, doğa, özne, nesne ilişkisini sorgulamış, yabancılaşmayı doğal yaşama ve kendine yabancılaşma olgusu ile birlikte ele almıştır (Salerno, 2003: 50). Hegel yabancılaşmanın insanlıkla birlikte var olduğunu, insanoğlu var oldukça da yabancılaşmanın devam edeceğini ileri sürmüştür (Hegel, 2004: 316).

Hegel yabancılaşma olgusunu, "Mutlak Ruh, Geist, Tin" ismini verdiği bir özne ile açıklamıştır. Almanca'da ruh anlamına gelen "Geist" kelimesinin anlamı Hegel tarafından genişletilmiş olup; varlığı hiçbir varlığa veya koşula bağlı olmayan, tüm insanların üstünde nesnel bir varlık anlamında kullanılmıştır. İnsanın yabancılaşmasının, Geist'in dışında varlığının mümkün olmayacağını kavrayamadığı durumlarda başladığını söyleyen Hegel, kendi çevresinin ve kültürünün Geist'ten kaynaklandığını anladığı an bireyin yabancılaşmasının da sona ereceğini vurgulamaktadır. Burada Hegel, yabancılaşmayı bireyin etrafındaki olguların Geist'in ürünü olduğunun bilincine varamaması olarak tanımlamıştır (Kojève, 2001: 34-78).

Hegel, yabancılaşma sürecini, insanın kendi gelişimi için atması gereken zorunlu bir adım olarak kabul eder. İnsanın mutlak özgürlüğe ulaşabilmesi için

yabancılaşmasının gerektiğini vurgulayan Hegel, yabancılaşmanın olumlu bir değişim olduğunu ifade eder (Kiraz, 2011: 76).

2.2. Ludwig A. Feuerbach'ın Yabancılaşma Anlayışı

Hegel'den sonra yabancılaşma olgusunu felsefi açıdan ele alan Feuerbach (1957), "The Essence of Christianity" isimli çalışmasında, yabancılaşma kavramını dinsel içerikte ele almıştır. Feuerbach, yabancılaşma olgusunu; bireyin kendini nesneleştirerek Tanrı'yı yaratması, özünü nesneleştirerek kendi yarattığı Tanrı'yı yüceltmesi ve O'nun kölesi olması, kendi düşüncelerini ve değerlerini bir müddet sonra Tanrı'nın ürünü olarak görmeye başlaması ve bunu takiben özünden uzaklaşması olarak açıklamıştır. Feuerbach, Tanrı'yı yücelten bireyin; insanların güçsüz, değersiz, önemsiz olduğu düşüncesiyle kendi yeteneklerine yabancılaşacağını vurgulamıştır (Fischer, 1976: 38; Swain, 2013: 17; Marks, 1976).

Feuerbach'a göre yabancılaşmanın temel nedeni Tanrı; kaynağı ise dindir. Yabancılaşma sorunu, insan bilincinin Tanrı ve maddi dünya arasında tecrit hali sonucunda meydana gelmektedir (Horowitz, 1966: 231). Feuerbach, Hegel'in öğrencisi olmasına rağmen, yabancılaşmayı çok farklı bir bakış açısıyla ele almıştır. Hegel'e göre kendine yabancılaşan "Mutlak Ruh", kendisini insanda ve doğada ortaya koymakta iken; Feuerbach'e göre Tanrı, yani "Mutlak Ruh", yabancılaşmanın bir yansıması olarak ortaya çıkmaktadır (Tolan, 1996:286).

Feuerbach'a göre yabancılaşmanın üstesinden gelebilmek için, bireyin kendi özünü insan olarak içselleştirmesi gerekmektedir. "Akıl, irade, sevgi" gibi öz niteliklerini kendisinde topladığında, birey, Tanrı'nın kölesi olmaktan kurtulacak ve yabancılaşma sorunu son bulacaktır (Tolan, 1996:286).

2.3. Karl Marx'ın Yabancılaşma Anlayışı

Marx, yabancılaşma kavramına, Hegel ve Feuerbach'ı eleştirerek giriş yapmıştır. Marx, Hegel'i yabancılaşmayı nesneleştirme ile özdeşleştirdiği ve bireyin yabancılaşmasını bilincin yabancılaşması olarak düşündüğü için; Feuerbach'ı ise yabancılaşmayı sadece dinsel yabancılaşma şeklinde yorumladığı için eleştirmiştir (Marx, 2013: 12).

Marx, yabancılaşma kavramını dört boyutta incelemiştir (Ferguson ve Lavalette, 2004:300–302; Tolan, 1981:145–156; Overend, 1975:308–309). Bu boyutlar şöyle sıralanmaktadır:

- Emeğe yabancılaşma,
- İş süreçlerine yabancılaşma,
- Kendine yabancılaşma,
- Doğaya yabancılaşma,

Marx, “**emeğin yabancılaşması**”nı; emeğin, üretimde verimliliği artırdığı oranda, üretim süreçlerine yabancılaşması şeklinde yorumlamış ve bunun asıl sebebinin kapitalist sistem olduğunu vurgulamıştır (Erkal, 1984: 126). Marx, işgörenlerin sürekli üretmeye dayalı sistem içerisinde sefil ticari bir metaya dönüştüklerini savunmuştur (Er, 2007: 20). Marx’a göre; işine yabancılaşan bir işgören, işini istemeyerek yapar ve onu kendisi dışında bir varlık olarak görür. Bu durumdaki işgörenin özgürlüğü sadece yeme, içme ve doğum gibi hayvansal özelliklerle kısıtlıdır (Overend, 1975:307). Marx yabancılaşma olgusuna yaklaşımı; kapitalist toplum düzeninde, işgörenlerin işyerlerinde karşı karşıya oldukları kötü çalışma koşulları, yöneticilerin kötü muamelesi, yalnızlık hissi gibi olumsuzluklar üzerinde dururken; aynı zamanda söz konusu olumsuz olguların ahlaki yönden kınanması da kapsamaktadır (Ofloğlu, Büyükyılmaz, 2008: 126).

Emeğin yabancılaşmasının insanlık tarihi boyunca var olduğunu, fakat kapitalist toplumda bu durumun en üst seviyelere ulaştığını ifade eden Marx; emeğin yabancılaşmasının, özellikle işçi sınıfında, diğer sınıflara kıyasla daha yoğun olduğunu söyler. Marx, bu durumun işletmelerin planlama, örgütleme ve kontrol süreçlerinde işgörenlerin herhangi bir etkisinin bulunmamasından ve işgörenlerin insan olarak değil de birer makine olarak görülerek sermayeye bağımlı bir “şey”e dönüştürülmelerinden kaynaklandığını vurgulamaktadır (Tolan, 1983: 289)

İş süreçlerine yabancılaşma, işgörenin, üretim sürecindeki kontrolünü kaybetmesiyle ortaya çıkmaktadır. Marx’a göre eğer iş yerinde çalışan işgören, yaptığı işle ilgili fikir yürütemezse, kendini gerçekleştiremez ve işine yabancılaşır. İşgörenin, işi üzerindeki kontrolü kaybetmesiyle ortaya çıkan bu sürecin iki özel sebebi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, işgörenin işgücünü satması olup; ikincisi ise iş bölümüdür (Petrovic, 1963: 421). İşgörenler sürece dahil olduğunda, kapitalist sistem

onları araçtan veya bir makineden farksız kabul ederek yabancılaşmalarına sebep olmaktadır (Wood, 2017: 120).

Kendine yabancılaşma, işgörenin bir insan olarak özüne yabancılaşmasıdır. Üretilen emeğe ve iş süreçlerine yabancılaşan birey zamanla kendisine de yabancılaşmaktadır. Kapitalist sistem işgöreni makineden farklı bir unsur olarak görmediğinden, süreç içerisinde işgören, yaratıcı gücünü kaybederek sadece fizyolojik gücünü kullanan bir unsur haline gelecektir (Mandel ve Novack, 1975: 86). Marx (2011: 81), çalışmasında, bireyin kendine yabancılaşması durumunu açıklarken “meta fetişizmi” kavramına başvurur. Bireyin kendisine yabancılaşmasının sebepleri arasında yer alan bu kavram; kendi ürettiği metaların bireye hükmeder hale gelmesini, yani metanın insan değerini aşmasından kaynaklı değer değişimini ifade etmektedir (Marx, 2011: 81- 83).

Doğaya yabancılaşma; bireyin doğadan kopması ve kendisine ikinci bir doğa kurmak üzere çıktığı yolda doğaya yabancılaşması anlamına gelmektedir (Ünaldı, 2011: 13). Bu boyut, diğer insanlara yabancılaşma olarak da ifade edilebilir. Her ne kadar işgören kapitalist sistemde değer yaratan unsurların başında geliyor olsa da, işgörenlerin emekleri karşılığında aldıkları ücret, ürettikleri değer ile doğru orantılı değildir. Sermaye sahipleri, aldıkları ücretin karşılık geldiğinden çok daha fazlasını üreten işgörenler üzerinden değer birikimi yaparlar. Araçsallaştırılmakta oldukları bu sistemde, işgörenler, zaman içinde kendilerine ve doğaya yabancılaşmaya başlarlar (Yurdakul, 2019: 9).

Marx; yabancılaşmanın son bulması için, üretim biçiminde değişikliğe gidilmesi ve işgörenlerin bireysel olarak kendilerini gerçekleştirmeleri gerektiğini savunmaktadır (Yılmaz, 2008: 1320). Daha da önemlisi; yabancılaşmanın, insanlığın yeniden şekillendirilmesi ile son bulacağına altını çizmektedir (Schacht, 2013: 4).

2.4. Emile Durkheim’in Yabancılaşma Anlayışı

Marx’tan sonra Durkheim, Simmel ve Weber gibi toplumbilimciler insanın yabancılaşması konusu üzerinde durmuştur. Bu üç toplumbilimci; konuyu sanayileşmiş, kentleşmiş veya bu doğrultuda hızlı ilerleyen toplumlar açısından ele almıştır. Durkheim, modernleşmenin, sanayileşme ve laikleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıktığını ve bireyselliğini koruyabilme niteliği bulunan toplumun kimi unsurlarının canlılığını yitirdiğini vurgulamıştır. Bu doğrultuda, Durkheim, modern

toplumlarda kasıtlı cana kıymanın yaşanmasının sebebinin, bireylerin toplumlardan ne kadar bunaldıklarının ve uzaklaştıklarının göstergesi olduğunu savunur (Ergil, 1980: 66).

Durkeim, yabancılaşıma kavramına doğrudan bir gönderme yapmamıştır. Normsuzluk ya da normların geçerliliğini yitirmesi olarak ifade ettiği “anomi” durumu, “yabancılaşıma” kavramının tanımlanması için bir zemin oluşmuştur. Durkeim’in ortaya attığı anomie kavramı, bireyin toplum karşısında yabancılaşması durumunu ifade etmektedir (Demirer ve Özbudun, 1999: 26, 27). Anomie kavramına göre, toplumun belirlediği normlara uyması beklenen davranışlarını bu doğrultuda yönetmesi istenen birey; zamanla bu duruma tepki göstererek özüne yenik düşecek ve yabancılaşacaktır (Durkheim, 1952: 252).

Durkeim’a (2006: 209) göre; toplumsal yaşamın ve ahlakın, kolektif bilinç ve toplumsal iş bölümü olmak olmak üzere iki temel bileşeni bulunmaktadır. Toplumsal yaşamın belirleyicisi geleneksel toplumlarda kolektif bilinç; modern toplumlarda ise toplumsal iş bölümüdür. Durkeim, kolektif bilincin bireyi aynılaştırdığını, bireysel niteliklerin gelişimine izin vermediğini; toplumsal iş bölümünün ise insanları farklılaştırarak bireyselleşmeye zorladığını ifade etmiştir. İşbölümü geliştikçe kolektif bilincin zayıflayacağını ileri süren Durkeim; kolektif bilinç ile bireysel bilinç arasındaki mesafenin açılmasıyla anomie durumunun ortaya çıkacağını vurgulamıştır. Durkeim’a göre birey, toplum karşısında ilişkileri yönetme yeteneğine sahip değildir. Toplum karşısındaki bu güçsüzlük; bireyin değer sistemiyle toplumsal yapının ayrışması noktasında yabancılaşmayı kaçınılmaz hale getirecektir (Durkeim, 2006: 189, 267, 326, 329).

2.5. Charles Wright Mills’in Yabancılaşıma Anlayışı

“Beyaz Yakalılar” isimli çalışmasında, Mills, yabancılaşıma kavramını, Marx’ın toplum temelli yabancılaşıma kavramına ruhsal bir yan katarak; psikolojik ve sosyal psikolojik bir bakış açısıyla açıklamıştır. Marksist düşünce yapısından etkilenmiş çağdaş düşünürler arasında yer alan Mills (Dariyemez, 2010: 11); “Beyaz Yakalılar” adlı çalışmasında “üretim”, “sınıf” ve “emek” kavramlarını ele alış bakımında Marx’la eş paydadadır. Öte yandan, Marx’ın aksine, yabancılaşmanın yalnızca mavi yakalılar için değil, tüm sınıflar için bir sorun teşkil ettiğini vurgulamıştır (Horowitz, 1966: 234).

Mills, çalışmasında, beyaz yakalıları; sayıları oldukça fazla olmasına rağmen toplumsal güçten yoksun bir sınıf olarak tanımlamaktadır (Tolan, 1980: 162). Mills,

ayrıca, çalışmasında beyaz yakalı çalışanların kendilerine özgü bir kültürlerinin olmadığını; kendilerini herhangi bir yere ait hissetmediklerini, bu sebeple de herhangi bir örgüt ya da toplulukla bağ kurmakta zorlandıklarını ve tek başlarına kaldıklarını belirtmektedir. Beyaz yakalıların, bu yalnız kalış hallerini bastırabilmek amacıyla, yapay bir dünya içerisine girdiklerini ve bu dünyada kendilerinden, ürettiklerinden ve emeklerinden yabancılaştıklarını vurgulamaktadır (Dariyemez, 2010: 11).

Mills, Amerikan toplumundaki siyasal yapıyı ve güç ilişkilerini ele aldığı “İktidar Seçkinleri” isimli çalışmasında, yabancılaşma konusuna da değinmiştir. Mills, Amerikan toplumunun toplumsal ve siyasi açıdan yabancılaşmış bir kitle toplumu olduğunu vurgulamıştır. Amerikan toplumunun demokratik görünen mekanizmasının, esasında hiçbir açıdan işlerliği bulunmadığını öne süren Mills; görünürde söz sahibi olan, etkin görünen fakat yabancılaşmış bireylerden oluşan kitle toplumunun, aslında toplumsal karar alma ve uygulamada etkisiz olduğunu vurgulamıştır (Tolan, 1981:163).

Mills, yabancılaşmanın yoğun olduğu kitle toplumunun özelliklerini de sıralamıştır. Mills’e göre bu toplumda başkalarının fikir ve düşüncelerini dinleyenler çoğunlukta olsa da, kendi fikir ve düşüncelerini ifade etme oldukça düşüktür. Bu bağlamda; kitle toplumunu ve onu oluşturan bireyleri şekillendirmek ve yönlendirmek için iktidar kurumları tarafından başvurulanan birincil araç olarak, kitle iletişimi ön plana çıkmaktadır. Kitlelerel iletişim, yapısı itibariyle, bireylerin anlık ve etkin yanıt vermelerine olanak vermemekte olup; kitle haberleşme araçları, resmi makamlar ve iktidar tarafından denetlenmektedir. Kitleler üzerinde etkili bir nüfuza sahip olan iktidar unsurları, bunu kullanarak, bireylerin birbirleriyle özgür bir şekilde tartışması önlenmektedir. Mills’e göre kitle toplumunda bireyler arası birincil etkileşimin olmaması, bireyleri umutsuzluğa itmektir (Tolan, 1981:163).

2.6. Melvin Seeman’ın Yabancılaşma Anlayışı

Yabancılaşmayı tanımlarken, kavramın meydana çıkışında hem toplumun hem de kişiliğin etkilerine vurgu yapan Seeman; bu doğrultuda, kavramla ilgili tek bir tanımın yapılamayacağını ifade etmektedir (Şirin, 2009:165). Seeman (1959: 783), On The Meaning of the Alienation (Yabancılaşmanın Anlamı Üzerine) isimli çalışmasında yabancılaşma kavramına sosyo-psikolojik açıdan yaklaşarak kavramın somut olarak ölçümünü sağlamış; kavramın ampirik çalışmalarda da kullanımının önünü açmıştır. Yabancılaşmaya ilişkin farklı yaklaşımların bulunduğunu, bu

kapsamda kavramın beş boyutta değerlendirilebileceğini vurgulayan Seeman, çalışmasında bu boyutları şu şekilde sıralamıştır:

- Güçsüzlük,
- Anlamsızlık,
- Kuralsızlık,
- Topluma Yabancılaşma/ Soyutlanma,
- Kendine Yabancılaşma.

Bu boyutlar, takip eden bölümde detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

3. YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI

3.1. Güçsüzlük (Powerlessness)

Güçsüzlük; beklentilerin gerçekleşmemesi, dış kontrolün yüksek oluşu ve kendine ait olan zamanın kendine ait olmayan başka şeyler için harcanması şeklinde üç farklı anlamda kullanılabilmektedir. Güçsüzlük, aynı zamanda kişinin geleceğinin kendisi tarafından değil de başka etkenler tarafından belirlendiği düşüncesini de içermektedir (Silah, 2005: 207).

Yabancılaşmanın güçsüzlük veya iktidarsızlık boyutu, bireylerin toplumsal çevrelerini etkileyememeleri ile ilgili duygularını, kaderlerinin kendi kontrollerinde değil de dış güçler ya da başkaları tarafından belirlenmiş olduğu hissiyatı içinde olmalarını ifade eder (Cevizci, 199: 906). Bir başka tanıma göre güçsüzlük, bireyin ürettikleri üzerinde kontrolünü, yetkisini kaybetme durumudur (Dean, 1961: 754).

Seeman ise güçsüzlüğü; bireyin ürettikleri ve üretim sürecinde faaliyetlerine ilişkin söz hakkına sahip olmaması durumu olarak tanımlamıştır. Bir diğer ifade ile, güçsüzlük, kişinin olayların ve durumların sonuçlarını değiştirebilmek adına elinden hiçbir şeyin gelmediğini düşünmesidir (Seeman, 1983:173). Seeman bu boyutun, “işgörenin kapitalist toplum içerisindeki durumuna ilişkin Marxçı düşünce yapısında ortaya çıktığı şekliyle yabancılaşma nosyonunu” vereceğini ifade etmektedir. Yine Seeman (1983: 171); bireyin kendi yaşamına başkaları tarafından yön verildiği takdirde bireyin kendisini güçsüz, zayıf hissedeceğini vurgular. Kendisini örgüt içerisinde güçsüz hisseden bireyin motivasyonu, iş tatmini ve örgüte bağlılığı da düşecektir (Tutar, 2010: 180). Bunun sonucunda örgütü yeterince içselleştiremeyen ve bağ kuramayan işgören zamanla örgüte de yabancılaşacaktır (Moç, 2018: 37).

3.2. Anlamsızlık (Meaninglessness)

Anlamsızlık, kişinin neye inanacağına karar verememesi durumunda ortaya çıkan yabancılaşmanın bir diğer boyutudur (Ergil, 1980: 77). Sosyoloji ve psikoloji disiplinleri tarafından getirilen ortak tanımına göre, anlamsızlık; bireyin kendisine öğretilen doğrularla bağının yok olması ve inancını yitiren bireyin neye inanacağını bilemez hale gelişidir (Kuru, 2009: 47).

Mannheim'in "toplum, amaçların en etkin biçimde gerçekleşmesi adına üyelerini artan bir biçimde örgütledikçe, verili bir durumda olaylar arasındaki ilişkilere dair içgörülerini doğrultusunda, bireylerin akıllıca hareket etme yetilerinde bir düşüş olduğu" görüşünden yola çıkan Seeman; "karar almada kişinin asgari açıklık standartlarının karşılanmadığı ve kişilerin neye inanmaları gerektiği konusunda net olmadığı durumlarda" anlamsızlık anlamında yabancılaşmadan bahsedileceğini ifade etmiştir (Demirer ve Özbudun, 1999: 40).

Kişinin herhangi bir şeyi değerlendirirken karşılaştığı belirsizlik durumu, anlamsızlığı meydana getiren önemli bir unsurdur. İşletmelerde işgörenlerin yaptıkları işe dair; işin bütününe görememeleri ve nihai çıktıdan habersiz oluşları, çalışanlarda anlamsızlığı artırmaktadır (Minibaş, 1993: 36). Çalışkan (2015: 235), benzer şekilde; anlamsızlığın işgörenin yaptığı işe anlam verememesinin, çıktıların önemini ve değerini kavrayamamasının bir sonucu olarak ortaya çıktığını vurgulamıştır.

İşyerinde; işgörenlerin yaptıkları işlerin fark edilmesi, işgörenlerin takdir edilmesi, etkin bir iletişim ortamının kurulması, işgörene saygı duyulması gibi olgular çalışma ortamının anlamlı kılınmasını sağlar (Terez, 2000: 6). Bu kapsamda bir iş yerindeki işin anlamlı olması; işletme içerisinde olumlu çıktılara, kişisel iyi oluşa ve yüksek iş tatminine sebep olacaktır (Akin, Hamedoğlu ve Sarıçam, 2013: 11).

3.3. Kuralsızlık (Normlessness)

Kuralsızlık terimi, "normsuzluk, anomi ve kanunsuzluk" anlamlarına gelmektedir. Yabancılaşmanın kuralsızlık boyutu; gelenekselleşmiş ve kabul görmüş davranış kalıplarına uymama ya da bu kalıplara bağlı kalmama durumunu ifade eder (Cevizci, 1999: 906).

"Anomi" kavramı ilk kez Durkeim tarafından kullanılmıştır. Kavram; toplumdaki bireylerin ve grupların nerede, ne zaman ve nasıl davranacağını belirleyen kurallara duyulan itibarın, giderek azalması anlamına gelmektedir. Bir diğer ifade ile, anomi;

toplum içerisinde nelerin yapılabilip nelerin yapılamayacağına dair yazılı veya sözlü kanunların, yani normların (Zencirkıran, 2017:17) ciddiye alınmaması durumunu ifade etmektedir (Bayhan, 1997: 7).

Yabancılaşmanın kuralsızlık boyutu, Seeman tarafından ortaya atılmış ve Durkeim'in anomi tanımına dayandırılmıştır. Normsuzluğu, ya da anomiyi, güçsüzlük ve anlamsızlık boyutları ile ilişkilendiren Seeman (Demirer, Özbudun, 1999: 41); kuralsızlık kavramını, toplumsal araçların etkisini kaybetmesi durumunda normların etkisizleşmesi ve bireylerin hedeflerine ulaşabilmek için toplum tarafından uygun görülmeyen davranışlar sergilemesi durumu olarak tanımlamıştır (Seeman, 1959: 787). Seeman, kuralsızlığın, "bekletilerin bireyler için amaçlara ulaşmada toplumsal kabul görmeyen davranışları gerekli kılacak ölçüde yüksek olduğu bir durum" olduğunu ifade etmektedir (Demirer, Özbudun, 1999: 41). Kuralsızlık, toplum tarafından belirlenen amaçlara ulaşmada bireyin toplumca yasaklanan yöntem ve davranışlara başvurmalarından kaynaklanan bir durumdur (Ergil, 1980: 77).

Seeman'e göre bireyin hedeflerini gerçekleştirmek için, toplum tarafından onaylanmayan davranışları sergilemesinin asıl nedeni, toplumsal değerlerin bireye anlamlı gelmemesidir. Bireylerin kendi davranışlarını yönetebilecek ölçütleri toplumda bulamamaları, kendi ölçütlerini geliştirmelerine sebep olmaktadır. Bu bağlamda; yabancılaşmanın "kuralsızlık" boyutu, kişisel amaçlarına ulaşmada bireylerin karşısına çıkan olanaksızlıklar olarak ifade edilebilir (Şimşek vd., 2012: 53).

Merton (1968:218-219), kuralsızlığın göstergeleri olduğundan söz etmiştir. Buna göre; bireylerin toplum liderlerine karşı herhangi bir bağlılık hissedemediği ve toplum liderlerinin ilgisiz olduğu algısına kapıldığı durumlar, düzenin olmadığı veya belirsizliğin yüksek olduğu durumlar, bireyin amaçlarını gerçekleştirmeye inancının azaldığı durumlar, bireyin psikolojik ve toplumsal destek için kişisel ilişkilere güvencini yitidiği durumlar; kişilerdeki anlamsızlık, faydasızlık duygusu, normsuzluğun belirtileridir.

3.4. Soyutlanma (Isolation)

Soyutlanma; toplum tarafından yüksek değer verilen şeylere birey tarafından düşük değer verilmesinden kaynaklanan bir yabancılaşma türüdür (Ergil, 1980: 77). Yabancılaşmada soyutlanma boyutu; bireylerin toplumun değerlerinden ve normlarından uzaklaşmaları veya kopmaları ile toplumsal ilişkilerde yalnızlık duyarak, dışlandıklarını düşünmeleri şeklinde ortaya çıkan durumdur (Cevizci, 1999: 906). Seeman (1959: 788), yabancılaşmanın soyutlanma boyutunu bireyin içinde yaşadığı

“toplumun popüler kültürel standartlarından” ayrılma, uzaklaşma ve kopma şeklinde ifade etmiştir. Bowker ve arkadaşları (1998: 447), soyutlanmanın geri çekilme ve yalıtılma olmak üzere iki şekilde ortaya çıkabileceğini, geri çekilme durumunda bireyin kendisini çevresindekilerden uzaklaştırması; yalıtılmada ise çevrenin bireyi uzaklaştırmasının söz konusu olduğunu ifade etmişlerdir. Sökmen (2013: 376), soyutlanma durumunda bireyin çevresi ile anlamlı ilişkiler kurabilmesinin mümkün olmadığını belirtmektedir.

Örgüt açısından yalıtılmışlığı tanımlayan Blauner (1964: 18); işgörenin, çalışmakta olduğu örgüt ile arasında bir bağ bulunmadığı hissine kapılmasının ve bu sebeple örgütün amaçlarına katkı sağlayamayacağını düşünmesinin, örgüt içerisinde soyutlanmaya ve yalıtılmışlığa işaret ettiğini vurgular. Bayat (1996: 83) ise; üretim sürecinde işgören ile ürün arasındaki bağın kopması, iş ortamından uzaklaşma, işgörenin iş yerinde iş arkadaşları ile bağ kuramaması ya da iş yerinde dışlanması durumlarını, soyutlanmaya neden olan unsurlar olarak sıralamıştır.

Zieliski ve Hoy (1983: 29), bir örgüt içerisinde soyutlanmadan bahsedebilmek için bireyin örgütteki yetkiyi asıl elinde bulunduran kişilerden, örgütteki etkin bireylerden ve diğer örgüt çalışanlarından kendini soyutlaması gerektiğini savunmuştur. Silah (2005: 210); örgüt içerisindeki soyutlanmanın örgütün fiziksel yapısı, iş yerindeki çalışma koşulları ve işgörenin iş değerleriyle de ilişkili olabileceğinin altını çizer.

3.5. Kendine Yabancılaşma (Self- Estrangement)

Kendine yabancılaşma, yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutları ile ilişkili olup; kişinin, içinde bulunduğu durumu olumsuz bir şekilde nitelendirmesi halini ifade etmektedir (Yeniçeri, 2009: 143). Seeman’e göre (1959: 789), bireyin kendisini mevcut durumun ve toplumsal koşulların iyileşmekten ziyade kötüye gideceğine inandırmasıyla birlikte, bireyde kendine yabancılaşma durumu baş göstermektedir. Kendine yabancılaşma; bireyin kendi benliğinden uzaklaşarak, bir anlamda kişiliक्सizleşmesine karşılık gelmektedir (West, 1988: 129). West (1988: 129), kendine yabancılaşmayı, işgörenin yaptığı işi dışsal bir deneyim olarak algılaması ve zaman içinde işinden soyutlanması şeklinde tanımlamıştır.

Seeman (1959: 789), örgüt içerisinde kendine yabancılaşma boyutunun; işgörenin iş yerinde kendini ispat edememesi ve işgören için işin anlamını yitirmesi şeklinde iki farklı yönünden bahsetmiştir. Örgüt içerisinde kendine yabancılaşan birey,

işini severek yapmaz; kendini işte yeteri kadar gösteremez ve tatminsizlik yaşar (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 144; Moç, 2018: 39). Mottaz (1981: 528), kendine yabancılaşan bireyin işini sevmeyen ve istemeyen yapması sebebiyle, işin anlamını yitirdiğini, işle arasında bir bağ kuramayan işgörenin yaratıcılığını ortaya koyamadığını ifade etmiştir.

Bireyim kendine yabancılaşması üç şekilde gerçekleşebilmektedir. Bunlardan ilki, bireyin kendi varlığını kaybetmesi olup; bu, toplumsal yaşam içerisinde ve iş süreçlerinde bireyin kendini anlamlandıramaması durumunu ifade etmektedir. İkincisi; bireyin kendi benliğini bulamamasından kaynaklı olarak, kendini başka bir benlikte konumlandırması anlamına gelen sahte benlik durumudur. Üçüncüsü ise; bireyin benliğini tam bir bütün olarak hissedememesi ve benliğinin parçalara bölünerek, parçalanmış benliğin bölünen kısımlarının dahi birbirine yabancılaşması şeklinde açıklanan parçalanmış benlik durumudur (Tran, 1985; aktaran: Aslan, 2018: 65).

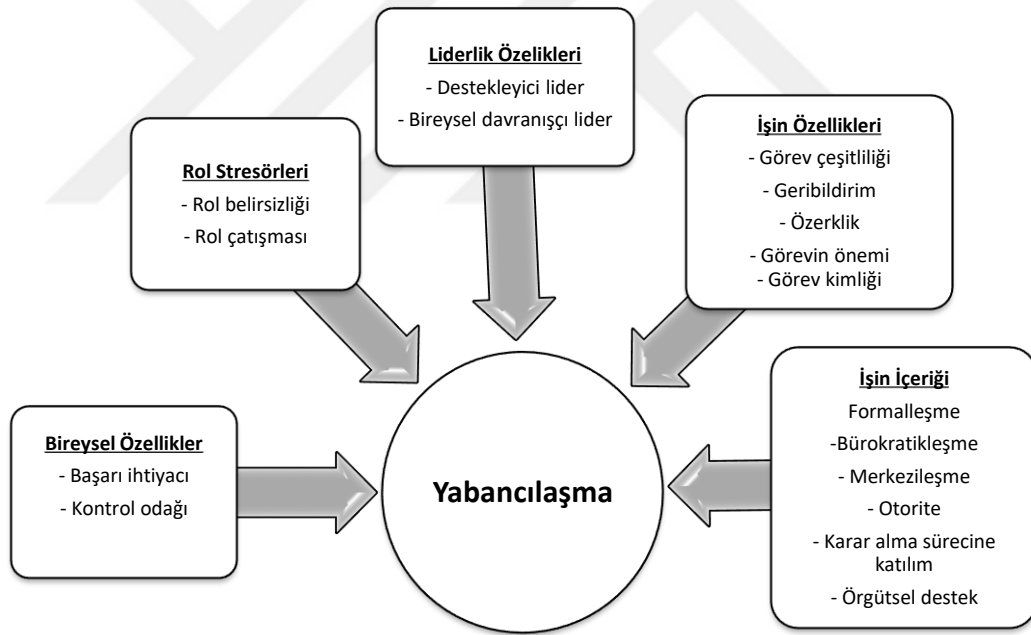
4. YABANCILAŞMAYA YOL AÇAN FAKTÖRLER

Yabancılaşma, kavram olarak farklı düşünürler tarafından farklı bakış açıları ile tanımlandığı gibi, yabancılaşmanın nedenleri de farklı düşünürler tarafından farklı yaklaşımlarla açıklanmıştır. Bayındır (2002: 9), bireylerin iş yaşamlarında yabancılaşmalarının sebeplerini beş başlık altında incelemiştir. Bunlar:

- **Çağın özellikleri:** Sanayileşme sürecine bağlı olarak gerçekleşen kentleşmenin sebep olduğu; kirlilik, baskı, teknolojiye hızlı gelişmeler ve bu gelişmelere adaptasyon gibi durumlar bireyin yabancılaşması ile sonuçlanabilmektedir.
- **Günlük yaşam koşulları:** Çalışılan yer ile ikamet edilen yerlere bağlı karşılaşılan sorunlar, işin eve uzak olması, toplu taşıma vb. gibi stres yaratıcı unsurlar, kültürel yapının birey üzerinde yarattığı stres, aile yapısından kaynaklı sorunlar, sağlık sorunları bireyde yabancılaşmaya sebep olabilmektedir.
- **Çalışılan kurumun niteliği:** İşyerindeki bürokratik yapı, yöneticiler ya da iş arkadaşları ile yaşanan sorunlar, görev tanımında olmayan işlerin yaptırılması, iş bölümünden kaynaklı sorunlar, iş yerinin fiziki yapısındaki sıkıntılar, ücret yetersizliği gibi konular işgörenlerde yabancılaşmaya yol açabilmektedir.

- **Yapılan işin niteliği:** İş güvencesinin olmaması, aşırı iş yükü, iş süresi, istenmeyen işi yapma, iş yerindeki kararlara katılamama, iş sonuçlarından haberdar olamama, sürekli aynı işi yapma gibi sebepler yabancılaşmaya neden olabilmektedir.
- **Kişisel özellikler:** İşgörenin toplumsal hayat ve iş yaşamından beklentileri, hayata bakış açısı, mesleki doyum anlayışı, iletişim becerileri, psikolojik ve fiziksel yapısı, ihtiyaçlarını karşılayamama gibi sebepler işgörenlerde yabancılaşmanın sebepleri olarak sıralanabilir.

Chiaburu (2014: 25), çalışmasında, yabancılaşmayı etkileyen yordayıcıları beş başlık altında incelemiştir. Bunlar; Şekil 3.1.'de detaylandırılmıştır.

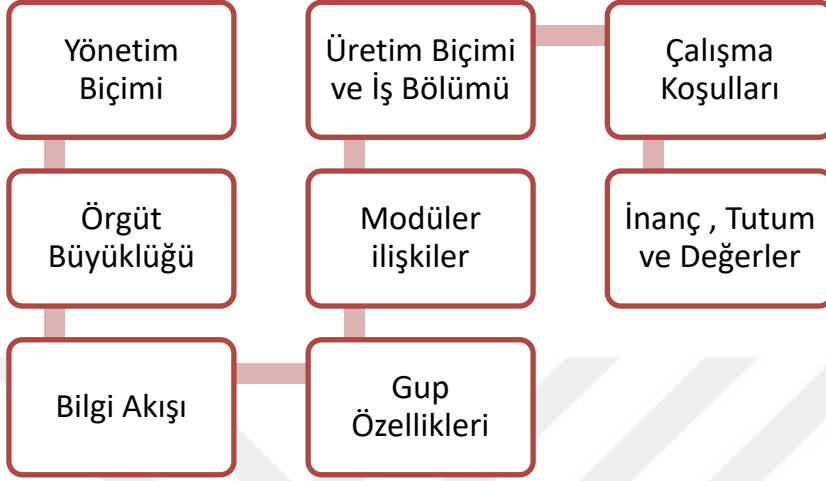


Şekil 3.1. Yabancılaşmayı Etkileyen Etmenler.

Kaynak: Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. and Wang, J. (2014), "Alienation and its Correlates: A metaAnalysis", European Management Journal, 32, p. 25.

Yabancılaşmayı etkileyen unsurlar Chiaburu tarafından bireysel özellikler, rol stresörleri, liderlik özellikleri, işin özellikleri ve işin içeriği olmak üzere beş grup altında incelenmiştir. Öte yandan; Şimşek ve arkadaşları (2006: 576), yabancılaşmaya neden olan etmenleri; örgütsel etmenler ve çevresel etmenler olmak üzere iki başlık altında

incelemiştir. Buna göre; Şekil 3.2, yabancılaşmaya yol açan örgütsel etmenlere yer verilmektedir (Şimşek vd, 2006: 15):



Şekil 3.2. Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Etmenler

Kaynak: Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (15), 576.

Şekil 3.2.'de gösterilen yabancılaşmaya neden olan örgütsel etmenler aşağıda detaylıca açıklanmaktadır:

Yönetim Biçimi: Örgüt içerisindeki yönetim biçimleri örgütteki yöneticilerin liderlik biçimleri ile eş anlamlıdır ve örgüt içerisindeki yönetim anlayışı işgörenlerin davranışlarını doğrudan etkileyebilmektedir. Örgüt yöneticilerinin yönetim biçimi, işgörenleri motive etmesine, yetkilerini kullanırken takındığı tutumuna, iş veya işgören ile ilişkisine göre nitelik kazanmaktadır (Budak, 1991: 236). Örgüt içerisinde yüksek düzeyde merkeziyetçiliğin, katı kuralların, aşırı kontrolün söz konusu olması; işgörenlerin kararlara katılma olanağının bulunmaması, araştırma olanaklarının yetersizliği, işgörenin cesaretlendirilmemesi ve mesleki koşulların yetersizliği oluşu gibi durumlar, yabancılaşma ile sonuçlanabilmektedir (Miller, 1967: 755-768; Fettahlıoğlu, 2006: 39).

Örgüt Büyüklüğü: Örgüt büyüdükçe örgüt içerisindeki bürokrasi ve hiyerarşi yoğunlaşırken; bürokratik ortamlarda da belirli tepki ve etkilerin doğurduğu yerinde pekiştireçler sebebiyle istenildiği gibi davranış sergileyen yabancılaşmış bireylerin olduğu bir ortam oluşmaktadır (Sargut, 2001: 31). Şimşek ve arkadaşları (2006: 576),

yabancılaşmaya yol açan örgütsel etmenlerden örgüt büyüklüğü ile ilgili etmenleri; yetki devri, uzman personel, denetim alanı, merkezileşme ve merkezileşmeme şeklinde belirtmiştir.

Bilgi Akışı: Örgüt içerisinde bilgi akışının etkin bir şekilde sağlanması gerekmektedir. Bilgi akışının sağlanmadığı durumda, işgörenlerin örgüte karşı tutumları değişecektir. Örgüt içerisindeki biçimsel olmayan bilgi akışları, dedikodu, söylentiler, işgörenlerin kendi içlerinde gruplaşmalarına sebep olabilir. İşyerinde kutuplaşmanın ve dedikodunun olması durumunda, işgören zaman içerisinde bu durumdan zarar görmemek için kendini soyutlayabilmekte ve yabancılaşabilmektedir. Bunun yanında; örgüt içerisindeki bilgi akışının tek yönlü olması ve işgörenlerin fikirleri alınmaksızın tek taraflı kararların alınması, işgörenlerin örgüte yabancılaşmalarına sebep olabilmektedir (Babür, 2009: 45).

Grup Özellikleri: Grup; insanların kimi zaman zorunluluk sebebiyle, kimi zaman da gönüllülük esasına dayalı bir şekilde dahil olduğu ve belirli sürelerle karşılıklı etkileşim içerisinde olduğu yapılara verilen addır. Gruplar oluşum şekillerine göre biçimsel ve biçimsel olmayan gruplar olmak üzere iki başlık altında toplanabilir. Biçimsel grupları bir araya getiren unsur ortak amaçlardır ve burada kurallar açıkça bellidir. Biçimsel olmayan gruplar ise insanların; kültürel benzerlik, ait olunan sosyal çevre gibi gönüllü bir şekilde bir araya gelip vakit geçirmesiyle oluşmaktadır (Zencirkıran, 2017: 63-65). Bireylerin örgüt içerisindeki biçimsel gruplarda kendilerini değersiz hissetmesi ve yeterli ilgiyi görmediklerine inanması, işgörenlerin yabancılaşması ile sonuçlanabilecektir (Arayıt, 2020: 64). Şimşek ve arkadaşları (2006: 576); grupların toplumsal yapıları, grupların rol yapıları, grup normu, grup içi dayanışma ve gruplarda önderlik unsurlarını yabancılaşmaya yol açan örgütsel etmenlerin ana başlıkları olarak sıralamıştır.

Modüler İlişkiler: Modüler ilişkiler, örgüt içerisinde bireyler arasında sadece ihtiyaçtan doğan yapmacık ve yüzeysel ilişkilerdir (Şimşek vd., 2012: 576). Örgüt içerisinde içten ve samimi olmadan kurulan bu ilişkiler içinde çalışmalarını devam ettiren işgörenler zaman içerisinde kendilerini yalnız hissederek yabancılaşabileceklerdir (Yeniçeri, 2009: 189).

Üretim Biçimi: Örgüt içerisinde gerçekleştirilen üretim biçimine göre işgörenin yabancılaşması artıp azalabilmektedir. Bu kapsamda birim imalat yapılan

işletmelerde işgörenin çıktıya katkısını görmesi yabancılaşmasını azaltırken; seri imalat yapan işletmelerde işgören çıktıya katkısını göremediği için yabancılaşma duygusu artacaktır (Soysal, 1997: 71). Birim imalat seri imalat, aralıksız imalat ve siparişe dayalı imalat; işletmelerde yabancılaşmaya yol açan üretim biçimleri olarak bilinmektedir (Şimşek vd., 2006: 576). Öte yandan örgüt içerisindeki iş bölümünün işgören üzerinde monotonluk yarattığı durumlarda; işgören için iş anlamını yitirmeye başlayacak ve böylece, işgörende yabancılaşma baş gösterecektir (Benligiray, 2012: 156).

Çalışma Koşulları: Çalışma koşulları, en basit haliyle, çalıştığı örgüt tarafından işgörene sunulan ekonomik, fiziki, sosyo-psikolojik olanaklar olarak tanımlanabilir (Eroğlu, 2004: 403). Çalışma ortamındaki ısı, nem, ışık ve gürültü düzeyi, ortamın havalandırılması ve temizliği, çalışma saatleri, mola vakitleri, iş yerinin konumu, makine, ekipman gibi unsurların tamamı çalışma koşullarının kapsamına girmektedir (Bozkurt ve Turgut, 1999: 60). Çalışma koşulları işgörenin yalnızca örgüt içi yaşamını değil örgüt dışı yaşamını da etkilemektedir. İşgörenin uzun saatler mesaiye kalması, ailesi ve yakın arkadaşları ile yeterince zaman geçirememesine ve kendisini yenileyememesine sebep olabilmektedir (Luthans, 1973: 122). İşgörenin aynı pozisyonda uzun saatler aynı işi yapması, gürültü, zaman baskısı, yapılan işin ağırlığı, kirliliği yüksek işte çalışma gibi sebepler de yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Hodson 1996: 719-725; Naoi ve Schooler, 1985: 733).

İnanç, Tutum ve Değerler: İnanç, bireylerin iç yaşamını yansıtan; iman, kanaat ve bilgilerden oluşan duygu ağını temsil ederken; tutum bireyin olaylara, fikirlere, inançlara, değerlere ilişkin duygularını ve davranışlarını düzenleyen bir eğilimdir (Eren, 2008: 174). Değer ise; özel hayat ve toplumsal yaşam içerisinde yol gösterici nitelik taşıyan, davranış veya tutumların etik açıdan doğruluğuna veya yanlışlığına dair değerlendirme yaparken referans alınan ilkeleri ya da kanunları ifade etmektedir (Zencirkıran, 2017: 17). Bireyin kendi inanç, tutum ve değerleri ile örgütün değerleri arasında uyumsuzluk olduğunda, ortaya çıkan çatışma sonunda bireyin yabancılaşması kaçınılmaz olacaktır (Arayıt, 2020: 66).

Yukarıda, yabancılaşmaya neden olan etmenlerin örgütsel ve çevresel olmak üzere iki başlık altında incelendiğine değinilmiş ve örgütsel etmenlerden söz edilmiştir. Yabancılaşmaya yol açan çevresel etmenler, Şekil 3.3.'de detaylandırılmış

olup, bu etmenlere ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmektedir (Şimşek vd, 2006: 15):



Şekil 3.3. Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Etmenler.

Kaynak: Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 576.

Şekil 3.3'de görülen, yabancılaşmaya neden olan çevresel etmenler aşağıda detaylıca açıklanmıştır:

Ekonomik Yapı: İşletmelerin sürdürülebilirliği için içinde bulundukları çevreye ayak uydurmaları gerekmektedir (Darıyemez, 2010: 29). Yabancılaşma ile ilgili çalışmalarda, ülkenin ya da işletmelerin ekonomik yapısı, yabancılaşmanın nedenleri arasında gösterilmektedir (Dolan, 1971: 1086). Bunun sebebi, ekonomik yapının bireylerin yaşam koşulları ve yeterlilikleri üzerinde etkili olduğu ölçüde, örgütsel yapıları biçimlendiriyor olmasıdır. Ülkelerin ekonomik yapıları ve ekonomik koşullardaki değişimler; iş süreçleri, üretim biçimleri ve örgütsel ilişkiler üzerinde ciddi boyutlarda etkili olabilmektedir. Tüm bunlar, yabancılaşmanın yakından ilişkili olduğu unsurlar olup; yöneticiler yönetim faaliyetlerini ekonomik durumu göz önüne alarak sürdürmelidir (Büyükyılmaz, 2007: 53). Örneğin, kriz dönemleri ülke ekonomisinde durağanlık yaşanmasına sebep olmaktadır, örgütlerin üretim faaliyetleri bundan olumsuz etkilenmekte ve işten çıkarmalar gerçekleşebilmektedir (Özçelik, 2019: 52).

Teknolojik Yapı: Makine, başlangıçta, şekli ne olursa olsun, teknik anlamda zanaatkarın hareket sağlayıcı gücü ile işleyen bir mekanizma olarak tanımlanmıştır. Teknolojinin ilerlemesi ile birlikte zanaatkarın araç ve gereçleri, yerini makineye bırakmıştır. Bunun ardından, üretimde zanaatkarın sahip olduğu işlevin değişmesi

sonucunda, insan-araç ve araç-doğa ilişkileri de farklılaşmıştır (Esin, 1982: 88). Teknolojinin ilerlemesiyle birlikte üretim süreçlerinde söz konusu olan yüksek makineleşme; işgörenlerin iş süreçlerine katılımlarını azaltırken, üretim süreçlerinin insan gücünden ziyade makine odaklı bir şekilde ilerlemesine yol açmıştır. Otomasyon teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte işgörenler zaman içerisinde makinelere uyumlu bir şekilde çalışmaya başlamış; fakat süreçte meydana gelebilecek sorunlar işgörelere yüklenmiş, bu baskı işgörelerin izole bir şekilde çalışmalarına ve örgüt içerisinde yabancılaşmalarına sebep olmuştur (Erkan, 2003: 295).

Örgütsel Kültür: Kültür; bireyin doğumundan ölümüne kadar geçen sürede içinde yaşadığı toplumun bir üyesi olarak edindiği değer, davranış, tutum gibi şeylerin tümü olup; hayat boyu devam eden ve bireylerin davranışlarını şekillendiren temel unsurdur (Zencirkıran, 2017: 13). Kültürü bireysel açıdan tanımlamak mümkün olduğu gibi, örgütsel anlamda da kültürden de bahsedilebilir. Örgüt kültürü, örgüt içerisinde bireyin nasıl davranacağı konusunda bireye bilgi veren, örgüt içerisinde bireyin davranışlarını etkileyen bir faktördür (Şeşen, 2019: 596). Bireyin davranışlarında son derece önemli olan kültürün bireyin çalıştığı örgüt içerisindeki kültürle uyumlu olmadığı durumda, bireylerde yabancılaşma ile karşılaşılabilir (Babür, 2009: 38).

Sanayileşme ve Kentleşme: Sanayileşme, modern ve sofistike ekipmanın ve tekniklerin, yeni ve halihazırda üretilmiş olan mal ve hizmetler üzerinde uygulanmasıdır (Aboagye ve Nketiah-Amponsa, 2016: 300). Hızlı kentleşme sanayileşmenin beraberinde getirdiği bir süreç olup; kırsal bölgelerden kentlere ve sanayi tesislerine yakın bölgelere olağanüstü göçler yaşanmasının ve insanların bu bölgelere kalıcı olarak yerleşmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Kentleşme süreciyle birlikte hızlı bir toplumsal değişim yaşanırken; farklı ekonomik, kültürel ve etnik çevrelerin bir arada olduğu büyük şehirlerde insanların farklılıklarından dolayı ayrıştırılmaları veya ötekileştirilmeleri, kent yaşamının bir parçası olan mesafelilik, sınıfsal farklılıklar gibi unsurlar bireylerin hem kendilerine hem de çevrelerine yabancılaşmalarına yol açmıştır. Öte yandan, hızlı kentleşme ile beklenmedik şekilde artan nüfus, birçok altyapı sorununu da beraberinde getirmiştir. Bireylerin yabancılaşmasına ilişkin önemli etkenler olan bu sorunlar; sosyal çözülme, gecekondulaşma, çarpık kentleşme, sosyal tesis yetersizliği ve plansız sanayileşme şeklinde sıralanabilir (Demirel ve Ünal 2011: 4).

Politik ve Hukuki Yapı: Politik çevre, örgütlerin faaliyetlerini sürdürdüğü ülkede merkezi ve yerel yönetimlerin ve bunlara bağlı kurum ve kuruluşların siyasi otoritesini sağladığı ve kullandığı ortam şeklinde tanımlanmıştır (Ülgen ve Mirze, 2013: 82). İşletmelerin sürdürülebilirliği ve gelişimini etkileyen çevre koşullarından biri olan politik yapı, etkisi itibari ile yüksek önem taşımaktadır (Ülgen, 1993: 144). Ülke içerisinde iktidarın yönetim eksiklikleri, yönetimin sıklıkla değişmesi, erken seçimin sürekli gündemde olması ve bundan kaynaklı belirsizlikler, demokrasiye karşı müdahaleler, mahalli teşkilatların etkisizliği, politik yaşamın olumsuzlukları, bozulan hukuki sistem gibi sebeplerden ötürü bireylerde korku ve tedirginlik söz konusu olabilir. Politik yapının belirsizliği işsizlik ve yüksek faiz oranları gibi sonuçlar ortaya çıkarabilir ve bireylerin bu stres ve endişe durumu yabancılaşmayı beraberinde getirebilir (Çetinkaya, 2019: 33; Eren, 2004: 300).

Hukuki düzenlemeler ise; işletmeler için söz konusu olan fırsatları ve tehditleri belirlemekle birlikte, örgütlerin stratejik kararları için de destekleyici niteliktedir (Dinçer, 2003: 86). Hukuki düzenlemeler ve gelişmeler, işletmeler üzerinde çeşitli etkilere sahiptir. İşletmeler yasalarda ve yönetmeliklerdeki gelişmeleri takip ederek gerekli önlemleri vaktinde almalıdır (Ülgen ve Mirze, 2013: 83). Değişim ve gelişimin yakalayabilmek için, işletmeler, içyapılarında değişikliklere ve yeniliklere başvurabilir. Bu durum; örgüt çatısı altındaki işgörenlerin baskı altında hissetmelerine, kendilerini güçsüz hissederek giderek yabancılaşmalarına sebep olabilmektedir (Arayıt, 2020: 58).

Sendikal Örgütlenmeler: Sendikalar, işgörenlerin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulan ve devamlılık gösteren kuruluşlardır (Koç, 2003: 20). Sendika, hem işçi hem de işverenlerin mesleki kuruluşları olabilir. Uyargil (2015: 576-582), işgörenlerin ortak sosyal, ekonomik ve kültürel durumlarını korumak ve geliştirmek için mevcut olan sendika kurma, kurulmuş sendikaya üye olma, sendikadan çıkma serbetisine değinmektedir. İşgörenler için her ne kadar bireysel ve toplu sendika özgürlüğünden bahsedilse de; işverenlerin bazı sendika karşıtı taktik ve stratejileri işgörenler üzerinde bir baskı oluşturabilmektedir (Urhan, 2012: 36). Bunun yanında sendikaların etkin olmayışı, iş sözleşmelerindeki tutarsızlıklar, iş yerinde gerçekleşen grevler ve lokavtlar gibi unsurlar bireylerde yabancılaşmaya sebep olabilmektedir (Çetinkaya, 2019: 33).

Kitle İletişim Araçları: Kitle iletişimi; bazı bilgilerin ve sembollerin hedefler doğrultusunda üretilmesi, geniş insan topluluklarına iletimi ve bunun insanlar tarafından yorumlanması sürecidir. Kitle iletişimi dendiğinde akla gelen, kitle iletişim araçları ile gerçekleştirilen iletişimdir. Örneğin; miting meydanlarında gerçekleşen iletişim kitle iletişimdir (Zevcirkıran, 2017: 142-143). Radyo, televizyon, kitap, dergi, internet gibi araçlar kitle iletişim kaynaklarıdır. Kitle iletişim araçlarınca oluşturulan kültürün bireylerin kendi kültürleriyle uyuşmaması durumu bireyde yabancılaşmaya sebep olabilecektir. Bunun yanında kitle iletişim araçlarının yanlış kullanımı bireylerarası ilişkileri zayıflatacak, bireyin toplumla bağlarının kopmasına yol açabilecektir. Yine medyanın yozlaşması ve bireylerin medyadan yararlanamaması, bireylerin yabancılaşmalarına yol açan etmenler arasında yer almaktadır. Bireyin kitle iletişim araçlarıyla sürekli iç içe olması, eleştirel bilincin kaybına ve bireyde yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Büyükyılmaz, 2007: 48-49; Yeniçeri, 2009: 147-151; Babür, 2009: 42; Çetinkaya, 2019: 33).

5. YABANCILAŞMANIN SONUÇLARI

Yabancılaşma; bireysel, toplumsal, siyasal, örgütsel ve kültürel bazda etkiler yaratabilmektedir. Bireysel bazda yabancılaşma anlamsızlık duygusunun gelişimine sebep olurken; toplumsal bazda yabancılaşma, bireyler arasındaki ilişkilerde veya birey-toplum ilişkisinde bir mesafelilik, soyutlanma veya dışlanma duygusu ile sonuçlanabilir (Elma, 2003: 39). Yabancılaşmanın çıktıları, Şekil 3.4.'de detaylandırılmıştır (Chiaburu vd, 2014: 25):



Şekil 3.4. Yabancılaşmanın Çıktıları.

Kaynak: Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. and Wang, J. (2014), “Alienation and its Correlates: A metaAnalysis”, European Management Journal, 32, p. 25.

Şekil 3.4.’te görüldüğü gibi; Chiaburu; yabancılaşmanın sonuçlarını tutumlar, çekilme ve sağlık, işgören performansı, yan etkiler olmak üzere dört gruba ayırmıştır. Minibaş (1993: 41-42) tarafından ise, yabancılaşmanın sonuçlarını, doğrudan gözlemlenebilen ve dolaylı gözlemlenebilen olumsuz tepkiler ve davranışlar olmak üzere iki başlık altında ele alınmıştır. Moç (2018: 51), yabancılaşmanın; iş tatminsizliği, tükenmişlik, örgütsel sessizlik, örgüte bağlılığın azalması, işe devamın düşmesi, çalışma yaşamında kalitenin düşmesi ve işten ayrılma niyeti ile sonuçlanabileceğini vurgulamıştır. Kurt (2013: 27), yabancılaşmanın bireysel, toplumsal, sosyolojik ve örgütsel sonuçlarından bahsetmiştir. Yabancılaşmanın bireysel sonuçlarına bakıldığında; bunlar; zihinsel bozukluklar, yaratıcılığın kaybı, insan ilişkilerinden kaçınma, hayata karşı ilgisizlik, yabancı madde kullanımı, intihar eğilimi, sorgusuz itaat ve düzensiz hayattır. Toplumsal ve sosyolojik açıdan sonuçlarına bakıldığında; bunların; geri çekilme, kötümserlik, geleceğe karşı güvensizlik, karamsarlık ve korku olduğu söylenebilir (Babür 2009: 28). Örgüt içerisinde çatışma, tükenmişlik, iş kazaları, işgören devir hızının artışı ise yabancılaşmanın örgütsel sonuçları arasındadır (Kurt, 2013: 27).

6. YABANCILAŞMA İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Literatürde, yabancılaşıma ilişkin çok sayıda çalışma mevcuttur. Türkiye’de ise, yabancılaşıma konusuna ilişkin literatür çalışmalarının sayısında son yıllarda bir artış söz konusu olmuştur (Oruç, 2020). Yabancı literatüre bakıldığında, Chiaburu ve arkadaşları yabancılaşıma üzerine yapılan çalışmaları ölçek bazında 7 başlık altında özetlemiştir. İlgili başlıklar aşağıdaki Tablo 3.1.’de detaylandırılmaktadır (Chiaburu, 2014: 26):

Tablo 3.1. Yabancılaşıma Ölçeklerinin Özeti

Boyutlar	Yabancılaşımayı Ölçmek İçin Kullanılan Ölçekler	Çalışmaların Sayısı
Anlamsızlık	Rotter (1966), Shepard (1972), Mottaz (1981),	7
Güçsüzlük	Dean (1961), Rotter (1966), Shepard (1972), Kohn (1976), Bacharach and Lawler (1980), Mottaz (1981), Kohn and Schooler (1983), Kakabadse (1986), Pandey and Kingsley (2000), Yang, Yang, & Kawachi (2001)	12
Kendine Yabancılaşıma	Kohn (1976), Korman et al. (1981), Mottaz (1981), Vallas (1988), Grandey (1999), Yang et al. (2001), Bacharach et al. (2002)	10
Sosyal İzolasyon	Dean (1961), Korman et al. (1981), Yang et al. (2001), Connaughton and Daly (2004), Marshall (2007), Golden (2008)	6
Normsuzluk	Dean (1961), Shepard (1972), Kohn (1976)	6
Bileşik Yabancılaşıma	Dean (1961), Pearlin (1962), Lodahl and Kejner (1965), Miller (1967), Seeman (1967), Korman et al. (1981), Ray (1982), Pandey and Kingsley (2000)	16
Tek Boyutlu Yabancılaşıma	Maadi et al. (1979), Lang (1985), Hirschfeld et al. (2000), Hirschfeld and Feild (2000), Banai and Reisel (2007), Howard and Cordes (2010)	6

Kaynak: Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. and Wang, J. (2014), “Alienation and its Correlates: A metaAnalysis”, European Management Journal, 32, p. 26.

Tablo 3.1., araştırmacıların yabancılaşımayı ölçmek için yaptıkları çalışmaları özetlemektedir. Bu tabloda Seeman’ın yabancılaşıma boyutuna iki boyut daha eklenmiştir. Bunlardan ilki bileşik yabancılaşıma; diğeri tek boyutlu yabancılaşımadır (Chiaburu vd, 2014: 29). Bu tablo aynı zamanda yabancılaşıma literatüründe yapılan öncül çalışmaları da göstermektedir. Bununla birlikte, tablo yabancılaşımanın boyutları ile ilgili çalışmaların sayısını da göstermektedir.

Yabancılaşıma ilişkin değişkenlere bakıldığında; kişilik yapısı, bireysel özellikler, iş stresi, işin niteliği, işe yönelik tutumlar, çatışma, çalışma ortamı, yönetime katılım, yöneticilerin işgörenlere uyguladıkları güç tipleri, kontrol odağı, kendini

gerçekleştirme, başarı gereksinimi, iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel iletişim, örgütsel iklim, örgütsel yapı, örgüt çevresi, örgütsel özellikler gibi çok sayıda değişken bulunduğu görülmektedir (Elma, 2003: 72).

Yabancılaşma, özellikle eğitim alanında oldukça yoğun bir şekilde ele alınmış konulardan biridir. Bu çalışmada araştırma görevlilerinde iş güvencesizliği, duygusal tükenme ve yabancılaşma ilişkisini incelendiğinden, literatürde özellikle akademisyenler üzerine yürütülmüş çalışmalarda yer verilen değişkenlere bakılacaktır. Literatürde akademisyenleri ele alan çalışmaların oldukça az sayıda olduğu dikkat çekmektedir (Turhan, 2007; Halaçoğlu, 2008; Güneri, 2010; Çivilidağ, 2015; Kesen, 2016; Aydın ve Özeren, 2019; Kılınç ve Çepni, 2019). Bu durumun sebepleri arasında, üniversitelerin kendi karmaşık iç yapıları ve akademik çalışmalarda karşı karşıya kalınan sınırlıklar sayılabilir. Akademisyenlerin üniversitelerdeki işlevleri bilimsel araştırmalar, eğitim-öğretim ve toplum hizmetler olmak üzere üç başlıkta toplanmıştır (Gürüz vd. 1994; Aktaran, Erdem, 2006: 305). Bahsi geçen bu işlevleri üstlenen akademisyenlerin yabancılaşmayla karşı karşıya kalmaları, sadece bireysel anlamda değil, çalışılan kurum ve toplum adına da önem taşımaktadır. Akademisyenlerin tutum, değer ve davranışları ile öğrenciler için rol model olmaları ve aynı zamanda onlara danışmanlık vermeleri de önem arz eder. Bu kapsamda, akademisyenlerin mesleklerine yabancılaşması, mezunların niteliklerinden mesleklerine yönelik tutum ve davranışlarına kadar uzanan olumsuz etkilere yol açabileceği gibi, sosyal çevre ve toplum açısından da olumsuz sonuçlar doğurabilecektir (Erimez ve Gizir, 2013: 13; Yıldız ve Erci, 2019: 51).

Akademisyenlerin mesleklerini icra ederken yabancılaşmalarına sebep olabilecek konular aşağıda sıralanmıştır (Turhan, 2007: 1; Kesen, 2016: 128; Yıldız ve Alıcı, 2019: 51-52):

- Üniversitenin sorunları
- Diğer akademisyenlerle yaşanan çekişmeler
- Bireysel kavga ve kıskançlıklar
- Rol çatışmaları
- Enerji ve zaman yetersizlikleri
- Ders yüklerinin fazla oluşu,
- İdare ile olan sıkıntılar,
- Dersle birlikte akademik çalışmaların da yapılmak zorunda oluşu,

- Danışmanlık verilen öğrenci sayılarındaki artış,
- İş ortamında gruplaşmalar,
- Maddi imkân yetersizliği,
- Kalabalık sınıflar,
- Araştırma ile ilgili olanaksızlıklar,
- Çalışma ortamı yetersizliği,
- Yükselmelerle ilgili sorunlar.

Turhan (2007: 1), Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapmış olduğu çalışmada, öğretim elemanlarının yabancılaşma düzeylerinin fakülteye yabancılaşmada en yüksek; anlamsızlık boyutunda en düşük çıktığını bulmuştur.

Halaçoğlu (2008: 172), akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, yabancılaşma boyutlarından normsuzluk ve yalıtılmışlığın (isolasyon) en az araştırma görevlilerinde görüldüğünü, ve evli akademisyenlerin bekar akademisyenlere kıyasla yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Güneri (2010: 126); öğretim elemanlarının maruz kaldığı yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında, öğretim elemanlarının nadiren işe yabancılaştıklarını, yabancılaşmanın boyutlarından güçsüzlük boyutu ile anlamsızlık, kuruma yabancılaşma ve yalıtılmışlık alt boyutları arasında orta düzeyde; yalıtılmışlık ve anlamsızlık boyutları arasında orta düzeyde, kuruma yabancılaşma ve anlamsızlık boyutları arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu ileri sürmüştür. Bununla birlikte; cinsiyet değişkeninin yabancılaşma algıları üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığını, yaş değişkeninin güçsüzlük ve anlamsızlık alt boyutlarında, görece daha genç akademisyenlerde güçsüzlük ve anlamsızlık hissi ile daha fazla karşılaşıldığını ortaya koymuştur. Evli olan akademisyenlerin kuruma yabancılaşma düzeylerinin bekar olanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Son olarak 50/d'li araştırma görevlilerinin diğer akademisyenlere kıyasla yabancılaşmalarının daha yüksek olduğunu saptanmıştır.

Çivilidağ (2015: 282), akademisyenler üzerinde yapmış olduğu çalışmasında araştırma görevlilerinin diğer öğretim elemanlarına kıyasla daha fazla yabancılaştığını

tespit etmiştir. Çalışmanın sonucunda; söz konusu durumun araştırma görevlilerine yüklenen görevler/sorumluluklar ve akademisyenlerden beklentilerin belirsizliği gibi sebeplerden kaynaklanabileceği ortaya konmuş, ve konu ile ilgili daha çok akademik çalışma yapılmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

Kesen (2016: 129), öğretim elemanları üzerine yapmış olduğu çalışmada; öğretim elemanlarının yabancılaşma düzeylerinin demografik faktörlerden sadece unvana göre göre değiştiğini ve buna göre araştırma görevlilerinin üniversitedeki diğer öğretim elemanlarına kıyasla yabancılaşma düzeylerinin daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Bu durumun; araştırma görevlilerinin hiyerarşik olarak en alt basamakta olmaları, görev çeşitliliğinin fazla olması ve araştırma yaparken çevresel faktörler tarafından engellenmeleri gibi sebeplerden kaynaklanabileceğini belirtilmiştir.

Aydın ve Özeren (2019: 159- 171), akademide işe yabancılaşma olgusu üzerine araştırma görevlileri ile yapmış oldukları nitel çalışmada, araştırma görevlilerinin yabancılaşmalarının sebeplerinin; bireyler arası eşitsizlikten, kanunlardan, statüden, psikolojik baskıdan, çalışma ortamından ve nepotizmden kaynaklandığını saptamışlardır. Bunun yanında, çalışmada; akademide güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk ve kendine yabancılaşma temalarının mevcut olduğu belirtilmiştir. Anlamsızlık teması altında; kanundaki düzenlemelerdeki yetersizlik, statü muğlaklığı ve akademisyenlere güvensizlik olmak üzere üç alt başlık; güçsüzlük teması altında; nepotizm ve mobbing olmak üzere iki alt başlık bulunduğu ifade edilirken; normsuzluk teması altında; işe alımda eşitsizlik ve mesleki ilerlemede görecelik olmak üzere iki alt başlığa yer verilmiştir. Çalışmada, son olarak, kendine yabancılaşma teması altında; işten uzaklaşma ve akademik bir ortamın olmaması şeklinde iki alt başlığa yer verilmiştir.

Kılınç ve Çepni (2019: 6), çalışmalarında, akademisyenlerin mesleklerine yönelik yabancılaşma düzeylerini incelemişlerdir. Çalışmada; mesleğe yabancılaşma düzeylerinin yalıtılmışlık boyutunda en fazla; kendine yabancılaşma boyutunda en az düzeyde gerçekleştiği tespit edilmiş olup, eğitim fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin diğer fakültelere kıyasla kendine yabancılaşma boyutunun yüksek olduğunu ortaya konmuştur. Kadın akademisyenlerde kendine yabancılaşma düzeylerinin erkek akademisyenlere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna varılan çalışma; unvana göre yabancılaşmada bir farklılaşma olmadığını, fakat sonuç olarak akademisyenlerin büyük ölçüde mesleğe yabancılaştıklarını göstermiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN DUYGUSAL TÜKENME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE YABANCILAŞMANIN DÜZENLEYİCİ VE ARACI ROLLERİ: ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ÖRNEĞİ

1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ

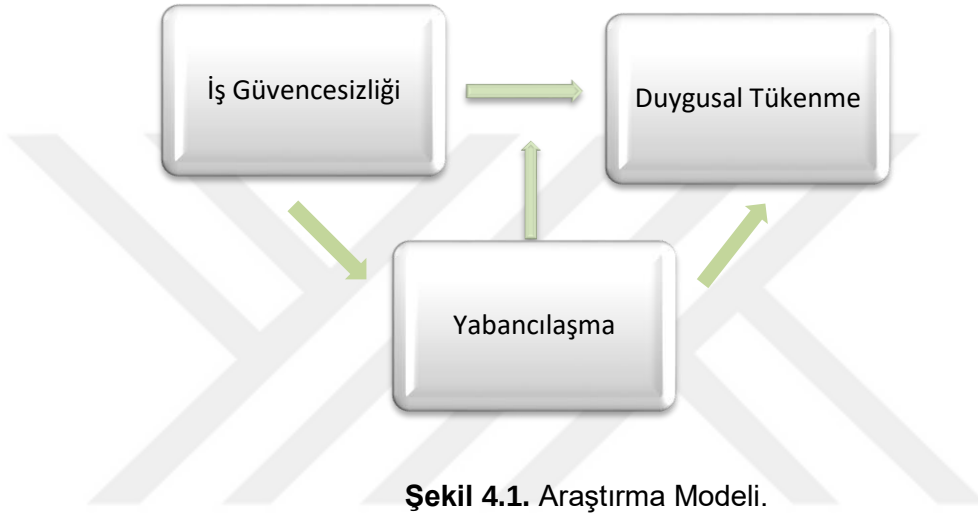
Bu çalışmada; Prekarya sınıfı yani güvencesiz bir sınıf olarak nitelendirilebilecek 2547 sayılı kanunun 50/d maddesine göre çalışan “araştırma görevlileri” ve 2547 sayılı kanunun 33/a maddesi kapsamında çalışan, görece daha şanslı ve güvencesi olan, “araştırma görevlileri” ele alınmıştır. Prekaryalaşmak, “güvencesiz bir var oluş içinde yaşamaya sebep olan baskılara maruz kalmak ve bu deneyimlerin içinden geçmek” demektir. Bu durumda olan bireyler iş hayatı ya da hayat tarzı ile elde edilen güvenli bir kimlik ya da gelişme hissinden mahrum kalmaktadırlar (Standing, 2014: 36). Çalışmada araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği algısı, duygusal tükenme ve yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bu kapsamda yabancılaşmanın düzenleyici ve aracı rolü de irdelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda İstanbul’daki devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlileri, araştırma evreni olarak belirlenmiştir.

50d’li araştırma görevlilerinin doktora sonrası işsiz kalma riski taşımalarının; iş güvencesizliği, duygusal tükenme ve yabancılaşmaya sebep olabileceği düşünülmektedir. Araştırmada hem 50/d kapsamında çalışan hem de 33/a kapsamında çalışan araştırma görevlilerine yer verilmiş, böylece iki farklı kadroda bulunan araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algısı, yabancılaşma ve duygusal tükenme düzeyleri karşılaştırılmıştır. Yine araştırma kapsamında araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları iş güvencesizliği algısının duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın mediatör ve moderatör rolleri de incelenmiştir. Ayrıca çalışma literatürde pek rastlanmayan iş güvencesizliği, duygusal tükenme ve yabancılaşma ilişkisinin ortaya konması açısından da önem arz etmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmada iş güvencesizliği, duygusal tükenme ve yabancılaşma ilişkisine bakılmıştır. Bunun yanında iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki

etkisinde yabancılaşmanın düzenleyici ve aracı rolleri de incelenmiştir. Bu sebeple model düzenleyici ve aracı etkiyi ortaya koyacak şekilde oluşturulmuştur. Bu kapsamda iş güvencesizliği bağımsız değişken, duygusal tükenme ise bağımlı değişken olup; yabancılaşma hem düzenleyici (moderatör) hem de aracı (mediatör) değişken olarak incelenmiştir. Oluşturulan araştırma modeli, Şekil 4.1.'de gösterilmektedir:



Şekil 4.1. Araştırma Modeli.

3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma evrenini, İstanbul'da bulunan 11 devlet üniversitesinde çalışan 5.414 araştırma görevlisi meydana getirmektedir. Bu doğrultuda %95 güven düzeyinde, tahmin edilen standart sapma değeri 0,5; sapma tolerans değeri 0,05 kabul edilip, tüm bu değerler örneklem belirleme formülünde yerine yazıldığında; 5.414 araştırma görevlisinden, örneklem "359" olması gerektiği sonucuna varılmıştır. 359 araştırma görevlisi tabakalı örneklem tekniğine göre belirlenmiştir (Gürbüz, Şahin, 2017: 136).

Bu durumda 359 kişilik örneklem;

20 kişi Boğaziçi Üniversitesi'nden, 4 kişi Galatasaray Üniversitesi'nden, 17 kişi İstanbul Medeniyet Üniversitesi'nden, 46 kişi İstanbul Teknik Üniversitesi'nden, 72 kişi İstanbul Üniversitesi'nden, 52 kişi İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Üniversitesi'nden, 76 kişi Marmara Üniversitesi'nden, 10 kişi Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi'nden, 24 kişi Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nden, 8 kişi Türk-

Alman Üniversitesi'nden, 30 kişi Yıldız Teknik Üniversitesi'nden olması gerekmektedir. İlgili hesaplamalar aşağıdaki Tablo 4.1.'de detaylandırılmıştır.

Tablo 4.1. Tabakalama Örneklem Tablosu

Üniversite Adı:	Araştırma Görevlisi Sayıları			Örneklem Sayısı (toplam/ genel toplam*359)	Erkek Örneklem (erkek arş. gör./toplam* örneklem sayısı)	Kadın Örneklem (kadın arş. gör./toplam* örneklem sayısı)
	Erkek	Kadın	Toplam			
Boğaziçi Üniversitesi	150	141	291	20	10	10
Galatasaray Üniversitesi	29	36	65	4	2	2
İstanbul Medeniyet Üniversitesi	100	157	257	17	7	10
İstanbul Teknik Üniversitesi	379	321	700	46	25	21
İstanbul Üniversitesi	497	595	1092	72	33	39
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa	356	429	785	52	24	28
Marmara Üniversitesi	470	671	1141	76	31	45
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	65	84	149	10	4	6
Sağlık Bilimleri Üniversitesi	227	131	358	24	15	9
Türk- Alman Üniversitesi	81	42	123	8	5	3
Yıldız Teknik Üniversitesi	242	212	454	30	16	14
Toplam	2596	2819	5415	359	172	187

Bu kapsamda ilgili üniversitelerde çalışan 387 araştırma görevlisinden veri toplanmıştır. Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin Ankara'da da kampüsünün olması ve İstanbul kampüsünün henüz kuruluş aşamasında olması sebebiyle, erkek araştırma görevlileri için istenen sayıya ulaşamamıştır.

4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIM VE SINIRLILIKLARI

Araştırmanın kapsamı, evreni temsil yeteneği yüksek olacağı düşüncesiyle Türkiye'nin metropolü olan İstanbul'daki devlet üniversiteleri olarak sınırlandırılmıştır. Bu sınırlandırmanın yapılmasının temel sebebi farklı bölgelerdeki üniversitelere ulaşmanın zaman ve maliyet açısından zor olmasıdır. Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin Ankara'da da bir kampüsünün olması ve İstanbul kampüsünün henüz kuruluş aşamasında olması sebebiyle, istenilen sayıya ulaşamamış olması bir başka kısıtlılıktır. Bu çalışmada araştırma görevlilerinin yaşadıkları düşünülen iş güvencesizliği, duygusal tükenme ve yabancılaşma değişkenlerine yer verilmiş anket bu kapsamda hazırlanmıştır. Başka değişkenlere yer verilmemiş olması çalışmanın bir başka kısıtıdır.

Veri toplama aracı olarak en etkili yolun anket yöntemi olduğu düşünülmüş ve araştırmaya katılan tüm araştırma görevlilerinin sorulara içten ve dürüst bir şekilde cevap verdiklerinin kabulü de araştırmanın varsayımlarıdır.

5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırma kapsamında test edilmiş olan hipotezler şunlardır:

H1: Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliğinin duygusal tükenmeleri üzerinde etkisi vardır.

H2: Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliğinin yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.

H3: Araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenmenin yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.

H4: Araştırma görevlilerinin yaşamış olduğu iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın düzenleyici rolü vardır.

H5: Araştırma görevlilerinin yaşamış olduğu iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın aracı rolü vardır.

H6: Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği algısı kategorik verilere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro kapsamı, çalışılan süre) göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H7: Araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenme düzeyleri kategorik verilere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro kapsamı, çalışılan süre) göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H8: Araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeyleri kategorik verilere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro kapsamı, çalışılan süre) göre anlamlı farklılık göstermektedir.

6. VERİLERİN TOPLANMA YÖNTEMİ VE ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket, çevrimiçi formatta hazırlanmış olup; veriler yine çevrimiçi yöntemle toplanmıştır. Anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm iş güvencesizliği değişkenine ilişkin ifadelerden, ikinci bölüm duygusal tükenme değişkenine ilişkin ifadelerden, üçüncü bölüm yabancılaşmaya ilişkin ifadelerden, son bölüm ise demografik özelliklere ilişkin ifadelerden oluşmaktadır.

6.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada 3 ölçek kullanılmış olup; iş güvencesizliği algısını ölçmeye yarayan “iş güvencesizliği ölçeği” 8 ifadeden oluşurken; duygusal tükenmeyi ölçmek için kullanılan “duygusal tükenme ölçeği” 9 ifadeden, son olarak yabancılaşma düzeyini ölçmeye yönelik “yabancılaşma ölçeği” ise 16 ifadeden oluşmaktadır.

6.1.1. İş Güvencesizliği Ölçeği

Araştırmada kullanılan ilk ölçek Ashford, Lee ve Bobko (1989); De Witte (1999); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından algılanan iş güvencesizliğini ölçmek için geliştirilen ölçektir. 15 soru olarak tasarlanan ölçek, Şeker (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. İş güvencesizliği algısını ölçmek için 5'li likert tipinde hazırlanan (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum) ölçek 9 maddeden oluşmaktadır.

Ölçekte yer alan 8. madde (“Bu kurumun bana daha iyi maddi olanakları sağlayacağını düşünüyorum”), araştırmının devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlileri üzerinde yapılması ve maddi olanakların daha iyi ya da daha kötü olması söz konusu olmadığı için ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekteki ifadeler Valibayova’nın (2018) çalışmasında yer verdiği gibi, araştırma görevlilerine uyarlanarak ankette yerini almıştır.

6.1.2. Duygusal Tükenme Ölçeği

Akademik personelin tükenmişliğini ölçmek için, 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiş olan ve 1992 yılında Canan Ergin tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin duygusal tükenme boyutundan yararlanılmıştır (Ergin, 1992). Toplam 22 ifadeden oluşan bu ölçek, tükenmişliği üç farklı boyut üzerinden ölçmektedir:

- Bunlardan birincisi 9 ifadeden oluşan duygusal tükenme (DT) (emotional exhaustion),
- İkincisi 5 ifadeden oluşan duyarsızlaşma (D) (depersonalization),
- Sonuncusu ise 8 ifadeden oluşan kişisel başarı (KB) (personal accomplishment) alt boyutudur.

Maslach tükenmişlik ölçeğinde, 3 boyuttan sadece ‘Duygusal Tükenme’ boyutuna ankette yer verilmiştir. Anketin orijinalinde her ifade için 7’li ölçek kullanılmıştır. Ancak anketi Türkçe’ye çeviren Ergin (1992), yaptığı araştırmalar sonucunda Türk kültürüne uygunluk ve uygulama açısından kolaylık olması nedeniyle 7’li yerine 5’li ölçeği kullanmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum) (Ergin, 1992). Maslach tükenmişlik ölçeğinde, 3 boyuttan sadece ‘Duygusal Tükenme’ boyutuna ankette yer verilmiştir.

6.1.3. Yabancılaşma Ölçeği

Çalışmada, yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi için ise Mottaz (1981) tarafından oluşturulan Uysal (2010) tarafından Türkçeye çevrilerek uyarlaması yapılan; “güçsüzleşme/powerlessness (7 madde)”, “anlamsızlaşma/meaninglessness (7 madde)” ve “kendine yabancılaşma/self estrangement (7. madde)” olmak üzere toplam üç boyuttan ve 21 ifadeden oluşan ölçek ile Hirschfeld ve Field (2000) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Özbek (2011) tarafından yapılan ölçekler

incelenmiş ve çalışmaya uygunluğu açısından ilgili ölçekler ve literatürden faydalanılarak tek boyutlu 16 ifadeli bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçekte araştırma görevlilerinin yabancılaşma düzeylerinin ölçülmesi amaçlanmış, araştırma görevlilerinin vermiş olduğu cevaplar 5'li likert tipi ölçekte "1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum" şeklinde değerlendirilmiştir.

6.1.4. Demografik Özellikler

Anket formunun dördüncü ve son bölümünde, araştırma görevlilerinin çeşitli demografik özelliklerinin (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü, çalışma süresi) belirlenmesine yönelik sorular bulunmaktadır.

6.2. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırma kapsamında yapılan istatistiksel analizler SPSS 25 paket programında değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan "Yabancılaşma" ölçeği için öncelikle "faktör analizi" yapılmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılıklarını belirlemek amacıyla "güvenilirlik analizi" yapılmış ve "Cronbach's Alpha" değerleri hesaplanmıştır. Faktör ve güvenilirlik analizleri iş güvencesizliği ve tükenmişlik ölçekleri içinde ayrıca yapılmıştır. İş güvencesizliği ölçeğinde nitel boyuttaki veriler ters kodlama yapılarak SPSS analize dâhil edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalamalarının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır.

Değişkenlerin demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için, bağımsız "t testi" ve tek yönlü varyans analizi "ANOVA" yapılmıştır.

Araştırma kapsamında, değişkenler arası ilişkilerin açıklanabilmesi için, korelasyon analizinden yararlanılmıştır. İş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde, yabancılaşmanın düzenleyici rolünün açıklanabilmesi içinse, regresyon analizi yapılmıştır.

7. ARAŞTIRMANIN ANALİZ VE BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiş, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları paylaşılmış, tanımlayıcı istatistiklere değinilmiş ve son olarak hipotezlere ilişkin analizler verilmiştir.

7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışmanın örneklemini oluşturan araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine ilişkin veriler şu şekildedir:

Araştırmaya katılan 387 kişinin 215'i (%55,6) kadın; 172'si (%44,4) erkektir. Katılımcıların 155'i (%40,1) evli; 232'si (%59,9) bekârdır.

Katılımcıların yaşlarına bakıldığında, %3,6'nın 25' ten küçük, %48,6'nın 25-29 yaş arası, %36,7'sinin 30-35 yaş arası %11,1'nin ise 36 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Fakat yaşı 25'ten küçük ve 36 yaş üstü olan araştırma görevlilerinin sayısının düşük olması sebebiyle; 25 yaş altı ve 25-29 yaş arası birleştirilerek 30 yaş altı şeklinde değerlendirilmiş; 30-35 yaş arası ile 36 ve üzeri birleştirilerek; 30 yaş üstü şeklinde revize edilmiştir. Yeni durumda: %52,2'sinin 30 yaş altında; %47,8'inin 30 yaşın üstünde olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, 54'ünün (%14) yüksek lisans yaptığı, 11'inin (%2,8) yüksek lisans mezunu, 286'sının (%73,9) doktora yaptığı, 36'sının (%9,3) doktora mezunu olduğu belirlenmiştir. Fakat yüksek lisans yapanlar ve doktora mezunlarının sayısının çok düşük olması sebebiyle; yüksek lisans yapanlar ve yüksek lisans mezunları birleştirilerek yüksek lisans mezunları ve devam edenler şeklinde revize edilmiş; doktora yapanlar ve doktora mezunları doktora mezunları ve devam edenler şeklinde revize edilmiştir. Bu kapsamda yeni sonuçlar şu şekildedir: 65'inin (%16,8) yüksek lisans yaptığı, 322'sinin ise (%83,2) doktora yaptığı görülmüştür. Katılımcıların büyük çoğunluğunun doktora yaptığı gözlemlenmiştir.

Katılımcıların kadrolarının türlerine bakıldığında, 141'inin (%36,4) YÖK 33/a'lı olduğu, 190'ının (%49,1) YÖK 50/d'li, 12'sinin (%3,1) ÖYP'li iken 50/d'ye aktarıldığı, 44'ünün (%11,4) ÖYP'li iken 33/a'ya aktarıldığı görülmüştür. Fakat; ÖYP'li iken 50/d'ye aktarılan ve ÖYP'li iken 33/a'ya aktarılan araştırma görevlilerinin sayısının çok düşük olması sebebi ile; YÖK 50/d ile ÖYP'li iken 50/d'ye aktarılanlar birleştirilmiş; YÖK 33/a ile ÖYP'li iken 33/a'ya aktarılan araştırma görevlileri birleştirilmiştir. Yeni durumda; 185'inin (%47,8) YÖK 33/a kapsamında çalıştığı; 202'sinin ise (%52,2) YÖK 50/d kapsamında çalıştığı ortaya konmuştur. Katılımcıların yarısından fazlasının 50/d kapsamında çalıştığı görülmüştür.

Katılımcıların çalıştıkları üniversitelere bakıldığında, %5,4'ünün Boğaziçi Üniversitesi'nden, %2,1'inin Galatasaray Üniversitesi'nden, %5,4'ünün İstanbul Medeniyet Üniversitesi'nden, %12,9'unun İstanbul Teknik Üniversitesi'nden, %19,1'inin İstanbul Üniversitesi'nden, %14,5'inin İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa'dan, %19,9'unun Marmara Üniversitesi'nden, %4,1'nin Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi'nden, %4,9'unun Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nden, %3,9'unun Türk-Alman Üniversitesi'nden, %7,8'inin ise Yıldız Teknik Üniversitesi'nden olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların kaç yıldır bu görevi yaptıklarına bakıldığında 33'ünün (%8,5) 1 yıldan az bir süredir bu işi yaptığı, 158'inin (%40,8) 1- 4 yıl arası bu görevi yaptıkları, 107'sinin (%27,6) 4-7 yıl arası bu görevi yaptıkları son olarak 89'unun (%23) 7 yıl ve üzeri bir süreden beri bu görevi yaptığı ortaya konmuştur. Fakat 1 yıldan az bir süredir bu görevi yapanların sayısının düşük olması sebebiyle 1'den az ve 1-4 yıl arası çalışanlar birleştirilmiş ve 4 yıldan az çalışanlar şeklinde revize edilmiş; bu doğrultuda sonuçlar şu şekilde değişmiştir: 191'inin (%49,4) 4 yıldan az bir süredir bu görevi yaptığı, 107'sinin (%27,6) 4-7 yıl arası bir süredir bu görevi yaptığı, 89'unun (%23) 7 yıldan uzun süredir bu görevi yaptığı ortaya konmuştur.

Demografik özelliklere ilişkin dağılım Tablo 4.2.'de özetlenmiştir.

Tablo 4.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	N	Frekans	%
Cinsiyet	387		
Kadın		215	55,6
Erkek		172	44,4
Medeni Durum	387		
Evli		155	40,1
Bekâr		232	59,9
Eğitim Durumu	387		
Yüksek Lisans Mezunları ve Devam Edenler		65	16,8
Doktora Mezunları ve Devam Edenler		322	83,2
Yaş	387		

30 yaş altı		202	52,2
30 yaş üstü		185	47,8
Çalışılan Üniversite	387		
Boğaziçi Üniversitesi		21	5,4
Galatasaray Üniversitesi		8	2,1
İstanbul Medeniyet Üniversitesi		21	5,4
İstanbul Teknik Üniversitesi		50	12,9
İstanbul Üniversitesi		74	19,1
İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa		56	14,5
Marmara Üniversitesi		77	19,9
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi		16	4,1
Sağlık Bilimleri Üniversitesi		19	4,9
Türk- Alman Üniversitesi		15	3,9
Yıldız Teknik Üniversitesi		30	7,8
Kadro Türü	387		
Yök 33/a		185	47,8
Yök 50/d		202	52,2
Kaç yıldır bu görevi yapıyorsunuz	387		
4 yıldan az		191	47,8
4-7 yıl arası		107	27,6
7 yıldan fazla		89	23

7.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında değişkenlere yönelik açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları bu bölümde tartışılacaktır.

7.2.1. İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Faktör analizi, ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında bir ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin verileri elde etmek için kullanılan yöntemdir. Aynı zamanda ölçme aracında yer alan maddelerin kaç alt başlık altında raporlanabileceğini ve aralarında

ne tür bir ilişki olduğunu belirlemeye yaramaktadır (Pallant, 2017: 199). İş güvencesizliği ölçeği korelasyon matrisi için Determinant değeri, 0,009 olarak bulunmuştur. Çoklu eş doğrusallık sorunun olmaması için korelasyon matrisi Determinantı > 0,00001 (Det. > 10^{-5}) olmalıdır (Bursal, 2019: 184). Korelasyon matrisi Determinantı = 0 olması durumunda faktör analizinin yapılması anlamlı değildir (Leech d., 2005; Can, 2014; Yong ve Pierce, 2013). İş güvencesizliği ölçeğinin uygunluğunun tespiti yapılan çalışmada KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi yapılmış, KMO değerinin 0,840 olduğu tespit edilmiştir. KMO oranı 1'e yaklaştıkça örneklemin kabul edilebilirliği artmaktadır, bu bulgu ölçeğe faktör analizi yapılabileceğinin göstergesidir (Altunışık vd., 2007). Barlett Küresellik değerinin ise 0,05 düzeyinden düşük olması (p: 0,000), yani p değerinin anlamlı olması, değişkenler arasında faktör analizinin yapılabilecek düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Sipahi vd., 2008: 79). Ölçeğe ilişkin açıklanan toplam varyans ise %70,838'dir. Elde edilen sonuçlar istenilen düzeyde olduğundan ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu söylemek mümkündür. Yapılan faktör analizi ve scree plot grafiği incelendiğinde 4. noktadan sonra faktörlerin hem küçük hem de benzer olduğu, ölçeğin beklendiği gibi iki boyutlu olduğu saptanmıştır. Yapılan faktör analizi Tablo 4.3.'de özetlenmiştir.

Tablo 4.3. İş Güvencesizliği Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	F1	F2
1. Sanırım doktoramı bitirdikten sonra işten çıkarılacağım.	,834	
2. İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum.	,838	
3. Doktora sonrası işimi kaybetmekten korkuyorum.	,936	
4. Gelecekte işten atılmaktan korkuyorum.	,860	
5. Bu üniversitede kalıcı olacağımdan eminim.		,644
6. Bu üniversitede ilerleme olanaklarım oldukça iyi.		,842
7. Bu üniversitenin yakın gelecekte bana yatırım yapacağına inanıyorum.		,862
8. Bu üniversitenin benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum		,620
KMO: 0,840 Barlett Testi Chi Square/Ki Kare: 1811,145 Serbestlik Derecesi: 28 P= 0,000 < 0,05 Açıklanan Toplam Varyans: 70,835		

Determinanat: 0,009		
---------------------	--	--

İlgili ölçeğin faktör analizi sonuçları incelendiğinde, faktör yüklerinin 0,620 ile 0,936 arasında değişen iki faktörden meydana geldiği görülmektedir.

Ölçeklerin yapısal geçerlilikleri tespit edilirken eş zamanlı olarak ölçeklerin tutarlı olup olmadığı, ölçek maddeleri arasında tutarlılık olup olmadığının da belirlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda kullanılan en yaygın analiz güvenilirlik analizidir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 329). Burada bakılan değer Cronbach alfa katsayısı olup; bu katsayı tüm ifadelerin varyanslarının ölçek toplam varyanslarına oranlanmasıyla bulunmaktadır. Cronbach alfa değeri şu şekilde yorumlanmaktadır.

Cronbach alfa değeri:

- 0,40'dan düşük olduğu durumlarda ölçek güvenilir değildir,
- 0,40 ile 0,60 arasında ise ölçek güvenilirliği düşüktür,
- 0,60 ile 0,80 arasında ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- 0,80 den büyük olduğu durumlarda ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir (Kalaycı, 2005: 405).

İş güvencesizliği ölçeğine ait iç tutarlılık güvenilirliğini gösteren cronbach alfa değeri 0,871'dir. Bu değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Tüm değerler aşağıdaki Tablo 4.4.'te özetlenmiştir:

Tablo 4.4. İş Güvencesizliği ve Boyutlarının Güvenilirlik Analizi

İş güvencesizliği Ölçeği ve Boyutları	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Değerleri
İş güvencesizliği (Genel)	8	0,871
İş güvencesizliği Nicel	4	0,916
İş güvencesizliği Nitel	4	0,774

Tablo 4.4'e göre, iş güvencesizliği ölçeği ve boyutlarından nitel iş güvencesizliğinin oldukça güvenilir ($0,60 \leq \alpha < 0,80$), nicel iş güvencesizliği boyutunun ise yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır ($\alpha > 0,80$).

7.2.2. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Tükenmişlik ölçeğine ilişkin maddelere ait korelasyon matrisi için elde edilen Determinant değeri, 0,003 olduğu için, mevcut verilerin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir ($0,003 > 0,0001$). Tükenmişlik ölçeğinin uygunluğunun tespiti için yapılan çalışmada KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi sonucunda KMO değerinin 0,909 olduğu tespit edilmiştir. Barlett Küresellik değeri ise 0,000 olduğundan değişkenler arasında faktör analizinin yapılabileceği görülmüştür. Ölçeğin tek faktörlü olduğu ve tek faktörün varyansın %59,713'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Tek faktörlü yapıda olan ölçeğin açıklanan varyans oranı farklı kaynaklarda farklı oranlar üzerinden değerlendirilmekte ve bu değerler oldukça yüksek olması beklenmektedir. Henson ve Roberts (2006), %52 ve üzerinde bir değer ölçek çalışmalarında sağlanması gerektiğini ifade etmektedirler. Elde edilen sonuçlar ölçeğin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizine ve scree plot grafiğine göre ölçeğin tek boyutlu olduğu ve binişik soru olmadığı görülmüştür. Yapılan faktör analizi aşağıda Tablo 4.5.'te özetlenmiştir:

Tablo 4.5. Duygusal Tükenme Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	F1
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.	,804
2.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	,866
3.Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	,852
4.Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı.	,783
5.Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	,903
6.İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	,818
7.İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	,499
8.Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yaratıyor.	,667
9.Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	,680
KMO: 0,909 F1: 1. faktör Barlett Testi Chi Square/Ki Kare: 2239,627 Serbestlik Derecesi: 36 P= 0,000 < 0,05 Açıklanan Toplam Varyans: 59, 713 Determinant: 0,003	

Tablo 4.5'e göre ilgili ölçeğin faktör analizi sonuçları incelendiğinde, faktör yüklerinin 0,499 ile 0,903 arasında değişen tek faktörden meydana geldiği görülmektedir. Ölçeğin yapısal geçerliliğinin yanı sıra ölçek madeelerinin tutarlı olup olmadığının belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılmış; yapılan analiz sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Duygusal Tükenme Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Duygusal Tükenme Ölçeği	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Değerleri
Duygusal Tükenme Ölçeği	9	0,911

Tablo 4.6'ya göre duygusal tükenme ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır ($\alpha > 0,80$).

7.2.3. Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Yabancılaşma ölçeğine ilişkin maddelere ait korelasyon matrisi için elde edilen Determinant değeri, 9,056 olduğu için mevcut verilerin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. ($9,056 > 0,0001$). Yabancılaşma ölçeğinin uygunluğunun tespiti için 160 kişi ile yapılan pilot çalışmada KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi yapılmış, KMO değerinin 0,925 olduğu tespit edilmiştir. Barlett Küresellik değerinin ise 0,05 düzeyinden düşük olması ($p: 0,000$), değişkenler arasında faktör analizinin yapılabilecek düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ölçeğe ilişkin açıklanan toplam varyans ise %53,316'dır. Elde edilen sonuçlar ölçeğin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeğin açıklanan varyans oranı farklı kaynaklarda farklı oranlar üzerinden değerlendirilmekte ve bu değer oldukça yüksek olması beklenmektedir. Henson ve Roberts (2006), %52 ve üzerinde bir değer ölçek çalışmalarında sağlanması gerektiğini ifade etmektedir. Yapılan faktör analizine ve scree plot grafiğine göre ölçeğin tek boyutlu olduğu söylenebilir. Yapılan faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4.7.'de özetlenmiştir.

Tablo 4.7. Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	F1
1.Yaşamak için çalışan kişiler, yöneticileri tarafından çıkar amaçlı kullanılıyorlar.	,830
2.Neden çalıştığımı merak ediyorum.	,800

3.İş yaşamımın çoğu anlamsız aktivitelerle heba oluyor.	,789
4.Ne kadar sıkı çalıştığımın bir öneminin olmadığını, nasıl olsa hedeflerime asla ulaşamayacağımı düşünüyorum.	,785
5.İşimi büyük bir hevesle yapmayı hayal etmekte zorlanıyorum.	,781
6.İnsanların çok fazla çalışmasının bir önemi olmadığını, sadece çok az bir azınlığın (üst düzeyin) gerçekten istediklerini elde ettiğini düşünüyorum.	,780
7.İşimde en iyisini yapsam da bir şey değişmeyeceğini bildiğimden kendimi zorlamıyorum.	,734
8.İşimi sadece ücret almak için harcadığım zaman olarak gördüğümünden işimden keyif almıyorum.	,733
9.İnsanların, yaptıkları işlerin toplumun yararına olduğunu düşündüklerine inanmıyorum	,724
10.İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor.	,723
11.Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	,718
12.Yaptığım işin gerçekte ne önemi olduğunu sorguluyorum.	,712
13.Kurumumun genel işleyişinde rolümün katkısını göremiyorum.	,665
14.Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	,644
15.Kurumumun başarısında işimin katkısı olduğuna inanmıyorum.	,629
16.Yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum.	,589
KMO: ,925 F1: 1. Faktör Barlett Testi Chi Square/Ki Kare: 1714,568 Serbestlik Derecesi: 120 P= ,000 < 0,05 Açıklanan Toplam Varyans: 53,316 Determinant: 9,056E-7	

Tablo 4.7'ye göre, ilgili ölçeğin faktör analizi sonuçları incelendiğinde, faktör yüklerinin 0,589 ile 0,830 arasında değişen tek faktörden meydana geldiği görülmektedir.

387 kişi ile yapılan anket sonucuna göre KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi yapılmış, KMO değerinin 0,939 olduğu tespit edilmiştir. Barlett Küresellik değerinin ise 0,05 düzeyinden düşük olması ($p:0,000$), değişkenler arasında faktör analizinin yapılabilecek düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ölçeğe ilişkin açıklanan toplam varyans ise %49,652'dir. Ölçekte açıklanan varyans değeri ve açıklanamayan varyans değerinin birbirine oldukça yakın olması sebebiyle açıklanan toplam varyans kabul edilmiştir. Elde edilen sonuçlar ölçeğin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizine ve scree plot grafiğine göre ölçeğin tek boyutlu olduğu söylenebilir. Yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 4.8.'de özetlenmiştir.

Tablo 4.8. Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	F1
1.Yaşamak için çalışan kişiler, yöneticileri tarafından çıkar amaçlı kullanılıyorlar.	,544
2.Neden çalıştığımı merak ediyorum.	,743
3.İş yaşamımın çoğu anlamsız aktivitelerle heba oluyor.	,759
4.Ne kadar sıkı çalıştığımın bir öneminin olmadığını, nasıl olsa hedeflerime asla ulaşamayacağımı düşünüyorum.	,762
5.İşimi büyük bir hevesle yapmayı hayal etmekte zorlanıyorum.	,810
6.İnsanların çok fazla çalışmasının bir önemi olmadığını, sadece çok az bir azınlığın (üst düzeyin) gerçekten istediklerini elde ettiğini düşünüyorum.	,700
7.İşimde en iyisini yapsam da bir şey değişmeyeceğini bildiğimden kendimi zorlamıyorum.	,725
8.İşimi sadece ücret almak için harcadığım zaman olarak gördüğümünden işimden keyif almıyorum.	,715
9.İnsanların, yaptıkları işlerin toplumun yararına olduğunu düşündüklerine inanmıyorum	,633
10.İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor.	,610
11.Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	,740
12.Yaptığım işin gerçekte ne önemi olduğunu sorguluyorum.	,740
13.Kurumumun genel işleyişinde rolümün katkısını göremiyorum.	,629
14.Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	,807
15.Kurumumun başarısında işimin katkısı olduğuna inanmıyorum.	,568
16.Yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum.	,723

KMO: ,925

F1: 1. Faktör

Barlett Testi Chi Square/Ki Kare: 3533,511

Serbestlik Derecesi: 120

P= ,000 < 0,05

Açıklanan Toplam Varyans: 49,652

Determinant: 9,117E-5

İlgili ölçeğin faktör analizi sonuçları incelendiğinde, faktör yüklerinin 0,544 ile 0,810 arasında değişen tek faktörden meydana geldiği görülmektedir. Ayrıca yabancılaşma ölçeği güvenirlik analizine ilişkin veriler Tablo 4.9'da sunulmuştur.

Tablo 4.9. Yabancılaşma Ölçeği, Güvenirlik Analizi

Yabancılaşma Ölçeği/Uygulama	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Değerleri
Yabancılaşma Ölçeği (160 - pilot)	16	0,941
Yabancılaşma Ölçeği (387)	16	0,931

Tablolar incelendiğinde; yabancılaşma ölçeğinin hem pilot hem de asıl uygulama için yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır ($\alpha > 0,80$).

7.3. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo'da özetlenmiştir.

Tablo 4.10. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Kadro Kapsamı	N	Ort.	Std. Sapma	Min.	Max.
İş Güvencesizliği	Yök 33/A	185	2,5338	,86222	1,00	4,63
	Yök 50/D	202	3,5668	,85301	1,00	5,00
	Genel	387	3,0730	1,00012	1,00	5,00
Nicel İş Güvencesizliği	Yök 33/A	185	2,1770	1,09907	1,00	5,00
	Yök 50/D	202	3,8837	1,11082	1,00	5,00
	Genel	387	3,0678	1,39554	1,00	5,00
Nitel İş Güvencesizliği	Yök 33/A	185	2,8905	,88801	1,00	5,00
	Yök 50/D	202	3,2500	,88485	1,00	5,00

	Genel	387	3,0782	0,90329	1,00	5,00
Duygusal Tükenme	Yök 33/A	185	2,5459	,97060	1,00	5,00
	Yök 50/D	202	2,4637	1,03263	1,00	5,00
	Genel	387	2,5030	1,00301	1,00	5,00
Yabancılaşma	Yök 33/A	185	2,6632	,89401	1,00	5,00
	Yök 50/D	202	2,5557	,86445	1,00	5,00
	Genel	387	2,6071	0,87921	1,00	5,00

Tablo 4.10.'da görüldüğü üzere, katılımcıların tamamının iş güvencesizliği algılarının genel olarak ve boyutları itibarıyla orta düzey olduğu söylenebilir. Yapılan analiz sonucunda; katılımcıların duygusal tükenme düzeyleri ve yabancılaşma düzeylerinin de çok yüksek olmadığı, ortalamanın altında kaldığı tespit edilmiştir. Katılımcılar kadro kapsamlarına göre ayrı ayrı değerlendirildiğinde, 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algılarının ortalamanın üstünde olduğu; duygusal tükenme ve yabancılaşma düzeylerinin orta düzeyin altında olduğu söylenebilir. 33/a kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algıları, duygusal tükenme ve yabancılaşma düzeylerinin orta düzeyin altında olduğu görülmüştür.

7.4. Korelasyon Analizleri

Korelasyon analizi, eşit aralıklı ya da oranlı ölçeklerle ölçülen iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin olup olmadığının ortaya konmasına ve eğer ilişki var ise bu ilişkinin negatif yönlü mü, pozitif yönlü mü olduğunu ve ilişkinin düşük, orta, yüksek şeklinde düzeyini belirlemek amacıyla kullanılan analizdir (Yazıoğlu, Erdoğan, 2004). Korelasyon analizinde korelasyonun simgesi küçük "r" harfi ile gösterilmekte ve iki değişken +1 ile -1 arasında bir değer alabilmektedir (Seçer, 2017: 47).

Korelasyon katsayıları şöyle açıklanabilir (Gürbüz, Şahin, 2017: 260):

- $-1 \geq r \leq -0,7$: negatif yönlü kuvvetli ilişki,
- $-0,7 \geq r \leq -0,3$: negatif yönlü orta kuvvetli ilişki,
- $-0,3 \geq r \leq 0$: negatif yönlü zayıf ilişki,
- $0 \geq r \leq 0,3$: pozitif yönlü zayıf ilişki,
- $0,3 \geq r \leq 0,7$: pozitif yönlü orta kuvvetli ilişki,

- $0,7 \geq r \leq +1$: pozitif yönlü kuvvetli ilişki.

Araştırmanın bağımlı, bağımsız ve düzenleyici değişkenlerinin birbirleri ile ilişkilerini ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5
1. İş Güvencesizliği	1				
2. Nicel İG	0,919*	1			
3. Nitel İG	0,794*	0,491*	1		
4. Duygusal Tükenme	0,320*	0,208*	0,387*	1	
5. Yabancılaşma	0,408*	0,277*	0,474*	0,804*	1

N= 387 *p<0,01

Tablo 4.11. incelendiğinde, iş güvencesizliği genel puanları ile duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=.320$, $p<.01$). İş güvencesizliği boyutlarından nicel iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki varken; nitel iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki saptanmıştır. İş güvencesizliği genel puanları ile yabancılaşma puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü orta kuvvetli olduğu görülmüştür ($r=.408$, $p<.01$). İş güvencesizliğinin boyutlarından nicel iş güvencesizliği ile yabancılaşma arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki varken; nitel iş güvencesizliği ile yabancılaşma arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki saptanmıştır. Duygusal tükenme puanları ile yabancılaşma puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=.804$, $p<.01$). Yani duygusal tükenme arttıkça bireylerin yabancılaşma düzeyleri de artacaktır.

7.5. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Bu kısımda araştırmada farklılıkların analizine ilişkin olarak parametrik testlerden bağımsız “t testi” ve tek yönlü varyans analizi “ANOVA”dan faydalanılmıştır. Araştırmada geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde ise basit, çoklu ve hiyerarşik regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile

bu bağımlı değişken üzerinde etkili olduğu düşünülen bağımsız değişken ya da değişkenler arasındaki ilişkinin bir model üzerinde açıklanmasıdır. Regresyon analizi, değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisini ortaya koymaktadır. Basit regresyon analizi, bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenin etkisini ortaya koyarken, çoklu regresyon analizi bağımlı değişken üzerinde iki ya da daha fazla sayıda değişkenin etkisini ortaya koymaktadır. Hiyerarşik regresyon analizi ise bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni etkilediğinin bilindiği durumlarda kullanılmaktadır (Gürbüz, Şahin, 2017: 267-276).

7.5.1. İş Güvencesizliğinin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisi

İş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.12.'de gösterilmektedir.

Tablo 4.12. İş Güvencesizliğinin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme				
	B	Beta	t	p
Sabit	1,517		9,693	0,000
İş Güvencesizliği	0,321	0,320	6,629	0,000
R	0,320			
R²	0,102			
Düzeltilmiş R²	0,100			
F	43,939			
p	0,000			

Tablo 4.12 incelendiğinde, iş güvencesizliğinin duygusal tükenme ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir ($R=.32$, $R^2=.10$, $p<.01$). Buna göre iş güvencesizliği duygusal tükenmedeki toplam varyansın %10'unu açıklamaktadır. β (standardize edilmiş) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde iş güvencesizliğinin duygusal tükenmenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Bu sebeple “Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliğinin duygusal tükenmeleri üzerinde etkisi vardır” hipotezi, iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olması sebebi ile kabul edilmiştir.

7.5.2. İş Güvencesizliğinin Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi

İş güvencesizliğinin yabancılaşma üzerinde olan etkisinin incelenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.13.'de gösterilmektedir.

Tablo 4.13. İş Güvencesizliğinin Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Yabancılaşma				
	B	Beta	t	p
Sabit	1,506		11,393	0,000
İş Güvencesizliği	0,358	0,041	0,408	0,000
R	0,408			
R ²	0,166			
Düzeltilmiş R ²	0,164			
F	76,672			
p	0,000			

Tablo 4.13 incelendiğinde, iş güvencesizliğinin yabancılaşma ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur ($R=.40$, $R^2=.16$, $p<.01$). Buna göre iş güvencesizliği yabancılaşmadaki toplam varyansın %16'sını açıklamaktadır denilebilir. β (standardize edilmiş) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde iş güvencesizliğinin yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Bu sebeple “Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliğinin yabancılaşma üzerinde etkisi vardır” hipotezi, iş güvencesizliğinin yabancılaşma üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olması sebebi ile kabul edilmiştir.

7.5.3. Duygusal Tükenmenin Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi

Duygusal Tükenmenin yabancılaşma üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.14.'de gösterilmektedir.

Tablo 4.14. Duygusal Tükenmenin Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Yabancılaşma				
	B	Beta	t	p

Sabit	0,844		11,773	0,000
Duygusal Tükenme	0,704	0,027	26,453	0,000
R	0,804			
R²	0,646			
Düzeltilmiş R²	0,645			
F	701,526			
p	0,000			

Tablo 4.14 incelendiğinde, duygusal tükenmenin yabancılaşma ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur ($R=.80$, $R^2=.64$, $p<.01$). Buna göre, duygusal tükenme yabancılaşmadaki toplam varyansın %64'ünü açıklamaktadır. β (standardize edilmiş) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde duygusal tükenmenin yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Bu sebeple "Araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenmenin yabancılaşma üzerinde etkisi vardır" hipotezi, duygusal tükenmenin yabancılaşma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olması sebebiyle kabul edilmiştir.

7.5.4. İş Güvencesizliğinin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisinde Yabancılaşmanın Düzenleyici Rolü

İş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın düzenleyici rolü vardır, yani yabancılaşma algısının yüksek olduğu durumlarda iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisi daha yüksek olacaktır. Bu hipotezi test etmek için bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin geleneksel yöntemlerden daha güvenilir olduğu ve daha güvenilir sonuçlar verdiği vurgulanmaktadır (Hayes, 2018, Gürbüz 2019). Analizler, Hayes (2018) tarafından geliştirilen IBM SPSS ve SAS gibi istatistiksel analiz paket programları içine kurulan ve eklenti olarak bu programlarda çalışabilen "PROCESS" makro kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği seçilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan düzenleyicilik ve aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki (CI) değerlerin sıfır (0) değerini içine almaması gerekmektedir (Mackinnon vd aktaran: Gürbüz, 2019: 66). Regresyon analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 4.15.'de sunulmuştur.

Tablo 4.15. Düzenleyici Etkiyi Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları (N=387)

Değişkenler	b	S.H.	t	p
Sabit	2,5009	,0341	73,2566	0,0000
	[2,4338, 2,5680]			
İş Güvencesizliği (X)	-0,0082	,0372	-,2194	0,8265
	[-0,0814, 0,0650]			
Yabancılaşma (M)	0,9197	,0383	24,0002	0,0000
	[0,8443, 0,9950]			
X.M (etkileşimsel etki)	,0059	,0354	,1652	0,8688
	[-0,0638, 0,0755]			

Not: R= 0,8036, R²= 0,6458; SH: Standart Hata, b: standardize edilmemiş beta katsayıları, [] parantez içindeki değerler güven aralıkları

Tablo 4.15. incelendiğinde, regresyon analizine dâhil edilen tüm tahmin değişkenlerinin duygusal tükenme üzerindeki değişimin yaklaşık %64'ünü (R²= 0,6458) açıkladığı görülmektedir. Düzenleyici etki olup olmadığını anlamak için yapılan analizde yabancılaşmanın düzenleyici bir etkisinin olmadığı görülmüştür (b= 0,0059, %95 CI [-0,0638, 0,0755], t=0,1652, p>0,05). Burada p değeri 0,05'in üstünde olup; güven aralığına (CI) ait olan değerlerin sıfırı (0) içerdiği görülmektedir. Bu bulguların anlamı, araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeyinin artıp azalmasının iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde herhangi bir etkisi yoktur olarak açıklanabilir.

Tablo 4.16. Düzenleyici Değişkenin Farklı Değerlerine Göre Durumsal Etkiler Tablosu (Eğim Analizi)

Düzenleyici Değişkenin Farklı Değerlerine Göre Durumsal Etkiler Tablosu							
	Yabancılaşma	Etki	SH	t	p	LLCI	ULCI
Düşük	-0,8792	-,0133	,0392	-,3393	,7346	-,0905	,0638
Orta	0,0000	-,0082	,0372	-,2194	,8265	-,0814	,0650
Yüksek	0,8792	-,0030	,0563	-,0537	,9572	-,1138	,1077

Düzenleyici etkinin nasıl olduğunun ortaya konulması için tablodaki eğim analizi sonuçlarına bakılmalıdır. Tablo 4.16'ya göre düzenleyici değişken olan yabancılaşmanın düşük (-0,8792), orta (0,000) ve yüksek (0,8792) olduğu durumlarda

iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkilerinin anlamlı olup olmadığına ilişkin üç farklı regresyon istatistiği görülmektedir. Burada düzenleyici değişken olan yabancılaşma merkezileştiğinden ötürü:

- düşük değer merkezden -1 standart sapma uzaklığındaki değeri,
- orta değer 0'a yakın bir değeri,
- yüksek değer merkezden +1 standart sapma uzaklığındaki değeri temsil etmektedir (Gürbüz, 2019).

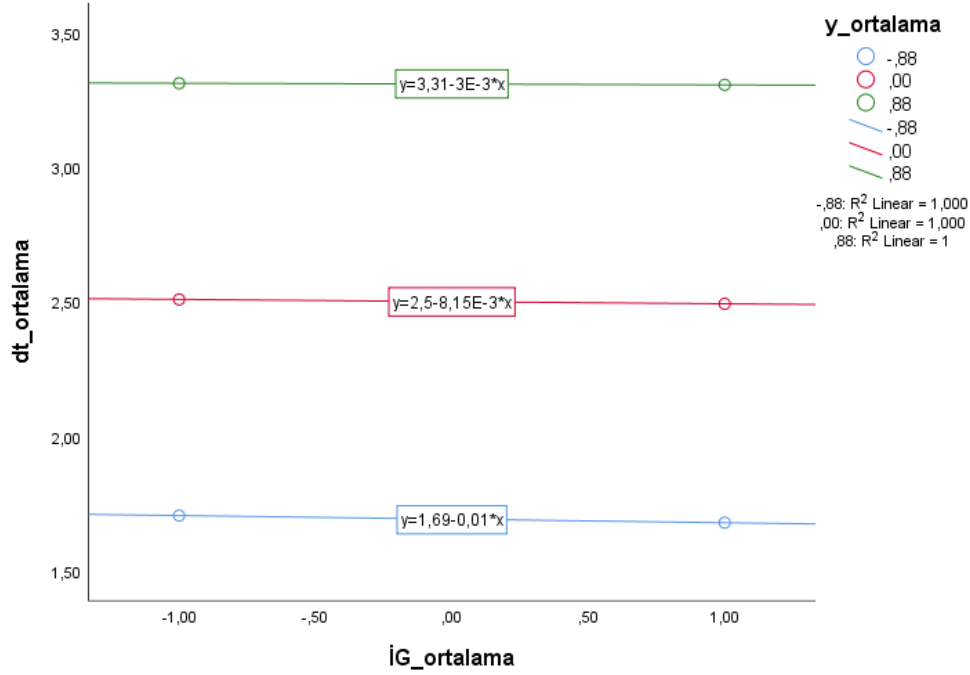
Bu üç farklı duruma göre regresyon sonuçlarına bakıldığında;

Yabancılaşmanın düşük olduğu durumda (-0,8792), iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı görülmüştür ($b = -0,0133$, %95 CI $[-0,0905, 0,0638]$, $t = -0,3393$ $p = 0,7346$).

Yabancılaşmanın orta olduğu durumda (0,0000), iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu görülmüştür ($b = -0,0082$, %95 CI $[-0,0814, 0,0650]$, $t = -0,2194$ $p = 0,8265$).

Yabancılaşmanın yüksek olduğu durumda (0,8792), iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı görülmüştür ($b = -0,0030$, %95 CI $[-0,1138, 0,1077]$, $t = -0,0537$ $p = 0,9572$).

Bu bulguların anlamı, araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeyinin artıp azalmasının iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde herhangi bir etkisi yoktur olarak yorumlanabilir. Düzenleyici değişkenin etkilerine dair grafik Şekil 1'de verilmektedir.



Şekil 4.2. Düzenleyici Değişken Etkilerinin Grafiksek Gösterimi.

Şekil 4.2.'deki grafikte X ekseninde “iş güvencesizliği”, Y ekseninde “duygusal tükenme” yer almaktadır. Düzenleyici değişken olan yabancılaşmaya ait düşük, orta ve yüksek değerlerin iş güvencesizliği ve duygusal tükenme üzerindeki etkileri farklı renklerle grafikte gösterilmektedir. Görüldüğü üzere düzenleyici değişken olan yabancılaşmanın düşük, orta ve yüksek olduğu tüm durumlarda çizgi düzdür, yani anlamlı değildir. Bu sonuçlar eğim analizindeki sonuçlarla da örtüşmektedir. Bu nedenle “Araştırma görevlilerinin yaşamış olduğu iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın düzenleyici rolü vardır” hipotezi reddedilmiştir.

7.5.5. İş Güvencesizliğinin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisinde Yabancılaşmanın Aracı Rolü

İş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın aracı rolü vardır, bu hipotezi test etmek için bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin geleneksel yöntemlerde daha güvenilir olduğu belirtilmektedir (Hayes, 2018, Gürbüz 2019). Analizler Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS gibi istatistiksel analiz paket programları içine kurulan "PROCESS" makro analiz kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği seçilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki

analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki (CI) değerlerin sıfır (0) değerini içine almaması gerekmektedir (Mackinnon vd aktaran: Gürbüz, 2019: 66). Buna göre gerçekleştirilen aracılık testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4.17. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (N= 387)

Sonuç Değişkenleri						
	M (Yabancılaşma)			Y (Duygusal tükenme)		
Tahmin Değişkenleri		b	S.H.		b	S.H.
X (İş güvencesizliği)	a	0,3583	0,0409	c'	-0,0089	0,0334
M (Yabancılaşma)	-	-	-	b	0,9208	0,0379
Sabit	im	1,5062	0,1322	iy	0,1298	0,1138
		R ² =0,1661			R ² =0,6457	
		F (1;381)=76,6715; p<0,001			F(2;384)=349,9525; p<0,001	

Not: SH: Standart Hata, b: Standardize edilmemiş beta katsayıları, X: İş Güvencesizliği (Bağımsız Değişken), Y: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken), M: Yabancılaşma (Aracı Değişken), a: X'in M'ye etkisi, b: M'nin Y'ye etkisi, c': X'in Y'ye doğrudan etkisi

Tablo 4.17 incelendiğinde; iş güvencesizliğinin, yabancılaşmayı (a yolu) anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir (b= 0,3583, %95 CI [0,2778, 0,4387], t=8,7562, p< 0,001). b (standardize olmayan beta) değerinin anlamlı olduğu, p değerinin 0,001'den küçük olduğu, güven aralığına (CI) ait değerin 0 (sıfır) değerini kapsamadığı görülmüştür. İş güvencesizliği, yabancılaşmadaki değişimin yaklaşık % 16'sını (R²=0,1661) açıklamaktadır. Yine tabloda yabancılaşmanın, duygusal tükenmeyi (b yolu) anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir (b= 0 ,9208, %95 CI [0 ,8462, 0, 9954], t= 24,2667, p< 0,001). İş güvencesizliğinin ise duygusal tükenme (c' yolu) üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir (b= -0 ,0089, %95 CI [0 -,0745, 0, 0567], t= -0,2667, p=0,7898). İş güvencesizliği ve yabancılaşma, duygusal tükenmedeki değişimin yaklaşık %64'ünü (R²=0,6457) açıklamaktadır. Yabancılaşmanın olmadığı durumda iş güvencesizliğinin duygusal tükenme (c yolu) üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (b= 0,3210, %95 CI [0,2258, 0,4162], t= 6,6286, p<0,001).

Tablo 4.18. X'in Y üzerindeki Dolaylı Etkileri

X'in Y üzerindeki dolaylı etkisi

	Etki	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
M	0,3299	0,0389	0,2581	0,4086

Tablo 4.18’de iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerinde dolaylı etkisinin olup olmadığını gösteren dolaylı etki (indirect effect) değeri, bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıkları ile rapor haline getirilmiştir. Tabloya göre, iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, bu sebeple yabancılaşmanın iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmektedir ($b = 0,3299$, %95 CI [0,2581, 0,4086]). Dolaylı etki değeri (0,3299), iki araştırma görevlisinden iş güvencesizliği algısının diğerinden bir birim yüksek olan araştırma görevlisinin, duygusal tükenme düzeyinin 0,3299 birim daha yüksek olduğu söylenebilir. Yani, iş güvencesizliği algısı yüksek olan araştırma görevlisinin yabancılaşma düzeyinin yüksek olduğu ve yabancılaşma düzeyi yüksek olan araştırma görevlisinin duygusal tükenme düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.19. X’in Y üzerindeki Tam ve Kısmi Standardize Etki Büyüklüğü

X’in Y üzerindeki Tam Standardize Etkisi				
	Etki	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
M	0,3289	0,0364	0,2579	0,3987
X’in Y üzerindeki Kısmi Standardize Etkisi				
	Etki	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
M	0,3289	0,0347	0,2611	0,3958

Son olarak Tablo 4.19’da X’in Y üzerindeki tam ve kısmi standardize etki büyüklükleri verilmiştir. Buna göre her iki etki büyüklüğündeki güven aralıkları 0 (sıfır) değerini kapsamadığı için anlamlıdır. Tam standardize etki büyüklüğü 0,3289, kısmi standardize etki büyüklüğü ise, 0,3289’dur.

Etki büyüklüğü yorumlanırken:

- $K^2=0,01$ ’e yakın ise düşük bir etkiden bahsedilir;
- $K^2=0,09$ ’a yakın ise orta bir etkiden bahsedilir;
- $K^2=0,25$ ’e yakın ise yüksek bir etki olduğu söylenebilir (Preacher, Kelley, 2011: 107).

Bu sebeple test edilen modelde yabancılaşmanın yüksek bir aracılık etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Böylelikle “Araştırma görevlilerinin yaşamış olduğu iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın aracı rolü vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

7.6. İş Güvencesizliğinin Demografik Özelliklere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu kısmında iş güvencesizliğinin çeşitli demografik değişkenler açısından (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü, çalışma süreleri) farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan analiz sonuçları paylaşılacaktır. Bu kapsamda parametrik testlerden olan “t testi” ve tek yönlü varyans analizi “ANOVA” yapılmıştır.

7.6.1. İş Güvencesizliğinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği algısının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “t testi” yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 4.20’de gösterilmektedir.

Tablo 4.20. İş Güvencesizliğinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Cinsiyet	N	Ortalama (X)	Std. S. (S.s.)
İş güvencesizliği (genel)	Kadın	215	3,1308	0,93180
	Erkek	172	3,0007	1,07788
Nicel İş Güvencesizliği	Kadın	215	3,1488	1,36928
	Erkek	172	2,9666	1,42476
Nitel İş Güvencesizliği	Kadın	215	3,1128	0,84576
	Erkek	172	3,0349	0,97120

Yapılan “t testi” sonuçları aşağıdaki Tablo 4.21’de sunulmuştur.

Tablo 4.21: İş Güvencesizliğinin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

		Levene Testi		t testi	
		F	P	t	p
İş güvencesizliği (genel)	Eşit varyans	4,763	0,030	0,759	0,449
	Eşit olmayan varyans			0,771	0,441*
Nicel İş Güvencesizliği	Eşit varyans	,600	0,439	1,245	0,214*
	Eşit olmayan varyans			1,239	0,216
Nitel İş Güvencesizliği	Eşit varyans	4,179	0,042	0,886	0,376
	Eşit olmayan varyans			0,872	0,384*

Tablo 4.21.'de iş güvencesizliğinin genel olarak cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($t_{387}=0,771$, $p>.05$). İş güvencesizliğinin boyutlarına bakıldığında, nicel iş güvencesizliği ($P=0,214$) ve nitel iş güvencesizliğinin de cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ($p=0,384$). Bu durum, iş güvencesizliği algısının kadın ya da erkek olma durumuna göre herhangi bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

7.6.2. İş Güvencesizliğinin Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği algısının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için "t testi" yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.22'de gösterilmektedir.

Tablo 4.22. İş Güvencesizliğinin Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. S.
İş güvencesizliği (genel)	Evli	154	2,9042	1,02996
	Bekar	232	3,1853	,96803
Nicel İş Güvencesizliği	Evli	154	2,7987	1,42946
	Bekar	232	3,2500	1,34740
Nitel İş Güvencesizliği	Evli	154	3,0097	,88510

	Bekar	232	3,1207	,91523
--	-------	-----	--------	--------

Yapılan “t testi” sonuçları aşağıda Tablo 4.23’de sunulmuştur.

Tablo 4.23. İş Güvencesizliğinin Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

		Levene Testi		t testi	
		F	P	t	p
İş güvencesizliği (genel)	Eşit varyans	1,498	0,222	-2,723	0,007*
	Eşit olmayan varyans			-2,689	0,008
Nicel İş Güvencesizliği	Eşit varyans	1,980	0,160	-3,145	0,002*
	Eşit olmayan varyans			-3,107	0,002
Nitel İş Güvencesizliği	Eşit varyans	0,203	0,652	-1,182	0,238*
	Eşit olmayan varyans			-1,190	0,235

Tablo 4.23 incelendiğinde, iş güvencesizliğinin genel olarak medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t_{387}=-2,723$, $p<.05$). Buna göre, bekar olan araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algısının evli araştırma görevlilerine göre genellikle daha yüksek olduğu söylenebilir ($3,1853>2,9042$). Yine, nicel iş güvencesizliğinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p=0,002<0,05$) ve bekarların nicel iş güvencesizliği algısının evlilerden yüksek olduğu ifade edilebilir ($3,2500>2,7987$). İş güvencesizliği boyutlarından nitel iş güvencesizliğinin ise medeni duruma göre farklılaşmadığı görülmüştür ($p=0,238>0,05$).

7.6.3. İş Güvencesizliğinin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği algısının yaşa göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “t testi” yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 4.24’de gösterilmektedir.

Tablo 4.24. İş Güvencesizliğinin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Yaş	N	Ortalama	Std. S.
İş güvencesizliği (genel)	30 yaş altı	202	3,2649	,90170
	30 yaş üstü	185	2,8635	1,06096
Nicel İş Güvencesizliği	30 yaş altı	202	3,4468	1,29362
	30 yaş üstü	185	2,6541	1,38800
Nitel İş Güvencesizliği	30 yaş altı	202	3,0829	,84251
	30 yaş üstü	185	3,0730	,96759

Yapılan “t testi” sonuçları aşağıda Tablo 4.25’te sunulmuştur.

Tablo 4.25. İş Güvencesizliğinin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

		Levene Testi		t testi	
		F	P	t	p
İş güvencesizliği (genel)	Eşit varyans	9,223	,003	4,020	,000
	Eşit olmayan varyans			3,992	,000*
Nicel İş Güvencesizliği	Eşit varyans	2,261	,133	5,815	,000*
	Eşit olmayan varyans			5,797	,000
Nitel İş Güvencesizliği	Eşit varyans	3,415	,065	,108	,914*
	Eşit olmayan varyans			,107	,915

Tablo 4.25 incelendiğinde, iş güvencesizliğinin genel olarak yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür ($t_{387}=3,992$, $p<.05$). Buna göre, 30 yaş altı araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algılarının 30 yaş üstü araştırma görevlilerine kıyasla genel olarak daha yüksek olduğu söylenebilir ($3,2649>2,8635$). İş güvencesizliğinin boyutları açısından bakıldığında, nicel iş güvencesizliğinin yaşa göre anlamlı şekilde farklılaştığı ($p=0,00<0,05$); bu farklılaşmaya bakıldığında 30 yaş altı araştırma görevlilerinin nicel iş güvencesizliği algısının 30 yaş üstü araştırma görevlilerine kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür ($3,4468 > 2,6541$). İş güvencesizliğinin diğer boyutu olan nitel iş güvencesizliğinin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($p=,914 > 0,05$).

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği algısının yaşa göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($t_{387}=3,992$, $p<.05$).

7.6.4. İş Güvencesizliğinin Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği algısının eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “t testi” yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 4.26’fs gösterilmektedir.

Tablo 4.26. İş Güvencesizliğinin Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Std. S.
İş güvencesizliği (genel)	Yüksek Lisans Mezunları ve Devam Edenler	65	3,3500	,80985
	Doktora Mezunları ve Devam Edenler	322	3,0171	1,02633
Nicel İş Güvencesizliği	Yüksek Lisans Mezunları ve Devam Edenler	65	3,5500	1,22091
	Doktora Mezunları ve Devam Edenler	322	2,9705	1,40977
Nitel İş Güvencesizliği	Yüksek Lisans Mezunları ve Devam Edenler	65	3,1500	,84525
	Doktora Mezunları ve Devam Edenler	322	3,0637	,91512

Yapılan “t testi” sonuçları aşağıda Tablo 4.27’de sunulmuştur.

Tablo 4.27. İş Güvencesizliğinin Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

		Levene Testi		t testi	
		F	P	t	p
İş güvencesizliği (genel)	Eşit varyans	6,415	,012	2,464	,014
	Eşit olmayan varyans			2,880	,005
Nicel İş Güvencesizliği	Eşit varyans	5,749	,017	3,088	,002
	Eşit olmayan varyans			3,397	,001
Nitel İş Güvencesizliği	Eşit varyans	,488	,485	,702	,483
	Eşit olmayan varyans			,741	,461

Tablo 4.27. incelendiğinde, iş güvencesizliğinin genel olarak eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür ($t_{387}=2,880$, $p<.05$). Buna göre, yüksek lisans mezunu ve devam eden araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algılarının doktora mezunu ve devam eden araştırma görevlilerine kıyasla genel olarak daha yüksek olduğu söylenebilir ($3,3500 > 3,0171$). İş güvencesizliğinin boyutları açısından bakıldığında, nicel iş güvencesizliğinin eğitim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür ($p=0,001<0,05$). Bu farklılaşmaya bakıldığında; yüksek lisans mezunu ve devam eden araştırma görevlilerinin doktora mezunu ve devam eden araştırma görevlilerine kıyasla nicel iş güvencesizliği algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($3,5500 > 2,9705$). İş güvencesizliğinin diğer boyutu olan nitel iş güvencesizliğinin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($p=,483 > 0,05$).

7.6.5. İş Güvencesizliğinin Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği algısının kadro türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “t testi” yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 4.28’de gösterilmektedir.

Tablo 4.28. İş Güvencesizliğinin Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Kadro Kapsamı	N	Ortalama	Std. S.
İş güvencesizliği (genel)	YÖK 33/A	185	2,5338	,86222
	YÖK 50/D	202	3,5668	,85301
Nicel İş Güvencesizliği	YÖK 33/A	185	2,1770	1,09907
	YÖK 50/D	202	3,8837	1,11082
Nitel İş Güvencesizliği	YÖK 33/A	185	2,8905	,88801
	YÖK 50/D	202	3,2500	,88485

Yapılan “t testi” sonuçları aşağıda Tablo 4.29’da sunulmuştur.

Tablo 4.29. İş Güvencesizliğinin Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

	Levene Testi	t testi
--	--------------	---------

		F	P	t	p
İş güvencesizliği (genel)	Eşit varyans	,230	,632	-11,839	,000
	Eşit olmayan varyans			-11,834	,000
Nicel İş Güvencesizliği	Eşit varyans	,286	,593	-15,174	,000
	Eşit olmayan varyans			-15,181	,000
Nitel İş Güvencesizliği	Eşit varyans	,038	,845	-3,985	,000
	Eşit olmayan varyans			-3,985	,000

Tablo 4.29. incelendiğinde, iş güvencesizliğinin genel olarak ve boyutları itibarıyla kadro türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür ($t_{387}=-11,839$, $p<.05$). Bu fark incelendiğinde, YÖK 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin YÖK 33/a kapsamında çalışan araştırma görevlilerine kıyasla iş güvencesizliği algılarının daha yüksek olduğu ifade edilebilir ($3,5668>2,5338$). İş güvencesizliğinin boyutları itibarıyla; nicel iş güvencesizliği algısının YÖK 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlilerin ortalamalarının YÖK 33/a kapsamında çalışan araştırma görevlilerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($3,8837>2,1770$). Son olarak iş güvencesizliğinin nitel boyutunda da benzer şekilde YÖK 50/d kadro türünde çalışan araştırma görevlilerin ortalamalarının YÖK 33/a kapsamında çalışan araştırma görevlilerine kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır ($3,2500>2,8905$). Yani YÖK 50/d kadro türünde çalışan araştırma görevlilerinin daha yüksek iş güvencesizliği algısı yaşadığı görülmüştür.

7.6.6. İş Güvencesizliğinin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği algısının çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “ANOVA testi” yapılmıştır. Analize ilişkin homojenlik sonuçları aşağıda Tablo 4.30.’de gösterilmektedir.

Tablo 4.30. İş Güvencesizliğinin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Homojenlik Testi

	Levene	df1	df2	p
İş güvencesizliği (genel)	2,009	2	384	,136

Nicel İş Güvencesizliği	1,201	2	384	,302
Nitel İş Güvencesizliği	,989	2	384	,373

Yapılan “levene testine” göre elde edilen p değerinin 0,05’ten büyük olduğu görülmüştür. Bu durumda grup varyanslarının eşit olduğu ve ANOVA için gerekli şartın sağlandığı söylenebilir. ANOVA analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4.31’de verilmiştir.

Tablo 4.31. İş Güvencesizliğinin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve ANOVA

	Tanımlayıcı İst.				ANOVA	
	Çalışma Süreleri	N	Ort	Std. S.	F	p
İş güvencesizliği (genel)	4 yıldan az	191	3,2199	,93078	10,906	,000
	4-7 yıl arası	107	3,1612	1,00968		
	7 yıldan fazla	89	2,6517	1,02620		
Nicel İş Güvencesizliği	4 yıldan az	191	3,4018	1,32182	17,441	,000
	4-7 yıl arası	107	3,0374	1,39988		
	7 yıldan fazla	89	2,3876	1,30232		
Nitel İş Güvencesizliği	4 yıldan az	191	3,0380	,85813	4,515	,012
	4-7 yıl arası	107	3,2850	,90233		
	7 yıldan fazla	89	2,9157	,96232		

Tablo 4.31’ de yer verilen analiz sonuçlarına göre, araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algısı hem genel ($F_{387}=10,906$, $p<.05$) hem de nicel ($F_{387}=17,441$, $p<.05$) ve nitel ($F_{387}=4,515$, $p<.05$) boyutları itibariyle çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunun ortaya konması için, Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi yapılmış ve ilgili testin sonuçları Tablo 4.32’de özetlenmiştir.

Tablo 4.32. İş Güvencesizliği Çalışma Sürelerine Göre Gösterdiği Farklar “Tukey Testi”

						%95 Güven Aralığı	
	(I) Kaç Yıldır Bu Görevi Yapıyorsunuz	(J) Kaç Yıldır Bu Görevi Yapıyorsunuz	Ort. Farkı	Std. E.	P	Alt Sınır	Üst Sınır
İG Genel	4 yıldan az	7 yıldan fazla	,56821	,12518	,000	,2737	,8627
	4-7 yıl arası	7 yıldan fazla	,50953	,13993	,001	,1803	,8388
İG Nicel	4 yıldan az	7 yıldan fazla	1,01419	,17191	,000	,6097	1,4187
	4-7 yıl arası	7 yıldan fazla	,64974	,19216	,002	,1976	1,1019
İG Nitel	4-7 yıl arası	7 yıldan fazla	,36932	,12842	,012	,0672	,6715

Yapılan “Tukey Testi” sonuçlarına göre iş güvencesizliği genel ve boyutları itibari ile çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Buna göre iş güvencesizliğinin genel olarak hangi gruplar arasında farklılaştığına bakmak gerekirse; çalışma süresi bakımından 4 yıldan az ve 7 yıldan fazla çalışan araştırma görevlileri arasında; 4-7 yıl arası çalışan araştırma görevlileri ile 7 yıldan fazla çalışan araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir ($p<0,05$). 4 yıldan az çalışan araştırma görevlilerinde iş güvencesizliği genel algısının ortalamasının 7 yıldan fazla çalışan araştırma görevlilerine kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır ($3,2199>2,6517$). Çalışma kapsamında, 4-7 yıl arası çalışan araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği genel algısının 7 yıl ve üzeri çalışan araştırma görevlilerine kıyasla daha yüksek olduğu ortaya konmuştur ($3,1612>2,6517$).

İş güvencesizliğinin boyutları kapsamında bakıldığında hem nicel hem de nitel iş güvencesizliğinin çalışma sürelerine göre farklılaştığı görülmüştür ($p<0,05$). Farklılığa bakıldığında ise nicel iş güvencesizliğinde, 4 yıldan az çalışan araştırma görevlileri ile 7 yıldan fazla süredir çalışan araştırma görevlileri arasında; 4-7 yıl arası çalışan araştırma görevlileri ile 7 yıldan fazla süredir çalışan araştırma görevlileri ile arasında farklılıklar görülmüştür. Buna göre 4 yıldan az çalışan araştırma görevlilerinin 7 yıldan fazla çalışan araştırma görevlilerine kıyasla daha yüksek oranda nicel iş güvencesizliği algısı yaşadığı söylenebilir ($3,4018>2,3876$). Benzer şekilde 4-7 yıl arası çalışan araştırma görevlilerinin 7 yıldan fazla çalışan araştırma görevlilerine kıyasla nicel iş güvencesizliği algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($3,0374>2,3876$).

İş güvencesizliğinin nitel boyutunda ise, 4-7 yıl arası çalışan araştırma görevlileri ile 7 yıldan fazla süredir çalışan araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır ($p < 0,05$). Buna göre, 4-7 yıl arası çalışan araştırma görevlilerinin 7 yıldan uzun süredir çalışan araştırma görevlilerine kıyasla nitel iş güvencesizliği algısı daha yüksektir ($3,2850 > 2,9157$).

7.6.7. Duygusal Tükenmenin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenme düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “t testi” yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 4.33’de gösterilmektedir.

Tablo 4.33. Duygusal Tükenmenin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. S.
Duygusal Tükenme	Kadın	215	2,5695	1,03631
	Erkek	172	2,4199	,95625

Yapılan “t testi” sonuçları aşağıda Tablo 4.34’te sunulmuştur.

Tablo 4.34. Duygusal Tükenmenin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

		Levene Testi		t testi	
		F	P	t	p
Duygusal Tükenme	Eşit varyans	0,984	0,322	1,460	0,145
	Eşit olmayan varyans			1,473	0,141

Tablo 4.34. incelendiğinde, duygusal tükenmenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($t_{387} = -1,460$, $p > .05$). Bu durum, duygusal tükenme düzeyinin kadın ya da erkek olma durumuna göre herhangi bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

7.6.8. Duygusal Tükenmenin Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenme düzeylerinin medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “t testi” yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistik Tablo 4.35’de sunulmuştur.

Tablo 4.35. Duygusal Tükenmenin Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. S.
Duygusal Tükenme	Evli	155	2,4918	1,05925
	Bekâr	232	2,5105	,96588

Yapılan “t testi” sonuçları aşağıda Tablo 4.36’da sunulmuştur.

Tablo 4.36. Duygusal Tükenmenin Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

		Levene Testi		t testi	
		F	P	t	p
Duygusal Tükenme	Eşit varyans	1,917	0,167	-,180	0,857
	Eşit olmayan varyans			-,177	0,860

Tablo 4.36. incelendiğinde, duygusal tükenmenin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($t_{387}=-0,180$, $p>.05$). Bu durumda, araştırma görevlilerinin duygusal tükenme düzeylerinin evli ya da bekâr olmaya göre herhangi bir farklılık göstermediği ifade edilebilir.

7.6.9. Duygusal Tükenmenin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenme düzeylerinin yaşa göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “t testi” yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 4.37.’de gösterilmektedir.

Tablo 4.37. Duygusal Tükenmenin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Yaş	N	Ortalama	Std. S.
Duygusal Tükenme	30 yaş altı	202	2,4433	,99517
	30 yaş üstü	185	2,5682	1,01017

Yapılan “t testi” sonuçları aşağıda Tablo 4.38’de sunulmuştur.

Tablo 4.38. Duygusal Tükenmenin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

		Levene Testi		t testi	
		F	P	t	p
Duygusal Tükenme	Eşit varyans	,735	0,392	-1,224	0,222
	Eşit olmayan varyans			-1,223	0,222

Tablo 4.38. incelendiğinde, duygusal tükenmenin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{387}=-1,224$, $p>.05$). Buna göre, yaşın araştırma görevlilerinin duygusal tükenme düzeylerini etkilemediği söylenebilir.

7.6.10. Duygusal Tükenmenin Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenme düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “t testi” yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıda Tablo 4.39’da gösterilmektedir.

Tablo 4.39. Duygusal Tükenmenin Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Std. S.
Duygusal Tükenme	Yüksek Lisans Mezunları ve Devam Edenler	65	2,3744	1,09318
	Doktora Mezunları ve Devam Edenler	322	2,5290	,98359

Yapılan “t testi” sonuçları aşağıda Tablo 4.40’da sunulmuştur.

Tablo 4.40. Duygusal Tükenmenin Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

		Levene Testi		t testi	
		F	P	t	p
Duygusal Tükenme	Eşit varyans	1,732	0,189	-1,134	0,257
	Eşit olmayan varyans			-1,057	0,293

Tablo 4.40. incelendiğinde, duygusal tükenmenin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($t_{387}=-1,134$, $p>.05$). Bu durum, araştırma görevlilerinin duygusal tükenme düzeyinin yüksek lisans ya da doktora yapmalarına göre herhangi bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

7.6.11. Duygusal Tükenmenin Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenme düzeylerinin kadro türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “t testi” yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıda Tablo 4.41’de gösterilmektedir.

Tablo 4.41. Duygusal Tükenmenin Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Kadro Kapsamı	N	Ortalama	Std. S.
Duygusal Tükenme	YÖK 33/A	185	2,5459	,97060
	YÖK 50/D	202	2,4637	1,03263

Yapılan “t testi” sonuçları aşağıda Tablo 4.42’de sunulmuştur.

Tablo 4.42. Duygusal Tükenmenin Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

	Levene Testi	t testi
--	---------------------	----------------

		F	P	t	p
Duygusal Tükenme	Eşit varyans	,792	0,374	,805	0,421
	Eşit olmayan varyans			,808	0,420

Tablo 4.42. incelendiğinde, duygusal tükenmenin kadro türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($t_{387}=,805$, $p>.05$). Bu durumda, araştırma görevlilerinin duygusal tükenme düzeyinin YÖK 33/a ya da YÖK 50/d kapsamında çalışmalarına göre herhangi bir farklılık göstermediği ortaya konmuştur.

7.6.12. Duygusal Tükenmenin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenme düzeylerinin çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “ANOVA testi” yapılmıştır. Analize ilişkin homojenlik sonuçları aşağıda Tablo 4.43’de gösterilmektedir.

Tablo 4.43. Duygusal Tükenmenin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Homojenlik Testi

	Levene	df1	df2	p
Duygusal Tükenme	,144	2	384	,866

Yapılan “levene testine” göre elde edilen p değerinin 0,05’ten büyük olduğu görülmüştür. Bu durumda grup varyanslarının eşit olduğu ve ANOVA için gerekli şartların sağlandığı söylenebilir. ANOVA analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4.43’de verilmiştir.

Tablo 4.44. Duygusal Tükenmenin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve ANOVA

	Tanımlayıcı İst.				ANOVA	
	Çalışma Süreleri	N	Ort	Std. S.	F	p
	4 yıldan az	191	2,3467	,99453	6,916	,001

Duygusal Tükenme	4-7 yıl arası	107	2,7902	,99173		
	7 yıldan fazla	89	2,4931	,96907		

Tablo 4.44’de gösterilen analiz sonuçlarına göre, araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenme düzeyleri çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{387}=6,916$, $p<.05$). Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunun ortaya konması için, Post Hoc Tukey testi yapılmış ve ilgili testin sonuçları aşağıdaki Tablo 4.45’de özetlenmiştir.

Tablo 4.45. Duygusal Tükenmenin Çalışma Sürelerine Göre Gösterdiği Farklar
“Tukey Testi”

						%95 Güven Aralığı	
	(I) Kaç Yıldır Bu Görevi Yapıyorsunuz	(J) Kaç Yıldır Bu Görevi Yapıyorsunuz	Ort. Farkı	Std. E.	P	Alt Sınır	Üst Sınır
Duygusal Tükenme	4-7 yıl arası	4 yıldan az	,44353	,11930	,001	,1628	,7242

Yapılan “Tukey Testi” sonuçlarına göre araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenme düzeyleri çalışma süresine göre farklılık göstermiştir ($p=0,001<0,05$). Bu farklılığa bakıldığında; duygusal tükenme, 4-7 yıl arası çalışan araştırma görevlileri ile 4 yıldan az süredir çalışan araştırma görevlileri arasında görülmüştür. 4-7 yıl arası çalışan araştırma görevlilerinin duygusal tükenme düzeylerinin 4 yıldan az süredir çalışan araştırma görevlilerine kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır ($2,7902>2,3467$).

7.6.13. Yabancılaşmanın Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “t testi” yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 4.46’da gösterilmektedir.

Tablo 4.46. Yabancılaşmanın Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. S.
Yabancılaşma	Kadın	215	2,5802	,88759
	Erkek	172	2,6406	,87003

Yapılan “t testi” sonuçları, Tablo 4.47’de sunulmuştur.

Tablo 4.47. Yabancılaşmanın Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

		Levene Testi		t testi	
		F	P	t	p
Yabancılaşma	Eşit varyans	0,280	0,597	-0,671	0,503
	Eşit olmayan varyans			-0,672	0,502

Tablo 4.47 incelendiğinde, yabancılaşmanın cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($t_{387}=-0,671$, $p>.05$). Bu durum, yabancılaşma düzeyinin kadın ya da erkek olma durumuna göre herhangi bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

7.6.14. Yabancılaşmanın Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeylerinin medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “t testi” yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 4.48.’de gösterilmektedir.

Tablo 4.48. Yabancılaşmanın Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. S.
Yabancılaşma	Evli	155	2,5815	,91253
	Bekâr	232	2,6242	,85779

Yapılan “t testi” sonuçları Tablo 4.49’da sunulmuştur.

Tablo 4.49. Yabancılaşmanın Medeni Duruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

	Levene Testi	t testi
--	--------------	---------

		F	P	t	p
Yabancılaşma	Eşit varyans	0,775	0,379	-0,468	0,640
	Eşit olmayan varyans			-0,462	0,644

Tablo 4.49. incelendiğinde, yabancılaşmanın medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($t_{387}=-0,468$, $p>.05$). Bu durumda, araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeyinin evli ya da bekâr olmaya göre herhangi bir farklılık göstermediği ortaya konmuştur.

7.6.15. Yabancılaşmanın Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeylerinin yaşa göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “t testi” yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.50’de gösterilmektedir.

Tablo 4.50. Yabancılaşmanın Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Yaş	N	Ortalama	Std. S.
Yabancılaşma	30 yaş altı	202	2,5826	,87841
	30 yaş üstü	185	2,6338	,88168

Yapılan “t testi” sonuçları aşağıda Tablo 4.51’te sunulmuştur.

Tablo 4.51. Yabancılaşmanın Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

		Levene Testi		t testi	
		F	P	t	p
Yabancılaşma	Eşit varyans	,099	,753	-,571	,568
	Eşit olmayan varyans			-,571	,568

Tablo 4.51 incelendiğinde, yabancılaşmanın yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($t_{387}=-,571$, $p>.05$). Bu durumda, araştırma görevlilerinin

yabancılaşma düzeyinin yaşa göre herhangi bir farklılık göstermediği ortaya konmuştur.

7.6.16. Yabancılaşmanın Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “t testi” yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 4.52’de gösterilmektedir.

Tablo 4.52. Yabancılaşmanın Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Std. S.
Yabancılaşma	Yüksek Lisans Mezunları ve Devam Edenler	65	2,5010	,87462
	Doktora Mezunları ve Devam Edenler	322	2,6285	,87993

Yapılan “t testi” sonuçları aşağıda Tablo 4.53’de sunulmuştur.

Tablo 4.53. Yabancılaşmanın Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

		Levene Testi		t testi	
		F	P	t	p
Yabancılaşma	Eşit varyans	0,276	0,600	-1,067	0,287
	Eşit olmayan varyans			-1,071	0,287

Tablo 4.53 incelendiğinde, yabancılaşmanın eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($t_{387}=-1,067$, $p>.05$). Bu durum, araştırma görevlilerinin yabancılaşma düzeyinin yüksek lisans ya da doktora yapmalarına göre herhangi bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

7.6.17. Yabancılaşmanın Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeylerinin kadro türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “t testi” yapılmıştır. Analize ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 4.54’de gösterilmektedir.

Tablo 4.54. Yabancılaşmanın Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Ortalamalar

	Kadro Kapsamı	N	Ortalama	Std. S.
Yabancılaşma	YÖK 33/A	185	2,6632	,89401
	YÖK 50/D	202	2,5557	,86445

Yapılan “t testi” sonuçları aşağıda Tablo 4.55’de sunulmuştur.

Tablo 4.55. Yabancılaşmanın Kadro Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin “T-Testi” Sonuçları

		Levene Testi		t testi	
		F	P	t	p
Yabancılaşma	Eşit varyans	0,023	0,879	1,202	0,230
	Eşit olmayan varyans			1,200	0,231

Tablo 4.55. incelendiğinde, yabancılaşmanın kadro türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($t_{387}=-1,202$, $p>.05$). Bu durumda, araştırma görevlilerinin yabancılaşma düzeyinin Yök 33/a ya da YÖK 50/d kapsamında çalışmalarına göre herhangi bir farklılık göstermediği ortaya konmuştur.

7.6.18. Yabancılaşmanın Üniversitedeki Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeylerinin çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması için “ANOVA testi” yapılmıştır. Analize ilişkin homojenlik sonuçları aşağıdaki Tablo 4.56’da gösterilmektedir.

Tablo 4.56. Yabancılaşmanın Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Homojenlik Testi

	Levene	df1	df2	p
Yabancılaşma	,031	2	384	,969

Yapılan “levene testi”ne göre elde edilen p değerinin 0,05’ten büyük olduğu görülmüştür. Bu durumda, grup varyanslarının eşit olduğu ve ANOVA için gerekli şartın sağlandığı söylenebilir. ANOVA analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4.57’de verilmiştir.

Tablo 4.57. Yabancılaşmanın Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve ANOVA

	Tanımlayıcı İst.				ANOVA	
	Çalışma Süreleri	N	Ort	Std. S.	F	p
Duygusal Tükenme	4 yıldan az	191	2,5239	,86483	2,190	0,113
	4-7 yıl arası	107	2,7447	,87593		
	7 yıldan fazla	89	2,6201	,90189		

Tablo 4.57’de gösterilen analiz sonuçlarına göre; araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeyleri, çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($F_{387}=2,190$, $p>.05$).

Hipotez Testleri ile İlgili Bulguların Özeti

Araştırma kapsamında hipotezlerin test edilmesi amacıyla regresyon analizleri ve bağımsız grupların testi için t testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır.

H1. “Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliğinin duygusal tükenmeleri üzerinde etkisi vardır.” hipotezini test etmek için basit regresyon analizi yapılmış ve yapılan analiz sonucunda iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır ve H1 hipotezi kabul edilmiştir.

H2. “Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliğinin yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.” hipotezini test etmek için basit regresyon analizi yapılmış ve

yapılan analiz sonucunda iş güvencesizliğinin yabancılaşma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır ve H2 hipotezi kabul edilmiştir.

H3. “Araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenmenin yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.” hipotezini test etmek için basit regresyon analizi yapılmış ve yapılan analiz sonucunda duygusal tükenmenin yabancılaşma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır ve H3 hipotezi kabul edilmiştir.

H4. “Araştırma görevlilerinin yaşamış olduğu iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın düzenleyici rolü vardır.” hipotezini test etmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmış ve yapılan analiz sonucunda iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın düzenleyici bir etkisinin olmadığı ortaya konmuştur. Yani, yapılan analizde, yabancılaşmanın; iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisini anlamlı bir şekilde artırmadığı tespit edilmiş ve H4 hipotezi reddedilmiştir.

H5. “Araştırma görevlilerinin yaşamış olduğu iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın aracı rolü vardır.” hipotezini test etmek için Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın aracı etkisinin olduğu ortaya konmuştur ve H5 hipotezi kabul edilmiştir.

H6. “Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği algısı kategorik verilere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü, çalışılan süre) göre anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezini test etmek için bağımsız gruplarda t testi ve ANOVA analizi yapılmıştır ve yapılan analiz sonuçlarına göre iş güvencesizliği düzeylerinin; sadece cinsiyete göre farklılaşmadığı; medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü ve çalışılan süreye göre de anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Bu nedenle H6 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

H7. “Araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenme düzeyleri kategorik verilere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü, çalışılan süre) göre anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezini test etmek için bağımsız gruplarda t testi ve ANOVA analizi yapılmış ve yapılan analiz sonuçlarına göre duygusal tükenme düzeylerinin; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türüne göre

farklılaşmadığı; yalnızca çalışılan süreye göre farklılaştığı saptanmıştır. Bu nedenle H7 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

H8. “Araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeyleri kategorik verilere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü, çalışılan süre) göre anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezini test etmek için bağımsız gruplarda t testi ve ANOVA analizi yapılmış ve yapılan analiz sonuçlarında yabancılaşma düzeylerinin; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü, çalışılan süreye göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Bu nedenle H8 hipotezi reddedilmiştir. Hipotezlere ilişkin sonuçlar aşağıdaki Tablo 4.58’de özetlenmiştir:

Tablo 4.58. Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

Hipotezler	Kabul/Red
H1. Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliğinin duygusal tükenmeleri üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H2. Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliğinin yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H3. Araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenmenin yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H4. Araştırma görevlilerinin yaşamış olduğu iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın düzenleyici rolü vardır.	Red
H5. Araştırma görevlilerinin yaşamış olduğu iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın aracı rolü vardır.	Kabul
H6. Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği algısı kategorik verilere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü, çalışılan süre) göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H7. Araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenme düzeyleri kategorik verilere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü, çalışılan süre) göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H8. Araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeyleri kategorik verilere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü, çalışılan süre) göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Red

SONUÇ

Güvencesizlik küresel düzeyde ortaya çıkan tüm sektörleri ciddi şekilde etkileyen bir unsurdur. Yalnızca özel sektör personelini değil, kamu sektörü personelini de etkileyen, akademide 2547 sayılı Kanun'un 50/d maddesine göre atanan ve bu kapsamda çalışan araştırma görevlileri güvencesizlikten en çok etkilenen gruplar arasındadır. Üniversitelerde akademik personel atamalarında farklılıklar söz konusudur. Kanunun 50/d maddesine göre ve 33/a maddesine göre atanan araştırma görevlileri bu çalışma kapsamında ele alınmıştır. İki grup için süreç birbirinden farklı işlemektedir. 50/d maddesine göre atanan araştırma görevlilerin doktora bitiminde görev süreleri dolduktan sonra üniversitede devam edip etmeyeceği belirsizdir. Doktora sonrası üniversitede açılan yeni bir kadro ile akademik hayatları devam edebileceği gibi, kadro açılmadığı takdirde görev süreleri sonrasında işlerini kaybetmeleri durumuyla karşı karşıyadırlar. Literatürde doktoralı işsizler olarak anılan bu grubun yaşadığı zorlu süreç, tüm yaşamlarını etkilemektedir.

Bu ampirik çalışmada araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları iş güvencesizliği algısının duygusal tükenme ve yabancılaşma ile ilişkisine bakılmıştır. Araştırma kapsamında Türkiye'nin en büyük metropolitan şehri olan İstanbul'daki devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinden veriler toplanmış, toplanan veriler doğrultusunda önemli sonuçlara varılmıştır. İş güvencesizliği literatürde nicel ve nitel olmak üzere iki boyutlu bir kavramdır. Nicel iş güvencesizliği bireyin işin sürekliliği ile ilgili içinde bulundukları durumu ifade ederken; nitel iş güvencesizliği ise bireyin kişisel düzeyde görevine devam edip etmeyeceği ile ilgili ortaya çıkan risk boyutudur.

Bu kapsamda, yapılan bu çalışmada, literatürde daha önce karşılaşılmamış olan iş güvencesizliği, duygusal tükenme ve yabancılaşma ilişkisinin varlığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Bunun yanı sıra iş güvencesizliğinin, duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın düzenleyici veya aracı etkisinin olup olmadığının ortaya konması araştırmanın diğer bir amacıdır. Ayrıca demografik özelliklerin iş güvencesizliği, duygusal tükenme ve yabancılaşma değişkenleri açısından bir farklılık yaratıp yaratmayacağının ortaya konması da çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır.

387 araştırma görevlisi üzerinde yapılan çalışma sonucunda, araştırma görevlilerinin genel olarak iş güvencesizliğine verdikleri önemin puan ortalamasına bakıldığında Ort=3,073 olduğu görülmüştür. İş güvencesizliği boyutlarıyla ele alındığında araştırma görevlilerinin nicel iş güvencesizliği puan ortalamasının Ort=3,067 nitel iş güvencesizliği puan ortalamasının Ort=3,078 olduğu saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin duygusal tükenmelerine yönelik ortalamalarının Ort=2,503 yabancılaşmalarına yönelik ortalamalarının ise Ort= 2,607 olduğu görülmüştür.

Araştırmada iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye bakılmış, 387 araştırma görevlisi üzerinde yapılan araştırma sonucunda, araştırma görevlilerinin genel iş güvencesizliği algısı ile duygusal tükenme düzeyleri arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür. İş güvencesizliği ile yabancılaşma arasındaki ilişkiye bakıldığında, yine pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. Son olarak duygusal tükenme ve yabancılaşma arasındaki ilişkiye bakılmış ve pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları iş güvencesizliği algısının duygusal tükenmeye etkisinde yabancılaşmanın düzenleyici rolünün ortaya konması için yapılan analizin sonuçları şu şekildedir: İş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerinde orta düzeyde anlamlı bir etkisi olduğu, iş güvencesizliğinin yabancılaşma üzerinde orta düzeyde anlamlı bir etkisi olduğu, duygusal tükenmenin yabancılaşma üzerinde yüksek düzeyde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın düzenleyici rolüne bakıldığında, yabancılaşmanın düzenleyici bir rol oynamadığı görülmüştür. Yani araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeylerinin artıp azalmasının iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde herhangi bir rolünün olmadığı söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları iş güvencesizliği algısının duygusal tükenmeye etkisinde yabancılaşmanın aracı rolünün ortaya konması için yapılan analizin sonuçlarına göre; yabancılaşmanın modelde yüksek aracılık etkisinin olduğu görülmüştür. Yani, iş güvencesizliği algısı yüksek olan araştırma görevlisinin yabancılaşma düzeyinin yüksek olduğu ve yabancılaşma düzeyi yüksek olan araştırma görevlisinin duygusal tükenme düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği algısının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan analizin sonuçlarına göre, iş güvencesizliğinin medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü ve çalışılan süreye göre farklılık gösterdiği, ancak cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Araştırmada iş güvencesizliğinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Literatürde cinsiyet ve iş güvencesizliği ilgili çeşitli bulgular söz konudur. Yapılan çalışmalarda erkeklerin kadınlara kıyasla daha çok iş güvencesizliği yaşadığı tespit edilmiştir (Rosenblatt vd., 1999; Kinnunen vd., 1999; Poyraz ve Kama, 2008; Dede, 2017). Bunun aksine kadınların erkeklere kıyasla iş güvencesizliği algısının yüksek olduğu çalışmalar da literatürde karşımıza çıkmaktadır (Kinnunen vd., 2000; Naswall ve De Witte, 2003; Sümer vd., 2013). Bunun yanında literatürde araştırma bulgusunu destekleyen sonuçlara rastlamak mümkündür; Naswall ve De Witte (2003), Dumlupınar (2016), Valibayova (2018). Araştırmalar yapılan sektöre göre farklı sonuçlar göstermektedir. Akademisyenler üzerinde yapılan çalışmalarda karşılaşılan sonuç; iş güvencesizliğinin cinsiyete göre farklılaşmadığıdır (Valibayova, 2018; Akpolat, 2019). Bu durum kadın erkek fark etmeksizin tüm araştırma görevlilerinin doktora sonrası yaşayacakları belirsiz durum sebebiyle orta düzeyde iş güvencesizliği algısı yaşadığını göstermektedir, şeklinde yorumlanabilir. Bir diğer değişken olan medeni duruma bakıldığında:

Araştırmada iş güvencesizliğinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre bekar olan araştırma görevlilerinin evli araştırma görevlilerine kıyasla iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bu durumun tam tersi olarak evlilerin iş güvencesizliği algısının bekarlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür (Johnson vd., 1992). Bu durum geleneksel aile yapısından kaynaklanabileceği gibi çocuk sahibi olma ve tek maaşla geçim derdinin tek kişide olması şeklinde yorumlanabilir. Fakat çalışma bulguları bu durumun tam tersini vermiştir. Bu açıdan, elde edilen sonuç beklenen bir sonuç değildir. İlerleyen çalışmalarda bu durum derinlemesine incelenebilir. Bununla birlikte literatürde medeni durum ile iş güvencesizliği arasında herhangi bir farklılığın bulunmadığı çalışmalar da vardır (Akpolat, 2019). Demografik değişkenlerden yaşa bakıldığında:

Araştırmada iş güvencesizliğinin yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre 30 yaş altı araştırma görevlilerinin 30 yaş üstü araştırma

görevlilerine kıyasla iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde araştırma bulgusunu destekleyecek çalışmalar bulunmaktadır (Kinnunen vd., 2014; Pedraza ve Bustillo, 2007; Karacaoğlu, 2015). Bu durum; göreve yeni başlayan genç araştırma görevlilerinin kanunun 50/d maddesine göre alınması sebebiyle, doktora sonrası yaşayacakları belirsizlik ve güvencesizlik hissiyatından kaynaklanmaktadır, şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca yapılan çalışmalarda orta yaş üstü bireylerin gençlere kıyasla daha fazla iş güvencesizliği hissettikleri görülmüştür (Van Vuuren vd., 1991; Kinnunen ve Natti 1994; Mohr, 2000; Naswall ve De Witte, 2003;). Son olarak; yaş ve iş güvencesizliği algısı arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığı çalışmalar da, literatürde mevcuttur (Hellgren ve Sverke, 2003; Ruvio ve Rosenblatt, 1999; Valibova, 2018).

Demografik değişkenlerden eğitim düzeyine ilişkin sonuç şu şekildedir: Araştırmada iş güvencesizliğinin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre, yüksek lisans mezunu ve devam eden araştırma görevlilerinin doktora mezunu ve devam eden araştırma görevlilerine kıyasla genel olarak iş güvencesizliği algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Literatürde araştırma bulgusunu destekleyecek çalışmalar bulunmaktadır. Naswall ve De Witte'nin (2003), Vuuren ve arkadaşlarının (1991) yapmış oldukları çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin, kendilerini güvende hissettikleri ve iş güvencesizliği algısı yaşamadıkları ortaya konmuştur. Bu çalışmaların tam aksine eğitim düzeyi arttıkça iş güvencesizliğinin de artacağını ortaya koyan çalışmalar da literatürde mevcuttur (Roskies ve Guerin, 1990; Probst, 1998). Eğitim düzeyi yükselen işgörenin iş bilgisine, becerisine, donanımına, yeteneklerine, yetkinliklerine güvenerek kendini güvende hissedip, düşük iş güvencesizliği algısına sahip olabileceği; eğitimi düzeyi yüksek olmasına rağmen iş güvencesizliği algısı yaşayan işgörenin ise istihdam seçeneklerinin kısıtlı olmasından dolayı kendilerini güvende hissetmedikleri düşünülmektedir (Dede, 2017: 21).

Demografik değişkenlerden bir diğeri olan kadro türü olup; araştırmada iş güvencesizliğinin kadro türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre Yök 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin YÖK 33/a kapsamında çalışan araştırma görevlilerine kıyasla iş güvencesizliği algılarının daha yüksek olduğu ifade edilebilir. İlgili çalışmada farkındalık yaratılmak istenen asıl konu, kadro türüne göre araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği olup; literatürde bu

bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Özkal, 2010; Çolak, 2014; Afşar, 2015; Galibova, 2018; Akpolat, 2019; Bakır ve Eroğlu, 2019). Bu durum 50/d'li araştırma görevlilerinin doktora sonrası kadro endişesi ve hatta işsiz kalma endişesi ile hayata dair korkularından kaynaklanmaktadır, şeklinde yorumlanabilir.

Son olarak; araştırmada iş güvencesizliğinin demografik değişkenlerden çalışılan süreye göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre, 7 yıldan fazla süredir çalışan araştırma görevlilerinin 4 yıldan az ve 4-7 yıl arası çalışan araştırma görevlilerine kıyasla iş güvencesizliği algılarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durum, çalışma süresi 7 yıldan fazla olan araştırma görevlilerinin çoğunluğunun 33/a'ya geçirilmesi sebebiyle iş güvencesizliğine ilişkin korku ve algılarının diğer araştırma görevlilerine kıyasla daha düşük olması sebebiyledir şeklinde yorumlanabilir. Literatürde iş güvencesizliği algısının kıdem arttıkça arttığı yönünde çalışmalar da mevcuttur (Çolak, 2014; Valibayova, 2018; Akpolat, 2019).

Araştırma görevlilerinin yaşadığı duygusal tükenmenin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan analizin sonuçları; duygusal tükenmenin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü değişkenlerine göre farklılaşmadığını; yalnızca çalışılan süreye göre farklılaştığını göstermektedir.

Araştırmada duygusal tükenmenin cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür. Literatürde cinsiyet ve tükenmişlikle ilgili çeşitli bulgular söz konusudur. Örmən (1993), Ergin (1995), Pines (1997), Lackritz'in (2004), Budak ve Sürvegil (2005), Charkabi vd., (2013); Karahan vd., (2011); çalışmalarında tükenmişlik düzeyinin kadınlarda erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aksine Girgin ve Baysal, (2005), Polatçı vd., (2007); Sezgin ve Kılınç, (2012); çalışmalarında erkeklerin tükenmişlik düzeylerinin kadınlardan daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanında, literatürde, araştırma bulgusunu destekleyen sonuçlara da rastlanmıştır. (Maslach ve Jackson 1981; Bilici vd., 1998; Özdemir vd., 2003; Gündüz, 2004; Şanlı, 2006; Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007; Ardınç ve Polatçı, 2007; Merecz ve Andysz 2014).

Araştırmada duygusal tükenmenin medeni duruma göre farklılaşmadığı görülmüştür. Literatürde medeni durum ve tükenmişlikle ilgili çeşitli bulgular söz konusudur. Maslach ve Jackson, (1981), Lee ve Ashforth, (1996) Akgemci vd., (2007),

Ganiyusufoğlu (2011), Taşlıyan vd., (2014) tarafından yapılan çalışmalar, bekar akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin evli akademisyenlere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, literatürde araştırma bulgusunu destekleyen sonuçlara da rastalanmıştır. Budak ve Sürvegil (2005), Konakay (2010), akademisyenlerde duygusal tükenme ile medeni durum değişkeni arasında herhangi bir farklılaşma olmadığını ortaya koymuşlardır.

Araştırmada duygusal tükenmenin yaş değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Literatürde yaş ve tükenmişlikle ilgili çeşitli bulgular söz konudur. Güllüce ve Kaygın (2013), İraz ve Ganiyusufoğlu (2011), çalışmalarında duygusal tükenme ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanısıra, literatürde araştırma bulgusunu destekleyen sonuçlara da rastlanmıştır. (Can vd., 2010; Bezuidenhout ve Cilliers , 2011; Mete vd., 2015; Nart, 2015).

Araştırmada duygusal tükenmenin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı görülmüştür. İlgili literatürde çalışmalarının çoğunda; akademisyenlerin eğitim durumlarından ziyade unvanlarında bir farklılık olup olmadığına bakılmış olup, tükenmişliğin en çok kariyer yolunun başlarında olan araştırma görevlilerinde olduğu tespit edilmiştir (Ergin 1995; Tümkeya 2007; Akgemci vd., 2007; Ardıç ve Polatçı, 2008; İraz ve Ganiyusufoğlu 2011). Budak ve Sürvegil (2005), tükenmişliğin her boyutunun akademik unvana göre farklılaştığını ortaya koymuştur. Bazı çalışmalarda tükenmişlik ile unvan arasında herhangi bir farklılaşma tespit edilememiştir (Çavuş vd., 2007; Sağlam, 2008).

Araştırmada duygusal tükenmenin kadro türüne göre farklılaşmadığı görülmüştür. Burada 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin yaşadıkları duygusal tükenmenin daha yüksek olması beklenirken, herhangi bir farklılık görülmemiştir. Bu kapsamda; araştırma görevlilerinin kadro türü fark etmeksizin orta düzeyde bir tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir. Bunun sebebi olarak, tüm araştırma görevlilerinin doktora sonrası kadro bulmak için ne kadar süre bekleyeceklerini bilmemeleri gösterilebilir.

Araştırmada, duygusal tükenmenin çalışılan süreye göre farklılaştığı görülmüştür. Bu farklılığa bakıldığında; 4-7 yıl arası çalışan araştırma görevlilerinin duygusal tükenme düzeylerinin, 4 yıldan az süredir çalışan araştırma görevlilerine kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum, doktora süresinin sonlarına

gelen araştırma görevlilerinin, duygusal tükenme düzeylerinin de arttığını göstermektedir, şeklinde yorumlanabilir. Tükenmişlik ve çalışma yılı arasındaki ilişkiye bakılan çalışmalarda; tükenmişliğin çoğunlukla akademik kariyerin ilk beş yılında daha fazla olduğu ifade edilmektedir (Ergin, 1992; Denizoğlu vd., 2005; Arıncı ve Polatçı, 2008, Başarer, Başarer, 2019).

Araştırma görevlilerinin yaşadıkları yabancılaşma düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan analizin sonuçlarına göre, yabancılaşmanın cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kadro türü, çalışılan süre gibi değişkenlere göre farklılaşmadığı saptanmıştır.

İlgili literatür incelendiğinde, yapılan çalışmaların akademisyenlerin maruz kaldıkları şartlar dolayısıyla yabancılaşma yaşadıklarını ortaya koyduğu görülmektedir (Güneri, 2010; Turhan, 2007; Halaçoğlu, 2008; Kesen, 2016; Aydın ve Özeren 2019; Kılınç ve Çepni 2019). Bununla birlikte, tüm akademisyenler arasında en yüksek yabancılaşma düzeyinin araştırma görevlilerine ait olduğunu saptayan çalışmalar da görülmüştür (Çivilidağ, 2015). Demografik özelliklere ilişkin araştırma bulgularına bakıldığında, değişkenlerin hiçbirinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Araştırma bulgusuna göre yabancılaşmanın cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür. Literatürde araştırma bulgusunu destekleyecek çalışmalar da görülmüştür (Elma, 2003; Çalışır, 2006; Halaçoğlu, 2008; Güneri, 2010; Kesen, 2016; Zengin ve Kaygın, 2016). Bu durum hem erkek hem de kadın akademisyenlerin orta düzeyde yabancılaştıklarını göstermektedir, şeklinde yorumlanabilir. Bu durumun aksine, literatürde bulgularla çelişen çalışmalar da mevcuttur (Salihoğlu, 2014; Çivilidağ, 2015; Sarı, 2018). Çalışır (2006), Çevik (2009), Günsal (2010), Kurtulmuş ve Yiğit (2016) erkeklerin yabancılaşma düzeylerinin kadınlara kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Aslan (2008), Kınık (2010), Boz (2014), Akpolat ve Oğuz (2015) ise, araştırmalarında, kadınların yabancılaşma düzeylerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırma bulgusu; yabancılaşmanın medeni duruma göre farklılaşmadığını göstermektedir. Literatürde araştırma bulgusunu destekleyecek çalışmalar da görülmüştür (Akpolat, Oğuz, 2015). Aksine yabancılaşmanın medeni duruma göre farklılaştığı çalışmalar da literatürde mevcuttur (Halaçoğlu, 2008). Bu durum, hem evli

hem de bekar akademisyenlerin orta düzeyde yabancılaştıklarını göstermektedir, şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma bulgusu; yabancılaşmanın yaşa göre farklılaşmadığını göstermektedir. Literatürde araştırma bulgusunu destekleyecek çalışmalar bulunmaktadır (Halaçoğlu, 2008; Kesen, 2016). Bu durum hem 30 yaş altı hem de 30 yaş üstü akademisyenlerin orta düzeyde yabancılaştıklarını göstermektedir, şeklinde yorumlanabilir. Bu durumun aksine yabancılaşmanın yaşa göre farklılaştığı çalışmalar da literatürde görülmüştür (Güneri, 2010).

Araştırma bulgusu; yabancılaşmanın eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını göstermektedir. Literatürde araştırma bulgusunu destekleyecek çalışmalar mevcuttur (Halaçoğlu, 2008; Kesen, 2016). Bu durumun hem yüksek lisans hem de doktora yapan akademisyenlerin orta düzeyde yabancılaştıklarını göstermektedir, şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma bulgusu; yabancılaşmanın kadro türüne göre farklılaşmadığını göstermektedir. Literatürde araştırma bulgusunu destekleyecek çalışmalar bulunmaktadır (Kesen, 2016; Güven Sarı, 2018). Bu durum hem 33/a kapsamında çalışan hem de 50/d kapsamında çalışan akademisyenlerin orta düzeyde yabancılaştıklarını göstermektedir, şeklinde yorumlanabilir. Bu durumun aksine yabancılaşmanın kadro türüne - unvana göre farklılaştığı çalışmalar da bulunmaktadır (Halaçoğlu, 2008; Güneri, 2010; Çivilidağ, 2015).

Araştırma bulgusu; yabancılaşmanın çalışılan süreye göre farklılaşmadığını göstermektedir. Literatürde araştırma bulgusunu destekleyecek çalışmalara da rastlanmıştır (Fusillo, 1994; Halaçoğlu, 2008; Şirin, 2009; Eryılmaz, 2010; Emir, 2012; Kesen, 2016). Bunun; 4 yıldan az, 4-7 yıl arası ve 7 yıldan fazla çalışan akademisyenlerin tamamının orta düzeyde yabancılaştıkları anlamına geldiği söylenebilir. Literatürde, bu durumun tam tersine işaret eden, bulgularla çelişen çalışmalar da görülmüştür. Güven Sarı (2018); kıdemi 5 yıldan fazla olan akademisyenlerin yabancılaşma düzeylerinin kıdemi 5 yıl altı olan akademisyenlere kıyasla daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Benzer şekilde Kılıç (2009), Gülören (2011), Yumuk (2011) tarafından yürütülmüş olan çalışmalar da, yabancılaşma düzeylerinin çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir.

1. ÖNERİLER

1.1. Uygulayıcılara Öneriler

İş güvencesizliği kavramı her alanda olduğu gibi akademik kurumlarda da akademisyenlerin karşı karşıya kaldığı bir sorundur. Araştırma, görülebileceği gibi, iş güvencesizliğinin duygusal tükenme ve yabancılaşma ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç göz önüne alındığında, iş güvencesizliği yaşayan bireylerin süreç içerisinde duygusal tükenmişlik yaşadıkları ve yabancılaşmanın bu etkide aracı rol oynadığı görülmüştür. Bu sonuç yalnız birey bazında değil, örgüt bazında da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Uzun bir süre boyunca bilim insanı olma yolunda üniversitelerde eğitimlerine emek verilen araştırma görevlileri, kadro bulamadıkları takdirde verilen tüm emekler boşa gidecek ve bir kayıp haline geleceklerdir. Araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları iş güvencesizliği sebebiyle kuruma bağlılığın azalması, stres ve gerilimin artması, yayınların yarım kalması, yapılan yayınlara yeteri düzeyde odaklanamama gibi sorunlarla karşı karşıya kalınabilir. Aynı zamanda, geleceğe ilişkin belirsizlik yaşayan araştırma görevlilerinin karamsarlığa düşmesi de olası bir sonuç olarak karşımıza çıkacaktır. Araştırma görevlilerinin kadro türlerine göre; çalışma koşulları, performansları, kariyerleri, saygınlıkları birbirinden farklılaşmaktadır. Yapılan çalışmada 50/d kadrosunda iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Uzun süre fedakârlık gerektiren bir süreçten geçen 50/d'li araştırma görevlileri, süreç bitiminde kadro bulamadıklarında bilim insanlığı kariyerlerinin başlangıcında olumsuz durumlar yaşayabilecek ve hatta kariyerlerinden temelli vazgeçebileceklerdir.

Doktora süreci oldukça ağır bir süreç olup, bu süreçte araştırma görevlilerinin hem savunmaya hazırlık yapıp hem yeni kadro araştırması yapmaları oldukça zor olacaktır. Nitekim hem doktora süreci hem yeni kadro arayışı araştırma görevlilerine yük üstüne yük bindirecek, akademiden ve hayattan yabancılaşmalarına neden olabilecektir. Bu süreçte doktora savunmasının mutluluğunu yaşayamadan atılma endişesi içersine giren araştırma görevlileri kendilerini bir duygu karmaşasının içinde bulacaklardır. Yaşanılan bu endişe ve korku araştırma görevlilerinin duygusal tükenmelerine yol açacaktır. Verilen emeklerin boşa gitmemesi ve kendilerini daha güvende hissetmeleri için, araştırma görevlilerine doktora bitiminde çalışılan üniversitede altı aydan bir yıla kadar süre verilerek yeni kadro bulmalarına müsaade edilmelidir. Bu süre zarfında maaş kesintisi yapılmamalıdır. Araştırma görevlilerine

Çalışılan niversitede kadro verilmele dahi evre üniversitelerde kadro bulana kadar müsaade edilmesi yaşayacakları olumsuz hal ve duygularının azalmasında etkili olacaktır. Doktora bitiminde yeni kadro bulmasına olanak tanınan araştırma görevlileri hem ağır geçen doktora süreçlerinden sonra nefes alabilecek hem de kendilerine uygun kadro için daha geniş çaplı araştırma yapabileceklerdir. Bununla birlikte araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları iş güvencesizliğine ilişkin farkındalık oluşturulabilir. İleride yapılacak olan çalışmalarla, konuya ilişkin yayın sayısı artırılabilir. Bir başka çözüm ise doktora bitiminde araştırma görevlilerinin performanslarına göre akademik kurumda çalışma hayatlarına devam edileceğinin garanti edilmesi, iş güvencesizliği algısından kurtulup, kendilerini işlerine daha iyi verebilmelerini sağlayacaktır. İş güvencesizliği algısı 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlilerinde olduğu gibi 33/a kapsamında çalışan araştırma görevlilerinde de saptanmıştır. Bunun sebebi 33/a kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin de doktora sonrası çalışılan niversitede Dr. Öğretim Üyesi kadrosu bulamayıp uzun süre Arş. Gör. Dr. olarak çalışmalarındandır. Bu bağlamda üniversitelerdeki tüm araştırma görevlilerinin eşit şartlara sahip olmasının ve üniversitelerdeki norm kadrolarının artırılmasının, iş güvencesizliği algısının azaltılmasında etkili olacağı düşünülmektedir.

Güvencesiz çalışmanın gün geçtikçe arttığı şu günlerde, araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları iş güvencesizliği çok mühim bir sorundur. Bu sorunun nasıl giderileceğine yönelik hangi yol ve yöntemlerin izlenmesi gerektiği, ilgili kurumlarca ivedilikle gündeme alınmalıdır.

1.2. Araştırmacılarla Öneriler

Bu tez çalışmasının araştırma kısmında, İstanbul'daki devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan 387 araştırma görevlisinden elde edilen veriler kullanılmıştır. Gelecek alışmalar, farklı bölgelerde farklı üniversitelerde yapılabilir. Bunun yanında sadece devlet niversitesinde yapılan bu çalışma, vakıf üniversitelerinde de yürütülebilir ve elde edilen sonuçlar karşılaştırılabilir. Bu çalışmanın örneklem büyüklüğü, tabakalı örneklem yoluyla belirlenmiş olup; sonraki çalışmalarda farklı yöntemlere başvurularak örneklem büyüklüğü artırılabilir. Bu tez çalışmasında nicel verilerden yararlanılmıştır; ileride yapılacak olan araştırmalarda nitel çalışma yürütülerek; çalışmalar arasında karşılaştırma yapılması mümkün kılınabilir. Bu tez çalışmasında demografik değişkenlerden; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi,

kadro türü ve çalışma süresine bakılmış olup; sonraki çalışmalarda bakılacak demografik özellikler farklılaştırılabilir. Bu tez çalışması, üniversitelerdeki fakültelerin tamamında görev yapan araştırma görevlilerine gönderilmiştir. Sonraki çalışmalarda fakülte bazlı, ayrı ayrı çalışılabilir. Bu çalışmada iş güvencesizliği ile ilişkili olabilecek; duygusal tükenme ve yabancılaşma değişkenleri ile çalışılmış; sonraki çalışmalarda başka değişkenlerin düzenleyicilik veya aracılık etkisine bakılabilir.

KAYNAKÇA

- ABOAGYE, S., E. NKETIAH-AMPONSAH, 2016 : "The Implication of Economic Growth, Industrialization and Urbanization on Energy Intensity in Sub-Saharan Africa", **Journal of Applied Economics & Business Research**, 6/4, 297-301.
- ADKINS, C. L., J. D. WERBEL, J. L. FARH, 2001 : "A field study of job insecurity during a financial crisis", **Group & Organization Management**, 26/4, 463-483.
- AFŞAR, S. T., 2015b : "Akademisyenlerin Çalışma Yaşam Kalitesini Hacettepe Üniversitesi Üzerinden Okumak", **Eğitim Bilim Toplum Dergisi**, 13/50, 134-173.
- AIKEN, L. R., 1999 : **Personality Assessment Methods And Practice**, 3rd Rev., Hogrefe & Huber Publishers.
- AKGEMCI, T., A. ÖĞÜT, A. M. T. DEMİRSEL, 2007 : "Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi IIBF Örneği", **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, ss. 25-27.
- AKIN, A., M. A. HAMEDOĞLU, Ç. KAYA, 2013 : "Turkish Version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and Reliability Study", **Journal of European Education**, 3/2, pp. 11-16.
- AKINCI, Z., 2002 : "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", **Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2/4.
- AKPOLAT, T., 2019 : "Esnek Ve İş Güvencesiz Çalışmanın Okul Ve Ortaokul Öğretmenlerinde Araştırma Görevlileri Üzerindeki Etkileri: Duygusal Emek Ve Karakter Aşınması Bağlamında Bir İnceleme".
- AKPOLAT, T., E. OĞUZ, 2015 : "İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi", **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 11/3, 947-971.
- AKTUĞ, İ. Y., A. SUSUR, S. KESKİN, Y. BALCI, G. SEBER, 2006 : "Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri", **Osmangazi Tıp Dergisi**, 28/2, 91-101.
- DE BOTTON, A., 2005 : **Statü Endişesi**, Çev. Ahu Sıla Bayer, 2. bs., İstanbul, Sel Yayıncılık, s. 7.

- AMEEN, E.C., C. JACKSON, W.R. PASEWARK, J.R. STRAWSER, 1995 : "An empirical investigation of the antecedents and consequences of job insecurity on the turnover intentions of academic accountants", **Issues in Accounting Education**, 10/1, 65.
- ARAYIT, E., 2020 : "Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Davranışları Ve İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.
- ARDIÇ, K., S. POLAT, 2008 : "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama", **Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F., Dergisi**, 10/2, 69-96.
- ARGYLE, M., 1989 : **The Social Psychology of Work**. Penguin Books.
- ARI, G. S., E. Ç. BAL, 2008 : "Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi", **Yönetim ve Ekonomi**, 15(1), 131-148.
- ASHFORD, S. J., C. LEE, P. BOBKO, 1989 : "Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test", **Academy of Management journal**, 32/4, 803-829.
- ASİLTÜRK, A., 2018 : "İnsan kaynakları yönetiminin geleceği: İK 4.0.", **Journal of awareness (joa)**, 3(special), 527-544.
- ASLAN, H., 2018 : "Duygusal emek ile İşe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin etkisi: Otel İşletmelerinde bir alan araştırması".
- AYBAS, M., S. ELMAS, G. DÜNDAR, 2015 : "Job insecurity and burnout: The moderating role of employability", **European Journal of Business and Management**, 7/9, 195-203.
- AYDIN, E., E. ÖZEREN, 2019: "Akademide İşe Yabancılaşma Olgusu: Araştırma Görevlileri Üzerine Nitel Bir Alan Çalışması", **Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi**, 159-178.
- AYDINLI, F., 2007 : "Kurumsal Teori Açısından İnsan Kaynakları Yönetiminde Farklılık ve Benzerlikler ve Konuya İlişkin Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- AYTAÇ, S., 2000 : **İnsanı Anlama Çabası: Psikolojiye Giriş**, Ezgi Kitabevi.
- AYTAÇ, S., 2009 : "İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi". **Uludağ Üniversitesi İİBF**, 1-34.

- BABÜR, S., 2009 "Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma", Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- BACHARACH, S. B., E. J. 1980 **Power And Politics In Organizations**, San Francisco, Jossey-Bass.
- BACHARACH, S. B., P. A., "Driven To Drink: Managerial Control, Work-Related Risk Factors, And Employee Problem Drinking", **Academy Of Management Journal**, 45, 637–658.
- SONNENSTUHL, 2002 :
- BAKIR, H., E. EROĞLU, 2019 "Esnek Ve Güvencesiz Çalışma Bağlamında Türkiye'de Araştırma Görevlisi Olmak".
- BAKKER, A. B., E. "Validation Of The Maslach Burnout Inventory-General Survey: An Internet Study", **Anxiety, Stress & Coping**, 15/3, 245-260.
- DEMEROUTI, W. B. 2002 :
- SCHAUFELI, 2002 :
- BANAI, M., W. REISEL, 2007 "The Influence Of Supportive Leadership And Job Characteristics On Work Alienation: A Six-Country Investigation", **Journal Of World Business**, 42, 463-476.
- BASHAW, R. E., E. S. GRANT, 1994 "Exploring The Distinctive Nature Of Work Commitments: Their Relationships With Personal Characteristics, Job Performance And Propensity To Heave", **Journal Of Personal Selling&Sales Management**, 14/2, 1-16.
- BAŞERER, D., Z. BAŞERER, 2019 "Akademisyenlerin Tükenmişlik Ve Öz Yeterlik Düzeyleri", **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 17/1, 1-19.
- BAYAT, B., 1996 "Çimento Ve Otomotiv Sektörlerinde Çalışan İşçiler Arasında Yabancılaşmanın Karşılaştırmalı Olarak Araştırılması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BAYHAN, V., 1997 **Üniversite Gençliğinde Anomi Ve Yabancılaşma**, Kültür Eserleri Dizisi, No: 195, Ankara, Kültür Bakanlığı.
- BAYINDIR, B. 2002 "Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşmaları Ile Öğretme-Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi.
- BAYSAL, A., 1995 "Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- BECHER, R., D. FREY, 1989 "Stress und Herzinfarkt", **Arbeits-und Organisationspsychologie**, 440-445.
- BECKER, T. E., R. S. "Foci And Bases Of Employee Commitment: Implications For Job Performance", **Academy Of Management Journal**, 39/2, 464-482.
- BILLINGS, D. M. EVELETH, N. L. GILBERT, 1996 :
- BENGİLİRAY, S., 2012 : **Neo-Klasik Yönetim, Yönetim Bilimi-I**, 1. bs., Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- BERNHARD, O., N. DE "Linking Job Insecurity To Well-Being And Organizational Attitudes In Belgian Workers: The Role Of Security Expectations And Fairness", **The International Journal Of Human Resource Management**, 22/9, 1866-1886.
- CUYPER, B. SCHREURS, H. DE WITTE, 2011 :
- BİLGİN, N., 2003 **Sosyal Psikoloji Sözlüğü: Kavramlar, Yaklaşımlar. Bağlam. Eğitim Düzeyi**
- BİLİCİ, M., F. METE, C. SOYLU, "Bir Grup Akademisyende Depresyon Ve Tükenme Düzeyleri", **Türk Psikiyatri Dergisi**, 9/3, 181-190.
- M. BEKAROĞLU, Ö. KAYAKÇI, 1998 :
- BİNGÖL, D., 2010 **"İnsan Kaynakları Yönetimi"**, 7. bs., İstanbul, Beta Basım, 58.
- BITMİŞ, M. G., A. ERGENELİ, 2015 : **"How Psychological Capital Influences Burnout: The Mediating Role Of Job Insecurity"**, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 207, 363-368.
- BLAUNER, R., 1964 **Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry**, London, The University of Chicago Press, Lrd.
- BONO, J. E., T. L. BOLES, T. A. "The Role of Personality in Task and Relationship Conflict", **Journal of Personality**, 70/3, 1311-1344.
- JUDGE, K. J. LAUVER, 2002 :
- BORG, I., D. ELIZUR, 1992 "Job insecurity: Correlates, moderators and measurement", **International Journal of manpower**, Vol. 13 No. 2, pp. 13-26.
- BOSMAN, J., S. ROTHMANN, "Job insecurity, burnout and work engagement: the impact of positive and negative effectivity", **SA Journal of Industrial Psychology**, 31/4, 48-56.
- J. H. BUITENDACH, 2005 :
- BOWKER, A., W. BUKOWSKI, "A Structural and Functional Analysis of a Two-Dimensional Model of Social Isolation", **Merrill-Palmer Quarterly**, 44/4, 447-463.
- S. ZARGARPOUR, B. HOZA, 1998 :

- BOZ, M., 2014 : "Eğitim Örgütlerinde İşe Yabancılaşma Ve Öfke İlişkisi: Şişli Teknik Ve Endüstri Meslek Lisesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- BOZKURT, T., T. TURGUT, 1999 "Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları ile İlgili Tatminleri ve Kültürel Saygıları Arasındaki İlişkiler", **Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi**, 2, 60.
- BRADBURN, N., 1969 : **The structure of psychological well-being**. Chicago: Aldine.
- BUDAK, G., 1991 Küçük Sanayi İşletmelerinde Yönetim Biçimleri-Örgütsel Yapı Arasındaki İlişkilerin İrdelenmesi.
- BUDAK, G., O. SÜRVEGİL, 2005 "Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 20/2, 95-108.
- BUDAK, S., 2003 **Psikoloji Sözlüğü**, Bilim ve Sanat Yayınları.
- BULDUK, A., 2013 "Emniyet Teşkilatının Örgütsel Değişim Analizi", Doktora Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- BURCHELL, B. J., 1999 "The Effects Of Labour Market Position, Job Insecurity And Unemployment On Psychological Health", Eds. D. Gallie, C. Marsh, C. Volger, *Social Change And The Experience Of Unemployment*. Oxford, UK: University Press'den Aktaran Hans De Witte, "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.
- BURÇAK, A. D., 2012 : "İç Denetim Programının Ergenlerin Denetim Odağı, Öğrenilmiş Güçlük ve Savunma Mekanizmalarını Kullanma Biçimi Üzerindeki Etkisi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- BURSAL, M., 2019 : **SPSS ile Temel Veri Analizleri**, Ankara, Anı Yayınları.
- BUSSING, A., 1999 "Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 8/2, 219-242.

- BUSTILLO, R., P. PEDRAZA, 2010 : "Determinants of Job Insecurity in five European Countries", **European Journal of Industrial Relations**, 16/1, 5–20.
- BÜTE, M., 2011 : "Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki", **Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi**, 25/1,171-192.
- BÜYÜKORAL, C., 2012 : 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Hükümleri.
- BÜYÜKYILMAZ, O., 2007 : "İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- CAMPBELL, J. D., 1990 : "Self-esteem and clarity of the self-concept", **Journal of personality and social psychology**, 59/3, 538.
- CAPUTO, J. S., 1991 : **Stress and Burnout in Library Service**, Phonenix, Arizona, The Oryx Press.
- CARDINELL, C. F., 1981 : "Mid-Life Professional Crises: Two Hypotheses", **The Annual Meeting of the National Conference of Professors of Educational Administration**, Seattle.
- CEMALOĞLU, N., D. "Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi", **Kastamonu Eğitim Dergisi**, 15, 465-484.
- ERDEMOĞLU ŞAHİN, 2007 :
- CEVİZCİ, A., 1999 : **Felsefe Sözlüğü**, İstanbul, Paradigma Yay. 3.
- CHARKABI, M., M. A. "The association of academic burnout with self-efficacy and quality of learning experience among Iranian students", **Springer Plus**, 2, 1-5.
- ABARGHUEI, D. HAYATİ, 2013 :
- CHERNISS, C., 1980 : **Professional Burnout in Human Service Organizations**. Praeger, New York.
- CHERNISS, C., 1988 : "Observed Supervisory Behavior and Teacher Burnout in Special Education", **Exceptional Children**, 54/5, 449-454.
- CHERNISS, C., 1995 : **Beyond Burnout**, New York, Routledge.
- CHIABURU, D. S., T. "Alienation and Its Correlates: A metaAnalysis", **European Management Journal**, 32, 24-36.
- THUNDIYIL, J. WANG, 2014 :
- CHIRUMBOLO, A., J. "Individual and Organizational Consequences of Job Insecurity: A European Study", **Economic and Industrial Democracy**, 24/2, 217-240.
- HELLGREN, 2003 :

- CHRISTINA M., P. M. LEITER, 1997 : **The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What To Do About It**, San Francisco, Jossey Bass.
- CLARK, L. J., 2005 : "Moderators of the Effects of Perceived Job Insecurity: A Comparison of Temporary and Permanent Employees. Unpubished", Doctoral Dissertation, Queensland University of Technology.
- COLE, R. 1987 : "The Development and Validation of a Perceived Job Insecurity Measure", Unpubished Doctoral Dissertation, The University of Tennessee.
- CONNAUGHTON, S., J. A. DALY, 2004 : "Identification with leader: A comparison of perceptions of identification among geographically dispersed and co-located teams", **Corporate Communications: An International Journal**, 9, 89-103.
- COOPERSMITH, S., 1968 : "Studies in Self-Esteem", **Scientific American**, 218/2, 96-107.
- COŞTUROĞLU, M., 1999 : **Sosyal şizofreni ve yaratıcı düşünce üzerindeki baskısı**, Güldiken Yayınları.
- ÇAKIR, Ö., 2007 : "İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1/12, 117-140.
- ÇALIŞIR, İ., 2006 : "İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması", Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- CAM, O., 1992 : "Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması", Ed.: R. Bayraktar, İ. Dağ, Ankara, **7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları**, Hacettepe Üniversitesi, 155-160.
- CAN, A. 2014 : **Spss ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi** (2. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- ÇAVUŞ, M. F., T. GÖK, F. KURTAY, 2007 : "Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma", **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16/2, 97-108.
- ÇELEBİ, İ., 2017 : "İşletmelerde İş güvencesizliğinin tükenmişliğe ve performansa etkileri ve Adıyaman bölgesindeki İşletmelerde bir uygulama", Doktora tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Urfa.
- ÇELEN, A. E., 2016 : "Örgütlerde yeniden yapılanma sürecinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Ankara'da Bir araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- ÇETİN, C., N. TURAN, 2013 : "The Relationship Between Qualitative Job Insecurity and Burnout", **European Journal of Research on Education, International Association of Social Science Research –IASSR**, Special Issue: Human Resource Management, 21-28.
- ÇETİN, C., 2015 : "Zabıta çalışanlarında iş güvencesizliği ile tükenmişlik ilişkisine yönelik bir araştırma," **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 13/02, 73-96.
- ÇETİN, C., M. L. ARSLAN, 2017 : **Temel İşletmecilik**, İstanbul, Beta Yayınları.
- ÇETİNKAYA, M. C., 2019 : "Psikolojik Dayanıklılık Ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, İşten Ayrılma Niyeti Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyicilik Rolü (Perakende Sektörü Örneği)", Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- ÇEVİK, R., 2019 : "Ortaöğretim kurumlarında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- ÇİVİLİDAĞ, A., 2015 : "Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü", **the journal of industrial relations & human resources**, 17/4, 259-286.
- DALKILIÇ, O. S., 2014 : **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri**, 2. bs., Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, s. 75
- DARIYEMEZ, K., 2010 : "Örgütlerde Ortaya Çıkan Yabancılaşma Sorunu ve Bu Sorunun Çözümü Açısından Halkla İlişkiler Çalışmalarının Önemi (Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi Örneği)", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DAVY, J. A., A. J. KINICKI, C. L. SCHECK, 1997 : "A Test Of Job Security's Direct And Mediated Effects On Withdrawal Cognitions", **Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior**, 18/4, 323-349.
- DE CUYPER, N., J. JONG, H. DE WITTE, K. ISAKSSON, T. KRIGOTTI, R. SCHALK, 2008 : "Literature Review of Theory and Research on the Psychological Impact of Temporary Employment: Towards A Conceptual Model", **International Journal of Management Reviews**, 10/1, 25-51

- DE CUYPER, N., A. MÄKIKANGAS, U. KINNUNEN, S. MAUNO, H. D. WITTE, 2012 "Cross-Lagged Associations Between Perceived External Employability, Job Insecurity, And Exhaustion: Testing Gain And Loss Spirals According To The Conservation Of Resources Theory", **Journal Of Organizational Behavior**, 33/6, 770-788.
- 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., 2005 "Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences", **Journal of Industrial Psychology**, 31/4, 1-6.
- DE WITTE, H., K. NASWELL, 2003 "Objective vs Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work For Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries", **Economic and Industrial Democracy**, 24, 149-188.
- DE WITTE, H., N. DE CUYPER, Y. HANDAJA, M. SVERKE, K. NASWALL, J. HELLGREN, 2010 "Associations between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being", **International Studies of Management & Organization**, 40/1, 4056.
- DEAN, D., 1971 "Alienation: Its Meaning and Measurement", **American Sociological Review**, 25, 753-758.
- DEDE, E., 2017 "İş Güvencesizliği Algısının Ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu Ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma"
- DEKKER, S. W., W. B. SCHAUFELI, 1995 "The Effects Of Job Insecurity On Psychological Health And Withdrawal: A Longitudinal Study", **Australian Psychologist**, 30/1, 57-63.
- DELİORMAN, R. B., S. YILDIZ, İ. TAŞTAN BOZ, İ. Yiğit, 2008 "Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyi. Marmara Üniversitesi Örneği". **Marmara Üniversitesi İİ BF Dergisi**, 25/2, 465-497.
- DEMİR, Ö., ACAR, M., 2005 **Sosyal Bilimler Sözlüğü**, Ankara, Adres Yayınları.
- DEMİR, R., TÜRKMEN, E., DOĞAN, A., 2015 "Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. **International Journal of Social Sciences and Education Research**

- DEMİREL, G., A. ÜNAL, 2011 "Meslek Yüksekokullarında Turizm Eğitimi Alan Öğrencileri
Örgütsel Yabancılaşma Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir
Araştırma: Pınarhisar MYO Örneği", **II. Uluslararası VI. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu.**
- DEMİRER, T., S. ÖZBUDUN, 2007 **Yabancılaşma**, 1.bs., Ankara, ÜtopyaYayınevi.
- DEMİRER, T., S. ÖZBUDUN, 1999 **Yabancılaşma**, Öteki.
- DENİZÖĞLU, S., B. YILMAZ, R. AKYIL, M. Ş. AKYIL, 2005 "Atatürk Üniversitesi'nde diş hekimliği fakültesi'nde çalışan
diş hekimlerinin ve hemşirelerin mesleki durum
değerlendirmesi (bölüm II: Tükenmişlik)", **Atatürk Üniversitesi Diş. Hek. Fak.**, 15/2, 43-53.
- DERELİ, B., 2012 "İş Güvencesizliği Kavramı Ve Banka Çalışanlarının İş
Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik
Özelliklere Göre İncelenmesi", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 21, 237-256.
- DIĞIN, Ö., S. ÜNSAR, 2010 "Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri Ve İş
Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş
Stresi Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** 26, 133-145.
- DIAMOND, L. M., L. G. ASPINWALL, 2003 "Emotion Regulation Across the Life Span: An integrative
Perspective Emphasizing Self-Regulation, Positive Affect,
and Dyadic Processes", **Motivation and Emotion**, 27/2, 125-156.
- DIGMAN, J. M., 1990 "Personality Structure: Emergence of The Five-Factor
Model", **Annual Review of Psychology**, 41, 417-440.
- DİNÇ, K., 2008 "Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu",
Yayınlanmamış Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DİNÇER, Ö., 1994 "Örgüt Geliştirme Teori, Uygulama ve Teknikleri", İstanbul,
İz Yayıncılık, 8.
- DİNÇER, Ö., 2003 **Stratejik yönetim ve işletme politikası**, 6. bs., İstanbul,
Beta.
- DİNÇER, Ö., 2007 **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**. 7. bs., İstanbul,
Alfa Yayıncılık, 54.
- DOĞRU, B. N., O. MEÇİK, 2018 "Türkiye'de Endüstri 4.0'ın İşgücü Piyasasına Etkileri:
Firma Beklentileri", **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, Özel Sayı, 1581-1606.
- DOOGAN, K., 2005 "Long-Term Employment and The Restructuing of The
Laboor Market in Europa", **Time & Society**, 14/1, 61-95.

- DURKHEIM, E., 2006 : **Toplumsal İşbölümü**, Çev.: Ö. Ozankaya, İstanbul, Cem Yayınevi.
- DURMAZ, N., 2017 : Akademinin Prekaryası: 50/D'li Araştırma Görevlileri.
- EKER, M., A. ANBAR, L. "The Relationship Between Demographic Characteristics And Burnout Among Academicians In Turkey", **Akademik Karabiyik**, 2007 : **Araştırmalar Dergisi**, 34, 14-35.
- ELMA, C., 2003 : "İlköğretim Okul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ankara İli Örneği", Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- ELST, T., A. RICHTER, M. "Threat of Losing Valued Job Features: The Role of SVERKE, K. NASWALL, N. DE Perceived Control in Mediating the Effect of Qualitative Job CUYPER, 2014 : Insecurity on Job Strain and Psychological Withdrawal", **Work & Stress**, 28/2, 143-164.
- EMBLETON, P. R., P. C. A practical guide to successful outsourcing. Empowerment WRIGHT, 1998 in Organizations.
- EMİR, S., 2012 : "Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri (Aydın ili örneği)", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- ER, K. 2007 : "Çalışanlar Açısından Toplam Kalite Yönetimi Yabancılaşma İlişkisi: Elektronik Sanayii Örneği", **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 4/1, 1-40.
- ERDEM, A. R., 2006 : "Dünyadaki Yükseköğretimin Değişimi", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 15, 299-314.
- ERDOĞAN, İ., 1991 : "İşletmelerde Davranış", İ. Ü. İşletme Fakültesi, 242, İşletme İktisadi Enstitüsü, 135, İstanbul
- EREN, E., 2004 : **Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi**, İstanbul, Beta.
- ERDİL, D., 1978 : Yabancılaşma kuramına ilk katkılar.
- ERDİL, D., 1980 : **Yabancılaşma ve Siyasal Katılma**, Ankara, Olgaç Matbaası.
- ERGİN, C., 1992 : "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22-25 Eylül 1992, **VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını**, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- ERGİN, C., 1995 "Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi", **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, 12/1-2, 37-50.
- ERİMEZ, C., S. GİZİR, 2013 "Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarında Fakültelerine Yabancılaşmalarının Rolü", **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 9/3, 13-26.
- ERKAL, M., 1984 **Sosyal Meselelerimiz ve Sosyal Değişme**, Ankara, Mayaş Yayınları.
- ERKAN, N., 2003 **Verimlilik, sağlık ve güvenlik için insan faktörü mühendisliği**, Ankara, Ergonomi MPM Yayınları, No 373.
- ERKAN, S., A. KAYA, 2017 : "Deneyisel olarak sınanmış grupla psikolojik danışma ve rehberlik programları II. Pegem Atıf İndeksi", 1-521.
- EROĞLU, E., 2004 **Davranış Bilimleri**, 6. bs., İstanbul, Beta Yayınları.
- ERYILMAZ, A., 2010 "Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ETYEMEZ, S., 2016 "İş Güvencesizliğinin İşte Var Olamama Sorununa Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma", Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktra Tezi, Nevşehir.
- FARREL, D., 1983 "Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study", **Academy of Management Journal**, 26/4, 596-607.
- FERRIE, J., 2001 "Is Job Insecurity Harmful to Health?", **Journal of the Royal Society of Medicine**, 94, 71-76.
- FETTAHLIOĞLU, T., 2006 "Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma", Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- FEUERBACH, L., 1957 : **The Essence of Christianity**, Trans. George Eliot, New York, Harper.
- FISCHER, C. S., 1976 : "Trying To Bridge The Chasm", **The British Journal Of Sociology**, 27/1, 35-49.
- FISCHER, H. J., 1983 : "A Psychoanalytic View Of Burnout", Ed. B. A. Farber , **Stress And Burnout In The Human Service Professions**, Oxford, Pergamon, Pp. 40-45.

- FISHER, R. T., 2001 "Role Stress, The Type A Behaviour Pattern, And External Auditor Job Satisfaction And Performance", **Behavioral Research In Accounting**,13, 143.
- FREUDENBERGER, H. J., 1974 "Staff Burn-Out", **Journal of Social Issues**, 30/1, 159-165.
- FURNHAM, A., 1991 "Work And Leisure Satisfaction", Ed. F. Strack, M. Argyle, & N. Schwartz, **Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Perspective**, New York, Pergamon Press, Pp. 243-259.
- FUSILLO, E., D., 1994 : "An Examination Of Work Alienation And Job Satisfaction Among Public University Staff In Georgia", Doctorate Thesis.
- GALUP, S., C. SAUNDERS, R.E. NELSON, R. CERVENY, 1997 : "The Use Of Temporary Staff And Managers In A Local Government Environment", **Communication Research**, 24/6, 698- 730.
- GEZEĞEN, S., 2010 : "İş Güvencesizliği Algısı Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Bir Mobilya İşletmesinde Alan Araştırması", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- GİRGİN G., A. BAYSAL, 2005 : "Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi", **TSK Koruyucu Hekimler Bülteni**, 4/4, 172-187.
- GİRGİN G., 1995 : "İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi", Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- GİRGİN, M. S., 2020 : "Kişilik Ve Öz Yeterliliğin Çalışan Sessizliğine Etkisinde İş Güvencesizliğinin Düzenleyici Rolü", Yayımlanmış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GOLDEN, T. D., J. F. VEIGA, R. N. DINO, 2008 : "The Impact Of Professional Isolation On Teleworker Job Performance And Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-To-Face, Or Having Access To Communication Enhancing Technology Matter?", **Journal Of Applied Psychology**, 93, 1412–1421.
- GRANDEY, A. A., 1999 : "THE EFFECTS OF EMOTIONAL LABOR: eMPLOYEE ATTITUDES, STRESS, AND PERFORMANCE", uNPUBLISHED DOCTORAL DISSERTATION, COLORADO STATE uNIVERSITY.

- GREENHALGH L., R. SUTTON, 1991 : "Organizational Effectiveness And Job Insecurity", Eds. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. V. Vuuren, **Job Insecurity Coping With Job At Risk**, London, Sage Publications.
- GREENHALGH L., Z. ROSENBLATT, 1984 : "Job insecurity: Toward conceptual clarity", **Academy of Management Review**, 9/3, 438-448.
- GUEST, D., 2002 : "Management And The Insecure Workforce: The Search For A New Psychological Contract", Ed. E. Heery & J. Salmonthe, **Insecure Workforce**, UK, Routledge.
- GÜÇLÜ N., E. T. ŞEHİTOĞLU, 2006 : "Örgütsel Değişim Yönetimi", **Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi**, 13, 241.
- GÜLLÜCE, A. Ç., 2006 : "Mesleki Tükenmişlik Ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki (Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama)", Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- GÜLLÜCE, A., E. KAYGIN, 2013 : "Çalışanların Demografik Değişkenleri Açısından Tükenmişlik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma",
- GÜLÖREN, E., 2011 : "Teknik Öğretmenlerde Mesleki Yabancılaşma", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 27/2, 235-252.
- GÜMÜŞTEKİN, G. E., 2004 : "Organizasyonlarda Ölçek Küçültme ve Ölçek Küçültme Çalışmalarında Önem Taşıyan Unsurlar", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12, 245-257.
- GÜNAYDIN ÇALIŞKAN, S. C., 2015 : "Yabancılaşma", Ed. D. Küçükaltan, Ş. Aydın Tükel Türk ve G. Ç. Gürkan, **Örgütsel davranışta güncel konular**, ss. 231-249.
- GÜNDÜZ, B., 2004 : "Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve bazı mesleki değişkenlere göre yordanması", Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- GÜNER, A. R., 2007 : "Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- GÜNERİ, B. M., 2010 : "Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi", Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- GÜRBÜZ, S., 2019 **Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici Ve Durumsal Etki Analizleri**, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- GÜRBÜZ, S., F. ŞAHİN, 2016 **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe, Yöntem, Analiz**, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- GÜREL, E., 2015 "Kişilerarası İletişimde Kendini Açma Ve Özsaygı İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Anabilim Dalı, İzmir.
- HAIR, J. F., W. C. BLACK, B. J. BABIN, R. E. ANDERSON, R. L. TATHAM, 2013 **Multivariate Data Analysis**, Pearson Education Limited.
- HALAÇOĞLU, B., 2008 "Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)", Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- HAYES, A. F., 2018 The PROCESS Macro For SPSS And SAS (Version 3.0).
- HAZELL, K. W., 2010 "Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, And Intention To Leave Among Registered Nurses Employed In Hospital Settings In The State Of Florida, 495-N/A".
- HEANEY, C. A., B. A. ISRAEL, J. S. HOUSE, 1994 "Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects On Job Satisfaction And Health", **Social Science & Medicine**, 38/10, 1431-1437.
- HEGEL, F., 2004 **Tinin Görüngübilimi**, İstanbul, İdea Yayınevi, s. 316.
- HELLGREN, J., M. SVERKE, 2003 "Does Job Insecurity Lead to Impaired Well-Being or Vice Versa? Estimation of Cross-Lagged Effects Using Latent Variable Modelling", **Journal of Organizational Behavior**, 24, 215-236
- HELLGREN, J., A. CHIRUMBOLO, 2003 "Can Union Support Reduce The Negative Effects Of Job Insecurity On Well-Being?". **Economic And Industrial Democracy**, 24(2), 271-289.
- HELLGREN, J., M. SVERKE, K. ISAKSSON, 1999 A Two-Dimensional Approach To Job Insecurity: Consequences For Employee Attitudes And Well-Being. **European Journal Of Work And Organizational Psychology**, 8(2), 179-195.
- HENSON, R. K., J. K. ROBERTS, 2006 "Use Of Exploratory Factor Analysis In Published Research: Common Errors And Some Comment On Improved Practice", **Educational And Psychological Measurement**, 66/3, 393-416.

- HIRSCHFELD, R. R., S. H. FEILD, 2000 : "Work Centrality And Work Alienation: Distinct Aspects Of A General Commitment To Work", **Journal Of Organizational Behavior**, 21, 789–800.
- HIRSCHFELD, R. R., S. H. FEILD, A. G. BEDEIAN, 2000 : "Work Alienation As An Individual-Difference Construct For Predicting Workplace Adjustment: A Test In Two Samples", **Journal Of Applied Social Psychology**, 30, 1880–1902.
- HODSON, R. 1996 : "Dignity in The Workplace Under Participative Management: Alienation and Freedom Revisited", **American Sociological Review**, 61/5, 719-738
- HOFSTEDE, G., 2003 : "Cultural Dimensions", **Consulta**, 13, (Çevrimiçi), www.geert-hofstede.com, Erişim tarihi: 20.03.2020.
- HOFSTEDE, G, 1984 : Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values (2nd ed.). Beverly Hills CA: SAGE Publications. ISBN 0-8039-1444-X.
- HORROWITZ, L., 1996 : "On Alienation and The Social Order", **Philosophy and Phenomenological Research**, 27/ 2, 230–237.
- HOWARD, L. W., C. L. CORDES, 2010 : "Flight from unfairness: Effects of perceived injustice on emotional exhaustion and employee withdrawal", **Journal of Business & Psychology**, 25/3, 409–428.
- HUANG, G., H. ZHAO, X. NIU, S. ASHFORD, C. LEE, 2013 : "Reducing Job Insecurity and Increasing Performance Ratings: Does Impression Management Matter?", **Journal of Applied Psychology**, 98/5, 852–862.
- HUI, C., C. LEE, 2000 : "Moderating Effects of Organization-Based Self-Esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships", **Journal of Management**, 26/2, 215-232.
- INWOOD, M., 1992 : **Hegel Dictionary**, 1st Ed., Massachusetts, Blackwell Publishers, s. 35-36.
- IŞIKHAN, V., 2016: **Çalışanlarda tükenmişlik sendromu**. TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi.(Editörler: Gülhan, M., ve Yılmaz, Ü.), 366-391.
- ITO, H., H. KURITA, J. SHIYA, 1999 : "Burnout Among Direct-Care Staff Members Of Facilities For Persons With Mental Retardation In Japan.", **Mental Retardation**, 37, 477-481.
- IZGAR, H., 2008 : "Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık", **Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi**, 25, 317-334.

- IZGAR, H., : 2008 "Çalışanlarda Stres Ve Tükenmişlik," Ed. Hüseyin Izgar, **Endüstri Ve Örgüt Psikolojisi**, Konya, Eğitim Yayınevi, s. 127-140.
- İRAZ,R, A. GANİYUSUFOĞLU, 2011 : "Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik Ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama", **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 11/21, 451-472.
- JACOBSON, D.,1991 : The Conceptual Approach To Job Insecurity. Job Insecurity: Coping With Jobs At Risk, P. 23-39.
- JACOBSON, D.,1995 : "Trends In International Business Thought And Literature: Job Insecurity: Emerging Social Roles Of The 90s.", **The International Executive**, 37/3, 303-314.
- JAHODA, M., : 1982 "Employment And Unemployment: A Social-Psychological Analysis", Vol. I, CUP Archive
- JAMES, R., : 2004 "Exploring Burnout Among University Faculty: Incidence, Performance, And Demographic Issues", **Teaching and Teacher Education**, 20, 713-729.
- JOHNSON, N., P. BOBKO, L. HARTENIAN, 1992 : "Union Influence on Local Union Leaders' Perceptions of Job Insecurity: An Empirical Test", **British Journal of Industrial Relations**, 30/1, 45-60.
- JOHNSTONE C., 1999 : "Strategies to Prevent Burnout", **British Medical Journal**, 7292/318, 2-6.
- JOHNSTONE, M., DATE : **Stress in Teaching. An Overview of Research. Midlothian: The Scottish Council for Research in Education**, SCRE Publication.
- JORDAN, P. J., N. M ASHKANASY, C. E. HARTEL, 2002 : "Emotional Intelligence As A Moderator Of Emotional And Behavioral Reactions To Job Insecurity", **Academy Of Management Review**, 27/3, 361-372.
- KAÇMAZ, N., : 2005 "Tükenmişlik Sendromu", **İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi**, 68/1, 29-32.
- KAKABADSE, A., 1986 : "Organizational Alienation And Job Climate: A Comparative Study Of Structural Conditions And Psychological Adjustment.", **Small Group Research**, 17, 458-471.
- KARACAOĞLU, K., : 2005 "Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları Ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama", **Yönetim**, 16/52, 54-72.
- KARACAOĞLU, : 2005 K., "Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma." **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, 7/1, 13-21.

- KARAHAN, Ş., G. UYANIK BALAT, 2011 : "Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 29, 1-14.
- KARAKELLE, S., S. CANPOLAT, 2010 : "Tükenmişlik Düzeyi Yüksek İlköğretim Öğretmenlerinin Öğrencilere Yaklaşım Biçimlerinin İncelenmesi", **Eğitim Ve Bilim**, 33/147, 106-120.
- MARX, K., 2003 : **Yabancılaşma**, 2. bs., Der. Erdost Barışta, Ankara, Sol Yayınları.
- KATZ, D., R. KAHN, 1978 : **The Social Psychology Of Organizations**, New York: Wiley.
- KEARNEY-COOKE, A., 1999 : "Gender differences and self-esteem", **The journal of gender-specific medicine: JGSM: The Official Journal of the Partnership for Women's Health at Columbia**, 2/3, 46-52.
- KEIM, A., R. LANDIS, C. PIERCE, D. EARNEST, 2014 : "Why Do Employees Worry About Their Jobs? A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Insecurity.", **Journal of Occupational Health Psychology**, 19/3, 269–290.
- KESEN, A., 2016 : "Öğretim Elemanlarının İşe Yabancılaşmasının Etik Liderlik ve Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Uygulamalı Bir Çalışma", **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 4/22, 118-134.
- KILIÇ, H., 2009 : "Sosyo-Ekonomik Değişkenler Açısından Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- KILINÇ, A. Ç., O. CEPNİ, 2019 : Akademisyenlerin Mesleğe Yönelik Yabancılaşma Düzeylerinin İncelenmesi. IV. Uluslararası Sosyal Bilimler Araştırmaları Kongresi, Ankara.
- KINIK, F. Ş. F., 2010 : "Öğretmenlerin Yabancılaşma Algıları", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KINNUNEN, U., S. MAUNO, J. NATTI, M. HAPPONEN, 1999 : "Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study among Finnish Employees", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 8/2, 243-260.
- KINNUNEN, U., & NÄTTI, J., 1994 : "Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 4/3, 297-321.

- KINNUNEN, U., A. "Development of perceived job insecurity across two years: Associations with antecedents and employee outcomes", **Journal of Occupational Health Psychology**, 19, 243-258.
- KINNUNEN, U., S. MAUNO, J. "Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finnish Employees", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 8/2, 243-260.
- KINNUNEN, U., S. MAUNO, J. "Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity: A Longitudinal Study in Three Organizations in Finland", **Journal of Organizational Behavior**, 21, 443-459.
- KIRAZ, S., A. ERDEMLİ, 2011 "Yabancılaşma Sorunu ve Hegel", Doctoral dissertation, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- KLANDERMANS, B., T. VAN "Job Insecurity: Introduction", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 8/2, 145-153.
- KLANDERMANS, B., T. VAN "Employees and job insecurity", **Job insecurity: Coping with jobs at risk**, 40-64.
- KOÇ, Y., 2000 : **Dünyada İş Güvencesi**, Ankara, Türk-İş Eğitim No.50.
- KOÇ, Y., 2003 : **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi**, İstanbul, Türkiye Yol İş Sendikası.
- KOHN, M. L., 1976 "Occupational Structure and Alienation", **American Journal of Sociology**, 82, 111-130.
- KOHN, M., C. SCHOOLER **Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification**, Norwood, NJ: Ablex.
- KOJEVR, A., 2001 **Hegel Felsefesine Giriş**, Çev. Selahattin Hilav, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları.
- KONAKAY, G., 2010 Duygusal Zekânın Akademisyenlerde Tükenmişlik ile ilişkisinin İncelenmesi.
- KORMAN, A. K., U. WITTIG-BERMAN, D. LANG, 1981 "Career Success And Personal Failure: Alienation Among Professionals And Managers", **Academy Of Management Journal**, 24, 342-360.

- KÖNIG, C., M. DEBUS, S. HÄUSLER, N. LENDENMANN, M. KLEINMANN, 2010 : "Examining Occupational Self-Efficacy, Work Locus Of Control And Communication As Moderators Of The Job Insecurity—Job Performance Relationship", **Economic And Industrial Democracy**, 31/2, 231-247.
- NASWALL, K., M. SVERKE, J. HELLGREN, 2005 : "The Moderating Role Of Personality Characteristics On The Relationship Between Job Insecurity And Strain", **Work & Stress**, 19/1, 37–49.
- KUHNERT, K. W., D. R. PALMER, 1991 : "Job Security, Health, And The Intrinsic And Extrinsic Characteristics Of Work", **Group & Organization Studies**, 16/2, 178-192.
- KULAKSIZOĞLU, A., 1998 : **Ergenlik Psikolojisi**, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- KURÇER, M. A., 2005 : "Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri", **Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, 2/3, 10-15.
- KURT, Z., 2013 : "Duygusal Emek Faktörünün Yabancılaşmaya Etkisi: İstanbul'daki Otel İşletmeleri ve Seyahat Acentalarına Yönelik Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- KURTULMUŞ, M., B. YİĞİT, 2016 : "İşe Yabancılaşmanın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 12/3, 860-871.
- KURU, F. K., 2009 : Küresel Mali Kriz Kapsamında İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- LACKRITZ, J. R., 2004 : "Exploring Burnout Among University Faculty: Incidence, Performance, And Demographic Issues", **Teaching And Teacher Education**, 20/7, 713-729.
- LANG, D., 1985 : "Preconditions Of Three Types Of Alienation In Young Managers And Professionals", **Journal Of Occupational Behavior**, 6, 171–182.
- LEECH, N. L., BARRETT, K.C. & MORGAN, G. A. 2005 : **Spss for Intermediate Statistics Use and Interpretation** (2. Baskı). Lawrence Erlbaum.

- LEITER, M. P., 2003 **Areas of Worklife Survey Manual**, 3rd Ed., Wolfville, Canada, Centre for Organizational Research and Development.
- LEITER, M. P., C. MASLACH 1997 The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What To Do About It. Wiley.
- LEONG, C. S., A. FARNHAM, C. L. COOPER, 1996 "The Moderating Effect Of Organizational Commitment On The Occupational Stress Outcome Relationship", **Human Relations**, 49/10, 1345-1363.
- LIM, K. V., 1996 "Job Insecurity And Its Outcomes: Moderating Effects Of Work-Based And Nonwork-Based Social Support", **Human Relations**, 49/2, 171-194.
- LIU, K. T., G. BAZEMORE, 1994 "Professional Orientation And Job Involvement Among Detention Case Workers", **Public Administration Quarterly**, 223-236.
- LOCKE, E. A., 1976 "The Nature And Causes Of Job Satisfaction", In Ed. M. D. Dunnette, **Handbook Of Industrial And Organizational Psychology**, Chicago, IL: Rand McNally, Pp. 1297-1343.
- LOCAL, T. M., M. KEJNER, 1965 "The Definition and Measurement of Job Inventory", **Journal of Applied Psychology**, 43, 24-33.
- LUDZ, P. C., 1976 "Alienation as a Concept in the Social Sciences",
- LUNT, P. K., S. LIVINGSTONE, 1992 **Mass Consumption And Personal Identity: Everyday Economic Experience**. Open University Press.
- LUTHANS, F., 1973 **Organizational Behavior**. 6th Ed., New York, , McGraw-Hill.
- MAADI, S. R., S. C. KOBASA, M. HOOVER, 1978 "An Alienation Test", **Journal of Humanistic Psychology**, 19, 73-76.
- MAK, A. S., J. MUELLER, 2000 "Job Insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational strain," **Work & Stress**, 14/4, 312-328.
- MANDEL, E., G. NOVACK, O. GÖÇMEN, 1975 **Marksist Yabancılaşma Kuramı**, İstanbul: Yücel.
- MARKS, K., 1976 **1844 El Yazmaları Ekonomi Politik Ve Felsefe**, Çev. Kenan Somer, Ankara, Sol Yayınları.

- MARSHALL, G. W., C. E. "Workplace Isolation: Exploring the Construct and IRS
MICHAELS, J. P. MULKI, 2007 Measurement", **Psychology & Marketing**, 24, 195–223.
- :
- MARX, K., 2011 **Kapital: Ekonomi Politiğin Eleştirisi, 1. Cilt:**
: **Sermayenin Üretim Süreci**, Çev. Mehmet Selik ve Nail Satlıgan, İstanbul, Yordam Kitap.
- MASLACH, C., S. E. JACKSON, "The Measurement Of Experienced Burnout", **Journal Of**
1981 : **Organizational Behavior**, 2 /2, 99-113.
- MASLACH, C., P. G. **Burnout – The Cost of Caring**, New Jersey, Prentice-Hall,
ZIMBARDO, 1981 Inc., Englewood Cliffs,
:
- MERECZ, D., A. ANDYSZ, 2014 "Burnout and Demographic Characteristics of Workers
: Experiencing Different Types of Work-Home Interaction",
International Journal of Occupational Medicine and
Environmental Health, 27/6, 933-949.
- MASLACH, C., S.E. JACKSON "Maslach Burnout InventoryEducators Survey (Mbi-Es)",
R. L. SCHWAB, 1996 Eds. C. Maslach, S. E. Jackson, M. P. Leiter, **Mbi Manual,**
: **3rd Ed.**, Palo Alto, Ca, Consulting Psychologists Press.
- MASLACH, C., S. E. JACKSON, **Maslach Burnout Inventory**, (3rd Ed.). Palo Alto, Ca:
M. P. LEITER, 1996 Consulting Psychologists Press.
:
- MASLACH, C., W. B. "Job Burnout", **Annual Review of Psychology**, 52/1, 397-
SCHAUFELI, M. P. LEITER, 422.
2001
:
- MAUNO, S., U. KINNUNEN, "Perceived Job Insecurity Among Dual-Earner Couples:
2002 Do Its Antecedents Vary According To Gender, Economic
Sector And The Measure Used?", **Journal Of**
: **Occupational And Organizational Psychology**, 75/3,
295-314.
- MCALLISTER, D. J., 1995 "Affect-And Cognition-Based Trust As Foundations For
: Interpersonal Cooperation In Organizations", **Academy Of**
Management Journal, 38/1, 24-59.
- MCCRANIE, E. W., J. M. "Personality And Antecedents Of Burnout Among
BRANDSMA, 1988 Middleaged Physicians", **Behavioral Medicine**, 14, 30-36.
:
- MEIER, S. T., 1983 "Toward a Theory of Burnout", **Human Relations**, 36/10,
899-910.

- MELLENDEZ, W. A., R. M. DE GUZMAN, 1983 : "Burnout: The New Academic Disease", **ASHE-ERIC Higher Education Research Report**, 9, Publications Department, Association for the Study of Higher Education, Dept. R, One Dupont Circle, Suite 630, Washington, DC 20036.
- MERECZ, D., A. ANDYSZ., 2014 : "Burnout and Demographic Characteristics of Workers : Experiencing Different Types of Work-Home Interaction", **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health** 27/6, 933-949.
- MERTON, R. K., 1968 : **Social Theory and Social Structure**, London, The Free Press.
- MEYDAN, M., 2005 : "Kriz Yönetimi ve Muhtemel Bir Krize Karşı İşletmelerin Hazırlıklarına Yönelik Alan Araştırması (Denizli Tekstil İşletmeleri Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MILLER, G. A., 1967 : "Professionals In Bureaucracy: Alienation Among Industrial Scientists And Engineers", **American Sociological Review**, 32, 755-768.
- MİNİBAŞ, J., 1993 : "Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi Ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- MOÇ, T., 2018 : "Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin Ve Presenteizmin Rolü", Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- MOHR, G., 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.
- MOTTAZ, C. J., 1981 : "Some determinants of work alienation", **The Sociological Quarterly**, 22/4, 515-529.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R., P. DE PEDRAZA, 2007 : "Determinants of subjective job insecurity in 5 European countries", **AIAS working paper**, 07/58.
- NART, S., 2015 : "Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler Ve Tükenmişliğin Yaratıcılık Üzerine Etkisi: Televizyon Programları Yapımcılığı Sektörüne Yönelik Bir Araştırma."
- NASWALL, K., H. DE WITTE, 2003 : "Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity : from Background Variables", **Economic and Industrial Democracy**, 24/2, 189-215.
- NASWALL, K., H. DE WITTE, A. CHIRUMBOLO, S. GOSLINGA, J. HELLGREN, M. SVERKE, 2002 : "Who Feels Job Insecurity? What Characterizes Insecure Workers in Europe?" **European Unions in the Wake of Flexible Production**, Eds. M. Sverke, K. Naswall, J. Hellgren, A. Chirumbolo, H. De Witte, S. Goslinga, The National Institute for Working Life Report, Report No: 6.
- NASWALL, K., M. SVERKE, J. HELLGREN, 2005 : "The Moderating Role Of Personality Characteristics On The Relationship Between Job Insecurity And Strain", **Work & Stress**, 19/1, 37-49.

- NOLAN, J., I. WICHERT, B. BURCHELL, 2002 : "Job Insecurity, Psychological Well Being and Family Life". : **The Insecure Workforce**, Eds. S. E. Heery & J. Salmon, UK, Routledge.
- OFLUOĞLU, G., BÜYÜKYILMAZ, 2008 : O. "Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi Ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri", **Kamu-İş Dergisi**, 10/1, 113-144.
- ORUÇ E., 2020 : "Türkiye’de İşe Yabancılaşma (Work alienation) Literatürüne İlişkin Betimsel Bir İnceleme", **Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 18/4, 327-351.
- OK, S., 2002 : "Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi", Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- OTRAR, M., B. HALAÇOĞLU, 2011 : "Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ) Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması", **Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri**, Türk-Kırgız Manas Üniversitesi, Bişkek-Kırgızistan.
- OVEREND, T., 1975 : "Alienation: A Conceptual Analysis," **Philosophy and Phenomenological Research**, 35/3, 301–322.
- ÖRMEN, U., 1993 : "Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZBEK, M. F., 2011 : "Örgüt İçerisindeki Given Ve İşe Yabancılaşma İLİŞKİSİNDE Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 16/1, 231-248.
- ÖZDEMİR, A. K., E. KILIÇ, D. ÖZDEMİR, M. ÖZTÜRK, SÜMER, 2003 : "Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Akademik H. Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi", **Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi**, 6/1 14-18.
- ÖZDEMİR, H. D., 2001 : "Üniversite Akademik Personelinin Görev Ünvanları Açısından İş Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- ÖZDOĞAN, O. N., 2006 : "Otel İşletmelerinde Faaliyet Alanları Açısından Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing) Ve Finansal Performans Üzerine Etkileri", Doktora Tezi, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- ÖZER, R., 1998 : "Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- ÖZGEN, İ., 2007 : "Yiyecek İçecek İşletmelerinde Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu, İzmir Adnan Menderes Havalimanı Örneği", **İ. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler**, 4-5 Mayıs 2007, Antalya, ss. 116- 124.
- ÖZGÜL, N., E. POLAT, 2018 : "Burnout Levels of Academic Staff: An Investigation at a Public University in Turkey", **Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, 22/6, 1752-1759.

- ÖZKAL, F. M., 2010 : "Akademik personel yetiştirme sürecini baltalayan sabıkalı istihdam maddesi: 50/d". **Cumhuriyetimizin Yüzüncü Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumu**, 16-18 Nisan, Ankara.
- ÖZKALP, E., Ç. KIREL, 2001 : **Örgütsel Davranış**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149.
- ÖZKANAN, A., 2009 : "Örgüt İklimi ve Tükenmişlik İlişkisi: Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- ÖZLER, E., 2010 : **Örgütsel Davranışta Güncel Konular**, Bursa, Ekin Yayınevi
- PALLANT, J. 2017 : **SPSS kullanma kılavuzu: SPSS ile adım adım veri analizi**. Anı Yayıncılık..
- PANDEY, S. K., G. A. KINGSLEY 2000 : "Examining Red Tape In Public And Private Organizations: Alternative Explanations From A Social Psychological Model", **Journal Of Public Administration Research & Theory**, 10/4, 779.
- PARK, L. E., 2008 : "Self-Esteem", Ed. Neil J. Salkind, **Encyclopedia of Educational Psychology**, London, Sage Publication, p. 895.
- PARS, E., 1982 : "İş Bölümü, Yabancılaşma Ve Sosyal Politika", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara.
- PASEWARK, W. R., J. R. STRAWSER, 1996 : "The Determinants And Outcomes Associated With Job Insecurity In A Professional Accounting Environment", **Behavioral Research In Accounting**, 8, 91-113.
- COSTA, P. T., R. MC CRAE, 1985 "The NEO Personality Inventory Manual. Odessa", FL: **Psychological Assessment Resources**, pp. 5-98
- PEARCE, J. L., 1998 : "Job Insecurity Is Important, But Not For The Reasons You Might Think: The Example Of Contingent Workers", **Journal Of Organizational Behavior** 31, 986-1998.
- PEARLIN, L. I., 1962 : "Alienation from work: A study of nursing personnel", **American Sociological Review**, 27, 314-326.
- PEARLMAN, B., A. E. HARTMAN, 1982 : "Burnout: Summary And Future Research", **Human Relations**, 35(4), 283-305.
- PEHLIVAN İ. A., 2008 : **İş Yaşamında Stres**, 3. bs., Ankara, Pegem Akademi Yayınları.
- PELENK, S. E., A. ACARAY, 2019 : "Öz Kontrol ve Rol Çatışmasının Duygusal İş Güvencesizliğine Etkisi", Kongre Onursal Başkanı, s. 144.
- PERLMAN, B., E. A. HARTMAN, 1982 : "Burnout: Summary and Future Research", **Human Relations**, 35/4, 283-305.
- PETROVIC, G., 1963 : "Marx's Theory of Alienation", **Philosophy and Phenomenological Research**, 23/3, 419-426.

- PINES, A. M., 1997 : "Gender differences in burnout: Israelis 'responses to the intifada", **European Psychologist**, 2/1, 28-34.
- PINES, A. E. ARONSON, 1988 : **Career Burnout, Causes & Cures**, New York, The Free Press, A Division of Macmillan, Inc.,
- PINES, A., S. GUENDELMAN 1995 : "Exploring the relevance of burnout to Mexican blue collar women", **Journal of Vocational Behavior**, 47, 1-20.
- PINES, A., G. KEINAN, 2005 : "Stress and Burnout: The Significant Difference", **Personality and Individual Differences**, 39/3, 625-635.
- PINES, A., E. ARONSON, D. KAFRY, 1981 : **Burnout: From Tedium To Personal Growth**, New York, The Free Press.
- POLAT, E., 2019 : "İş Güvencesizliği Algısı İle İş Üretkenliği İlişkileri: Mevsimlik Ve Mevsimlik Olmayan Konaklama İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma"
- POLATÇI, S., K. ARDIÇ, Z. D. TINAZ, 2007 : "Tükenmişlik Sendromu Ve Demografik Özelliklerin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Tokat Ortaöğretim Kurumlarında Bir Analiz" **Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 7, 1-22.
- POLATÇI, S., 2007 : "Tükenmişlik Sendromu Ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)", **Gaziosmanpaşa Üniversitesi**.
- POLLARD, T. M., 2001 : "Changes In Mental Well-Being, Blood Pressure And Total Cholesterol Levels During Workplace Reorganization: The Impact Of Uncertainty", **Work & Stress**, 15/1, 14-28.
- POYRAZ, K., U. B. KAMA, 2008 : "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13/2, 143-164.
- PREACHER, K. J., K. KELLEY, 2011 : "Effect Size Measures For Mediation Models: Quantitative Strategies For Communicating Indirect Effects", **Psychological Methods**, 16/2, 93.
- PROBST, T. M., 1998 : "Antecedents And Consequences Of Job Security: An Integrated Model", Doctoral Dissertation, University Of Illinois At Urbana-Champaign.
- PROBST, T. M., 2002 : "The Impact Of Job Insecurity On Employee Work Attitudes, Job Adaptation, And Organizational Withdrawal Behaviors", **The Psychology Of Work: Theoretically Based Empirical Research**, 141-168.
- PROBST, T. M., 2003 : "Development And Validation Of The Job Security Index And The Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory And IRT Approach", **Journal Of Occupational And Organizational Psychology**, 76/4, 451-467.
- PROBST, T., J. LAWLER, 2006 : "Cultural Values As Moderators Of Employee Reactions To Job Insecurity: The Role Of Individualism And Collectivism", **Applied Psychology: An International Review**, 55/2, 234-254.

- PURWANTO, M., 2000 : "Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Pengaruh Role Conflit: Studi Empiris Pada Lingkungan Perguruan Tinggi Di Pulau Jawa", Doctoral Dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- RAY, J. J., 1982 : "Toward A Definite Alienation Scale", **Journal OF Psychology**, 112, 67–70.
- RIFAT, İ. R. A. Z., A. "Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik Ve Akademisyenler GANIYUSUFOĞLU, 2011 : Üzerinde Bir Uygulama", **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 11/21, 451-472.
- RICHARDSEN, A. M., R. J. "Models of Burnout: Implications for Interventions", BURKE, 1995 : **International Journal of Stress Management**, 2/1, 31-43.
- ROSENBLATT, Z., A. RUVIO, "A Test Of A Multidimensional Model Of Job Insecurity: The Case Of Israeli Teachers", **Journal Of Organizational Behavior**, 17/1, 587-605.
- ROSENBLATT, Z., I. TALMUD, A. "A Gender-Based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes", **European. Journal of Work and Organizational Psychology**, 8/2, 197-217.
- ROSKIES, E., C. LOUIS- "Job Insecurity In Managers: Antecedents And GUERIN, 1990 : Consequences", **Journal Of Organizational Behavior**, 11/5, 345-359.
- ROSKIES, E., C. LOUIS- "Coping With Job Insecurity: How Does Personality Make A GUERIN, C., C. FOURNIER, Difference?", **Journal Of Organizational Behavior**, 14/7, 1993 : 617-630.
- ROTONDO, D., 1999 : "Individual-Difference Variables And Career-Related Coping", **The Journal Of Social Psychology**, 139/4, 458-471.
- ROTTER, J. B., 1966 "Generalized Expectancies for internal vs. External Control of Reinforcement", **Psychological Monographs**, 80/1, 1-28.
- RUSBULT, C., I. M. ZEMBRODT, Exit, Voice, Loyalty, And Neglect: Responses to G. ROGERS, A. MAINOUS, 1988 Dissatisfaction in Romantic Involvements. **Journal of Personality and Social Psychology**, 43/6, 1230–1242.
- RUSBULT, C., FARRELL, D., G. "Impact Of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, And ROGERS, A. MAINOUS, 1988 Neglect: An Integrative Model Of Responses To Declining Job Satisfaction", **Academy of Management Journal**, 31/3, 599-627.
- RUVIO, A., Z. ROSENBLATT, "Job Insecurity Among Israeli Schoolteachers: Sectoral 1999 : Profiles And Organizational Implications", **Journal Of Educational Administration**, 37/2, 139-168.
- RYFF, C. D., 1989 : "Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being", **Journal Of Personality And Social Psychology**, 57, 6, 1069-1081.

- SABUNCUOĞLU, Z., M. TÜZ, **Örgütsel Psikoloji**, Bursa, Alfa Yayınları, 208.
1998 :
- SAĞLAM, A. S., 2011 : "Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi/Relationship Of Socio-Demographic Characteristics Of Academicians With Their Burnout Levels", **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 8/15, 407-420.
- SALERNO, R. A., 2003 : **Landscapes Of Abandonment: Capitalism Modernity And Estrangement**. New York, State University Of New York Press.
- SALİHOĞLU, G. H., 2014 : "Örgütsel Yabancılaşma", **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 6/2, 1-11.
- SARGUT, A. S., 2001 : **Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim**, Ankara: İmge Kitabevi.
- SARI, E. G., 2018 : "Akademisyenlerin Mobbing Algılarının Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri İle İlişkisi (Munzur Üniversitesi Örneği)", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- SARIKAYA, P., 2007 : "Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı ile İlişkisi ve Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SAYERS, S., 2003 : "Creative Activity and Alienation in Hegel and Marx", **Historical Materialism**, 11/1, s. 107.
- SCHACHT, R., 2013 : "Alienation", **International Encyclopedia of Ethics**.
- SCHAUFELI, W. B., E. R. GREENGLASS, 2001 : "Introduction to Special Issue on Burnout and Health", **Psychology & Health**, 16/5, 501-510.
- SCHAUFELI, W. B., E. R. GREENGLASS, N. GIRAULT, 1993 : Measurement of Burnout: A Review. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research. p. 199–215.
- SCHAUFELI, W. B., D. VAN DIERENDONCK, 1993 : "The Construct Validity Of Two Burnout Measures", **Journal Of Organizational Behavior**, 14, 631-647.
- SCHULZ, R., J.R. GREENLAY, R. BROWN, 1995 : "Organization, Management, And Client Effects On Staff Burnout", **Journal Of Health And Social Behavior**, 333-345.

- SEÇER, 2007 : B., "Kariyer Sermayesi Ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- SEÇER, B., 2008 : "Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları", Ed. T. Solmuş, İstanbul, **İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar**, Epsilon Yayıncılık.
- SEÇER, B., 2009 "İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları", Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz ve Şenay Yürür, **Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar**, 1.
- SEÇER, B., 2011 "İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi Is, Guc", **The Journal of Industrial Relations & Human Resources**, 13/4, 45-61.
- SEEMAN, M., 1959 On the Meaning of Alienation, **American Sociological Review**, 24, 783-790.
- SEEMAN, M., 1967 : "On The Personal Consequences Of Alienation In Work. **American Sociological Review**, 32, 273–285.
- SEEMAN, M., 1983 : "Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity Of The Classic Themes", **Social Psychology Quarterly**, 46/3, 171- 184.
- SELYE, H., 1974 : **Stress Without Distress**. N.Y.: J.B. Lippincott Co.
- SENNETT, R., 2012 : **Karakter Aşınması**, Çev. B. Yıldırım, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- SEZGİN F., A. Ç. KILINÇ, 2012 : "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)**, 3/13, 103-127.
- SHEPARD, J., 1972 : "Alienation As A Process: Work As A Case M Point", **The Sociological Quarterly**, 13, 161–173.
- SILIĞ, A., 2013 : "Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- SİLAH, M., 2005 : **Endüstride Çalışma Psikolojisi**, 2. bs. Ankara, ss. 199-210.

- SLACK, K. J., 2004 : "Examining Job Insecurity And Well-Being In The Context Of The Role Of Employment", University Of Houston.
- SMITH, C. A., R. J. MIHANS, 2009 : "Raising Issues of Student Locus of Control: Beginning A Longitudinal Study", **Research in Education**, 8, 63-65.
- SÖKMEN, 2013 : A., **Örgütsel Davranış**, Ankara, Detay.
- SRIKANTH, P. B., M. G. JOMON, 2013 : "Role Ambiguity And Role Performance Effectiveness: Moderating The Effect Of Feedback Seeking Behaviour", **Asian Academy Of Management Journal**, 182, 105-127.
- STANDING, G., 2014 : **Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf**. Ergin Bulut (Çev.). İstanbul: İletişim.
- STORSETH, F., 2006 : "Changes at Work and Employee Reactions: Organizational Elements, Job Insecurity, and Short-Term Stress as Predictors for Employee Health and Safety", **Scandinavian Journal of Psychology**, 47, 541-550.
- STRAZDINS, L., R. M. D'SOUZA, L. L. Y. LIM, D. H. BROOM, H., B. RODGERS, 2004 : "Job Strain, Job Insecurity, And Health: Rethinking The Relationship", **Journal Of Occupational Health Psychology**, 9/4, 296.
- SUCUOĞLU, B., N. KULOĞLU, 1996 : "Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi", **Türk Psikoloji Dergisi**, 10/36, 44-60.
- SUWANDI, S., N. INDRIANTORO, 1999 : "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik", **The Indonesian Journal of Accounting Research**, 2/2, 173-195.
- SVERKE M., J. HELLGREN, K. NASWALL, 2002 : "No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences". **Journal of Occupational Health Psychology**, 7/3, 242-264.
- SÜMER, N., N. SOLAK, M. HARMA, 2013 : **İşsiz Yaşam: İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri**, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları.
- SÜRGEVİL DALKILIÇ, O., 2014 : **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri**, 2. bs, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

- SÜRGEVİL, O., G. BUDAK, 2006 : "Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Çalışma Yaşamı Alanlarının ve Demografik Değişkenlerin Analizi", **14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri**, 25-27.
- SÜRGEVİL, O., 2005 : **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri**, Ankara, Nobel Yayınları.
- SVERKE, M., J. HELLGREN, K. NASWALL, 2002 : "No Security: A Meta-Analysis And Review Of Job Insecurity And Its Consequences", **Journal Of Occupational Health Psychology**, 7/3, 242.
- SVERKE, M., J. HELLGREN, 2002 : "The Nature Of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty On The Brink Of A New Millennium", **Applied Psychology**, 51/1, 23-42.
- SVERKE, M., J. HELLGREN, K. NASWALL, 2006 : "Arbeitsplatzunsicherheit: Überblick über den Forschungsstand", In **Fehlzeiten-Report 2005**, Berlin, Heidelberg, Springer, pp. 59-92.
- SVERKE, M., J. HELLGREN, K. NASWALL, 2006 : Job Insecurity: A Literature Review. **National Institute for Working Life Report**, Report No 1.
- SVERKE, M., J. HELLGREN, 2001 : "Exit, Voice and Loyalty Reactions to Job Insecurity in Sweden: Do Unionized and Non-unionized Employees Differ?". **British Journal of Industrial Relations**, 39/2, 167-182.
- SWAIN, 2013 : D. **Marx'ın Teorisine Bir Giriş Yabancılaşma**, Çev. M. Sverke, J. Hellgren, H. T. Urbarlı, Durak İstanbul, İstanbul Dizisi.
- ŞANLI, 2006 : S., "Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- ŞEKER, 2011 : S., "Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, DEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ŞIKLAR, E., D. TUNALI, 2012 : "Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Eskişehir Örneği", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 33.
- ŞİMŞEK, 2011 : E., "Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir.

- ŞİMŞEK, H., R. BALAY, A. S. ŞİMŞEK, 2012 : "İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma", **Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, 2/1, 53-72.
- ŞİMŞEK, M. Ş., ÇELİK, A., AKGEMCİ, T. FETTAHLIOĞLU, 2006 : "Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. Selçuk Üniversitesi", **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 15, 569-587.
- ASLAN, H., 2008 : "Endüstri Meslek Liselerinde kültür dersleri öğretmenlerinin mesleğe ve kuruma yabancılaşma düzeyleri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ŞİRİN, E. F., 2009 : "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", **Orijinal Araştırma**, 4, 164-177.
- TABANCALI, E., 2012 : "Örgütsel Değişim", Ed. C. Elma, K. Demir, **Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar Uygulamalar ve Sorunlar**, 3. bs., Ankara, Anı Yayıncılık, ss. 353-354.
- TAŞLIYAN, M., B. HIRLAK, G. E. ÇİFTÇİ, 2014. : "Effects of self-esteem and perceived goal difficulty on goal setting, certainty, task performance, and attributions", **Human Resource Development Quarterly**, 4/2, 153-170.
- TATAR, A., VD., 2014 : "Klinik Olmayan Örneklemde Beş Faktör Kişilik Envanteri Belirti Tarama Amaçlı Kullanılabilir mi?: Ön Çalışma", **FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi**, 4, 181-199.
- TDK : (Çevrimiçi), <http://www.tdk.gov.tr/icerik/diger-icerikler/tumsozlukler/>, 19.09.2020.
- TEREZ, T., 2000 : "İş ve Anlam", Çev. G. Güney, **Executive Excellence**, 4/ 41, 6-7.
- GEYER, R.F., SCHWEITZER, D.R., 2012: **Theoris of Alienation Critical Perspectives in Philosophy and Social Science**, Eds. R. Felix Geyer & David R. Schweitzer, US, Springer.
- TINAR, M. Y., 1996 : **Çalışma Psikolojisi**, İzmir, Necdet Bükey AŞ.
- TOLAN, 1983 : A., **Toplum Bilimlerine Giriş**, Ankara Savaş Yayınları.
- TOLAN, 1980 : B., **Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No:132, Ankara, Kalite Matbaası.

- TOLAN, 1981 : B., **Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma**, Ankara, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi. No:166.
- TORUN, A.,1996 : Stres ve Tükenmişlik, **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Ed. Suna Tevruz, İstanbul, Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- TRAN, 1985 T. : V., "Social Support and alienation among Vietnamese Americans: Implications for refugee policy-making and resettlement (Alienation)", Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Texas at Arlington, Arlington.
- TUNALI, 2004 : İ., **Tasarım Felsefesine Giriş**, 2. bs., İstanbul, Yapı Yayın, s.100.
- TURHAN, 2007 : E., "Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının İşe Yabancılaşma Düzeyleri." **Gaziosmanpaşa Üniversitesi, 16. Eğitim Bilimleri Kongresi**, 5-7 Eylül 2007 Tokat,
- TURNLEY, W. H., D. C. 1999 "The Impact Of Psychological Contract Violations On Exit, Voice, Loyalty, And Neglect", **Human Relations**, 52/7, 895-922.
- TUTAR, H., 2003 : **Örgütsel İletişim**, Ankara, Seçkin Yayınları.
- TUTAR, 2010 : H., "İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, 65/1, 175-204.
- TÜZÜN, 2006 İ. : K., "Güven, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Güven Modelleri", **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 2, 93-118.
- URHAN, 2012 : B., "İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 14/2, 33-56.
- UYARGIL, C., Ö. SADULLAH, A. C. ACAR, O. ÖZÇELİK, G. DÜNDAR, İ. ATAAY, Z. ADAL, L. TÜZÜNER, 2015 : **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul, Beta Yayınevi.
- UYGUR, A., 2009 : **Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık**, Ankara, Barış Platin Kitabevi.

- UYSALER, A. L., 2010 : "Örgütsel Yabancılaşma'nın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- ÜLGEN, 1993 : H., "İşletmelerde Organizasyon İlkeleri ve Uygulaması", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları**, 151, 175-176.
- ÜLGEN, 1993 : H., **İşletmelerde Organizasyon İlkeleri ve Uygulaması**, 2. bs., İstanbul, Şahinkaya.
- ÜLGEN, H., S. K. MİRZE, 2013 **İşletmelerde Stratejik Yönetim**, 8. bs., İstanbul, Beta Yayınları.
- ÜLGEN, H., S. K. MİRZE, 2007 : **İşletmelerde Stratejik Yönetim**, İstanbul, Arıkan Yayınları.
- ÜNALDI, H., 2011 : "Türk Romanı Ve Yabancılaşma: Bir Edebiyat Sosyolojisi Denemesi", Doctoral Dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- VALİBAYOVA, G., 2018 : "İş Güvencesizliği Algısının İş Stresi Ve İş Performansına Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma", Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- VALLAS, S. P., 1988 : "New Technology, Job Content, And Worker Alienation: A Test Of Two Rival Perspectives", **Work And Occupations**, 15, 148–178.
- VAN VUUREN, T., B. KLANDERMANS, D. JACOBSON, J. HARTLEY, 1991 : "Predicting Employees Perception Of Job Insecurity", **Job Insecurity: Coping With Jobs At Risk**, Ed. By., J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. Van Vuuren, London, Sage Publications, P. 74.
- VUJIČIĆ, D., A. JOVIČIĆ, D. LALIĆ, S. GAGIĆ, A. CVEJANOV, 2015 : "The Relation Between Job Insecurity, Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Employees In The Tourism Sector In Novi Sad.", **Economic And Industrial Democracy**, 36/4, 633-652.
- WALKER JR O.C., G. A. CHURCHILL JR, N. M. FORD, 1975 : "Organizational Determinants Of The Industrial Salesman's Role Conflict And Ambiguity", **The Journal Of Marketing**, 39/1, 32-39.
- WATSON, D., L. E. CLARK, 1984 : "Negative Affectivity: The Disposition To Experience Aversive Emotional States", **Psychological Bulletin**, 96/3, 465.

- WATSON, D., A. TELLEGEN, 1985 : "Toward A Consensual Structure of Mood", **Psychological Bulletin**, 98, 219-235.
- WATSON, D., L. E. CLARK, 1992 : "On Traits and Temperament: General and Specific Factors of Emotional Experience and Their Relation to the Five-Factor Model", **Journal of Personality**, 60, 441-476.
- WEISBERG, J., A. SAGIE, 1999 : "Teachers 'physical, mental and emotional burnout: Impact on intention to quit", **The Journal of Psychology**, 133/3, 333-339.
- WEISS, H. M., R. CROPANZANO, 1996 : "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Cases and Consequences of Affective Experiences at Work", **Research in Organizational Behavior**, 18, 1-74.
- WEST, E. G., 1988 : "The Political Economy Alienation: Karl Marx and Adam Smith", Karl Marx's Economics Critical Assessments, Edt: John Cunningham Wood, Croom Hell, USA.
- WESTMAN, M., D. ETZION,, E. DANON, 2001 : "Job Insecurity And Crossover Of Burnout In Married Couples.", **Journal Of Organizational Behavior**, 22/5, 467-481.
- WILLIAMS, R., 2007 : **Anahtar Sözcükler**, Çev. Savaş Kılıç, İstanbul, İletişim Yayınları.
- WOOD, A. W., 2017 : **Karl Marx**, Çev. Dilek Yücel, Barış Aydın, İstanbul, İletişim Yayınları.
- YANG, M. J., M. S. YANG, I. KAWACHI, 2001 : "Work Experience And Drinking Behavior: Alienation, Occupational Status, Workplace Drinking Subculture And Problem Drinking", **Public Health**, 115, 265-271.
- YENİÇERİ, Ö., 2009 : **Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi**, İstanbul, IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- YENİHAN, B., N. NUR ÇAKIR, B. ALABAŞOĞLU, 2018 : "Cinsiyet farklılığının tükenmişlik ve yaşam doyumuna etkisi: kırkırelili üniversitesinde görev yapan araştırma görevlileri üzerine bir araştırma", **Kırklareli Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi**, 7/1, 47-58.
- YILDIZ S., D. ALICI, 2019 : "Akademisyenliğe Yabancılaşma Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", **Yükseköğretim Dergisi**, 9/1, 49-58, (Çevrimiçi) DOI: 10.2399/yod.18.028

- YILDIRIM, 1996 : F., "Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- YILMAZ, Z., 2008 : **Ekonomik Kurumlar ve Kavramlar Sözlüğü**, Özgür Üniversite Kitaplığı, 72, Ankara, Maki Basın Yayın,
- YOUSEF, D. A., 1998 : "Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment", **International Journal of Manpower**, 19/3, 184-194.
- YONG, A. G. & PIERCE, S. 2013 : "A Beginner's Guide to Factor Analysis: Focusing on Exploratory Factor Analysis", **Tutorials in Quantitative Methods for Psychology**.
- YUMUK, 2011 : Y., "Otel İşletmelerinde İşe Yabancılaşmanın İŞTatmini Üzerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- YURDAKUL, G., M. ÖNEREN., 2019 : "Sosyal Kaytarma Davranışı İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Bir Vaka İncelemesi Örneği", Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- YUCEL, B., 2014 : "Örgüt İkliminin Tükenmişlik Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YÜKSEL, 2007 : Ö., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 6. bs., Ankara, Gazi Kitabevi, s. 50.
- ZENCİRKIRAN, 2017 : M., **Davranış Bilimleri**, Bursa, Dora Yayınları.
- ZENGİN, Y., E. KAYGIN, 2016 : "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Örgütsel Yabancılaşma ilişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", **International Journal of Academic Value Studies**, 2/5, 76-98.
- ZIELINSKI A. E., W. K. HOY, 1983 : "Isolation and Alienation in Elemenary Schools", **Educational Administration Quartely**, 19/2, 27- 45.

EKLER

EK-1

Değerli Katılımcı, bu araştırma İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'nda ve Doç. Dr. Altan DOĞAN'ın danışmanlığında yürütülen doktora tezi çerçevesinde yapılmaktadır. Anket formu ile araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği, duygusal tükenme ve yabancılaşma ilişkisine yönelik bilgi toplanmaya çalışılmaktadır. Anket sonuçları hiçbir şekilde başka amaçla kullanılmayacak ve araştırmacılar dışında hiçbir kişi ya da kurum ile paylaşılmayacaktır.. Gösterdiğiniz anlayış ve destek için teşekkür ederim.

Emine ATALAY

Anketimize katılımınız için teşekkür ederiz...

	Her bir ifade “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.	1	2	3	4	5
1	Sanırım doktoramı bitirdikten sonra işten çıkarılacağım. (Nicel İG)					
2	İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum. (Nicel İG)					
3	Doktora sonrası işimi kaybetmekten korkuyorum. (Nicel İG)					
4	Gelecekte işten atılmaktan korkuyorum. (Nicel İG)					
5	Bu üniversitede kalıcı olacağımdan eminim. (Nitel İG)					
6	Bu üniversitede ilerleme olanaklarım oldukça iyi. (Nitel İG)					

7	Bu üniversitenin yakın gelecekte bana yatırım yapacağına inanıyorum. (Nitel İG)					
8	Bu üniversitenin benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum. (Nitel İG)					
9	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
10	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
11	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
12	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı.					
13	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
14	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
15	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yaratıyor.					
17	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
18	Yaşamak için çalışan kişiler, yöneticileri tarafından çıkar amaçlı kullanılıyorlar.					
19	Neden çalıştığımı merak ediyorum.					
20	İş yaşamımın çoğu anlamsız aktivitelerle heba oluyor.					
21	Ne kadar sıkı çalıştığımın bir öneminin olmadığını, nasıl olsa hedeflerime asla ulaşamayacağımı düşünüyorum.					
22	İşimi büyük bir hevesle yapmayı hayal etmekte zorlanıyorum.					
23	İnsanların çok fazla çalışmasının bir önemi olmadığını, sadece çok az bir azınlığın (üst düzeyin) gerçekten istediklerini elde ettiğini düşünüyorum.					
24	İşimde en iyisini yapsam da bir şey değişmeyeceğini bildiğimden kendimi zorlamıyorum.					
25	İşimi sadece ücret almak için harcadığım zaman olarak gördüğümünden işimden keyif almıyorum.					
26	İnsanların, yaptıkları işlerin toplumun yararına olduğunu düşündüklerine inanmıyorum					
27	İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor.					
28	Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.					
29	Yaptığım işin gerçekte ne önemi olduğunu sorguluyorum.					
30	Kurumumun genel işleyişinde rolümün katkısını göremiyorum.					

31	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.					
32	Kurumumun başarısında işimin katkısı olduğuna inanmıyorum.					
33	Yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum.					

Cinsiyetiniz:

- ☐ Kadın
☐ Erkek

Yaşınız :

- ☐ 25'den az
☐ 25-29
☐ 30-35
☐ 36+

Medeni durumunuz

- ☐ Evli
☐ Bekar

Çalıştığınız Üniversite:

- ☐ Boğaziçi Üniversitesi
☐ Galatasaray Üniversitesi
☐ İstanbul Medeniyet Üniversitesi
☐ İstanbul Teknik Üniversitesi
☐ İstanbul Üniversitesi
☐ İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa
☐ Marmara Üniversitesi
☐ Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
☐ Sağlık Bilimleri Üniversitesi
☐ Türk- Alman Üniversitesi
☐ Yıldız Teknik Üniversitesi

Kadronuzun Kapsamı:

- ☐ YÖK 33/a
☐ YÖK 50/d
☐ ÖYP'li iken 50/d'ye aktarılan
☐ ÖYP'li iken 33/a'ya aktarılan
☐ Diğer (Belirtiniz).....

Eğitim Durumu

- ☐ Yüksek lisans yapıyor
☐ Yüksek lisans mezunu
☐ Doktora yapıyor
☐ Doktora mezunu

Kaç yıldır bu görevi yapıyorsunuz

- ☐ 1'den az
☐ 1-4 yıl
☐ 4-7 yıl
☐ 7 yıldan fazla

Kaç yıldır bu Üniversitede görev yapıyorsunuz

- ☐ 1'den az
☐ 1-4 yıl
☐ 4-7 yıl
☐ 7yıldan fazla



Tarih ve Sayı: 02/12/2020-249103



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu
Başkanlığı



Sayı :35980450-663.05-
Konu :Emine ATALAY

Sayın Emine ATALAY

İlgi :07/10/2020 tarihli, 54047 sayılı yazı

Sorumlu araştırmacığım üstlendiğimiz 2020/122 dosya numaralı "İş Güvencesizliği, Yabancılaşma ve Duygusal Tükenme İlişkisi; Araştırma Görevlileri Örneği" başlıklı çalışma, Kurulumuzun 09.11.2020 tarih ve 11 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuş olup, karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. N. Tolga SARUÇ
Başkan

Doğrulamak İçin:<http://194.27.128.86/envision/Sorgu/belgedogrulama.aspx?V=BELM1F3FP>

Ayrıntılı bilgi için lütfen : Sileyman ARİK, Dahili : 10689

Istanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü
34452 Beyazıt/Fatih-İstanbul
Tel : 0212 440 20 89 Faks : 0212 440 20 88
e-posta : sosyalbilimleretikkurul@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr





T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Tarih ve Sayı: 26/11/2020-205100



İlgili makama,

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi **Emine ATALAY** "İş Güvencesizliği, Yabancılaşma ve Duygusal Tükenme İlişkisi; Araştırma Görevlileri Örneği" başlıklı, **2020/122** dosya numaralı 09.10.2020 tarih ve **54047** sayılı başvurusu ile İ.Ü. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na başvurmuştur. 09.11.2020 tarihinde gerçekleştirilen inceleme sonucunda, adı geçen çalışmada etik açıdan bir sorun olmadığına oybirliği ile karar verilmiştir. Gereğini bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Unvanı / Adı / Soyadı	Kurumu	Araştırma ile ilişkisi	Karar	e-İmza
Prof. Dr. Naci Tolga SARUÇ (Başkan)	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Çiğdem Börke TUNALI (Başkan Yardımcısı)	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Enay YURTSEVEN (Başkan Yardımcısı)	İstanbul Tıp Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Aydın TOPALOĞLU	İlahiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Yasemin IŞIKTAÇ	Hukuk Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selhattin KARABINAR	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Seyhan NİŞEL	İşletme Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Mustafa Hamdi SAYAR	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selim YAZICI	Siyasal Bilgiler Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Rasim İlker GÖKBULUT	Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Enes KABAKCI	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Hanife Özlem SERTEL BERK	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Haluk ZÜLFİKAR	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Şerife Sema KARAKELLE	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Göklem TEKDEMİR YURTDAS	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Bengi PİRİM DÜŞGÖR	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Elif YAVUZ SEVER	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☒	☒ Onay ☒ Katılmadı ☒ Ret ☒ M.Katılmadı	

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Emine ATALAY

Unvanı: Öğr. Gör.

Öğrenim Durumu: Doktora

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	İngilizce İşletme	Çağ Üniversitesi	2013
Y. Lisans	İşletme	Cumhuriyet Üniversitesi	2017
Doktora	İnsan Kaynakları Yönetimi	İstanbul Üniversitesi	2021

5. Akademik Unvanlar:

Öğretim Görevlisi: 27/03/2019

6. Yönetilen Yüksek Lisans ve Doktora Tezleri

7. Yayınlar

7.1. Uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makaleler (SCI & SSCI & Arts and Humanities)

7.2. Uluslararası diğer hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

1. Söyler Sait, Çavmak Doğançan, Atalay Emine (2019). **Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının değerlendirilmesi: kesitsel bir araştırma.** Uluslararası sağlık yönetimi ve stratejileri araştırma dergisi, 5(3), 257-270. (yayın no: 5686416)
2. Kılıç Hilal, Atalay Emine, Yurtsever Ahmet Esad (2019). **Büyük veri (bigdata) ve müşteri ilişkileri yönetimi (crm) işbirliğinin pazarlama iletişimi stratejilerindeki rolü: büyük ölçekli özel bir banka örneği.** Stratejik ve sosyal araştırmalar dergisi, 3(2), 289-310. (yayın no: 5669546)
3. Derici Serkan, Kılıç Emine (2018). **Veri zarflama analizi (vza) ile türkiye'deki zincir tekno(loji) market mağazalarının etkinlik ölçümü.** Atatürk üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi, 22(3), 1387-1399. (yayın no: 4392429)
4. Deniz Recep Baki, Derici Serkan, Kılıç Emine (2018). **Türkiye'de internet bankacılığı ve sosyal medya platformlarında internet bankacılığı hizmeti sunan yerli ve yabancı mevduat bankalarının veri zarflama analizi (vza) ile etkinlik ölçümü.** Marmara üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi, 40(1), 15-42., doi: 10.14780/muiibd.434947 (yayın no: 4302773)
5. Filizöz Berrin, Atalay Emine (2020). **Stratejik insan kaynakları yönetiminin çalışanların performans algısı üzerine etkisi: plastik üretim işletmesinde bir araştırma.** Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(2), 186-207., Doi: 10.37880/cumuiibf.616956 (Yayın No: 6729095)

7.3. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (Proceedings) basılan bildiriler

1. Yıldız Fatma Zehra, Atalay Emine, Gündoğmuş Emine, Yener Aydın Birsan (2019). **Kadın akademisyenlerin sorunları üzerine fenomenolojik bir saha araştırması.** 4.uluslararası sosyoloji ve ekonomi kongresi(4), 308-321. (tam metin bildiri/sözlü sunum)(yayın No:5659475)
2. Gündoğmuş Emine, Yıldız Fatma Zehra, Atalay Emine, Yener Aydın Birsan (2020). **Yapay Zeka ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Geleceği.** 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi, 180-188. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:6729209)

- 3.Beyaz Sipahi Fatma Banu,Atalay Emine (2020). **İnovasyon da Görülmeyen Engeller: Türkiye'nin Küresel İnovasyon Endeksindeki Yeri.** BİLTEK 3. Uluslararası Bilim,Teknoloji ve Sosyal Bilimlerde Güncel Gelişmeler Sempozyumu (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:6306668)
- 4.Birincioğlu Yıldız Derya, Yıldız Fatma Zehra, Atalay Emine (2019). **Dizi Oyuncularının Kariyer Sorunları: Örnek Olay Çalışması.** 27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 846-856. (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:5040187)
- 5.Yıldız Fatma Zehra, Gündoğmuş Emine, Atalay Emine (2018). **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranışın Sinemaya Yansımaları: Örnek Olay Çalışması.** 6. Örgütsel Davranış Kongresi, 750-760. (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:4990560)
- 6.Deniz Recep Baki, Kılıç Emine (2016). **Türkiye' deki zincir online çevrimiçi tekno(loji) market mağazalarının içerik analizi yöntemiyle incelenmesi.** 15.Ulusal İşletmecilik Kongresi, 355-366. (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:2851920)

7.4. Yazılan uluslararası kitaplar veya kitaplarda bölümler

1. Atalay, Emine (2020). **Teorik ve pratik boyutlarıyla özel sağlık tesisleri yönetimi, Bölüm adı:(özel sağlık tesislerinde çalışan güvenliği),** Nobel Tıp, Editör: Cenk Teker, Bilal Yıldırım, Doğançan Çavmak, basım sayısı:1, sayfa sayısı 269, isbn:978-605-335-483-3, Türkçe (bilimsel kitap), (yayın no: 6066889)
2. Atalay, Emine; Çavmak, Doğançan (2020). Sağlık Hizmetlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: Kavramlar ve Bileşenler. IKSAD Publishing House, Basım sayısı:1, ISBN:978-625-7897-96-9, Türkçe(Bilimsel Kitap), (Yayın No: 6426175)

7.5. Ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

1. Çavmak Doğançan, Atalay Emine, Söyler Sait (2019). **Hemşirelikte Kariyer Sorunları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması.** İşletme Araştırmaları Dergisi, 11(3), 1897-1910., Doi: <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.713> (Kontrol No: 5449281)