



T.C.

Ardahan Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

İşletme Bilim Dalı

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE AHLAKİ ÇÖZÜLME
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Murat ÖZTÜRK

Doç. Dr. Zafer AYKANAT

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2022

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE AHLAKİ ÇÖZÜLME
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Murat ÖZTÜRK

Doç. Dr. Zafer AYKANAT

Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

İşletme Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2022

KABUL VE ONAY

Murat ÖZTÜRK tarafından hazırlanan “İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyeti ve Ahlaki Çözölme Üzerindeki Etkisi” başlıklı bu çalışma, 01.09.2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Ahmet Burhan ÇAKICI (Başkan)

Doç. Dr. Zafer AYKANAT (Danışman)

Doç. Dr. Tayfun YILDIZ (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Mustafa ŞENEL

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Ardahan Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / Ardahan Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

...../...../.....

Murat ÖZTÜRK

“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

(1) Madde 6. 1. Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, Tez Danışmanının Doçent Dr. Zafer AYKANAT danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Murat ÖZTÜRK

ÖZET

ÖZTÜRK, Murat. *İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyeti ve Ahlaki Çözülme Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans, Ardahan, 2022.

Bankacılık sektörü küresel anlamda yaşanan finansal krizler ve teknolojik yeniliklerden dolayı personel devir hızının yüksek olduğu bir sektördür. Ülkemizde son beş yılda kapanan şube ve işten ayrılan personel sayısında önemli bir yükseliş vardır. Bu durumun banka çalışanlarının iş güvencesizliği, işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme algıları üzerinde önemli bir etkisi vardır.

Araştırmanın amacı, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini Kars ilinde bulunan özel ve kamu bankalarında çalışan 133 iş gören oluşturmuştur. Araştırmada iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ile ahlaki çözülme pozitif ve anlamlı olarak etkilediği bulgulanmıştır. İş güvencesizliğinin alt boyutlarından olan bilişsel iş güvencesizliği ile duygusal iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif etkilediği, ahlaki çözülme ise anlamlı olarak etkilemediği bulgulanmıştır. Son olarak özel banka çalışanlarının kamu banka çalışanlarına göre iş güvencesizliği algısı daha yüksektir.

Anahtar Kelimeler:

İş Güvencesizliği, Duygusal İş Güvencesizliği, Bilişsel İş Güvencesizliği, İşten Ayrılma Niyeti, Ahlaki çözülme.

ABSTRACT

ÖZTÜRK, Murat. *Effect of Job Insecurity on Intention to Leave and Moral Disengagement*, Master's Thesis, Ardahan, 2022

The banking sector has a respectively high personnel turnover rate due to recent global financial crises and technological advances. There has been a significant increase on the number of closed bank branches and banking personnel who recently left their jobs in Turkey during the last five years. Therefore, the underlying uncertain environment has an important impact on job insecurity, intention to leave and moral disengagement perceptions of banking sector employees as well.

The main purpose of this study is to explore the effect of job insecurity on intention to leave and moral disengagement. The sample of the present study involves 133 employees currently working at both public and private banks in Kars province, Turkey. The results of this study reveal that job insecurity has a positive statistically significant effect on both intention to leave and moral disengagement. On the other hand, the empirical findings of this study indicate that emotional job insecurity, one of the sub-dimensions of job insecurity, has a positive statistically significant impact on intention to leave, whereas no significant impact was found between emotional job insecurity and moral disengagement. As expected, the analysis results also demonstrate that private bank employees have a higher job insecurity level than public bank counterparts.

Keywords:

Job Insecurity, Emotional Job Insecurity, Cognitive Job Insecurity, Intention to Leave. Moral Disengagement.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	
ETİK BEYAN.....	
ÖZET.....	5
ABSTRACT	6
İÇİNDEKİLER	7
KISALTMALAR DİZİNİ	9
TABLolar DİZİNİ	10
ŞEKİLLER DİZİNİ	11
ÖNSÖZ.....	12
GİRİŞ	13
1. BÖLÜM.....	16
LİTERATÜR TARAMASI	16
1.1. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI	16
1.1.2.İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN SEBEPLERİ.....	18
1.1.3.İŞ GÜVENCESİZLİĞİ YAKLAŞIMLARI	20
1.1.4. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	21
1.1.5.İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN ÖĞELERİ.....	23
1.1.6.İş Güvencesizliği Modelleri.....	24
1.1.7.İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN SONUÇLARI.....	25
1.2. AHLAKİ ÇÖZÜLME KAVRAMI	26
1.2.1. Ahlaki Çözülme ve Takım Çalışması	27
1.2.2. AHLAKİ ÇÖZÜLME TURLERİ.....	29
1.2.3. Ahlaki Gerekçeye Dayandırma.....	29
1.2.4. Ahlaki Çözülmenin Sonuçları.....	30
1.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI	31
1.3.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	32

1.3.2. İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılık	33
1.3.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	34
2. BÖLÜM.....	35
ARAŞTIRMA BÖLÜMÜ	35
2.1. Araştırma Metodolojisi	35
2.2. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi	35
2.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli	36
2.4. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırlılıkları	40
2.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi	41
2.6. Soru Formunun Oluşturulması	41
2.7. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	42
2.7.1. İş güvencesizliği Ölçeğine ilişkin Bulgular	42
2.7.2. Ahlaki Çözülme Ölçeğine ilişkin Bulgular.....	43
2.7.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Bulgular	44
2.8. Verilerin Normallik Dağılımı.....	45
2.9. Korelasyon Analizi	46
2.9.1. Araştırma Model Testleri.....	48
2.10. Bulgular ve Yorum	49
2.10.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	50
2.10.2 Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	52
2.10.3. Ölçeklerin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi	55
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	61
KAYNAKÇA	64
EKLER.....	77
Ek-1. Anket Formu.....	77
Ek-2. Etik Kurul Onayı.....	80
Ek-3. Tez Çalışması Orijinallik Raporu	81
ÖZGEÇMİŞ.....	82

KISALTMALAR DİZİNİ

X²: Ki-kare İstatistiği

df: Serbestlik Derecesi

RMSEA: Kök Ortalama Kare Yaklaşım Hatası

CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi

NNFI: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi

GFI: İyi Uyum İndeksi

AGFI: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi

Çev: Çeviren

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. İş güvencesizliği açımlayıcı faktör analizi.....	42
Tablo 2, İş güvencesizliği uyum iyiliği değerleri.....	43
Tablo 3. Ahlaki çözölme açımlayıcı faktör analizi	44
Tablo 4. Ahlaki çözölme uyum iyiliği değerleri	44
Tablo 5. İşten ayrılma niyeti açımlayıcı faktör analizi	45
Tablo 6. İşten ayrılma niyeti uyum iyiliği değerleri	45
Tablo 7. Değişkenlerin normal dağılım durumları.....	46
Tablo 8. Değişkenler arası korelasyon analizi	47
Tablo 9. Ana hipotez tahmini.....	48
Tablo 10. Alt hipotez tahmini	49
Tablo 11. Demografik özellikler.....	50
Tablo 12. İş güvencesizliğine ilişkin tanımlayıcı bulgular	52
Tablo 13. Ahlaki çözölmeye ilişkin tanımlayıcı bulgular	53
Tablo 14. İşten ayrılma niyetine ilişkin tanımlayıcı bulgular	54
Tablo 15. Banka türü değişkeni açısından bağımsız t testi sonuçları	55
Tablo 16. Cinsiyet değişkeni açısından bağımsız t testi sonuçları.....	56
Tablo 17. Yaş değişkeni açısından tek yönlü varyans analizi.....	57
Tablo 18. İş tecrübesi değişkeni açısından tek yönlü varyans analizi.....	58
Tablo 19. Öğrenim durumu değişkeni açısından tek yönlü varyans analizi	59
Tablo 20. Gelir değişkeni açısından tek yönlü varyans analizi.....	60

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Ahlaki öz ve yaptırımların etkinleştirildiği ve ayrıştığı mekanizma (Bandura,1986).....	28
Şekil 2. Araştırma modeli	40
Şekil 3. İş güvencesizliği doğrulayıcı faktör analizi	43
Şekil 4. Ahlaki çözülme doğrulayıcı faktör analizi.....	44
Şekil 5. İşten ayrılma niyeti doğrulayıcı faktör analizi.....	45
Şekil 6. Araştırma ana modeli.....	48
Şekil 7. Araştırma alt modeli	49



ÖNSÖZ

İş güvencesizliği, ahlaki çözölme ve işten ayrılma niyeti bağlamında yapılan çalışmamız bizlere önemli sonuçlar vermiştir. Çalışmada, istatistik yöntemler kullanılarak gerekli analizler yapılmış ve sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlara dayanarak işten ayrılma niyeti bağlamında iş güvencesizliğinin ahlaki çözölme üzerindeki etkisi üzerine öneriler yapılmıştır.

Anketleri sahada yaparken bankalarda çok yoğun bir şekilde çalışan ve bana yardımcı olan tüm banka personellerine teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Araştırmamın her aşamasında sabır ve özveri ile destek veren saygıdeğer hocam Sayın Doç. Dr. Zafer AYKANAT danışman hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatımın her aşamasında yanımda olan desteklerini hiç esirgemeyen annem Emine ÖZTÜRK' e ve babam Rafet ÖZTÜRK 'e teşekkür ederim. Yine bu süreçte yanımda olan kardeşlerim Timuçin ÖZTÜRK' e, Fatih ÖZTÜRK' e, Mahmut ÖZTÜRK' e, Timur ÖZTÜRK ve İlker ÖZTÜRK' e çok teşekkür ederim.

Nice güzel başarılar elde etmek dileğiyle.

Murat ÖZTÜRK

Ardahan, 2022

GİRİŞ

İnsanoğlu yapmak istediği işte her zaman süreklilik aramıştır. Varoluştan bu yana yapacağı işin devamlı olmasını istemiş ve bu yönde çalışmıştır. Çünkü yaptığı iş onun geleceğini de şekillendirmiştir. İşin garanti olması insanoğlunda güven hissini oluşturmuş ve iş güvenliği olgusunu beraberinde getirmiştir. Ahlaki olarak ta insanoğlu bu durumdan etkilenerек bu süreçte ahlaki olarak davranışlarda göstermiştir. İşten ayrılma niyeti ise, aslında ortaya çıkan güvensizlik hissi sebebiyle olmuştur. İnsanoğlunun işinde aradığı güven hissini bulamayınca işten ayrılma gibi bir gerekçe duymuş ve bununla beraber birçok etken ortaya çıkmıştır.

İşletmelerin istihdam eğilimleri küreselleşmenin olumsuz etkilerini artırmış ve örgütlerin karşılaştığı artan ekonomik baskılar, günümüz örgütleri arasında iş güvencesizliğini önemli bir konu haline getirmiştir.

Dünya Ekonomik Forumu'na göre COVID-19 pandemisi sırasında 2020'deki iş kayıpları ve işten çıkarma uygulamalarının 114 milyon kişiyle sonuçlanmıştır. İşten çıkarmalardan kurtulan çalışanlar bile kariyerleri konusunda endişelenip ve yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşamaktadır (Elshaer, Ghanem and Azazz, 2022).

İnsanlar yaşadıkları bu zorluklar karşısında büyük oranda yıpranmaktadır. Hem psikolojik hem de fiziksel olarak bir baskı içerisinde kalmaktadırlar. Güven olgusunun olduğu her yerde insanlar geleceklerine daha umutla bakar. Fakat güven olgusunun olmadığı bir yerde insanlar çalıştıkları işten verim alamayıp, iş güvencesizliği duygusunu yaşamaya başlarlar. Bununla birlikte işten ayrılma isteği ve ahlaki bozulmalar meydana gelebilir.

Örgütün her seviyesindeki çalışanlar arasında etik olmayan davranışlara ilişkin çalışmalar yönetim literatüründe ortak bir konu haline gelmiştir. Örgütlerde etik olmayan davranışları açıklamanın en iyi yolunun bireysel psikolojik süreçleri anlamak olduğu tartışılmıştır. Sosyal bilişsel teorelinin uzantısı olan ahlaki çözülme, organizasyonlarda etik olmayan davranışları açıklamak için umut verici bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmamıza konu olan diğer bir değişken çalışanların işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın hâlihazırda çalışmakta olduğu işten ayrılma olasılığıdır.

Örgütün konumu, büyüklüğü veya yaptığı iş ne olursa olsun her örgüt, çalışanların işten ayrılma niyeti hakkında endişe verici uygulamaların bir parçası olmuştur.

İş güvencesizliğinin önemli ardılları sayılabilecek işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme konuları bir zincirin halkaları gibi birbirini etkileyen önemli konulardır. Çalışanların iş güvencesizliği algısındaki azalmalar ile işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme konularına iyileştirmeler yapacağı kanaatindeyiz.

Çalışmamızın uygulama yeri olan bankalar önemli finansal kurumlardır. Özellikle ülkenin ekonomik büyüme faaliyetlerini desteklemede önemli bir role sahiptir. Bu nedenle, işlevi yalnızca toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için finansal hizmetler sağlamak değil, aynı zamanda borç verme/finansman yoluyla üretim faaliyetlerini desteklemek olduğundan, bankaların örgütsel performanslarının yüksek olması gerekmektedir (Hariyonyoto, Musnadi and Majid, 2019). Bankaların bilgi işlem teknolojilerinde meydana gelen değişimleri yakından takip etmeleri hemen tüm bankalar için geçerlidir. Çünkü teknolojik alt yapının yoğun kullanıldığı ve yapay zekânın kişi istihdamının önüne geçeceği bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple birçok banka, yeni personel istihdam etmek yerine bilgi teknolojisi alt yapılarına yatırım yapmayı tercih eder pozisyona gelmiştir. Bu nedenle çalışanlar açısından işlerini kaybetmeyle ilgili endişelere sebep olabilmektedir (Tüzün ve Öztürk, 2021; Şendoğdu ve Altındağ, 2022). Bu bağlamda, banka çalışanlarının davranışı etkileyen faktörlerin belirlenmesi, çalışanların bu faktörlere verdiği önemin tespit edilmesi ve bunların banka tarafından bilinmesi hayati derecede öneme sahiptir. Bu hususlar, çalışmamızın ana amacını ve temelini oluşturmaktadır.

Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde literatür taraması yapılmış iş güvencesizliği, ahlaki çözülme ve işten ayrılma niyeti kavramları incelenmiştir. İkinci bölüm ise, araştırma bölümüdür. Banka çalışanlarına uygulanan ölçeklerle toplanan verilerin analiz ve yorumların yer aldığı bölümdür. Bu bölümde tanımlayıcı bulgular ile hipotez testleri yer almaktadır. Yapılan analiz sonuçlarına göre sonuç ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Çalışan davranışı etkileyen çeşitli faktörleri ortaya çıkaran araştırmalara rağmen, iş güvencesizliği, ahlaki çözülme ve işten ayrılma niyeti gibi bağımsız değişkenlerin banka çalışanların davranışlarını doğrudan etkileyip etkilemeyeceği konusunda literatürde bir

araştırma boşluğu vardır. Bu nedenle, bu nicel çalışma, iş güvencesizliğinin ahlaki çözülme ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini anlamaya çalışmıştır.

Çalışmamızda öngördüğümüz şekilde, iş güvencesizliğinin ahlaki çözülme ve çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyeceği beklenmektedir. Buna göre aşağıdaki araştırma soruları oluşturulmuştur.

1. Çalışanların iş güvencesizliği, ahlaki çözülme ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. İş güvencesizliğinin ahlaki çözülme üzerinde etkisi var mıdır? Böyle bir etki var ise şiddeti ve yönü nasıldır?
3. İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır? Böyle bir etki var ise şiddeti ve yönü nasıldır?
4. Çalışanların iş güvencesizliği, ahlaki çözülme ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin algıları yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
5. Çalışanların iş güvencesizliği, ahlaki çözülme ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin algıları cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
6. Çalışanların iş güvencesizliği, ahlaki çözülme ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin algıları eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
7. Çalışanların iş güvencesizliği, ahlaki çözülme ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin algıları iş tecrübesine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
8. Çalışanların iş güvencesizliği, ahlaki çözülme ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin algıları öğrenim durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
9. Çalışanların iş güvencesizliği, ahlaki çözülme ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin algıları gelir durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

1. BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde iş güvencesizliğinin tanımı, modelleri, sınıfları, yaklaşımları ve etkiler başlıklar halinde ele alınmıştır. İş güvencesizliğinin insan yaşamındaki öneminden bahsedilerek, değerlendirmelerde bulunulmuştur. İş güvencesizliğinin insanların hayatlarını nasıl derinden etkilediği gözlemlenmiş ve iş güvencesizliğinin, ahlaki çözülmeye ve işten ayrılma niyetine olan etkileri anlatılmıştır. İş güvencesizliğinin, bilişsel ve duygusal boyutu ele alınarak ahlaki çözülmeye ve işten ayrılma niyetine olan etkisi çalışmada yer almıştır.

1.1. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI

İş güvencesi kişinin işini güvenceye alması ve işin devamlılığını garanti etmesi olarak tanımlanabilir (Polat, 2019: 6). İş güvencesizliği durumu ise gelecekte işsiz kalma kaygısı ile yaşayarak çalışmaktır. İşin devamlılığının garantisi olmayıp, ayrıca kişinin de psikolojisini etkilemektedir (Seçer, 2007: 17).

İş güvencesinin olduğu bir işletmede çalışanların davranış ve tutumları da büyük bir değişme göstermektedir. Bu değişme beraberinde çalışana büyük bir enerji katmaktadır. Bu enerjiyi iş yerine, ailesine yansıtarak psikolojik sağlığını da koruyabilmektedir (Yıldırım ve Yavan, 2008: 182-186)

Yönetim ve Organizasyon alanında iş güvencesizliği konusu çok önemli bir yer tutmaya başlamıştır. İş güvencesizliği konusuna sistemli yaklaşım gösterilmeye başlanmış ve özellikle son yıllarda bu konu ile sıkça karşılaşmaktayız (Önder ve Wasti, 2002: 27). İş dünyasında hızlı değişim çalışanlarda iş güvencesi kaygısını artırmaktadır. Ekonomik krizlerin oluşması çalışanları belirsizliğe sürükleyerek kaygılarını daha fazla artıracaktır. İş güvencesizliğine yönelik ilk çalışmalara, 1980' li yıllardan itibaren başlanmıştır. O zamanlardan sonra, ilk defa Avrupa ülkeleri ile birlikte birçok ülkede yaşanan firma kapatmaları, firmaların yapılanmaları ve geçici olarak yapılan iş sözleşmelerindeki artış vb. ekonomide büyük değişimler bu tarz gelişmelere büyük katkı sağlamıştır (Witte, 2005: 1).

Literatürlerde anlatılan iş güvencesizliği farklı olarak anlatılmaktadır. Tanımlara göre iş güvencesizliği, çalışan insanların iş devamlılığı konusunda kaygı yaşamalarıdır. Bu durumu bir tehdit olarak görmekteler (Erlinghagen, 2008: 183). Başka tanımlarda bu

durum "Bir kişinin, işinin geleceği hakkında duymuş olduğu kaygı" şeklinde belirtilmiştir (Witte, 2005: 1) iş güvencesizliği, insanların işlerini yitirmelerine yönelik tehdit unsuru ve bu tehditle birlikte kaygılar bütünü olarak belirtilmiştir.

Witte (2005), bu durumun nedenlerini 3 başlık şeklinde tanımlamıştır. Bu başlıklar; bölgesel ve örgütsel düzeydeki değişkenler (Ulusal ve bölgesel bazdaki işsizlik oranları, örgütsel düzendeki değişim vb.) ve negatif duygu-durum veya içsel kontrol noktasına benzer kişilik özellikleridir. İşin güvencesizliği konusu sadece kişiyi değil, aileleri de önemli ölçüde etkilemektedir. Bilhassa iş güvencesizliğinin ortaya koymuş olduğu belirsizlik hâli, kişiyi psikolojik olarak derinden etkilemektedir. Bu durum bireyde stres yapmaktadır (Seçer, 2009: 330)

Yapılan araştırmalara bakıldığında, iş güvencesizliği konusu çalışanlarda olumsuz etkiler bıraktığı gözlemlenmektedir. Özellikle psikolojik olarak çalışanları yıpratmaktadır.

Bunlardan bazıları Belçika'da 13 Endüstri kolunda faaliyetlerini yürüten firma, bunun yanında 6 banka ve sigorta şirketi ile 4 yönetim, 2 hastane olmakla beraber toplamda 25 firma çalışmalarına göre, yüksek düzeyde algılanmakta olan iş güvencesizliği kadınların ve erkeklerin depresyona girmelerine sebep olmaktadır. Fakat bu durum erkekler üzerinde daha fazladır. Avustralya'da ki çalışmaya göre ise, meslekler, Avustralya standart meslek sınıflandırılması baz alınarak sınıflandırılmıştır. 40 ile 44 yaş aralığındaki yöneticiler, öğretmenler, hemşireler ve doktorlar çalışma içerisine alınmıştır. Çalışmaya göre, iş stresin ve iş güvencesizliğinin farklı kavramlar olmasına rağmen bütün durumlarda çalışanların zihinsel sağlığı üstünde negatif bir etkiye olduğu görülmüştür. Türkiye'de ise yapılan çalışmalar incelendiğinde kaygı ve depresyonun etkisi görülmektedir. İş güvencesizliğinin depresyon ve kaygı üzerindeki etkilerini incelemek üzere Boya, Demiral, Ergör, Akvardor ve De Witte tarafından gerçekleştirilen 11 özel hastane çalışanı hemşireleri kapsayan çalışma sonuçları da Avustralya ve Belçika'da yapılmış olan çalışmalara benzer neticeler ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalarda iş güvencesizliğinin insanlar üzerindeki etkilerini en iyi şekilde göstermektedir. Bu çalışmalar bizlere iş güvencesi kavramının önemini bir kez daha anlatmaktadır. İş güvencesizliğinin etkilerini sayısal verilerle gözlemliyoruz (Boya, Demiralp, Egör, Akvardar, De Witte, 2008: 38).

Avrupa ülkelerinde ve Amerika'da yaşanan gelişmeler 1980 yıllarında iş güvencesi kavramını araştırma konusu yapmıştır. Şirketlerin kapanmaları, yapılanmaları ve geçici iş sözleşmelerindeki artış bu durumu önemli bir hale getirmektedir (De Witte, 2005:1) Son dönemlere gelindiğinde ise, özel sektör ve kamu sektöründe görülen küçülmeler ve yapılanmalar iş güvencesi konusunu önemli bir noktaya getirmiştir. Yaşanan ekonomik krizler iş yerlerinin kapanmasına ve işsizliğin artmasına sebep olmuştur. Bütün bunların yanında iş güvencesizliği kaygısının artması durumu daha da zorlaştırmıştır. Taşeron ve özelleştirme uygulamaları da iş güvencesizliği sorununu farklı bir boyuta taşımıştır (Çakır, 2007: 117).

Düzen ve istikrarın sağlanabilmesi için, iş güvencesi konusuna büyük önem verilmelidir. Çalışanlara iş garantisi sağlayarak motivasyonlarını en iyi düzeyde tutmak gerekir. İş güvencesizliğini yaşayan çalışanlar iş güvencesi kavramını daha iyi anlatmaktadır (Çakır, 2007: 119). İş güvencesizliği konusu ülkelerin gelişmişlik seviyeleriyle de alakalıdır. Az gelişmiş ülkelerle, gelişmiş olan ülkeler arasında oldukça büyük bir fark vardır. Az gelişmiş ülkelerde işten ayrılınca iş bulamama sıkıntısı çalışanları büyük bir korkuya iterek, zor şartlar altında çalışmaya mecbur kılmaktadır (Temiz, 2004: 65).

Başka açıdan bakılacak olursa, az gelişmiş ülkelerde hammadde ve iş gücünün ucuz olması, sosyal hakların zayıf olması çalışanları daha da üzerek onları işe karşı çalışmak zorunda bırakmaktadır (Yılmaz, 2009: 6).

1.1.2.İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN SEBEPLERİ

Gelişen teknoloji iş dünyasında rekabet ortamı oluşturmaktadır. Şirketlerin birleşmeleri ve satılmaları, zaman içindeki değişimler çalışanlarda iş güvencesizliği duygusunu ve gelecek kaygısını daha da artırmaktadır. Bütün gelişmeler iş güvencesizliği algısını ön plâna çıkarmaktadır. İş güvencesizliğinin sebep olduğu bu durum çalışanlarda iş kaygısına sebep olmaktadır (Hesselink ve Van Vuuren, 2003: 291-292).

1.1.2.1.Bireysel Sebepler

Bireysel sebepler insanların nitelik durumu ve kişisel özellikleri ile ilgilidir. Nitelik düzeylerine göre insanların çalıştıkları işler değişim göstermektedir. İnsanların karakteristik özelliği de, iş güvencesizliği konusu karşısında büyük etki göstermektedir. Kişinin bireysel sebeplerden ötürü iş güvencesizliği konusuna bakış açısı değişmektedir. Karakteristik özelliklerimizde iş güvencesizliğinin algılanabilmesinde önemli derecede

etkilidir. Bireysel nedenler, kişinin işe karşı olan bakış açısını değiştiren en önemli etkidir. İş güvencesizliği insanlarda ümitsizliğe sebep olduğu gibi, insanların kişilik özelliklerini de etkilemektedir. Bireyin, işinde başarı sağlayabilmesi açısından önemli bir konudur. Burada önemli olan husus, kişinin birey olarak iş güvencesizliği konusuna karşılık neler hissettiğidir. Öznel olan bu durum, bireyin işe karşı olan davranışlarını en iyi şekilde yansıtmaktadır. Bu durum insanları psikolojik olarak ta etkilemektedir.

1.1.2.2.Örgütsel Sebepler

İşletmelerin global rekabette üstünlük sağlayabilmeleri amacıyla başvuruda bulundukları yeniden yapılanma (re-engineering) aynı zamanda küçülme (downsizing) ve dış kaynak kullanımı (outsourcing) iş güvencesizliğinin en önemli nedenleridir. Bütün bunların yanında şirketlerin birleşmeleri, satın alınmaları, esneklik uygulamaları da söylenebilir. İş gücünün, maliyetlerin azaltılması veya iş süreçlerinin kısaltılması nedeniyle çalışan insanların belli bir bölümünü işten çıkarıp, bir kısmını ise çıkarmama durumunda geriye kalan çalışanlar "geride kalanlar sendromu" yaşarlar. İş süreçlerinin azaltılması oldukça önemlidir (Şentutan, 2005: 85).

1.1.2.3 Ekonomik Sebepler

Araştırmalara göre, işsizliğin yüksek olduğu zamanlarda çalışanların işlerini kaybetme korkusu daha da artmaktadır. İşsizliğin fazla olduğunu düşünerek iş bulma ümitlerinin de azaldığı tespit edilmiştir. İşsiz kalma düşüncesi çalışanın korku ve kaygılarını artırmaktadır (Green v.d. 2000: 857). Çalışan insanın işin devamlılığı konusunda büyük kaygı duyduğu faktörlerden biridir. İş güvencesizliği konusu ile ekonomik istikrar konusu birbirini doğrudan ilgilendiren konulardır. Bu bağlamda ekonomide meydana gelen daralmalar ile birlikte iş güvencesizliğinde de artış olduğu görülmüştür (Felstead ve Nick, 1999).

1.1.2.4.Hukuki Sebepler

İş kanunlarında iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler 4857 sayılı iş kanunuyla belirtilmiştir. Düzenlemeye göre "fesih sebebinin açık ve net bir şekilde belirtme zorunluluğu" yazılı yapılan bildirimlerde işe neden son verildiğinin mutlaka geçerli bir sebebi olmalıdır (İş kanunu, Md. 18 /1, 19/1). Bu düzenlemeye göre, çalışanlar keyfi olarak işten çıkarılamayacak ve işverenin keyfi olarak davranması engellenecektir. Çalışanın hakkı

yasalarla korunarak, daha iyi çalışma ortamı oluşturulmuş ve hukuksal alanda kendi haklarını arayacakları düzen oluşturulmuştur.

1.1.3.İŞ GÜVENCESİZLİĞİ YAKLAŞIMLARI

İş güvencesizliği hususunda üç önemli yaklaşım söz konusudur. Bu yaklaşımlar iş güvencesizliği konusunda önemli yer tutmaktadır. İş güvencesizliği konusu birden fazla sebepte incelenmektedir. Yaklaşımlar incelenerek iş güvencesizliğinin oluşmasına sebep olan durumları daha iyi kavrayabilmekteyiz.

1.1.3.1.Nesnel ve Öznel İş Güvencesizlik

Nesnel ve öznel olan işin güvencesizliği kavramları birbiriyle ilişkili kavramlardır. Burada önemli olan iki kavramında birbirlerinden etkilenmesidir. Nesnel (objektif) iş güvencesizliği, kişinin dış çevreden etkilenmesi ile ilgilenirken, öznel olan iş güvencesizliği, dış çevrede olan tehditlerin değerlendirilmesi ile ilgilidir (Ferrie v.d. 2008: 38). Bireysel farklılıklar işin güvencesizlik konusunun öznel kısmını tanımlamaktadır. Kişinin içsel kontrolü ve iş güvencesizliğin arasında olumsuz durum saptanmıştır (Ashford, 1989: 815). Nesnel iş güvencesizliği, amaçlanan örgütsel mesajlar, istenmeyen örgütsel ipuçları veya söylentiler gibi örgütsel ipuçlarından kaynaklanan işsizlik beklentisine odaklanır. Öznel iş güvencesizliği, önceden işaret edilen bir tehditten türetilir ve bir bireyin varsayılan tehdidin ciddiyetine dayanarak işinin geleceği hakkında algıladığı korku veya endişeyi vurgular (Lawrence ve Kacmar, 2016).

1.1.3.2. Nitel ve Nicel İş Güvencesizliği

Bu kısımda iş güvencesizliğinin konuları bütünsellik ve çok boyutluluk olarak ele alınmaktadır. Bütünsel yaklaşım, çok boyutlu olarak işin geleceğini ön plânda tutmaktadır. Gelecekte işin devam edip etmeyeceği konusuyla ilgilenerek, konuya bütünsel olarak yaklaşım göstermektedir. İş güvencesizliği konusunu işten çıkarılmanın ön adımı gibi görmektedir. Bütünsel ve çok boyutlu yaklaşım iş güvencesizliği konusunu derinlemesine ele alarak gelecek hakkında plânlar ortaya koymaktadır. Kişinin daha iyi kararlar almasına yardımcı olarak işteki verimliliği artırmaktadır. Konuya yaklaşım şeklimiz iş güvencesizliği konusuna daha iyi önem verilmesine vesile olacaktır (Hartley v.d.1991).

1.1.3.3. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği

İş güvencesizliğini kavramlaştıran önemli boyutları vardır. Bu boyutlar bilişsel ve duygusal boyutlardır (Reisel ve Banai, 2022; Huang, Lee, Ashford, Chen ve Ren, 2010). İş güvencesizliğinin, bilişsel ve duygusal olarak iki farklı yaklaşımı bulunmaktadır. Bu yaklaşımlara göre bilişsel iş güvencesizliği (iş kaybı olasılığı), çalışan kişinin ileride işini kaybetme olasılığını anlatmaya çalışır. Duygusal iş güvencesizliği ise, işini kaybetme korkusu olarak tanımlanır. Duygusal bir öğeden bahsedilmektedir (Sandıkçı, 2009:6). Bu yaklaşımda ise, kişinin işini kaybetme olasılığını etkileyen sebepleri ile iş güvencesizliğine sebep olan durumları incelemekteyiz. Bu iki sebepte de iş güvencesizliği konusu etkilenme göstermektedir. İş güvencesizliği olgusu gelişmeler karşısında mutlaka farklılık göstermektedir. Her durumda iş güvencesizliğinin içeriği önemli bir şekilde etkilenme göstermektedir (Klandermans ve Van Vuuren, 1999: 148). Bilişsel iş güvencesizliği iş kaybı olarak ortaya çıkmış bir kavramken, duygusal iş güvencesizliği ise var olan bu kaybın getirdiği endişe ya da duygusal anlamda verdiği sıkıntı olarak ifade edilir (Huang, vd., 2012:1-2).

Farklı olarak ise, bilişsel iş güvencesizliği kişinin çalıştığı işin sürekliliğine bir tehdit olarak görülebilirken, duygusal iş güvencesizliği ise kişinin bu tehdite karşı girdiği duygusal bir tepkidir (Jiang ve Lavaysse, 2018:2308).

Çeşitli araştırmalarda bilişsel iş güvencesizliği ile duygusal iş güvencesizliği arasında bir ilişki olduğu anlatılır. Fakat ikisinin de farklı sonuçlar ortaya koyduğu görülmüştür (Borg ve Elizur, 1992; Ito ve Brotheridge, 2007; Huang vd., 2010; Huang vd., 2012:2).

Bilişsel iş güvencesizliği ve duygusal iş güvencesizliği belli bir noktaya kadar yürütülebilmektedir. Bir noktadan sonra yöneticilere büyük sorumluluk yüklemektedir. Önemli uygulama ve stratejilerle yönetilmektedir (Guest, 2000:142).

Bilişsel iş güvencesizliğinde çalışan kişi işini kaybetme olasılığının farkındadır. Fakat duygusal iş güvencesizliğinde işini kaybetme tehdidine karşı korku ve kaygı duymaktadır.

1.1.4. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş güvencesizliğinin bireysel sonuçlarının yanında örgütsel sonuçları da bulunmaktadır. Bunlar, düşük örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetinde artış, örgütsel iklimde bozulma ve düşük iş tatmini gibi olumsuz nitelikte sonuçlar bulunmaktadır (Polat, 2019: 40-43). İş güvencesizliği 1980'li yıllarda tek boyutlu olarak işin belirsizlik hâli olarak

bilinmektedir (Hellgren, Sverke ve Isakson, 1999: 181). İş güvencesizliğinin demografik özelliği üzerine çok sayıda araştırma yapılmıştır (Selvi ve Sümer, 2018: 4). Bu çalışmalar içinde en önemlisi yaştır (Naswall vd. 2002: 70). Bu çalışmaların bir kısmında yaş hususunun iş güvencesizliği ile ilgisi varken, bir kısmında ise yaş hususunun iş güvencesizliği ile ilgisi olmadığı belirtilmiştir (Hellgren ve Sverke 2003; Sümer v.d. 2013; Dede,2007)

Eğitim düzeyide iş güvencesizliğinin önemli bir konusudur. Eğitim seviyesi düştükçe kişilerin iş bulma olanağında zorlaşıyor. İş bulamama korkusu daha da artıyor (Kinnunen ve Natti, 1994; Naswall vd., 2002, Naswall ve De Witte, 2003).

İş güvencesizliğinde, öznel (algılanan) ve nesnel (objektif) iş güvencesizliğinin yanında, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği ve nitel ve nicel iş güvencesizliği olmakla beraber üçtür konusu bulunmaktadır. Nesnel iş güvencesizliğinde, kişinin çalışma koşullarından bahsetmektedir (Sümer vd., 2013).

Öznel olan iş güvencesizliğinde ise, kişinin işiyle ilgili duyduğu kaygıdır. Bu kaygı sonucunda öznel bir değerlendirme yapılır. Öznel bir olgu olduğu için kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir. Her iki durumda da kişinin yaşadığı risk korku ve heyecan birbirinden farklıdır (Sümer vd., 2013).

Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği ise, farklı duygular üzerinden tanımlanmaktadır. Kişinin işini kaybetme durumu bilişsel öğeyi oluştururken, kişinin hissettiği kaygı ise duygusal öğeyi oluşturmaktadır (Borg ve Elizur, 1992).

Geleneksel bir biçimde süren stres kuramında ise birincil ve ikincil değerlendirme olmak üzere iki ayrı konusu vardır. Birincil değerlendirmede durumu gözden geçirir ve tehdit olup olmadığına bakar. İkincil değerlendirmede ise, strese sebep olan durumu nasıl ortadan kaldıracağını düşünür. Durumu kabullenebilir, değiştirmek isteyebilir ya da durumdan kaçabilir. Kişi burada stresle başa çıkamayacağına karar verirse, stres daha çok artar (Lazarus ve Folkman, 1984). İş güvencesizliğine sadece bir noktadan bakılmamalıdır. İş güvencesizliğine etki eden birden fazla faktör bulunmaktadır. Araçsal, sosyal ve psikolojik sonuçları da göz önünde bulundurulmalıdır. İş güvencesi - güvencesizliği konusunu sadece ekonomiye etkisi olarak düşünmemek gerekir. Kişinin yaşadığı psikolojik etkiyi düşünmemek büyük bir eksiklik olur. Bu eksiklik karşımıza iş güvencesizliğini çıkarmaktadır (Griffeth vd., 2000; 483). İş güvencesizliği, kişide

belirsizlik hâli oluşturur. Kişi çalıştığı işletmede işe devam edip etmeyeceğini, ya da İşletmenin personele ihtiyacı olup olmayacağını bilememesidir (Dede,2017: 88).

1.1.5.İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN ÖĞELERİ

İş güvencesizliğini meydana getiren her bir küçük parçalardan bahsedilmektedir. Burada iş güvencesizliğinin yaşayabileceği belirsizlik durumu, algılanan tehdit ve işsiz kalma korkusu gibi konular ele alınmaktadır. İncelenen bu konular vesilesiyle iş güvencesizliğinin nasıl etkili bir konu olduğu derinlemesine anlatılmaktadır.

1.1.5.1.Belirsizlik

Belirsiz olma durumu iş güvencesizliğinin en önemli ögesidir. İşin garanti olmaması çalışanların karar almasını da etkiliyor. Bu durum kişilerde davranış bozukluğuna da etki etmektedir. Belirsizlik hâli insanlara çaresizlik hissi vermektedir (Wichert,2001: 100). Çalışanlar belirsizlik karşısında çok kararsız kalarak nasıl bir yöne doğru ilerleyeceklerini bilemezler. Bu durumda kişinin kontrol yeteneği düşmekte kendini çaresiz ve yorgun hissederek gelecek kaygısı yaşamaktadır (Çakır, 2007:120).

1.1.5.2.Algılanan Tehdit

Çalışma koşullarının ve işin niteliği çalışanlar açısından ayrı bir öneme sahiptir. Çalışma koşulları iş güvencesizliğine etki eden husustur. İşin niteliği, çalışanların hakları ve çalışma koşulları iyileştirilmezse, iş güvencesizliği tehdidi giderek büyür (Holm ve Howland, 1999: 57).

Aynı şekilde yürütülen işin takibi azaltılırsa yürütülen sürecin kontrolü kaybedilirse iş güvencesizliği ortaya çıkar (Temiz, 2004:59).

1.1.5.3.İşsizlik Kaygısı

İşsizliğin en yüksek olduğu dönemleri kapsamaktadır. Kişinin en büyük kaygısı işsiz kalmaktır. Bu kaygı kişiyi güçsüz düşünerek psikolojik olarak etkilemektedir. Özellikle bir sorumluluk içinde olan insanları daha fazla etkilemektedir. İş güvencesinin olduğu yerde çalışan kişiler geleceğe daha umutla bakar. Çalışan kişi üzerine düşen sorumluluğu daha bir şekilde yerine getirmektedir.

1.1.6.İş Güvencesizliği Modelleri

İş güvencesizliğini daha iyi anlatabilmek için ve iş güvencesizliğinin etkileşimini ortaya koyabilmek açısından beş farklı iş güvencesizliği modeli geliştirilmiştir. Bu modeller iş güvencesizliğinin etkilerini en iyi şekilde ortaya koymaktadır.

1.1.6.1.Greenhalg ve Rosenbaltt Modeli

İş güvencesizliğinin yarım olan kısımlarını özetleyerek bir model geliştirmektedir. İş güvencesizliğine sebep olan faktörleri, sonuçları ortaya koyan bir modeldir. Bu modelde, iş güvencesizliğine karşı yapılmış birçok çalışma özetlenir ve sorunun kaynağına inilir. Böylece iş güvencesizliği algısını daha net şekilde anlatmaktadır. İş güvencesizliği güçsüzlük olarak anlatılmaktadır. İşe devamlılığı etkileyen bir tehdit olarak görülür (Green ve Rosenbaltt, 1984: 438).

1.1.6.2.Jacobson Modeli

Bu modelde güçsüzlük ve güç algısının işi kazanma ve kaybetme ihtimali üzerinde durulmaktadır. Kişi kendini güçlü hissettiği zaman işini kaybetmeyeceğini düşünür. Güçsüzlük yaşadığında ise işini kaybedeceğini düşünür. Bu modelde, bireyin iş güvencesizliğine karşı duyduğu tepki sınıflandırılmıştır. Bu tepkilerin bireyden bireye değiştiği belirtilmiştir. İşten çıkarmaya karşı alınabilecek önlemlerden bahsedilir. Bu önlemlerin nasıl uygulanacağı anlatılmıştır. Bu önlemler fayda ve maliyet esaslı olarak belirlenmiştir (Seçer, 2007: 185).

1.1.6.3. Sverke ve Hellgren Modeli

İş güvencesizliğinin öznel ve nesnel boyutlarından bahsederek, bu iki boyut arasındaki etkileşimi vurgulamaktadır. Çalışan insanların tutumları iş güvencesizliğini öznel bir deneyim olarak ortaya koymaktadır. Ayrıca iş güvencesizliğinin öznel ve nesnel durumları derinlemesine incelediği, bu durumlar karşısında nasıl bir görev gördüğü anlatılmaktadır. Bireyin öznel ve nesnel durumları arasında nasıl bir işlevi olduğu belirtilmiştir (Sverke ve Hellgren, 2002: 37).

1.1.6.4.Probst Modeli

Burada iş güvencesizliğinin etkilendiği durumlardan bahsedilir. İş güvencesizliği ile kişinin arasındaki algıya önem verilmektedir. İş güvencesizliği bireyin içinde gerçekleşen

değişkenler sonucu ortaya çıkabilmektedir. Bu modelde iş güvencesizliği, bireyin iş güvencesizliğine bakışı, işin devamlılığı, iş için aranan bireysel özelliklerin hep aynı oluşundan etkilendiği anlatılmaktadır. İş güvencesizliğini diğer modellerden ayıran yeni tanımlar eklenmiştir. Tutamsal ve duygusal tepkiler iş güvencesizliğine eklenmiştir (Probst, 2003: 452).

1.1.6.5.Wyk ve Pienaar Modeli

Burada iş güvencesizliğinin boyutlarından, oluşturan etmenler ve sonuçlarından bahsedilmektedir. İş güvencesizliği ile birlikte aracı olan değişkenleri de anlatmaktadır. Bu modelde ayrıca Wyk ve Pienaar'ın oluşturduğu model üzerinde durulmaktadır. Burada iş güvencesizliğine sebep olan birçok değişkenden bahsedilmektedir (Wyk ve Pienaar, 2008: 51)

1.1.7.İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN SONUÇLARI

Türkiye'de iş güvencesizliği konusu, araştırmacıların ilgisini çekerek birçok araştırmaya konu olmuştur. Türkiye'deki çalışmalarda da bazı araştırmacıların iş güvencesizliğinin çalışan sağlığı üzerindeki etkilerini (Çakır, 2007 ; Boya vd., 2008 : Baran vd., 2009), bazı araştırmacıların da çalışanların iş tutumları üzerindeki etkilerini (Bakan ve Büyükbeşe, 2004 ;Çakır, 2007; Poyraz ve kama, 2008) ortaya koydukları görülmektedir. Araştırmalarda iş güvencesizliğinin çalışanların sağlığına etkisi vurgulanmıştır. Araştırmalarda, iş güvencesizliğinin insan sağlığı üzerine etkileri ve çalışanların işe karşı tutumları belirtilmiştir. Örnek olarak; Baran vd., (2009 : 971,973) bir Türk tersanesinde çalışan kişiler üzerinde bir araştırma yapılmıştır. İş güvencesizliği ve çalışan sağlığı üzerine bir araştırma başlatılmış ve çalışanlardan 125 veri toplanmıştır. Toplanan verilerden yola çıkarak, çalışan kişilerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlıkları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu bulgular ışığında çalışan kişilerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu durumda ise, kaygı artıkça fiziksel ve psikolojik sağlık arasındaki ilişki araştırılmıştır. Kaygı artıkça fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkta artmaktadır. Aralarında doğru orantı olduğu yapılan araştırmalar sonucunda belirlenmiştir. Ayrıca çalışmaların diğer önemli bir kısmı ise, bulunan bulgular ışığında iş güvencesizliğinin psikolojik boyutunun fiziksel boyuttan daha güçlü olduğu belirlenmiştir.

1.2. AHLAKİ ÇÖZÜLME KAVRAMI

Örgütlerde etik olmayan davranışlar hakkında çokça çalışma yapılmaktadır. Bu çalışmalar ahlak dışı amaç saptama (Ordenez ve Welsh 2015: 93), etik liderlik (Brown, Trevino ve Harrison 2005: 117) ve sosyal dışlanma (Kouchaki ve Wareham 2015: 547) gibi çalışmalar yapılmaktadır. Ahlaki çözülme, bireylerin yapacakları davranışları nitelendirmeden başka davranışı bir bahaneye dayandırması ve bunun bir suç unsuru değilmiş gibi gösterilmesidir (Fida vd., 2015).

Ahlak kavramını tanımlamanın ve ölçmenin zorlukları vardır. Çünkü ahlak kavramı üzerinde bir belirsizlik, bilinmezlik vardır. Çünkü bilinmezliği oluşturan zorluk, gözlenilen ya da gözlenilemeyen şeyin ne olduğunu bilememektir. Ahlaki olan davranışlar konusunda insanlar aynı fikirleri paylaşabiliyorlar, fakat ahlaki olmayan davranışlarda insanlar ahlaki tanımlamada zorluk yaşamaktadırlar. Ahlak kavramını tanımlarken bir diğer karışıklık yaşanan durum davranışsal tepkiler ve yapılan gözlemlerdir. Ahlakın somutlaştırılmasını güç haline getirmektedir (Ostini, 2010).

Başka bir deyişle ahlaki çözülme, kötü sapkın ve anti sosyal olarak olumsuz davranışlardan ayrı tutularak bu davranışları devam ettirmesini sağlayan sosyal bilişsel bir süreç olarak ifade edilmektedir (Fida vd., 2015). Ahlaki çözülme Bandura'nın sosyal-bilişsel bir teorisinin bir uzantısıdır. Sosyal bilişsel teori, kişisel niteliklerin, çevresel özelliklerin ve davranışların etkileşime girdiği mekanizmalar aracılığı ile 'temel insan yetenekleri' olarak etiketlenen bilişsel süreçlerdir. Bandura (1986) tarafından tanımlanan beş temel insan yeteneği vardır. Bunlar (Claybourn, 2011);

- (1) Simgeleme yeteneği, ortamları değiştirmek ve ortama uyum sağlamak için sembolik düşünmeyi kullanma kapasitesi ile ilgilidir.
- (2) Öngörü yeteneği, sembolik olarak temsil edilen potansiyel davranışları değerlendirme ve karar verme kapasitesini içerir.
- (3) Dolaylı öğrenme yeteneği, başkalarının davranışlarını gözlemleyerek davranışın olası sonuçlarını tespit etme kapasitesidir. Ayrıca insanların deneme ve yanılmaya başvurmadan davranışlarını düzenlemelerini sağlama kapasitesi olarak da ifade edilebilir.
- (4) Öz-düzenleme yeteneği, bir dizi iç standart kullanarak mevcut davranışlara karar verme ve davranışların geçmişteki performansı ile iç standartlar arasındaki tutarsızlıkları değerlendirerek gelecekteki davranışlara karar verme kapasitesidir.

(5) Kendini yansıtırma yeteneği ise insanların anlama, değerlendirme yapma kapasitesidir. Başka bir ifade ile insanların düşüncelerini ve deneyimlerini analiz ederek ve yansıtarak düşüncelerini değiştirme kapasitesidir.

Ahlaki çözülme duygusal yolla ve öz-düzenleme yeteneğiyle ilişkilidir. Burada önemli olan, ahlaki çözülmenin insanlarda öz denetim yaptığını çok iyi bilmektir. Ahlaki benlik kimliği kazanmaktır (Bandura, 2001).

Ahlaki olarak çözülme, yaşamımızın ilk evresinde bile kendini göstermektedir. Bu durum kişinin hayattan aldığı dersleri de etkilemektedir (Bandura *et al.*, 1996).

Hiyerarşik bir yapıda ahlaki kontrolün devre dışı kalması durumu en kolay olanıdır. Hiyerarşik sistemde ahlaki kontrol devre dışı olduğu için sorumluluk gerektirmez (Kilham & Mann, 1974).

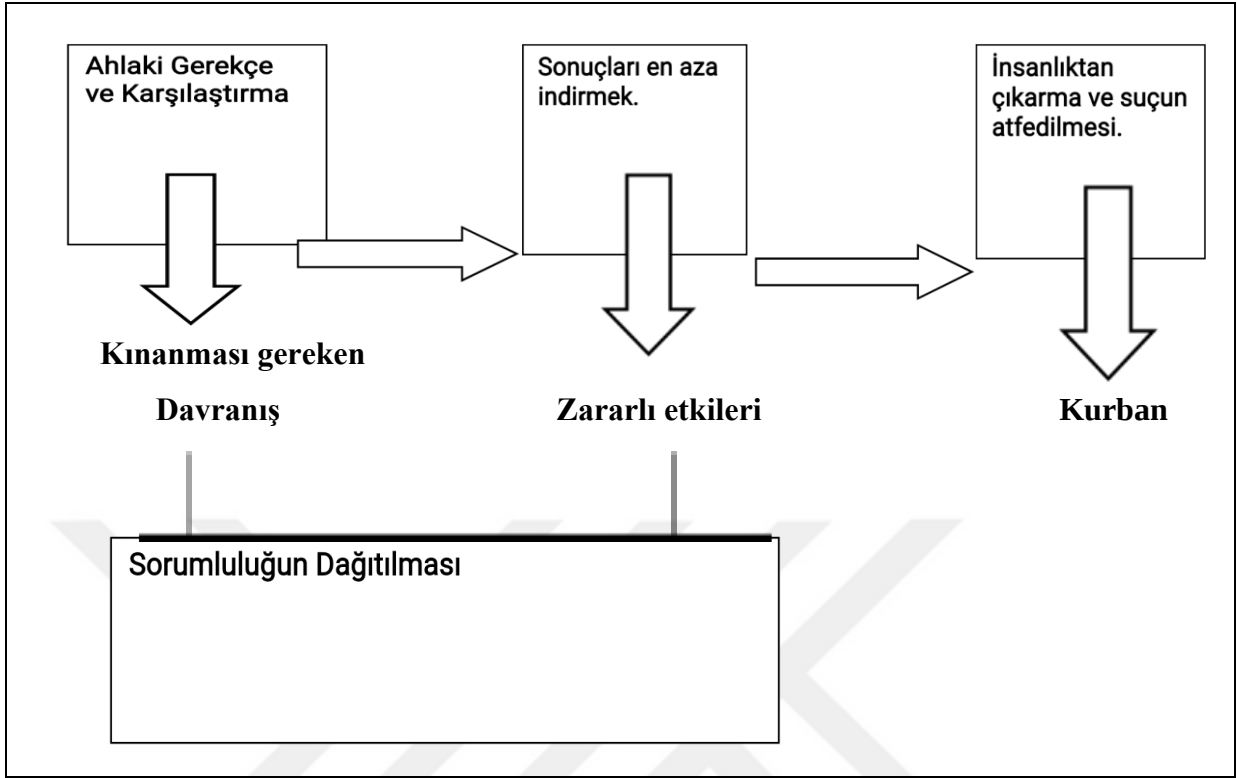
Ahlaki kontrol, insanların kendilerini güçlü hissetmeleriyle ilgilidir. İnsan kendini güçlü hissettiğinde ahlaki kontrolde devreye girerek işlemeye başlar. Meşru bir otoritede kişiler yapmış oldukları davranışlardan sorumludur (Milgram, 1974; Diener, 1977).

Ahlaki ayrılma mekanizmaları birbirini takip eden bölümlerde ahlaki olarak kopuşların her birinin nasıl çözüldüğünü ve oluştuğunu göstermektedir. Hayat koşulları ile beraber herkes ahlaki olarak çözülmenin kolay olduğunu gözlemlemektedir. Yaş, cinsiyet, ırk, etnik köken, sosyo-ekonomik düzey, dini duygu ne olursa olsun herkesin ahlaki katılım göstererek çatışmalardan çok barışçıl çözümlere yönlendirilmesi benimsetilmelidir (McAlister *et al.*, 1999).

Sosyal psikoloji, oluşan durumların kişinin üzerindeki gücünü gösterir. Proaktif ahlaki cesaret, kişinin ahlaki olarak zafer kazanmasıdır. Bu durum ahlaki kahramanlık olarak nitelendirilir. Bu duruma örnek olarak zulüm gören Yahudilerin hayatlarını kurtarmak için kendi hayatını riske atan Holokost Kurtarıcıları (Oliner & Oliner 1988; Stein, 1988). Ahlaki olarak gelişim ise, ilkelerin incelenmesiyle anlatılmıştır. Kişisellikten arındırıp, çevre koşullarında ölçülmüştür (Elliott & Rinehart, 1995).

1.2.1. Ahlaki Çözülme ve Takım Çalışması

Takım çalışmasının temelinde, çalışanların dayanışması, yardımlaşması ve ortaya çıkan problemlere karşı birlikte durabilmektir vardır (Yavaş, Karatepe, Avcı ve Tekinkuş, 2003). Günümüzde yapılan değişikliklerle, birçok örgüt çalışana ulaşmada ki basamakları azaltma eğilimine girmekte ve çalışanı değerli hissettirmektedir. Çalışanı güçlendirmeyi hedef edinmişlerdir (Jones ve George, 1998).



Şekil 1. Ahlaki öz ve yaptırımların etkinleştirildiği ve ayrıştığı mekanizma (Bandura,1986).

Bu çalışmalardan biri olan ahlaki çözülme iş yaşamını etkileyen önemli konulardan biridir. Daha çok etik olmayan davranışların açıklanmasında kullanılan bir değişkendir. Ahlaki çözülme, kişinin yapacağı davranışın doğru olmadığını bilmesine rağmen yapacağı davranışı kendince mantıksal bir çerçeveye oturturmasıdır (Bandura 1999: 194). Bu bağlamda kendince yapmış olduğu mantıksal çerçeve sayesinde etik dışı olan davranışın vereceği rahatsızlıktan kendini kurtarmış hissetmektedir (Saidon, Galbreath ve Whiteley 2010: 2). Bu durumun sonucunda ahlaki çözülmenin, örgütlerde istenmeyen davranışlara yol açtığı kabul görmektedir (Detert, Trevino ve Sweitzer 2008: 374-391; Moore, Detert, Trevino, Baker ve Mayer 2011: 1-48; Christian ve Ellis 2014: 193-208). Ahlaki çözülmeye farklı boyutlardan bakıldığında etik dışı davranışların açıklanmasında kullanılır (Barsky 2011: 69). Ahlaki çözülme, kişinin özdenetiminin nasıl çöktüğünü ifade eden bir teoridir. Kişi kendi özdenetimini yapamayarak ahlaki çözülmeye aykırı hareket etmektedir. İşte tam bu noktada ahlaki çözülme teorisi gereği kişi kendi kendini kontrol edebilmesi gerekir. Kişinin özdenetimi etkin rol oynadığı zaman kendi kendini yanlış davranış yapmaya engellemesi gerekmektedir. Tam burada ahlaki çözülme,

özdenetimin çöküşünü anlatmaktadır (Moore vd. 2011: 1-48; Reynolds, Dang, Yam ve Leavitt, 2014: 124-137).

İşletmelerde çalışan insanların hem biyolojik hemde psikolojik gibi farklı türden ihtiyaçları olabilir. Burada önemli olan husus ihtiyaçlar karşılanırken İşletmelerin koşulları ve ihtiyaçların arasındaki uyum gözetilir. Bu duruma kişi-çevre uyumu denilmektedir (Irak, 2012: 15). Bu durumun yanında çalışan ve çevre arasında oluşan uyuşmazlıklar doğal bir durum olarak görülmektedir (Argyris, 1964). Ayrıca kişilerin çıkarları ve inanışları uyum sağlamadığında bilişsel çelişki ve psikolojik rahatsızlıklar yaşarlar (Festinger, 1957).

1.2.2. AHLAKİ ÇÖZÜLME TÜRLERİ

Ahlaki çözülmeye kişinin çevre ile uyumu çok önemlidir. Kişi ve çevre uyumu çok farklı boyutlarla incelenmektedir. Kişi - meslek, kişi - grup, kişi - örgüt ve kişi - iş olmak üzere dört türden ele alınmaktadır.

Kişi-örgüt uyumu, gelecekte hedef olarak gördüğü yerde olma isteğidir. Çalışanın performansını daha da arttırmaktadır. Meslek ile hedefler arasındaki uyum, çalışana hedeflerine ulaşmada kolaylık sağlamaktadır. Çalışan kişinin çalıştığı yerde kendi hedeflerini görebilmesidir. **Kişi - iş uyumu**, beceri ve yeteneğin en önemli belirleyici faktör olduğu bir durumdur. Kişinin becerisi ve yeteneği çalıştığı işe yeterli olan ve işin gerektirdiklerini karşılayan bir uyum türüdür. Çalışan kişinin becerileri ve işin gerektirdikleridir. **Kişi - meslek uyumu**, kişinin ilgi alanı ile mesleği arasındaki doğru orantıdır. Kişi mesleğin özelliklerini taşımaktadır. İlgi alanı, uzmanlık alanı ve becerisi çalıştığı mesleğin niteliğini taşıdığı için çalışan kişi mesleğinde de çok başarılı olmaktadır. Kişinin ilgi ve beceri alanı ile mesleğinin özelliği, mesleğin gerektirdikleri arasındaki uyumu ifade eder. **Kişi - grup uyumu**, meslekte ki bu uyum, kişinin takım ruhuyla yaşamasını sağlar. Kişinin çalışma arkadaşlarıyla güzel ilişkiler kurabilmesidir. Burada ise kişinin takım arkadaşlarıyla olan uyumdur. Takım ruhunu taşıyıp, taşıyamama durumudur (Voegl ve Feldman, 2009).

Uluslararası alanlarda kişi - çevre uyumu pek dikkate alınmamaktadır. Daha çok kişi - iş /kişi - örgüt uyumuna dikkat edilmektedir (Sekiguchi,2004).

1.2.3. Ahlaki Gerekçeye Dayandırma

İnsanların etik dışı bir davranışı, herkes tarafından kabul görececek bir amaca dayandırma çalışmasıdır. Örneğin, insanın ayakta kalabilmesi için bir başka insanı öldürmesi etik dışı

bir davranıştır. Fakat burada bu davranış vicdani olarak ele alınmaktadır. Bu durumu bir gerekçeye bağlamaktır. Yanlış olan bir davranışı ahlaki bir boyuta getirmeye çalışmaktır. Özdenetim olmadığı zaman kişi zamanla uygunsuz davranışlar sergilemeye başlar. Bunun oluşmasındaki en büyük sebep özdenetimin çökmesidir (Christian ve Ellis 2014:193).

1.2.4. Ahlaki Çözülmenin Sonuçları

Takım çalışmasının hakim olduğu çalışanlarda işe karşı olumlu yönde motive oluşur. Çalışanlar arasında olumlu yönde güzel ilişkiler oluşur. Oluşan bu olumlu ilişki beraberinde yüksek performansı getirir (Özler ve Koparan, 2006). Etik davranışa önem veren örgüt, çalışanlarının davranışlarında düzelme olduğunu gözlemlemektedir. Çalışanların davranışlarında olan etik dışı hareketler zamanla azalmaktadır (Peterson, 2002). İşletmelerin, ahlaki deformasyonu önlemeleri çalışana büyük bir iş tatmini vermektedir. Özellikle yöneticiler ve takım liderleri çalışanlar arasında güven algısı vermeli ve bu yönde politika izlemelidirler. Güven sarsıcı durumlar çalışanlar arasındaki takım ruhuna büyük zararlar vermektedir. Ahlaki çöküşü önlemek için çalışanın özdenetiminin kontrol altına alınabilmesi büyük önem arz etmektedir. Ahlaki çözülme konusundaki kişi çevre uyumu ahlaki davranışın sonucunun olumlu ya da olumsuz oluşunu belirlemektedir. Kişi-çevre uyumu etik dışı davranışlarla ilişkili olup önemli hususlardan bir tanesidir.

Küresel anlamda faaliyet gösteren firmalar ahlaki çözülme konusunda politikalar geliştirip uygulamaktadır. Bilimsel olarak daha önce yapılmış çalışmalarda bu konunun önemine işaret etmektedir.

1.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI

İşten ayrılma niyeti çalışan kişinin çalıştığı işten ayrılmasını ifade etmektedir. İşten ayrılmadan önce kafasında yaptığı ayrılma planı daha eylemi gerçekleştirmeden önce gelir. Burada önemli olan nokta çalışan kişi kendi isteğiyle ayrılma isteği duyar (Lambert, Hogan ve Barton, 2001). İşten ayrılma niyeti, çalışan kişinin çalışma yerindeki şartların kötü oluşundan ortaya çıkan bir durumdur. İş yerindeki çalışma koşulları güzelse orada çalışan kişide işten ayrılmak istemez. İş yerindeki çalışma koşulları çalışanın iş memnuniyetini ve işten ayrılma niyetini belirler (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988).

İşten ayrılma niyeti konusu irdelendiğinde, iş tatmini konusu çok önemli bir yer tutmaktadır. Çalışan kişilerin yaşı, cinsiyeti, eğitimi gibi kişisel durumlar kazanç, terfi, güvenlik gibi durumlarla yakından ilişkilidir (Mishra, 2013).

Kişilerin bağlı bulundukları örgütte doğrudan ya da dolaylı olarak uyum içerisinde çalışmaları onların iş tatminini arttırırken, işten ayrılma niyetinde azalma gösterir (Kristof - Brown vd., 2005).

İşten ayrılma niyetinin davranışa dönüşümü bir süreç içerisinde olmaktadır. Bu süreç ise birçok unsurdan etkilenir (Holm, Caranikos-Walker, Prussia ve Griffeth, 1992). Burada süreçten kasıt, işten ayrılmayı düşünmek, yeni bir iş arama isteğinde bulunmak, farklı iş imkânlarını değerlendirmek ya da mevcut işte kalmak ve ya gitmek durumunu içermektedir (Addae, Praveen Parboteeah ve Davis, 2006).

Doğru bir yönetim şekli ile küçük işletmelerin büyümesi ve çoğu ülkelerin ise rekabeti geliştirmesi modern anlamda da dünya ekonomisinin en büyük özelliği olarak görülmüştür (Biryukov, Romanenko, Ploskonosova, Bagno ve Kalashnikova, 2015).

Bu büyüme ve gelişim işletmelerin çevre faktörünü değiştirmiştir. Rekabetle birlikte oluşan sorunlar beraberinde değişimi de getirmiştir. Bu durumda çalışanların performansını, moral ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Purnama ve Subroto, 2016).

Günümüzde işverenler, işten ayrılan çalışanlarının neden işten ayrıldığına, işten ayrılma sebeplerinin ne olduğuna daha çok önem vermektedirler. İşten ayrılma arttıkça diğer çalışanların moral ve performansları da düşmektedir. Bu durumda en önemlisi, nitelikli çalışanların kaybedilmesi iş yükünün de artmasına sebep olmaktadır. Bu durumdan

yöneticilerde etkilenecek İşletmenin geleceği için planlama yapmakta zorlanmaktadır (Kaya ve Abdioğlu, 2010).

İşten ayrılma niyetini etkileyen birçok faktör vardır. Kişinin çalıştığı yere bağlılık duyması ve mesleğine karşı saygı duyarak çalışması önemli hususlardır. Örgütsel olarak bağlılık ve bunun yanında mesleğe olan bağlılık işten ayrılma niyetini direk olarak etkileyen faktörlerdir (Hackett, Lapierre ve Hausdorf, 2001).

Gelişen teknolojinin işten ayrılma niyetine büyük etkisi vardır. Günümüzde gelişen teknoloji ile beraber yeni yeni iş kolları çıkmıştır. Teknolojinin en hızlı geliştirdiği cihazlar ise bilgisayarlardır. Bilgisayarların herkes tarafından kullanılmaya başlanması ve bununla beraber, İnternet kullanımının yaygınlaşması bilgiye daha çabuk ulaşmayı da sağlamıştır. Teknolojiye dayalı bilgi ve becerilerin değeri de artmıştır. Bilgi teknolojileri alanı böylelikle büyük değer kazanmış ve bu alandaki insanlar çok hızlı iş bulmaya başlamıştır (Seyrek, 2010).

Öte yandan nitelikli çalışanların seçimi firmaya büyük katkı sağlamaktadır. Bu çalışanlar sayesinde yapılan işte büyük verimlilikler elde edilmektedir. Tam tersi düşünüldüğünde ise nitelsiz çalışanın firmaya büyük kayıplar açtığı bilinmektedir. Bu durum karşısında maliyetler artar ve işten ayrılmalar başlar. Böyle bir durumda ise, nitelikli iş gücü kaybı oluşur (Bannister ve Griffeth).

1.3.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Literatürde işten ayrılma ve işten ayrılma niyetini büyük oranda etkileyen örgütsel bağlılık, alınan ücret, farklı iş seçenekleri, işin özerkliği gibi sebeplerin işten ayrılma niyetine olan etkileri incelenmektedir. Aşağıda bu konu üzerine yapılmış çalışmalara yer verilmiştir. Çalışan kişinin örgüte olan bağlılığı çalışılan yerde kalma ya da ayrılma isteğini oluşturmaktadır. Kişi eğer çalışma yerine uyum sağlayabilirse orada devamlılık görür ve büyük bir hevesle çalışır. Çalışma ortamındaki uyumsuzluklar ise çalışan kişiyi tatmin etmez ve ayrılma isteği doğar (Duygulu ve Abaan, 2007).

Daha önce yapılmış araştırmalara göre, ücret ve örgütsel bağ arasında pozitif yönlü bir durum olduğu görülmüştür (Iverson ve Buttigieg, 1999).

Örgütsel bağ, çalışanın çıkarsız olarak kendini duygusal anlamda o örgüte bağlı olduğunu hissetmesidir (Jalonen, Virtanen, Vahtera, Elovainio ve Kivimäki, 2006).

Çalışan kişide ayrılma düşüncesi olduğu zaman artık hep ayrılma isteği duyar. Bunun yanında farklı bir iş bulabilirim düşüncesi de büyük rol oynamaktadır (Jaros, 1997).

İşten ayrılma konusunda en önemli husus, örgütsel olarak bağlılıktır. Bütün bunların yanında çalışma yerindeki verilen değer ve çalışma yerinin hedeflerine inanmasıdır (Hunt ve Morgan, 1994).

Çalışanlar örgüte bağlı oldukları takdirde, motivasyonları artar ve bunun sonucunda iyi bir performans sergilerler. Bu durum ise verimliliğin artmasına ve çalışılan işte devam olgusunu oluşturur (Durna ve Veysel, 2011).

Bütün bunların yanında çalışan insanların almış oldukları ücrette işten ayrılma niyeti ile ilgilidir. Çalışanda başlayan tatminsizlik işten ayrılmasına sebep olmaktadır. Almış olduğu ücret çalışanı memnun etmediği takdirde çalışan kişide motivasyon eksikliği, performans düşüklüğü gibi duyguları beraberinde getirmektedir (Gerhart ve Milkovich, 1990).

Başka bir açıdan bakıldığında ise, farklı bir iş imkanının bulunması da işten ayrılma niyeti ile doğrudan ilgilidir. Çalışan kişi eğer işinden memnun değilse farklı iş alternatifleri bulunduğu mevcut işinden ayrılma gereği duymaktadır (Lee, Mitchell, Sablinski, Burton ve Holtom, 2004).

Eğitim seviyeleri düşük olan çalışanlarla, yaşlı insanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Eğitim seviyeleri ve yaşları farklı bir iş bulamama kaygısını beraberinde getirmiştir (Kirschenbaum ve Weisberg, 2002).

Bir diğer durum ise, özerklik kavramıdır. Çalışan kişinin işi plânlama süreçlerine katılabilmesi, karar verme sürecinde yetki sahibi olabilmesi durumudur. Çalışanın iş süreçlerinde özgür olabilme halidir (Dude, 2012). Bu durumla ilgili daha önce yapılmış çalışmalara bakıldığında çalışanların yaş, kıdem ve eğitim durumları özerklik kavramını doğrudan ilgilendirmektedir. Yapılan Çalışmalara bakıldığında, erkeklerin kadınlara göre daha fazla özerk olduğu görülmüş, fakat bütün bunların yanında özerkliğin cinsiyetle bir alâkası olmadığına varılmıştır (Dude, 2012).

1.3.2. İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgütün hedef ve değerlerinin güçlü olduğuna inanmaktır. Bu değerlerin **üç farklı bileşeni bulunmaktadır**. Kabul etme, örgütün yararına çaba harcamak, örgütün üyeliğini devam ettirmek (Mowday, 1999, s. 389). Örgütsel güvenin sağlandığı durumda, örgüte üye olan kişiler de örgütün yararına çalışır ve örgüte olan bağlılıkları daha da artar (Zorlu Yücel, 2006).

1.3.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Nitelikli çalışanı işe bağlayabilmenin tek yolu para değildir. Aynı sektörde çalışan fakat daha az maaş alan ve mutlu olan çalışanlar vardır. Burada önemli olan nokta yöneticinin çalışan üzerindeki tutumudur. Çalışanı her koşulda mutlu edebilmelidir (Özdevecioğlu, 2013). Ülkemizde ve dünyada gelişen teknoloji ile beraber, İşletmeler büyümekte ve gelişen çağa uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu durum teknolojinin getirdiği yenilikleri uygularken kalifiyeli elemanlara ihtiyaç duyarlar. Kalifiyeli elemanın bir işletmeye katacağı verimlik oldukça önemlidir. İşletmelerin kalifiyeli elemanları kaybetmesi büyük kayıplara yol açarken, çalışanın işten ayrılma niyeti duyması bile İşletmeler için ciddi sorundur. Çalışanların yaşadığı çevresel faktörler, psikolojik olarakta etkilemekte ve çalışanda işinden ayrılma niyeti algısı oluşturmaktadır. Bu duruma bağlı olarak işletmelerin işten ayrılma niyeti algısına büyük önem vermeleri gerekmektedir.

Çalışanın iş hayatında yaşadığı sorunlar beraberinde işten ayrılmaya sebebiyet vermektedir. Çalışanın işten beklentisi ile iş hayatında ki uyumsuzluklar işten ayrılmaya yöneltmektedir. Bu durumu yaşayan dünya çapında milyonlarca insan bulunmaktadır. İşverenin bu konuya büyük bir özveri göstermesi gerekmektedir.

2. BÖLÜM

ARAŞTIRMA BÖLÜMÜ

Bu bölümde özel ve kamu bankalarında çalışanlara yönelik uyguladığımız anket verileri yer almaktadır. Anketlerden elde edilen bilgiler ışığında yorum ve analizler yapılmıştır. Analiz ve yorumlar neticesinde sonuç ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

2.1. Araştırma Metodolojisi

Çalışmanın bu bölümünde çalışmanın amacı, kapsamı ve örneklem yapısı açıklanmıştır. Değişkenlere ait ölçekler ve verilerin analizlerine değinilmiştir. En son olarak da, veriler ışığında sonuç ve önerilerle bulunulmuştur.

2.2. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi

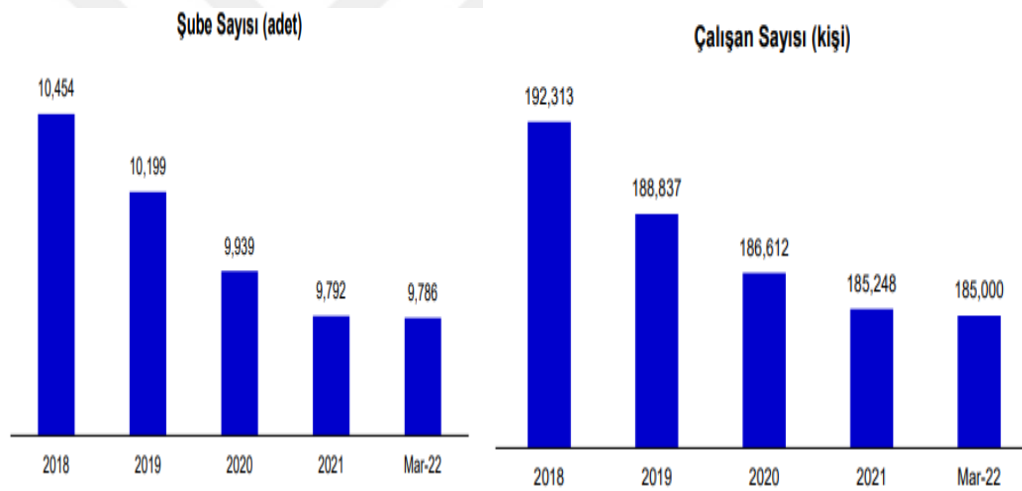
Bu çalışmanın temel amacı, iş güvencesizliğinin ahlaki çözülme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmaktır. Alan yazını incelendiğinde iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme üzerindeki etkisini inceleyen uluslararası ve ulusal çalışmaların çok az olduğu görülmüştür. Bu değişkenler çerçevesinde ilişkiler ortaya koyularak literatüre büyük katkı sağlayacağı kanaatindeyiz. Küresel rekabetin artmasıyla birlikte örgütlerin başarı göstererek faaliyetlerini sürdürebilmeleri bağımsız olarak düşünmeleri ve bunun yanında ekipçe çalışma ruhu büyük önem arz etmektedir. Son 20 yıl içinde ülkemizdeki finansal krizler diğer sektörlerde olduğu gibi bankacılık sektöründe de etkili olmuştur. Bu etkileri azaltmak amacıyla bankalar personel sayısını azaltma yoluna gidebilmektedirler. Bu da banka çalışanlarının iş güvencesizliği algısının yanında işten ayrılma niyetlerini ve ahlaki çözülme yaşamalarını olası kılmaktadır. Özellikle pandemi gibi belirsizliğin yüksek olduğu dönemlerde bankaların hem şube hem de işgören bazında küçülmeye gittiğini söyleyebiliriz.

Bankacılık mesleği, ağır iş yüküne sahip olması ve son yıllarda bankacılık alanında yaşanan hızlı gelişmeler, bankaların kapatılması, birleştirilmesi, ve el değişikliğinin yapılması ile birlikte istihdamın belirsizliğe düşmesi banka çalışanlarını iş güvencesizliğine itmiştir (Siliğ, 2003).

Bankacılık sektörü yoğun stres ve mali riskler bulundurması sebebiyle çalışanların ruhsal sağlığının ve bunun neticesinde çalışma hayatlarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Ok, 2004).

Ayrıca COVID-19 döneminde çalışanlar evden çalışma sistemini kullanmışlardır. Uzaktan çalışma sistemi salgından önce de bazı ülkelerde kullanılsada çalışan üzerinde büyük sorunlara sebep olduğundan kimi ülkeler bu uygulamadan uzak durmuşlardır. Çalışanın sosyal ve profesyonel yaşamdan uzak kalması, tatil zamanlarında çalışması, iş ve aile arasında yaşanan karmaşa, iş kontrol kaybı gibi sorunları beraberinde getirmektedir (Tuna ve Türkmendağ, 2020).

Ülkemizde Mart 2022 itibariyle mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarında şube sayısı 9.786'dır. Şube sayısı, bir yıl önceki çeyreğe göre 6, 2020 yılına göre ise 138 adet (yüzde 1,4 oranında) azalmıştır. Çalışan sayısı, Mart 2022 itibariyle mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarında 185.000 kişi olmuştur (Türkiye Bankalar Birliği, Mart 2022).



Şekil 2. Türkiye'deki Bankaların Şube ve Personel Sayıları

Kaynak: TBB / İstatistiki Raporlar / Banka, Çalışan ve Şube Bilgileri / Mart 2022

2.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmamıza konu olan değişkenler arasındaki bağlantıyı bulabilmek için birçok çalışmadan yararlanılmıştır.

Obeng, Quansah, ve Boakye (2020) tarafından Gana'daki Tasarruf ve Kredi şirketlerinde 341 çalışan üzerinde yapılan çalışma, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetini olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir.

Heryanda (2019) tarafından Endonezyadaki (Singaraja şehri) PT Telkom Access şirketinin 88 çalışanın katılımı ile yaptığı çalışmada, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

Addai vd. (2022) tarafından Gana bankacılık sektöründe çalışan 160 katılımcıdan elde ettikleri verilere göre iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkilemektedir. Venisa ve Brahmana (2020) tarafından Endonezya bankacılık sektöründe 130 çalışanın katılımı ile yaptıkları çalışmada iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkilemektedir.

Çınar, Karcıoğlu ve Aslan (2014) tarafından Erzurum (Türkiye) çağrı merkezi çalışanlarına yapılan çalışmada iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

Lee ve Jeong (2017) tarafından Güney Kore'deki çeşitli firmalarda 459 çalışandan alınan veriler ışığında iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Sahi ve Ahmad (2019) tarafından Pakistan'ın dört farklı şehirlerinde kurye endüstrisinde 328 çalışanın katılımı ile yaptığı çalışmada iş güvencesizliğinin ahlaki çözölmeyi pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ifade edilmiştir.

Probst, Petitta, Barbaranelli, ve Austin, (2020) tarafından yapılan çalışmada Amerika'da 389 yetişkin işçilerden iki farklı zamanda elde edilen bulgular doğrultusunda iş güvencesizliğinin ahlaki çözölmeyi anlamlı ve pozitif etkilediği bulgulanmıştır.

Chiu, Tan, ve Hsu (2021) tarafından Güney Tayvan'daki çeşitli şirketlerdeki 354 çalışana çevrim içi olarak yapılan anket sonucunda teknoloji iş güvencesizliğinin ahlaki çözölmeyi pozitif ve anlamlı olarak etkilediği bulgulanmıştır.

Yiwen, ve Hahn (2021) tarafından Çin'deki bilişim şirketlerinde 298 çalışandan alınan veriler doğrultusunda iş güvencesizliği ile ahlaki çözölme arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Huang, Wellman, Ashford, Lee ve Wang (2016) tarafından Çinde dokuz farklı özel şirkette 2012 ve 2013 yılları arasında 3 farklı zamanda ve farklı sayıdaki örnekleme yapılan çalışmada iş güvencesizliğinin, işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözölme arasında anlamlı ve pozitif olarak ilişki bulgulanmıştır.

Zhang, Waqas, Yahya, Qadri ve Marfoh (2022) tarafından 425 Çinli çalışandan ve sağlık sektörüyle ilişkili ilgili denetçilerinden toplanan verilerden elde edilen bulgularda iş

güvencesizliği ile ahlaki çözülme arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu ifade edilmiştir.

Kaymaz (2019) yılında yapmış olduğu çalışmada, Türkiye'de bankacılık sektöründe çalışanların maruz kalabilecekleri teknostres ve yaşayabilecekleri iş güvencesizliği arasında ortaya çıkabilecek ilişkileri belirlemeye çalışmıştır. Sonuç olarak, teknostresin alt boyutlarından olan tekno işgal, tekno belirsizlik ve tekno karmaşıklığın iş güvencesizliğini arttırdığı, tekno iş güvencesizliği ve tekno aşırı yük boyutlarının ise iş güvencesizliğini azalttığı görülmüştür.

Çelebi. (2007) yılında yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliğinin tükenmişliğe ve performansa etkisini ortaya koyabilmeyi hedeflenmiştir. Sonuç olarak Adıyaman ilinde sekiz tekstil fabrikasında çalışan toplam 100 kişi üzerinden çalışma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, tekstil sektörü halkın büyük bir bölümünün geçim kaynağını oluşturmaktadır. Bu sektörde çalışanların %60 'ından fazlası kadınlardır. Eğitim durumları ise ilköğretim ve lise olduğu görülmektedir.

Aktay (2019) yılında yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliği ile İşkoliklik ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Sonuç olarak, bu çalışma Ankara'da bir Teknoparkta görev yapan mühendisler üzerinden yapılmıştır. 153 katılımcıyla anket yöntemiyle yapılmıştır. Yapılan çalışmaya göre iş koliklik ve iş güvencesizliği kavramlarına beraber bakıldığında iş kolikliğin iş güvencesizliğinin önüne geçerek iş ve aile çatışmasını yüksek oranda etkilediği tespit edilmiştir.

Çolak (2014) yılında yapmış olduğu çalışmada, güvencesiz çalışan araştırma görevlilerinin kurum içindeki ilişkilerini ve sosyal yaşamlarını incelemiştir. Sonuç olarak ise, çalışma 15 kadın personel ve 9 erkek personel olmak üzere toplamda 24 araştırma görevlisi ile yapılan verilere göre neticelendirilmiştir. Bu çalışmaya göre, güvencesiz olmak kişilerin aile yapılarını, iktisadi tercihlerini, psikolojilerini ve fiziksel sağlıklarını da büyük oranda etkilediği tespit edilmiştir.

Aslan (2011) yılında yapmış olduğu çalışmada, bilişim sektöründe çalışan insanların iş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygılarının işe karşı etkilerini incelemiş ve sonuç olarak ise, bilişim sektöründen rastgele seçilen 384 kişilik bir örnekleme birden fazla ölçek kullanılarak yapılmıştır. Araştırma bizlere bilişim sektörü çalışanlarında iş güvencesizliği, iş verimi ve iş üretkenliği arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Çalışkan (2019) yılında yapmış olduğu çalışmasında, örgütsel değişim ile işin güvencesizliği arasındaki istihdamın kurumsal ve ampirik olarak belirlemeye çalışmış ve sonuç olarak ise, Nevşehir'de faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki çalışanlar üzerinde yapılmıştır. 361 çalışandan veri toplanarak sonuç elde edilmiştir. Sonuca göre değişimin sıklığı ve değişimin etkisi iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönlü, plânlı değişimin ise negatif yönlü olduğu görülmüştür.

Gültekin (2019) yılında yapmış olduğu çalışmasında, çalışanların algıladıkları iş güvencesizliğinin psikolojilerine ve performanslarına nasıl etki yaptığını ve işe bağlılıklarında nasıl bir rol oynadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulmuştur. Sonuç olarak, Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Samsun ve Tokat 'ta görev yapan 623 postacı üzerinden yürütülmüştür. Sonuca göre, algılanan iş güvencesizliği mesleki bağlılığı, mesleki bağlılık ise hem psikolojiyi hem de performansı etkilediği görülmüştür.

Tüzün (2020) yılında yapmış olduğu çalışmasında, iş güvencesizliği algısıyla çalışanların yöneticilerin liderlik vasıflarından etkilenip etkilemedikleri araştırılmış. Sonuç olarak, Antalya, Burdur ve Isparta illerinde yaşayan kamu ve özel banka çalışanları üzerinde yapılmıştır. Sonucuna göre iş güvencesizliği algısıyla çalışanların yöneticilerin liderlik vasfından etkilendikleri görülmüştür.

Kandemir (2019) yılında yapmış olduğu çalışmasında, empati kurabilme özelliği ve kardeş zorbalığı ayrıca bu yolla oluşan akran zorbalığı arasındaki ilişkiyi gözlemlemek. Bununla beraber bu ilişki gözlemlenirken ahlaki çözülme üzerindeki etkisini de incelemektir. Sonuç olarak, çalışma 4.ve 5 sınıflarda öğrenim gören toplam 716 öğrenci katılmıştır. Elde edilen bilgilere göre ebeveyn Red algısı yüksek olan çocukların empati ve problem çözme yeteneklerinin düşük olduğu ve ahlaki çözülme düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tumba (2019) yılında yapmış olduğu çalışmasında, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetini birlikte incelemek ve özelleştirmenin bu bağlamda ki etkisini ortaya koymuş ve sonuç olarak, Türk Telekom'da çalışan 149 personele anketler uygulanmış ve elde edilen verilere göre, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Fakat örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin yanında özelleştirmenin anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: İş güvencesizliği ahlaki çözülmeyi pozitif ve anlamlı etkiler.

H_{1a}: Bilişsel iş güvencesizliği ahlaki çözülmeyi pozitif ve anlamlı etkiler.

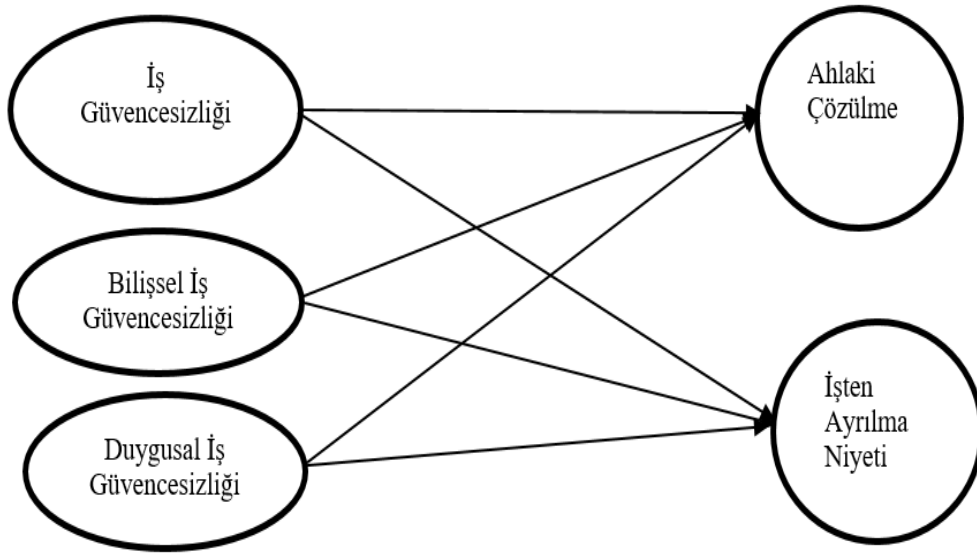
H_{1b}: Duygusal iş güvencesizliği ahlaki çözülmeyi pozitif ve anlamlı etkiler.

H₂: İş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkiler.

H_{2a}: Bilişsel iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkiler.

H_{2b}: Duygusal iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkiler.

Yukarıda belirlenen amaçlar doğrultusunda ve Araştırma bünyesinde belirlenen hipotezler ışığında değişkenlerin arasındaki ilişkilere cevap verebilmek için araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 3. Araştırma modeli

2.4. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırlılıkları

Araştırmada anketin örneklem kitlesi göz önüne alınarak veri toplama yönteminin nasıl olması gerektiği belirlenmiştir. Yöntemin belirlenmesinden sonra veri toplama aşamasına geçilerek araştırmada saha çalışması yöntemi yapılmıştır. Anketler örneklem grubuna, yanlış anlama ve hata olasılıklarını yerinde ve hızlı bir şekilde gidermek ihtimalleri nedeniyle yüz yüze şeklinde yapılmıştır. Anketteki verilerin anonim ve bilimsel veriler için kullanacağı ve gerekli izinlerin alındığı katılımcılara iletilerek güven tesis edilmiştir. Ayrıca yüz yüze anket yaparak ölçüm yapmak istediğimiz ana konunun tam ve net bir şekilde anlaşıldığı belirlenmiştir. Katılımcılara anketi cevaplamaları için yeterli zaman

ayırarak cevap verdikleri de bir ön kabul olarak ifade edilebilir. Araştırmamız sosyal bilimlerdeki diğer araştırmalardaki zaman ve bütçe gibi sınırlılıklar vardır. Önemli bir sınırlılık bazı banka yöneticilerinin ankete izin vermemesi örneklem açısından bir sınırlılık oluşturmıştır. Ayrıca covid-19 hastalığının devam etmesi ve temaslı olan çalışanlara ulaşamaması diğer bir sınırlılıktır. Araştırmamız kesitsel bir araştırma olduğu için kesitsel araştırmanın tüm sınırlılıklarını barındırmaktadır.

2.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Bu çalışmanın evreni Kars ilinde bulunan özel ve kamu bankalarında çalışan toplam 276¹ kişi oluşturmıştır. 2 özel bankanın çalışmaya katılmama isteği ile bu bankalar örneklemden çıkarılmıştır. Kars il merkezi ile Selim, Sarıkamış ve Kağızman ilçelerindeki banka çalışanları çalışmanın evrenini (190) oluşturmıştır. Çalışma için ihtiyaç duyulan örneklem sayısı 127'dir (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Buna göre oluşturulan evrenden 141 kişiye anket uygulanmış geçerli 133 anket değerlendirilmiştir. Ayrıca covid-19 kapsamında temaslı olan çalışanlara ise ulaşamamıştır.

2.6. Soru Formunun Oluşturulması

Araştırma konusu kapsamında genişçe bir literatür taraması yapılarak ölçekler tespit edilmeye çalışılmıştır.

Soruların ölçümünde beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek;

1. Kesinlikle katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle katılıyorum; ifadeleri yer almaktadır.

Burada amaç, insanların bir ürün yada ürün karşısındaki düşüncelerini sınıflandırabilmesidir. Anket formu sayı, tasarım ve uygulama yönüyle kurallara ve formata uygun bir şekilde hazırlanmıştır.

¹ Bu veri 2021 yılı Türkiye Bankalar Birliği resmi sitesinden elde edilmiştir. <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73>

Evrenini Kars ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankalarındaki çalışanlar oluşturmaktadır. Uygulanan anket kolayda örneklem yönteminden yararlanarak yüz yüze yapılmıştır. Anketi oluşturan ölçekler iş güvencesizliği ölçeği De Witte'nin (2013) tarafından geliştirilmiş Üçler (2018) tarafından kullanılmış 8 maddeli ölçektir. Ahlaki çözülme ölçeği Moore vd. (2012) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Erbaş ve Perçin (2012) tarafından uyarlanan 7 maddelik ölçektir. İşten ayrılma niyeti ölçeği Naktiyok'un (2015) "Dönüştürücü liderlik ve Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven Algısının Aracı Rolü" başlıklı çalışmasından elde edilmiş 4 soru ve tek boyutlu bir ölçektir.

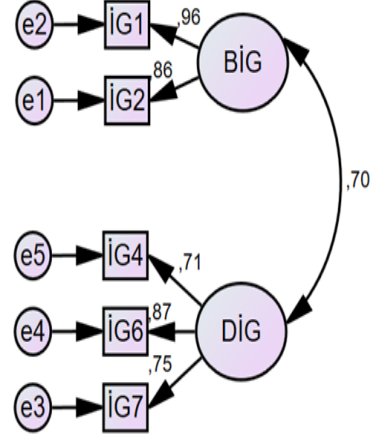
2.7. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

2.7.1. İş güvencesizliği Ölçeğine ilişkin Bulgular

İş güvencesizliği ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonunda verilerin ölçeğin ikili faktör yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Araştırma verilerine açıklayıcı faktör analizini uygulayabilme koşulunu gösteren KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlik ölçütü (0,767) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett's Test of Sphericity; 360,709; $p < ,000$) yeterli düzeydedir. Toplam açıklanan varyans % 81,6'dır. İlk boyutu oluşturan ifadeler bilişsel iş güvencesizliğini (BİG) diğer boyutu oluşturan ifadeler ise duygusal iş güvencesizliğini (DİG) oluşturmaktadır. İki boyutta yer alan 3 ifade (İG3, İG5 ve İG8) faktör yükünü bozduğu için analizden çıkarılmıştır. 5 maddelik ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise (Cronbach alpha) 0,864 bulunmuştur.

Tablo 1. İş Güvencesizliği Açımlayıcı Faktör Analizi

İfadeler	Faktörler	
	DİG	BİG
İG1		,899
İG2		,920
İG4	,760	
İG6	,761	
İG7	,900	



Şekil 4. İş Güvencesizliği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 2. İş güvencesizliği uyum iyiliği değerleri

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	DEĞERİ	UYUM DURUMU
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	2,379	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,985	İyi Uyum
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$	0,906	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,974	İyi Uyum
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 0,95$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,904	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$0,00 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,010$	0,349	İyi Uyum

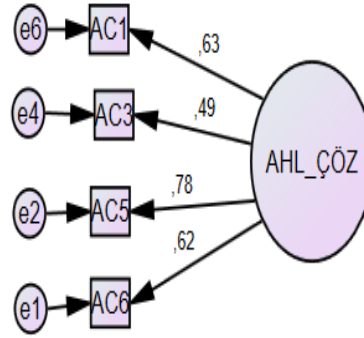
2.7.2. Ahlaki Çözülme Ölçeğine ilişkin Bulgular

Ahlaki çözülme ölçeği içinde aynı yöntem kullanılmış araştırma verilerine açımlayıcı faktör analizini uygulayabilme koşulunu gösteren KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlik ölçütü (0,858) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett's Test of Sphericity; 293,644; $p < ,000$) yeterli düzeydedir. Toplam açıklanan varyans % 56,3'tür. Ölçekte ki

üç ifade (AC2, AC4 ve AC7) faktör yükünü bozduğu için analizden çıkarılmıştır. 4 maddelik ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise (Cronbach alpha) 0,835 bulunmuştur.

Tablo 3. Ahlaki Çözülme Açımlayıcı Faktör Analizi

İfadeler	Faktör Yükleri
AC1	,760
AC3	,599
AC5	,811
AC6	,668



Şekil 5. Ahlaki Çözülme Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 4. Ahlaki Çözülme Uyum İyiliği Değerleri

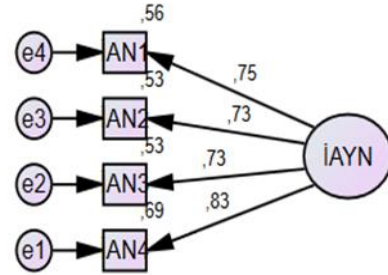
UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	DEĞERİ	UYUM DURUMU
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	1,265	İyi Uyum
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,045	İyi Uyum
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,992	İyi Uyum
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$	0,986	İyi Uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,974	İyi Uyum
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 0,95$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,938	İyi Uyum

2.7.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Bulgular

İşten ayrılma niyeti ölçeği içinde aynı yöntem kullanılmış araştırma verilerine açımlayıcı faktör analizini uygulayabilme koşulunu gösteren KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterli ölçüttü (0,806) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett's Test of Sphericity; 210,858; $p < ,000$) yeterli düzeydedir. Toplam açıklanan varyans % 68,2'dir. 4 maddelik tek boyutlu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise (Cronbach alpha) 0,842 bulunmuştur.

Tablo 5. İşten Ayrılma Niyeti Açıklayıcı Faktör Analizi

İfadeler	Faktör Yükleri
İAN1	,824
İAN2	,804
İAN3	,813
İAN4	,863



Şekil 6. İşten Ayrılma Niyeti Doğrulamalı Faktör Analizi

Tablo 6. İşten Ayrılma Niyeti Uyum İyiliği Değerleri

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	DEĞERİ	UYUM DURUMU
χ^2/sd	$0 < \chi^2/sd < 2$	$2 < \chi^2/sd < 5$	1,669	İyi Uyum
RMSEA	$0,00 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$	0,071	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$0,95 < CFI < 1,00$	$0,90 < CFI < 0,95$	0,994	İyi Uyum
TLI	$0,95 < TLI < 1,00$	$0,90 < TLI < 0,95$	0,981	İyi Uyum
GFI	$0,95 < GFI < 1,00$	$0,90 < GFI < 0,95$	0,987	İyi Uyum
AGFI	$0,90 < AGFI < 0,95$	$0,85 < AGFI < 0,90$	0,935	İyi Uyum

2.8. Verilerin Normallik Dağılımı

Değişkenler için uygulanan ölçeğe ait örneklem büyüklüğü, en düşük ve en yüksek tutum puanı, aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerine ilişkin verilere Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Değişkenlerin Normal Dağılım Durumları

Değişkenler/Değerler	N	Min.	Max	Ort.	SS.	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
İş Güvencesizliği	133	1,00	5,00	2,7014	,09541	,206	-,847
Ahlaki Çözülme		1,00	5,00	1,9323	,07666	1,169	1,270
İşten Ayrılma Niyeti		1,00	5,00	2,3327	,09414	,725	-,019

Değişkenlere ait çarpıklık basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında değer alması durumunda değişkenler normal dağılıma yaklaşmakta ve normal dağılıma uygun kabul edilebilmektedir (Darren ve Mallery, 2016: 114-115). Yapmış olduğumuz çalışmada değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri buna göre incelendiği zaman normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

Çalışmada Ortak yöntem yanlılığını ölçmek için harman tek faktörlü test kullanılmıştır. (Podsakoff vd., 2003). Açıklanan toplam varyans %33'tür, önerilen standarttan (%50) daha düşüktür. Bu, verilerde önemli bir yöntem yanlılığı sorununun olmaması anlamına gelir.

2.9. Korelasyon Analizi

Korelasyon, her hangi iki parametre arasında oluşan ilişkinin büyüklüğünü, yönünü ve önemini saptanmasını sağlayan yöntemdir (Özdamar, 2004:537).

Korelasyon analizinin sonucunda, doğrusal bir ilişkinin varlığını, bu ilişkinin derecesini ve katsayısını buluruz. Korelasyonda katsayı "r" harfi ile gösterilir. Bu Katsayı ise -1 ile +1 arasında değer alır. Parametreler arasındaki değer 1'e yaklaşım göstermesi ile ilişkinin gücünün arttığı yönünde yorumlar yapılır (Kalaycı, 2010:115).

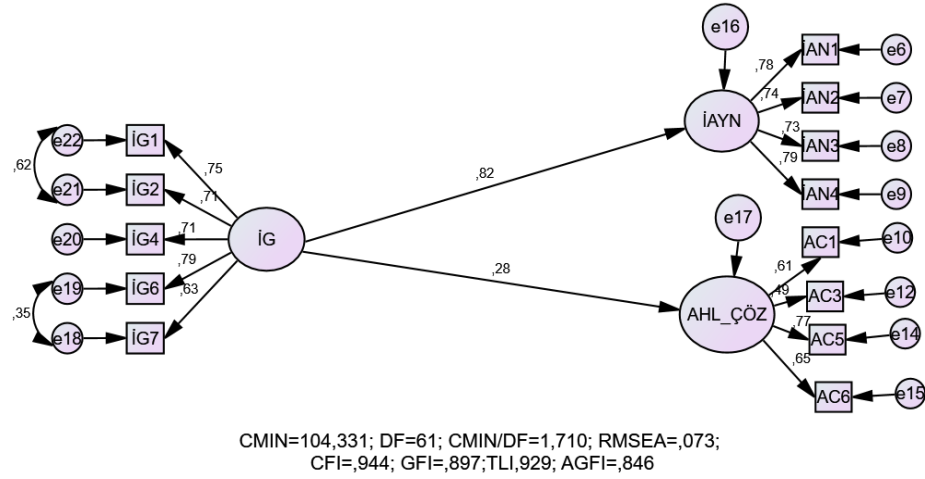
Korelasyon katsayısı olan "r" nin yorumu yapılırken $n > 100$ ve $r > 0.70$ parametrelerdeki güçlü ilişki, $r = 0.40$ ile 0.70 aralığındadır. Orta bir ilişki varsa eğer, $r = 0.20$ ile 0.40 aralığı olur. Zayıf bir ilişkide ise, $r < 0.20$ ise parametreler arasında ihmal edilecek ilişki var olduğunu gösterir (Sökmen, 2000:85).

Tablo 8. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Değişkenler	X	SS	Bilişsel İG	Duygusal İG	Ahlaki Çözülme	İşten Ayrılma Niyeti	İş Güvencesizliği
Bilişsel İG	2,7323	1,25362	1				
Duygusal İG	2,6842	1,19020	,629**	1			
Ahlaki Çözülme	1,9323	,88407	,127*	,084*	1		
İşten Ayrılma N.	2,3327	1,08569	,681**	,536**	,286**	1	
İş Güvencesizliği	2,7014	1,10033	,877**	,926**	,117*	,665**	1
** p<0.01, * p<0.05							

Tablo 8’den izlenebileceği gibi İş Güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında ($r=,665$) güçlü bir ilişki varken ahlaki çözülme arasında ($r=,117$) düşük bir ilişki vardır. Ayrıca işten ayrılma niyeti ile ahlaki çözülme arasında ($r=,286$) da düşük bir ilişki vardır.

2.9.1. Araştırma Model Testleri



Şekil 7. Araştırma Ana Modeli

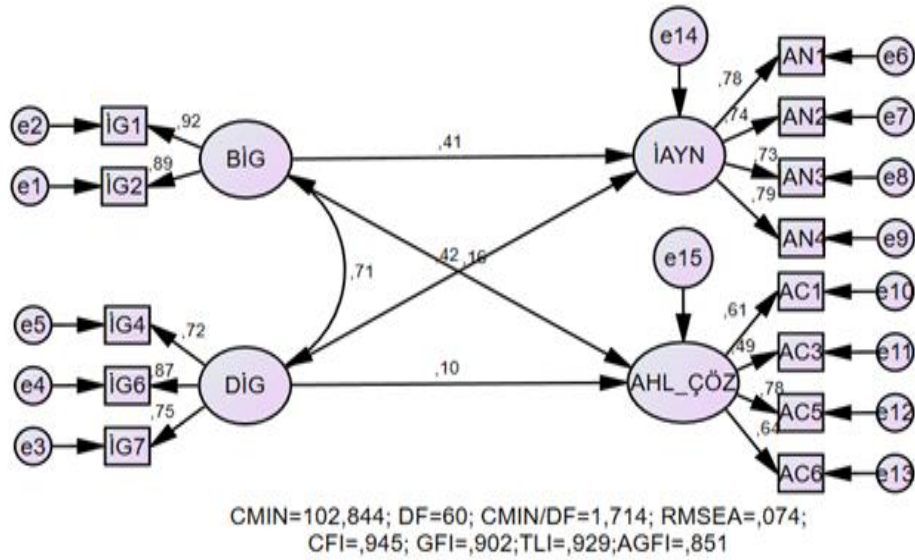
Tablo 9. Ana Hipotez Tahmini

			Estimate	S.E.	C.R.	P
İAYN	<--	İG	,823	,170	6,054	***
AHL_ÇÖZ	<--	İG	,279	,087	2,391	,017*

*** p<0.001, * p<0.05

H₁: Hipotezine göre, iş güvencesizliği ahlaki çözülmeyi pozitif ve anlamlı etkiler.(Kabul)

H₂: Hipotezine göre, iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkiler.
(Kabul)



Şekil 8. Araştırma Alt Modeli

Tablo 10. Alt Hipotez Tahmini

Değişkenler		Estimate	S.E.	C.R.	P
İAYN	<--- BİG	,407	,104	3,345	***
AHL ÇÖZ	<--- BİG	,163	,085	,988	,323
İAYN	<--- DİG	,423	,135	3,291	***
AHL ÇÖZ	<--- DİG	,102	,106	,606	,545

Alt hipotezler

H_{1a}: Bilişsel iş güvencesizliği ahlaki çözülme pozitif ve anlamlı etkiler. (Ret)

H_{1b}: Duygusal iş güvencesizliği ahlaki çözülme pozitif ve anlamlı etkiler. (Ret)

H_{2a}: Bilişsel iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkiler. (Kabul)

H_{2b}: Duygusal iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkiler. (Kabul)

2.10. Bulgular ve Yorum

Burada iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla Kars ilinde bulunan tüm özel ve kamu bankalarında çalışan kişilerle gerçekleştirilen uygulamayla elde edilen verilerin analiz sonuçları ve yorumları ve

ölçeklerinin IBM SPSS 25 paket programı kullanılarak gerçekleştirilen betimsel istatistik sonuçlar yer almaktadır.

2.10.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında anket çalışmamızda yer alan ifadelerin demografik özellikleri hakkında bilgi verilmiştir.

Tablo 11. Demografik Özellikler

Özellik	Aralık/Özellik	Kişi Sayısı	Yüzdelik Dağılımı (%)
Cinsiyet	Erkek	81	60,9
	Kadın	52	39,1
	TOPLAM	133	100
Yaş	30 yaş ve altı	31	23,3
	31-40 Yaş Arası	88	66,2
	41-50 Yaş Arası	12	9,0
	51-60 Yaş Arası	2	1,5
	TOPLAM	133	100
İş Tecrübesi	1-5 Yıl	32	24,1
	6-10 Yıl	46	34,6
	11-15 Yıl	39	29,3
	16 ve üstü	16	12,0
	TOPLAM	133	100
Öğrenim Durumu	İlköğretim	3	2,3
	Lise	14	10,5
	Önlisans	18	13,5
	Lisans	89	66,9
	Yüksek Lisans	9	6,8
	TOPLAM	133	100
Unvan	Müdür	17	12,8
	Müdür Yardımcısı	17	12,8

	Memur	43	32,3
	Müşteri Temsilcisi	18	13,5
	Yönetici	24	18,0
	Güvenlik Görevlisi	14	10,5
	TOPLAM	133	100
Gelir	4253 ve altı	4	3,0
	4254-8000	40	30,1
	8001-12000	46	34,6
	12001-16000	28	21,1
	16001 ve üzeri	15	11,3
	TOPLAM	133	100
Banka Türü	Özel	89	66,9
	Kamu	44	33,1
	TOPLAM	133	100

Araştırma kapsamında elde edilen verilere göre, araştırma kapsamına giren çalışanların %60,9'u erkek, %39,1'i ise kadındır. Çalışan personelin yaş dağılımları ise, %23,3'ü 30 yaş ve altı, %66, 2'si 31-40 yaş aralığında, %9,0'ı 41-50 yaş aralığında, %1,5'i 51-60 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Öğrenim durumuna bakıldığında, %2,3'ü ilköğretim mezunu, %10,5'i lise mezunu, %13,5'i ön lisans mezunu, %66,9'u lisans mezunu, %6,8'i yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Çalışanların iş tecrübesi bakıldığında, %24,1'i 1-5 yıl arasında, %34,6'sı 6-10 yıl arasında, %29,3'ü 11-15 yıl arasında, %12,0' 16 yıl ve üstü olarak görev yaptıkları görülmektedir. Banka türü ise, özel %66,9, kamu %33,1'dir. Ünvan Müdür %12,8 oranında, müdür yardımcısı %12,8 oranında, memur %32,3 oranında, müşteri temsilcisi %13,5 oranında yönetici %18,0, güvenlik görevlisi %10,5 oranında olduğu görülmektedir. Gelir ise, 4253 ve altı %3,0 oranında, 4254-8000 %30,1 oranında, 8001-12000 %34,6 oranında, 12000-160000 %21,1 oranında, 16000 ve üzeri %11,3 oranında değer aldıkları görülmüştür.

2.10.2 Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 12. İş güvencesizliğine ilişkin tanımlayıcı bulgular

İFADE	ORT.	STD. SP.	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Mevcut işimin devamının mümkün olacağından emin değilim	2,812	1,513	39	29,3	23	17,2	21	15,7	24	18,0	26	19,5
Çalışma ortamının devamlılığından (sürekliliğinden) emin değilim	2,812	1,467	33	24,8	31	23,3	24	18,0	18	13,5	27	20,3
Bu işyerinde çalışmayı sürdürmemin mümkün olamayabileceğini düşünüyorum	2,548	1,345	35	26,3	40	30,1	26	19,5	14	10,5	18	13,5
İşsiz kalma ihtimalim çok da az sayılmaz	2,842	1,336	27	20,3	32	24,1	26	19,5	31	23,3	17	12,8
İşimden çıkartılacağımdan korkuyorum	2,518	1,545	41	30,8	38	28,6	21	15,8	16	12,0	17	12,8
Kariyerimin devamlılığından endişe duyuyorum	2,661	1,434	37	27,8	35	26,3	17	12,8	24	18,0	20	15,0
İşimi kaybetmekten korkuyorum	2,714	1,422	34	25,6	37	27,8	14	10,5	29	21,8	19	14,3
İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik hissediyorum	2,947	1,468	29	21,8	31	23,3	19	14,3	26	19,5	28	21,1
TOPLAM	2,7014	1,441	275	25,83	267	25,08	168	15,76	182	17,07	172	16,16

Tabloda gösterilen verilere bakıldığında; 1'in kesinlikle katılmıyorum, 2'nin katılmıyorum, 3'ün kararsızım, 4'ün katılıyorum, 5'in kesinlikle katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelere ait ortalama değerlerden en küçüğü 2,518 ile "İşimden

çıkartılacağımdan korkuyorum" ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcılar %24,8 oranında olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. En yüksek değerin ise, 2,947 ile "İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik hissediyorum" ifadesine ait olduğu, bu ifadeye ise katılımcılar %40,6 oranında olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

Tablo 13.Ahlaki çözülmeye ilişkin tanımlayıcı bulgular

İFADE	ORT.	STD. SP.	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bir şeyi sahibinin izni olmasa bile işimi görebilmek için geçici olarak almakta bir mahsur görmüyorum	1,616	1,099	89	66,9	25	18,8	7	5,3	5	3,8	7	5,3
Başkaları kendini abartılı bir şekilde yansıtıyorsa benim de kendimi abartmamda bir sakınca yoktur	1,774	1,118	74	55,6	36	27,1	8	6,0	9	6,8	6	4,5
Bana yaptırılan işin sonuçları olumsuz ise sorumluluk bana değil, bana o işi yaptırana aittir	2,263	1,307	52	39,1	31	23,3	24	18,0	15	11,3	11	8,3
Eğer herkes yalan söylemenin kötü bir durumu düzeltmede en iyi olduğuna hemfikirse yalan söylemekte sakınca görmem	1,744	1,098	77	57,9	31	23,3	13	9,8	6	4,5	6	4,5

Eğer işimi görüyorsa başkasının fikrini kendi fikrimmiş gibi ifade etmemde bir sıkıntı görmüyorum	1,954	1,160	64	48,1	34	25,6	17	12,8	13	9,8	5	3,8
Kötü davranan birinin kendisine de kötü davranılmasında hiçbir sakınca görmüyorum	2,240	1,354	55	41,4	35	26,3	9	6,8	24	18,0	10	7,5
Eğer birine yanlış davranılıyorsa buna kendisi sebep olmuştur	2,481	1,282	35	26,3	41	30,8	30	22,6	12	9,0	15	11,3
TOPLAM	1,9323	1,202	446	47,9	233	25,028	108	11,614	84	9,028	60	6,457

Tabloda gösterilen verilere bakıldığında; 1'in kesinlikle katılmıyorum, 2'nin katılmıyorum, 3'ün kararsızım, 4'ün katılıyorum, 5'in kesinlikle katılıyorum şeklinde temsil ettiği, ifadelere ait ortalama değerlerden en küçüğü 1,616 ile "Bir şeyi sahibinin izni olmasa bile işimi görebilmek için geçici olarak almakta bir mahsur görmüyorum" ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye %9,1 oranında katılımcı olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. En yüksek değer ise 2,481 ile "Eğer birine yanlış davranılıyorsa buna kendisi sebep olmuştur" ifadesine ait olduğu bu ifadeye ise katılımcıların %20,3 oranıyla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

Tablo 14. İşten ayrılma niyetine ilişkin tanımlayıcı bulgular

İFADE	ORT.	STD. SP.	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Uzunca bir süre daha bulunduğum kurumumda	2,594	1,430	39	29,3	34	25,6	24	18,0	14	10,5	22	16,5

çalışmayı hayal etmiyorum												
Şu sıralar kendime alternatif işler arıyorum	2,218	1,275	49	36,8	41	30,8	20	15,0	11	8,3	12	9,0
Kurumumdaki işime uzun süre daha devam etmeyi düşünmüyorum	2,548	1,362	37	27,8	38	28,6	23	17,3	18	13,5	17	12,8
En kısa zamanda kurumumdaki işimi bırakacağım	1,969	1,193	64	48,1	32	24,1	23	17,3	5	3,8	9	6,8
TOPLAM	2,3327	1,155	292	54,87	123	23,12	52	9,77	35	6,6	30	5,65

Tabloda gösterilen verilere bakıldığında; 1'in kesinlikle katılmıyorum, 2'nin katılmıyorum, 3'ün kararsızım, 4'ün katılıyorum, 5'in kesinlikle katılıyorum şeklinde temsil ettiği, ifadelere ait ortalama değerlerden en küçüğü 1,969 ile "En kısa zamanda kurumumdaki işimi bırakacağım" ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye %10,6 oranında katılımcı olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. En yüksek değer ise 2,594 ile "Uzunca bir süre daha bulunduğum kurumumda çalışmayı hayal etmiyorum" ifadesine ait olduğu, bu ifadeye ise %27 oranında katılımcı olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

2.10.3. Ölçeklerin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Tablo 15.Banka türü değişkeni açısından bağımsız t testi sonuçları

Banka Türü	Faktörler	İş Güvencesizliği		Ahlaki Çözülme	İşten Ayrılma niyeti
		Bilişsel İş Güv.	Duygusal İş Güv.		
Özel	Ortalama (X)	3,0076	2,9410	1,9157	2,5028
	Standart Sapma	1,34095	1,24831	92528	1,17653

Kamu	Ortalama (X)	2,1818	2,1648	1,9659	1,9886
	Standart Sapma	,82736	,86425	,80340	,77751
Önem Düzeyi (p)		,000	,002	,759	,003

Tablo 15’te izlenebildiği gibi Bağımsız örneklem t testi analiz sonucunda, banka türüne göre Ahlaki çözülme değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$). Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği açısından banka türüne istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, Özel banka çalışanlarının kamu bankası çalışanlarına göre iş güvencesizlik algısı daha yüksektir. Ayrıca işten ayrılma niyeti açısından özel banka çalışanlarının kamu bankası çalışanlarına göre işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 16. Cinsiyet değişkeni açısından bağımsız t testi sonuçları

Cinsiyet	Faktörler	İş Güvencesizliği		Ahlaki Çözülme	İşten Ayrılma niyeti
		Bilişsel İş Güv.	Duygusal İş Güv.		
Erkek	Ortalama (X)	2,6049	2,6173	2,0000	2,3179
	Standart Sapma	1,28788	1,14160	,87876	1,09117
Kadın	Ortalama (X)	2,9346	2,7885	2,7885	2,3558
	Standart Sapma	1,18137	1,26645	1,26645	1,08730
Önem Düzeyi (p)		,135	,431	,274	,845

Tablo 16'dan izlenebildiği gibi Bağımsız örneklem t testi analiz sonucunda, cinsiyet açısından değişkenlerde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 17. Yaş değişkeni açısından tek yönlü varyans analizi

Yaş	Faktörler	İş Güvencesizliği		Ahlaki Çözülme	İşten Ayrılma Niyeti
		Bilişsel İş Güv.	Duygusal İş Güv.		
30 yaş ve altı	Ortalama	2,5778	2,6371	1,7097	2,1855
	Standart Sapma	1,22219	1,04251	,58209	1,05666
31-40	Ortalama	2,7955	2,7131	1,9830	2,3551
	Standart Sapma	1,29389	1,25002	,90091	1,08127
41-50	Ortalama	2,7222	2,7500	2,0417	2,5208
	Standart Sapma	1,18776	1,18226	1,33546	1,24981
51-60+	Ortalama	2,3333	1,7500	2,5000	2,5000
	Standart Sapma	,00000	1,06066	,47140	1,41421
Önem Düzeyi (p)		,833	,717	,356	,801

Tablo 17'de görüldüğü üzere yaş açısından değişkenlerin ortalamaları arasında $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 18. İş tecrübesi değişkeni açısından tek yönlü varyans analizi

İş Tecrübesi	Faktörler	İş Güvencesizliği		Ahlaki Çözülme	İşten Ayrılma Niyeti
		Bilişsel İş Güv.	Duygusal İş Güv.		
1- 5 yıl	Ortalama	2,6237	2,8125	1,6302	2,3203
	Standart Sapma	1,25534	1,11080	,49321	1,17472
6-10 yıl	Ortalama	2,5797	2,4565	2,0072	2,3207
	Standart Sapma	1,18517	1,21827	,85991	,97420
11-15 yıl	Ortalama	2,9487	2,8397	2,1068	2,4231
	Standart Sapma	1,35409	1,10395	,90199	1,13287
16+	Ortalama	2,8542	2,7031	1,8958	2,1719
	Standart Sapma	1,21697	1,45550	1,34285	1,17160
Önem Düzeyi (p)		,531	,440	,131	,892

Tablo 18’de görüldüğü üzere iş tecrübesi açısından değişkenlerin ortalamaları arasında $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 19. Öğrenim durumu değişkeni açısından tek yönlü varyans analizi

Öğrenim Durumu	Faktörler	İş Güvencesizliği		Ahlaki Çözülme	İşten Ayrılma niyeti
		Bilişsel İş Güv.	Duygusal İş Güv.		
İlköğretim	Ortalama	3,2222	2,1667	2,6667	3,0000
	Standart Sapma	1,01835	1,04083	1,32288	,86603
Lise	Ortalama	2,2381	2,0714	1,8333	1,8750
	Standart Sapma	1,35513	1,08055	,96077	1,06405
Ön lisans	Ortalama	2,7963	2,7917	1,5648	2,4861
	Standart Sapma	1,13839	1,28123	,63178	1,16465
Lisans	Ortalama	2,8371	2,8118	1,9850	2,3736
	Standart Sapma	1,29148	1,16731	,89564	1,07801
Yüksek Lisans	Ortalama	2,1852	2,3333	2,0556	2,1111
	Standart Sapma	,78371	1,27475	,84574	1,04665
Önem Düzeyi (p)		,288	,182	,211	,348

Tablo 19’da görüldüğü üzere öğrenim durumu açısından değişkenlerin ortalamaları arasında $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 20. Gelir değişkeni açısından tek yönlü varyans analizi

Gelir	Faktörler	İş Güvencesizliği		Ahlaki Çözülme	İşten Ayrılma niyeti
		Bilişsel İş Güv.	Duygusal İş Güv.		
4253-8000	Ortalama	2,6752	2,6063	1,8000	2,4063
	Standart Sapma	1,23659	1,23372	,88289	1,17899
8001-12000	Ortalama	2,9565	2,8587	1,9710	2,5054
	Standart Sapma	1,30073	1,18515	,95730	1,17673
12000-1600	Ortalama	2,6190	2,4554	2,0417	2,1071
	Standart Sapma	1,21619	,98848	,76258	,87249
16000+	Ortalama	2,2889	2,5500	1,9000	1,9833
	Standart Sapma	1,11886	1,47358	,89043	,84762
Önem Düzeyi (p)		,392	,338	,793	,383

Tablo 20’de görüldüğü üzere gelir açısından değişkenlerin ortalamaları arasında $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma iş güvencesizliğinin, ahlaki çözülme ve işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Son yıllarda, iş güvencesizliğinin algısı artan bir ilgi görmektedir. Güvencesiz istihdamın çalışanlar üzerindeki etkileri, iş tatmini, iş performansı, motivasyon ve işten ayrılma niyetlerinin yanı sıra yaşam doyumunu, fiziksel ve zihinsel sağlığı da olumsuz etkilemektedir (Dengler ve Gundert, 2021). Bilişsel iş güvencesizliği, iş kaybı olasılığının bireysel değerlendirmesi iken duygusal iş güvencesizliği, bireylerin potansiyel bir iş kaybı hakkında ne ölçüde endişe duyduklarıyla ilgilidir.

İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği hipotez desteklenmiştir. Çalışanların organizasyondaki yerlerinin güvence altına alınmadığını algıladıklarında organizasyondan ayrılmaya karar verme olasılıklarının daha yüksek olduğu anlamına gelir. Bu nedenle, iş güvencesizliği, çalışanların işten ayrılma niyetlerini besleyen önemli bir unsurdur. Ayrıca, iş güvencesizliği öznel bir yapıdır. Öznellik, gelecekteki işin güvenliğini çevreleyen güvensizlikten kaynaklanır, çünkü güvensiz çalışanlar organizasyonda kalıp kalmayacaklarını veya işlerini kaybedeceklerini bilmiyorlar. Bu nedenle, başka bir yerde iş ararlar veya mevcut organizasyonlarında geleceklerini planlarlar. Bu, çalışanlar arasında işten ayrılma niyetlerini artırma eğilimine sahiptir (Addai, 2022).

İş güvencesizliği, çalışanlar için etkili bir stres kaynağı olarak görülmektedir. Bu stresin kaynakları, performanstaki düşüş, tutumlardaki olumsuzluk, firmadan ayrılma eğilimleri vb. ile ilişkilidir. Çalışanların örgütsel ortamlarda stresle karşı karşıya kaldıkları durumlarda, çeşitli mekanizmalara sığınma eğilimi gösterirler. Ahlaki yükümlülüklerden kaçınarak iş koşullarıyla ilgili stresi azaltmak için ahlaki çözülmenin etkili bir mazeret olarak kullanılabileceğini düşünebilirler. Dolayısıyla, iş güvencesizliği bir stres kaynağı olarak düşünüldüğünde, bireylerin olumlu benliği sürdürmek için ahlaki çözülme yaşamaları olasıdır (Sahi ve Ahmad, 2019). İş güvencesizliğine karşı verilen tepkiler genellikle olumsuz olmaktadır. Fakat çalışanlar iş ilişkilerinde dengeyi korumak, olumsuz düşüncelerini veya duygularını bastırarak veya değiştirerek kendi kendini düzenleme mekanizmalarını harekete geçirebilirler. Örneğin, bir çalışan işini kaybetme korkusunu bastırmak için sakın kalmayı ve her zamanki gibi çalışmayı seçebilirler.

(Lawrence & Kacmar, 2016). Bu anlamda banka çalışanlarının iş güvencesizliği bir bütün olarak ahlaki çözölmeyi anlamlı olarak etkiliyor. Fakat iş ilişkilerinde dengeyi korumak ve işini kaybetme korkusunu bastırmak için bilişsel ve duygusal olarak daha sakin kalmayı tercih ettiklerini söyleyebiliriz.

Sosyal-bilişsel kuramın bir uzantısı olan (Bandura, 2002) ahlaki çözölme kuramı, davranışın, bireylerin iç standartlar ışığında faaliyetlerini izleyip değerlendirdiği bir öz-düzenleyici sistem tarafından yönetildiğini ifade etmektedir. Ahlaki çözölme “yanlış” olduğu düşünülen davranışı engelleyen öz-düzenleme sürecinin devre dışı bırakılabileceğini ve bireylerin olumsuz eylemlerde bulunduklarında veya bunlara girdiklerinde kendileri hakkında olumlu bir görüş sürdürmelerini sağladığını ifade eder. Bu devre dışı bırakmanın üç tür bilişi içerdği düşünülmektedir. İlk olarak, bireyler bir eylemi artık ahlaksız görünmeyecek şekilde yeniden çerçeveleyerek ahlaki olarak çözölebilirler. Örneğin, şirketlerinden hırsızlık yapan kişiler, bu davranışı ihtiyaçlı birine (aile, arkadaş vb.) yardım etmenin bir yolu olarak görebilirler. İkincisi, etik olmayan davranışların sonuçlarını en aza indirebilir, görmezden gelebilir veya yanlış yorumlayabilirler. Örneğin, şirket malına zarar veren biri, şirketin çok fazla kaynağı olduğu için şirketin bundan etkilenmeyeceğini düşünerek bu eylemi önemsiz görebilir. Son olarak, bireyler, başkalarını suçlayarak ahlaksız davranışlarının hedeflerini değersizleştirir. Örneğin, bir iş arkadaşına karşı saldırgan veya taciz edici olan bir çalışan, o “bunu hak ediyor” olarak görebilir (Huang vd., 2016). "Eğer birine yanlış davranılıyorsa buna kendisi sebep olmuştur" (X=2,481) ifadesine verilen cevapların %20,3'ü ahlaksız davranışların hedeflerini değersizleştirdiğini ifade edebiliriz.

Çalışmamızda, iş güvencesizliğinin ahlaki çözölmeyi pozitif ve anlamlı etkilediği ve çalışanları işyerinde sosyal zayıflatıcı davranışlarda bulunmaya teşvik ettiğini bulgulamıştır (Zhang et al., 2022). COVID-19 pandemisinin bir sonucu olarak ve sosyal bilişsel teoriye göre, iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalan çalışanların, ahlaki öz-düzenlemeyi devre dışı bırakmak için ahlaki çözölme uygulamalarını kullanma olasılıkları daha yüksektir ve bu da etik olmayan davranış düzeylerinin artmasına neden olur (Elshaer, Ghanem and Azazz, 2022). Kişi işine yönelik bir tehdit ya da işinin değeri ile ilgili bir olumsuzluk algısına kapıldığı zaman, ahlaki çözölmeyi kendisine yapılacak yaptırımlardan kurtarmak ve kendisini haklı çıkarmak için kullanabilir (Probst, 2020).

Araştırmanın daha önce yapılmış olan çalışmalarla arasında benzerlikler ve pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur. Örneğin, Kaymaz. O (2019) çalışmasında teknostresin alt boyutlarından olan tekno işgal, tekno belirsizlik ve tekno karmaşıklığın iş güvencesizliğini arttırdığı, tekno iş güvencesizliği ve tekno aşırı yük boyutlarının ise iş güvencesizliğini azalttığı görülmüştür. Çınar. O., Karcıoğlu, F. ve Aslan, İ. (2014) tarafından Erzurum (Türkiye) çağrı merkezi çalışanlarına yapılan çalışmada iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Heryanda, K. K. (2019) tarafından Endonezya'da ki (Singaraja şehri) PT Telkom Access şirketinin 88 çalışanın katılımı ile yaptığı çalışmada, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Bireylerin işlerini güvencesiz olarak algılama derecesi sadece bireysel, firma ve iş özelliklerinden değil, aynı zamanda sosyal, politik ve makro-ekonomik faktörlerinden de etkilenir. Bundan sonraki çalışmalar için makro- ekonomik faktörlerinde dikkate alınarak araştırma modelleri oluşturulabilir. Bulgularımız, yöneticilere iş güvencesizliğinin algısını ve yıkıcı sonuçlarını azaltacak politikalar tasarlamada yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

- Addae, H. M., Praveen, P. K., and Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(3), 225-238.
- Addai, P., Mottey, R., Afrifah, M., & Osei Boakye, A. (2022). Job Insecurity and Turnover Intentions among Banking Sector Employees: The Moderating Role of Organizational Support and Ethical Leadership. *SEISENSE Journal of Management*, 5(1), 17–30. <https://doi.org/10.33215/sjom.v5i1.736>
- Aktay, S. (2019). İş Aile Çatışması ile İş Koliklik ve İş Güvencesizliği Arasındaki İlişki: Teknoparkta Çalışan Mühendisler Üzerine Bir Araştırma. Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çankaya.
- Aktuğ, S. S. (2009). *İş güvencesinin sosyal, ekonomik ve hukuki temelleri: Türkiye değerlendirmesi*. Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE., İzmir.
- Argyris, Chris (1964). *Integrating the Individual and the Organization*. New York: John Wiley & Sons.
- Ashford, V. (1989). Content, Causes, And Consequences Of Job Insecurity, *The Academy of Management Journal*, No. 4, s. 803-829.
- Aslan, K. (2011). Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve İşini Kaybetme Kaygısının İş Verimi ve İş Üretkenliği Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (Temmuz-Aralık), 35-59.
- Bandura, A. (1986) *Social Foundations of Thought and Action: a social cognitive theory* (Englewood Cliffs, NJ, Prentice - Hall).

- Bandura, A. (2001) Social cognitive theory: an agentic perspective, *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pp. 1-26 (Palo Alto, Annual Reviews, Inc.).
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V. ve Pastorelli, C. (1996) Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency, *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, pp.364-374.
- Bandura, Albert (1999). "Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities". *Personal and social Psychology Review* 3 : 193-209.
- Bannister, B. D., and Griffeth, R. W. (1986). Applying a casual analytic framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) turnover model: A useful reexamination. *Journal of Management*, 12(3), 433-443.
- Baran, M., Kanten, P., Kanten, S. & Yaşlıoğlu, M. (2009). An empirical research on the relationship between job insecurity and employee health & safety. *Ege Academic Review*, 9 (3), 969-976.
- Barsky, Adam (2008). "Understanding the Ethical Cost of Organizational Goal-setting: A Review and Theory Development". *Journal of Business Ethics* 81(1): 63-81.
- Biryukov, V. V. Romanenko, V. E. Ploskonosova, P. E. Bagno, G. I. ve Kalashnikova, V. Y. (2015), "Small Businesses in the Context of Innovation Competition", *International Journal of Economics and Financial*, 5(4), 989-994.
- Borg, I. & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.
- Boya, F.Ö., Demiral, Y., Ergör, A., Akvardar, Y., De Witte, H. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health*, 46, 613-619.
- Brown, Michael E., Trevino, Linda K. ve Harrison, David A. (2015). "Ethical Leadership: A social Learning Perspective for Construct Development and Testing". *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 97(2): 117-134.
- Christian, J. Siegel ve Ellis, Aleksander P. J. (2014). "The Crucial Role of Turnover Intentions in Transforming Moral Disengagement Into Deviant Behavior at Work". *Journal of Business Ethics* 119 :193-208.
- Claybourn, M. (2011). Relationships Between Moral Disengagement, Work Characteristics and Workplace Harassment. *J Bus Ethics* 100, 283-301 <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0680-1>

- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (12), 117-140.
- Çalışkan, N. (2019). Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Değişim ve İş Güvencesizliği Algıları Arasındaki İlişkide İstihdam Edilebilirliğin Düzenleyici Rolü. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Nevşehir.
- Çelebi, İ. (2007). İşletmelerde İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe ve Performansa Etkileri ve Adıyaman Bölgesindeki İşletmelerde bir Uygulama. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa.
- Çınar O., Karcıoğlu F. ve Aslan, İ. (2014) The Relationships Among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.045>.
- Çolak, E. (2014). İş Güvencesizliği ve Türk Üniversite Sisteminde Araştırma Görevlilerinin Belirsizlikle Mücadele Stratejileri. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Darren, G, & Mallery, P. (2016). IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference (14th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315545899>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Dede, E. (2017). İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dengler, K. ve Gundert, S. (2021). Digital Transformation and Subjective Job Insecurity in Germany, *European Sociological Review*, 37(5), 799-817, <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa066>.
- Detert, James R., Trevino, L. Klebe K. ve Sweitzer, Vicki L. (2008). "Moral Disengagement in Ethical Decision Making: A study of Antecedents and Outcomes". *Journal of Applied Psychology* 93: 374-391.

- Dude, D. J. (2012). Organizational commitment of principals: The effects of job autonomy, empowerment, and distributive justice. University of Iowa. Retrieved from <https://iro.uiowa.edu/esploro/outputs/doctoral/Organizational-commitment-of-principals-The-effects/9983777113802771>
- Durna, U., and Veysel, E. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Duygulu, S., and Abaan, S.(2007).Örgütsel Bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14(2), 61-73.
- Elshaer, I.A., Ghanem, M., Azazz, A.M.S. (2022) An Unethical Organizational Behavior for the Sake of the Family: Perceived Risk of Job mInsecurity, Family Motivation and Financial Pressures. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 6541. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116541>
- Elliott, D. S. & Rhinehart, M. (1995) *Moral disengagement, delinquent peers and delinquent behavior*, unpublished manuscript, Institute of Behavioral Science, University of Colorado.
- Erlinghagen, M. (2008). Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183-197.
- Felstead, A. ve Jewson N. (1999). *Global trends in flexible labour*. London: Palgrave Macmillan.
- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., ve Martikainen, P. (2001). Job İnsecurity in WhiteCollar Workers: Toward an Explanation of Associations with Health, *Journal of Occupational Health Psychology* , s. 26-42.
- Festinger, Leon (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford: Stanford University Press.
- Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontaine, R. G., Barbanelli, C. ve Farnese, M. L. (2015) "An Integrative Approach to Understanding Counterproductive Work Behavior: The Roles of Stressors, Negative Emotions, and Moral Disengagement", *Journal of Business Ethics*, 130: 131-144.
- Gerhart, B., and Milkovich, G. T. (1990). Organizational differences in managerial compensation and financial performance. *Academy of Management Journal*, 33(4), 663-691.

- Green F., Felstead A. ve Burchell B. (2000), “Job insecurity and the difficulty regaining employment: An empirical study of unemployment expectations”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 62, Special Issue, s.855-883.
- Greenhalgh, Leonard ve Rosenblatt, Zehava, “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, *Academy of Management Review*, Cilt: 9, Sayı: 3, 1984, s. 438-448.
- Guest,D. (2000). Management and the Insecure Workforce The Search for a New Psychological Contract. E. Heery, & J. Salmon (Dü) içinde, *The Insecure Workforce*. London:Routledge.
- Gültekin, Z. (2019). İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa ve Performansa Etkisinde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Tokat.
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M., and Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 392-413.
- Hartley Jean (1991), “Industrial relations and job insecurity: A social psychological framework”,*Job Insecurity Coping With Jobs At Risk* içinde, Editörler: J. Hartley, D.Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren Sage Publications, London, s. 123-150.
- Hariyonyoto, F. R., Musnadi, S. and Majid, M. S. A. (2019). Effect of Organizational Commitment, Job Satisfaction and Work Insecurity on Turnover Intention and Its Impact on the Organizational Performance of Bank Aceh Syariah. *The International Journal Of Business Management And Technology*. 3 (4), 23-32.
- Hellgren, J. & Sverke, M. (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., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A twodimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 179–195.
- Hesselink, D.J. ve Van Vuuren, Tinka (2003), “Job flexibility and job insecurity: the Dutch case”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.8, s.273-293.
- Holm, S., ve Hovland, J. (1999). Waiting for the other Shoe to Drop: Help for the Job-Insecure Employee, *American Counseling Association*, s. 58-157.

- Hom, P. W., Caranikos-Walker, F., Prussia, G. E., and Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890.
- Huang, G. - H., Niu X., Lee, C., & Ashford, S. (2012). Differentiating Cognitive and Affective Job Insecurity: Antecedents and Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 1-18.
- Huang, G.-H., Wellman, N., Ashford, S. J., Lee, C., & Wang, L. (2016,). Deviance and Exit: The Organizational Costs of Job Insecurity and Moral Disengagement. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000158>
- Huang, G.-h., Wellman, N., Ashford, S. J., Lee, C., & Wang, L. (2016,). Deviance and Exit: The Organizational Costs of Job Insecurity and Moral Disengagement. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000158>
- Hunt, S. D., and Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: one of many commitments or key mediating construct? *Academy of Management Journal*, 37(6), 1568-1587.
- Irak, Doruk U. (2012). "İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri". *Türk Psikoloji Yazıları* 15(30): 12-22.
- Iverson, R. D., and Buttigieg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment :can the "right kind" of commitment be managed? *Journal of Management Studies*, 36 (3), 307-333.
- Jaloben, P., Virtanen, M., Vahtera, J., Elovainio, M., and Kivimäki, M. (2006). Predictors of sustained organizational commitment among nurses with temporary job contracts. *Journal of Nursing Administration*, 36(5), 268-276.
- Jaros, S. J. (1997). An Assessment of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 319-337. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1995.1553>
- Jiang, L., & Lavayse, L. (2008). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis and a Primary Study. *Journal of Management*, 44 (6), 2307-2342.

- Jones, G. R. ve George, J. M. (1998) "The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork", *Academy of Management Review*, 23(3) :531-54.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. 5. Baskı. Ankara:Asil Yayın Dağıtım.
- Kandemir Özdiñ, N. (2019). Kardeş Zorbalığı ve Akran Zorbalığının Empati, Ahlaki Çözölme, Problem Çözme ve Ebeveyn Kabul-Red ile İlişkisi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Bölümü, Doktora Tezi.
- Karanfil, S. M., & Doğan, A. (2020). Çalışanların İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Kaygının Aracı Rolü. *Alphanumeric Journal*, 8(1), 143-162.
- Kaya, Harun ve Abdioğlu, Hasan; (2010), "Çalışanların Örgütten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma", *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4):127-163.
- Kaymaz, O. (2019). *Teknostres ve İş Güvencesizliği ilişkisine Yönelik Bir Uygulama*. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Trakya.
- Kelman, H. C. & Hamilton, V. L. (1989) *Crimes of Obedience :toward a social psychology of autherity and responsibility* (New Haven, CT, Yale University Press).
- Kılham, W. & Mann, L. (1974) Level of destructive obedience as a function of transmitter and executant roles in the Milgram obedience paradigm, *Journal of Personality and Social Psychology*, 29,pp. 696-702.
- Kinnunen, U. & Natti, J. (1994). Job insecurity in Finland: antecedents and consequences. *European Work and Organizational Psychology*, 4(3), 297-321.
- Kirschenbaum, A., and Weisberg, J. (2002). Employee's turnover intentions and job destination choices. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 109-125.
- Klandermans, B., Van Vuuren, T., ve Jacopson, D. (1991). Employees and Jon İnsecurity, Job İnsecurity Coping With Jobs At Risk, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 14, s. 41-64.
- Kouchaki, Maryam ve Wareham, Justin (2015). "Excluded and Behaving Unethically: Social Exclusion, Physiological Responses, and Unethical Behavior". *Journal of Applied Psychology* 100 (2): 547-556.

- Kristof-Brown, A. L. Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005), "Consequences of Individuals Fit at Work: A Meta-analysis of Person-job, Person-organization, Person-group, And Person-supervisor Fit", *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., and Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250.
- Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2016). Exploring the Impact of Job Insecurity on Employees' Unethical Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 27(01), 39–70. doi:10.1017/beq.2016.58
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., and Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.
- Mcalister, A. L., Ama, E., Barroro, C., Peters, R. J. & Kelder, S. (1999) *Promoting tolerance and moral engagement through peer counseling*, unpublished manuscript, University of Texas Health Science Center, Houston, TX.
- Milgram, S. (1974) *Obedience to Authority: an experimental view* (New York, Harper & Row).
- Mishra, K. P. (2013), "Job Satisfaction", *Journal Of Humanities And Social Science*, Volume 14, Issue 5, PP 45-54.
- Moore, Celia, Detert, James R., Trevino, Linda K., Baker, Vicki L. ve Mayer, David M. (2011). "Why Employees Do Bad Things: Moral Disengagement and Unethical Organizational Behavior". *Personnel Psychology* 65: 1-48.
- Mowday, R. (1999). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human resource management review*, 8(4), 387-401.
- Naswall, K. & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 189-215.
- Naswall, K., De Witte, H., Chirumbolo, A., Goslinga, S., Hellgren, J. & Sverke, M. (2002). Who feels job insecurity? What characterizes insecure workers in Europe? İçinde

- M. Sverke vd. (Eds). European Unions in the Wake of Flexible Production. (ss. 67-86). The National Institute for Working Life Report, Report No: 6.
- Ok, S. (2004). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Göre İncelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, III, 21,57-68.
- Oliner, S. P & Oliner, P. M. (1988) *The Altruistic Personality* (New York, Free Press).
- Ordenez, Lisa D. ve Welsh, David T. (2015). "Immoral Goals, How Goal Setting may lead to Unethical Behavior". *Current opinion in Psychologh* 6: 93-96.
- Ostini, R. (2010). Measuring conceptualisation of morality:or how toinvent a construct and measure it too. In G. Walford, E. Tucker, ve M. Viswanathan (Eds). *The SAGE Handbook of Measurement* (pp. 337-352). London:Sage
- Önder, Ç., & Wasti, S. A. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: güvenirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programları ile İstatistiksel Veri Analizi*. 5. Baskı. Eskişehir:Kaan Kitabevi.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özler, E. ve Koparan, E. (2006) "Takım Performansına Etki Eden Takım Çalışmasına İlişkin Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler e-Dergi*, 8:1-29.
- Peterson, Dane K. (2002). "Deviant workplace behavior and the organization`s ethical climate." *Journal of Business and Psychology* 17 :47-67.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Polat, E. (2019). İş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği ilişkileri: mevsimlik ve mevsimlik olmayan konaklama işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Polat, E. (2020). İş güvencesizliği algısında sosyo-demografik değişkenlerin etkisi: otel işletmelerinde bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 241-253.
- Poyraz, K. & Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 143-164.
- Probst, Tahira M., “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*, Cilt: 76, Sayı: 4, 2003, s. 451-467.
- Purnama, C ve Subroto, T. W. (2016), "Competiti on Intensity, Uncertainty Environmental on the use of Information Technology And its Impact on Business Performance Small And Medium Enterprises", *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 984-992.
- Reisel, W., & Banai, M. (2000). Job insecurity revisited: Reformulating with affect. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 4(1), 87-91.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., and Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Saidon, Intan M., Galbreath, Jeremy ve Whiteley, Alma (2010). "Antecedents of moral disengagement: Preliminary empirical study in Malaysia". 24th Annual Australian and New Zealand Academy of Management Conference. Adelaide, SA: Australian and New Zealand Academy of Managemen (ANZAM).
- Sandıkçı, E. (2009). *İş güvencesizliği karşısında işçilerin kolektif tepkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Seçer, B. (2007). Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Seçer, Barış, Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İzmir, 2007.
- Sekiguchi, T. (2004) "Person-Organization Fit and Person-job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature", *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6):179-196.

- Selvi, Ü. & Sümer, N. (2018). İş güvencesizliğinin etkileri: temel yaklaşımlar ve olumsuz etkileri düzenleyici faktörler üzerine bir derleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 1 -17.
- Seyrek, İ. H. (2010). İşletme bölümü öğrencilerinin bilgi teknolojilerine yönelik tutumları ve yeterlik düzeyleri. *University of Gaziantep Journal of Social Sciences*, 9(2),397-406.
- Siliğ, A. (2003). Banka çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama işletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Sümer, N., Solak, N. & Harma, M. (2013). İşsiz yaşam: İşsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri. [Unemployed life: Consequences of unemployment and job insecurity on individual and family]. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Sverke, Magnus ve Hellgren, “Johnny. the Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium”, *Applied Psychology*, Cilt: 51, Sayı: 1, 2002, s. 23-42.
- Şendoğdu, A. A., & Altındağ, İ. (2022). A research on determining the factors affecting job involvement for bank employee. *Trends in Business and Economics*, 36(1), 1-9.
- Şentutan, Ş. (2005), “İşletmelerde Küçülme Politikalarının İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerindeki Etkileri”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C:8, S: 3, s. 79-91.
- Temiz, D. H. (2004). Eğreti İstihdam:İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çalışma ve Toplum*, Vol. 2, s. 65.
- Tumba Doğru, A. (2019). Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Özelleştirme Sürecinin Etkileri. Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çankaya.

- Tuna, A., A. ve Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları Ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Tüzün, P. (2020). Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliği algısında Yöneticilerin Liderlik Tarzı ve Güç Mesafesinin Etkisi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Isparta.
- Tüzün, P., Öztürk, M. (2021). Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliği, Liderlik Tarzı ve Kontrol Odağı Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 549-568.
- Van Wyk, Michael ve Pienaar, Jacobus, (2008). "Towards A Research Agenda for Job Insecurity in South Africa", *Southern African Business Review*, Cilt: 12, Sayı: 2, s. 49-86.
- Venisa, A.T. ve Brahmana S.S. (2020). The Effect Of Work Environment And Job Insecurity On The Turnover Intention Of The Interns Of Pt Bank Central Asia Tbk Regional Office 1 Of Bandung City, *International Journal of Economics, Business and Management Research* 4(2), 100-108.
- Vogel, R. M. ve Feldman, D. C. (2009), "Integrating the levels of Person-environment Fit: The Roles of Vocational Fit and Group Fit", *Journal of Vocational Behavior*, 75:68-81.
- Wichert, I. (2001). *Job Insecurity and Work Intensification*, York.
- Yavaş, U., Karatepe, O. M., Avcı, T. ve Tekinkuş, M. (2003), "Antecedents and Outcomes of Service Recovery Performance: An Empirical Study of Frontline Employees in Turkish Banks", *International Journal of Bank Marketing*, 21(5):255-265.
- Yıldırım, H., & Yavan, Ö. (2008). Örgütsel küçülme ve örgütleri bekleyen tehdit: Geride kalan sendromu. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(1), 180-209.
- Yılmaz, F. (2009). Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte olan Ülkelerde ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Vol. 1, s. 47.
- Yiwen, F. ve Hahn, J. (2021) Job Insecurity in the COVID-19 Pandemic on Counterproductive Work Behavior of Millennials: A Time-Lagged Mediated and

Moderated Model. Int. J. Environ. Res. Public Health, 18, 8354.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18168354>

Zganjar, L. (1998) Forgotten hero of Mai Lai to be honored after 30 years, *San Francisco Chronicle*, p. A9.

Zhang, Z., Waqas, M., Yahya, F., Qadri UA and Marfoh, J. (2022) Unrevealing the Hidden Effects of Job Insecurity: A Moderated Mediation Model of Moral Disengagement and Moral Identity. *Front. Psychol.* 13:906896. doi: 10.3389/fpsyg.2022.906896

Zorlu Yücel, P. (2006). Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



EKLER

Ek-1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırmada ki ifadeler “İşten Ayrılma Niyeti Bağlamında İş Güvencesizliğinin Ahlaki Çözülme Üzerindeki Etkisi ” başlıklı bilimsel çalışmada kullanılacaktır. Sorulara samimiyetle ve dikkatle cevap vermeniz, araştırmanın başarısı için hayati bir önem taşımaktadır. Araştırmamızda “katılımcıları koruma ve karşılıklı güven ilkesi” esas alındığından, anket formunda sizden herhangi bir isim veya kişisel bilgi istenmemektedir. Anketler isimsiz ve toplu olarak değerlendirilecektir. Bilime ve bilimsel çalışmalara verdiğiniz destekten dolayı şimdiden sonsuz teşekkürler.

Cinsiyetiniz: ()Erkek ()Kadın

Yaşınız: ()30 yaş ve altı ()31-40 ()41-50 ()51-60 ()61 ve üstü

İş Tecrübeniz (yıl): ()1-5 ()6-10 ()11-15 ()16 ve üstü

Öğrenim durumunuz: ()İlköğretim ()Lise ()Ön lisans ()Lisans ()Y. Lisans
()Doktora

Unvanınız

Geliriniz: ()2900 ve altı ()2901 – 5000 ()5001-7000 ()7001-9000 ()9001 ve üzeri

İş Güvencesizliği, Ahlaki Çözülme ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Şu an çalıştığınız iş ile ilgili duygu ve düşüncelerinizi dikkate alarak, lütfen aşağıdaki her ifade için 5 seçenekten birisini işaretleyerek her ifade ile ilgili katılma veya katılmama derecenizi gösteriniz.					
1. Mevcut işimin devamının mümkün olacağından emin değilim	1	2	3	4	5
2. Çalışma ortamımın devamlılığından (sürekliliğinden) emin değilim	1	2	3	4	5
3. Bu işyerinde çalışmayı sürdürmemin mümkün olamayabileceğini düşünüyorum	1	2	3	4	5
4. İşsiz kalma ihtimalim çok da az sayılmaz	1	2	3	4	5
5. İşimden çıkartılacağımdan korkuyorum	1	2	3	4	5
6. Kariyerimin devamlılığından endişe duyuyorum.	1	2	3	4	5
7. İşimi kaybetmekten korkuyorum	1	2	3	4	5
8. İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik hissediyorum	1	2	3	4	5
1. Bir şeyi sahibinin izni olmasa bile işimi görebilmek için geçici olarak almakta bir mahsur görmüyorum.	1	2	3	4	5
2. Başkaları kendini abartılı bir şekilde yansıtıyorsa benim de kendimi abartmamda bir sakınca yoktur.	1	2	3	4	5
3. Bana yaptırılan işin sonuçları olumsuz ise sorumluluk bana değil, bana o işi yaptıran aittir.	1	2	3	4	5
4. Eğer herkes yalan söylemenin kötü bir durumu düzeltilmede en iyi olduğuna hemfikirse yalan söylemekte sakınca görmem.	1	2	3	4	5
5. Eğer işimi görüyorsa başkasının fikrini kendi fikrimmiş gibi ifade etmemde bir sıkıntı görmüyorum.	1	2	3	4	5
6. Kötü davranan birinin kendisine de kötü davranılmasında hiçbir sakınca görmüyorum.	1	2	3	4	5
7. Eğer birine yanlış davranılıyorsa buna kendisi sebep olmuştur.	1	2	3	4	5

1. Uzunca bir süre daha bulunduğum kurumumda çalışmayı hayal etmiyorum.	1	2	3	4	5
2. Şu sıralar kendime alternatif işler arıyorum.	1	2	3	4	5
3. Kurumumdaki işime uzun süre daha devam etmeyi düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
4. En kısa zamanda kurumumdaki işimi bırakacağım.	1	2	3	4	5



Ek-2. Etik Kurul Onayı



T.C.
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Sayı : E-67796128-000-2200000862
Konu : Bilimsel Yayın ve Etik Kurul Kararı
(Doç.Dr. Zafer AYKANAT)

07.01.2022

Sayın Doç. Dr. Zafer AYKANAT

Danışmanı olduğunuz Yüksek Lisans Öğrencisi Murat ÖZTÜRK'ün **'İşten Ayrılma Niyeti Bağlamında İş Güvencesizliğinin Ahlaki Çözülme Üzerinde Etkisi'** başlıklı tez çalışması ve bu tez çalışması kapsamında kullanacağı ölçek Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş olup, yapılan değerlendirme sonucu söz konusu tez çalışmasının Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kriterlerine uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Mustafa YILDIZ
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Komisyon Başkanı

Belge Doğrulama Kodu: 4E1E9CF

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi:

<http://ubys.ardahan.edu.tr/ECMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Ardaahan Üniversitesi Yenisey Kampüsü Rektörlük Hizmet Binası , Çamlıcaçık Mevkii, Ardaahan
75602
Telefon No: (0 478) 2117575
e-Posta: rektor@ardahan.edu.tr
Kep Adresi: ardahan@tr.01.kep.tr

Faks No: (0 478) 2117509
İnternet Adresi: www.ardahan.edu.tr

Bilgi için :
Etik Kurul Komisyon
Raportörü
Telefon No: (0 478) 2117575



Ek-3. Tez Çalışması Orijinallik Raporu

 ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA
Tarih: 05/09/2022
Tez Başlığı "İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE AHLAKİ ÇÖZÜLME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ" Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 83 sayfalık kısmına ilişkin, 05/09/2022 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 18 'dir. Uygulanan filtrelemeler: 1- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç 2- ☒ Kaynakça hariç 3- ☒ Alıntılar hariç/dâhil 4- ☒ 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nde belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim.
05.09.2022'
Adı Soyadı: Murat ÖZTÜRK Öğrenci No: 19202300022 Anabilim Dalı: İşletme Programı: İşletme Statüsü: ☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora
DANIŞMAN ONAYI UYGUNDUR Doç. Dr. Zafer AYKANAT (Unvan, Ad Soyad, İmza)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Murat ÖZTÜRK

Doğum Yeri ve Tarihi :

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Ardahan Üniversitesi 2016

Yüksek Lisans : Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler
Öğrenimi Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı -2019

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar : Halim YÜCE SMM (30 iş günü)

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar : Milli Eğitim Bakanlığı, Kars ili Kağızman
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde öğretmen

İletişim

E-Posta Adresi : _____

Tarih : 01.09.2022