

**T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞANLARIN ALGILADIĞI İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN
İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE
LİDERE DUYULAN GÜVENİN ARACI ROLÜ**

NİLAY DEMİRCİ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI**

**GEBZE
2023**

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARIN ALGILADIĞI İŞ
GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTEN AYRILMA
NİYETİNE ETKİSİNDE LİDERE DUYULAN
GÜVENİN ARACI ROLÜ

NİLAY DEMİRCİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Serhat ERAT

GEBZE
2023



YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 19/07/2023 tarih ve 2023/26-13 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 27/07/2023 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Nilay Demirci 'ın tez çalışması Strateji Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYE

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI): DOÇ.DR. SERHAT ERAT

ÜYE: DOÇ.DR. FATİH KOÇ

ÜYE: DR.ÖĞR. ÜYESİ KÜLTİĞİN AKÇİN

ONAY

Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun

...../...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı; algılanan iş güvencesizliğinin, işten ayrılma niyetine etkisinde liderin aracı rolünün incelenmesidir. Bu bağlamda, lojistik sektöründe faaliyet gösteren beyaz yakalı çalışanların algıladıkları iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisi ve lidere duyulan güvenin aracı rolü araştırılmıştır. Araştırma verileri, lojistik sektöründe çalışan 334 personelden anket yöntemiyle toplanmıştır. Toplanan bu veriler SPSS paket programıyla analize tabi tutulmuş ve faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri ile test edilmiştir.

Analizler sonucunda, iş güvencesizliğinin hem stres üzerinde hem de işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde lidere duyulan güvenin aracılık rolü üstlendiği görülmektedir.

Elde edilen bu bulguların yöneticilere ve benzer alanda çalışan araştırmacılara, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine olan etkisinde lidere duyulan güvenin aracılık rolü hakkında bilgi vereceği, gerekli aksiyonlar için yol göstereceği ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, İşten Ayrılma Niyeti, İş stresi, Lidere Duyulan Güvenin Aracı Rolü

SUMMARY

The main purpose of this study is to examine the role of the leader in the impact of perceived job insecurity on the intention to leave work. In this context, the impact of job insecurity perceived by white-collar employees operating in the logistics sector on the intention to quit and the role of trust in the leader were investigated. Research data was collected from 334 staff working in the logistics sector by survey method. These collected data were analyzed with the SPSS package program and tested with factor analysis, correlation analysis and regression analysis.

As a result of the analyzes, it is seen that the trust in the leader plays an intermediary role in the impact of job insecurity on both stress and the intention to leave work.

These findings will inform managers and researchers working in a similar field about the mediating role of trust in the leader in the impact of job insecurity on the intention to quit, It is thought to guide the necessary actions and contribute to the literature.

Keywords: Job Insecurity, Intention to Leave Work, Work Stress, Tool Role of Trust in Leader

TEŞEKKÜR

Tez çalışma sürecimde desteğini esirgemeyen, bilgisini paylaşan değerli danışman hocam Doç. Dr. Serhat ERAT’a teşekkürlerimi sunarım. Çalışma sürecimde yanımda olan aileme; anneme, abime ve sevgili müstakbel eşim Sercan BULUT’a ve iş arkadaşlarıma şükranlarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
SUMMARY	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	iv
1. GİRİŞ	1
2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	3
2.1. İş Güvencesizliği Kavramı	3
2.2. İş Güvencesizliğinin Türleri	4
2.2.1. Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği	4
2.2.2 Nicel ve Nitel İş Güvencesizliği	4
2.2.3 Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği	5
2.3. İş Güvencesizliği Modelleri	5
2.3.1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli	5
2.3.2. Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli	6
2.3.3. Probst'un İş Güvencesizliği Modeli	7
2.3.4. Jacobsun'un İş Güvencesizliği Modeli	7
2.4. Algılanan İş Güvencesizliğinin Sebepleri	7
2.5. Algılanan İş Güvencesizliğinin Sonuçları	8
3. İŞ STRESİ KAVRAMI	10
3.1. İş stresi kaynakları	11
3.2. İş Stresinin Sonuçları	13
4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ	15

4.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Tanımı	15
4.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Unsurlar	17
4.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	18
5. LİDERE DUYULAN GÜVEN	19
5.1. Güven Kavramı ve Tanımı	19
5.2. Güven Kavramının Türleri	20
5.2.1. Bilişsel Güven	20
5.2.2. Sürece Dayalı Güven	20
5.2.3. Hesaplanmış Güven	20
5.2.4. Kişiliğe Dayalı Güven	21
5.3. Örgütsel Güven Tanımı	21
5.4. Örgütsel Güvenin Boyutları	22
5.4.1. Yöneticiye Duyulan Güven	22
5.4.2. Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	23
5.5. Liderlik Tanımı	23
5.5.1 Liderlik Teorileri	24
5.5.2 Liderlik Türleri	25
5.6. Lidere Duyulan Güven	25
5.6.1. Lidere Duyulan Güvenin Boyutları	26
6. HİPOTEZ GELİŞTİRME	28
6.1. Algılanan İş Güvencesizliği ve İş Stresi İlişkisi	28
6.2. Lidere Duyulan Güven ve İş Stresi İlişkisi	29
6.3. Algılanan İş Güvencesizliği ve İş Stresi İlişkisinde Lidere Duyulan Güvenin Aracı Rolü	30
6.4. Algılanan İş Güvencesizliği ile Lidere Duyulan Güven Arasındaki İlişki	32
6.5. Algılanan İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	33
6.6. Lidere Duyulan Güven ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	34

6.7. Algılanan İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Lidere Duyulan Güvenin Aracı Rolü	36
7. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI	38
7.1. Örneklem, Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler	38
7.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler	38
7.3. Araştırma Bulguları ve Değerlendirme	39
7.3.1. Demografik Özellikler	39
7.3.2. Faktör Analizi	41
7.3.3. Korelasyon Analizi	43
7.3.4. Hipotez Testleri	44
7.3.5. Bulguların Değerlendirilmesi	46
8. SONUÇ VE TARTIŞMA	48
KAYNAKLAR	50
ÖZGEÇMİŞ	65
EKLER	66

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Şekil No:</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.5.1 İş Güvencesizliğinin Sonuçları	9
Şekil 3.1.1 İş Stresi Kaynakları	13
Şekil 4.1.1 Çalışan Devir Süreçleri	17

TABLÖLAR DİZİNİ

<u>Tablo No:</u>	<u>Sayfa</u>
7.1. Demografik Özellikleri (Yaş)	42
7.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Cinsiyet)	43
7.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Medeni Durum)	43
7.4. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Eğitim Durumu)	43
7.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Çalışılan Süre)	44
7.6. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Unvan)	44
7.7. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Çalışılan Bölüm)	45
1.8. KMO and Bartlett's Test	45
7.9. Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları ve CrA Güvenirlik Katsayısı	45
7.10. Korelasyon katsayıları, SS Sonuçları	46
7.11. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	47
7.12 Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	48

1.GİRİŞ

Günümüz iş yaşamındaki gelişmeler, organizasyonları rekabet halindeki ekonomik konjonktüre uyum sağlamaya yöneltmektedir. Organizasyonların büyümesi, birleşmesi ve yeniden yapılanması gibi faktörler; çalışanların görev ve yetki dağılımlarının şekillenmesine ve bunun sonucunda çalışanlar üzerinde çeşitli olumlu ve olumsuz etkiler oluşmasına yol açmaktadır. Bu etkilerden biri de çalışanlar üzerinde oluşan güvencesizliktir.

Güvencesizlik araştırmacılar tarafından farklı tanımlansada genel olarak özel bir kavram ve istenmeyen bir durum olarak algılanan, var olan bir işi yitirme ve bu iş kaybı olasılığıyla ilgili korku ve endişe oluşturan süreç olarak ifade edilebilir (Vander et al., 2014).

İş Güvencesizliği kavramı güvenin olmadığı durumlarda ortaya çıkmakla birlikte çalışanın geleceğe yönelik işindeki istikrarının devam etmeme ya da işini kaybetme kaygısı olarak tanımlanmakta (Ilkım Şimşek ve Derin, 2018), çalışanların örgüte yönelik olumsuz duygu ve davranış geliştirmesine neden olduğu gözlemlenmekte (Otluoğlu, 2014) ve sonuçta çalışanlarda işten ayrılma niyeti oluşturmaktadır (Aykanat ve Öztürk 2022). İş yaşamında işten ayrılma niyetinin, oluşan bu negatif etkisi yönetici için önemli bir sorun olarak kendisini göstermektedir (Van Schalkwyk et al., 2010). Ayrıca çalışanlar iş yerinde kendilerini güvensiz hissedерlerse işten ayrılma niyetinin yüksek olacağını öne sürölmektedir (Arijanto, et al., 2020).

Yönetime güven genellikle çalışan davranışlarında önemli bir kavram olarak kabul edilir (Guest, 2004). Ayrıca, iş güvencesizliğinin de yönetime olan güven ile de ilişkili olduğu gösterilmiştir (Sverke et al., 2002), bunun da uzun vadeli işten ayrılma niyetinin öncülleri olduğuna dikkat çekilmiştir (Dirks and Ferrin, 2002).

Bu nedenle bu araştırma, çalışanların algılamış olduğu iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine üzerindeki etkilerini ve bu etkide lidere duyulan güvenin aracı rolünü ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Çalışma sekiz bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde çalışmanın genel bilgileri, problemleri ve tanımları ile ilgili bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde iş güvencesizliği kavramı ele alınmış olup tanımlama, türleri ve modelleri hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü bölümde iş stresi kavramı ele alınmıştır. Dördüncü bölümde işten ayrılma niyeti tanımı, etkileyen unsurlar ve sonuçları ile ilgili genel literatür bilgilerine yer verilmiştir. Beşinci bölümde ise lidere

duyulan güven başlığı altında, güven kavramı ve boyutları, güven tanımı, güven boyutları ile lidere duyulan güven ile ilgili ayrıntılı bilgiler verilmiştir. Altıncı bölümde, literatür taraması sonucunda konuya ilişkin çalışmalar ışığında hipotezler ortaya konulmuştur. Yedinci bölümde de SPSS yardımı ile yapılan analiz sonuçları paylaşılmış ve son bölümde ise sonuçlar literatür ile birlikte tartışılmıştır.

2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

2.1. İş Güvencesizliği Kavramı

1970’li yılların başından itibaren dünya ekonomisinde meydana gelen liberalleşme ve ekonomik rekabetteki artışla beraber iş hayatında birtakım değişikliklerin yapılması zorunlu hale gelmiştir (Köse vd., 2019). Bu değişiklikler şirketlerin yeniden yapılanması, birleşmesi, küçülmesi gibi stratejik kararların uygulanmasına ve bunun sonucunda çalışanlarda iş güvencesizliği algısının oluşmasına yol açmıştır (Günalan, 2019). İş güvencesizliği kavramının ilk araştırmacılarından olan Greenhalg ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliği tanımını “tehdit altındaki bir iş durumunda istihdamın sürekliliğini sağlamak için yaşanan güçsüzlük” olarak açıklamışlardır.

Literatürde iş güvencesizliğinin tanımı farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. İş güvencesizliği kavramı; çalışanın mevcut işini ve çalışma deneyiminin sürekliliğini devam ettirememeye korkusu olarak tanımlanmaktadır (Angelis et al., 2021). Algılanan iş güvencesizliği, bir diğer tanıma göre; çalışanların halihazırdaki işlerinin ellerinde olmayan sebeplerden ötürü kaybedileceği şekilde algılanması olarak tanımlanmaktadır (Balz and Schuller 2021).

Çalışanın duyduğu, iş kaybına yol açabilecek tüm kaygılar iş güvencesizliği algısına yol açmaktadır (Sekban, 2019).

İş güvencesizliği üzerinde ortak kabul edilmiş bir tanım olmamakla birlikte, yaygın görüşe göre çalışanların işleri ile ilgili hissettikleri güvensizlik ve tehdit altındaki iş sürecince işin devamlılığını sağlamak adına kontrol durum olarak ifade edilmiştir (Buitendach and De Witte, 2005).

İş güvencesizliğinin nedenlerinden olan ekonomik güvencesizlik kavramını kesin bir tanım getirmek zordur. Güvenlik duygusunun büyük ölçüde kişisel koşullara dayanan kaygı ve güvenlik duygularıyla bağlantılı büyük bir öznel veya psikolojik bileşeni vardır (Chung and Mau, 2014).

İş güvencesizliğinde üç önemli unsur öne çıkmaktadır. Bunlar belirsizlik, algılanan tehdit ve işsizlik kaygısıdır.

Belirsizlik ; çalışanın iş hayatındaki ileriye yönelik durumunun öngörülemezliği ve bu öngörülemezlikteki duruma karşı kaygısı olarak tanımlanmaktadır.

Algılanan tehdit; çalışanın işini kaybetmeye yönelik algılamış olduğu kaygı tehdit olarak algılamasıdır.

İşsizlik kaygısı; çalışanın en büyük korkularından olan ve iş güvencesizliğinin ana sebeplerinden olan işsizlik kaygısı çalışanın işini kaybedeceği düşüncesi, korkusu olarak ifade edilmiştir (Zengin ve Boran, 2019).

2.2. İş Güvencesizliğinin Türleri

2.2.1. Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği

Nesnel İş güvencesizliği, çalışanların kişisel algılarının dışında gerçekleşen ve var olan bir durumu, gerçeği yansıtmaktadır (Özaman-Boya ve Demiral, 2006). Piyasanın ekonomik yapısındaki değişiklikler, işletmelerin ekonomik yapı doğrultusunda almış olduğu aksiyonlar, iş gücünde azaltılmaya gidilmesi, belirli süreli sözleşmeli personel çalıştırılması gibi durumları kapsamaktadır (Selvi Yüce ve Sümer 2018). Öznel iş güvencesizliği ise çalışanların kendi tecrübeleri sonucunda, nesnel iş güvencesizliğinin yaratmış olduğu tehdidi, endişe ile karşılaşması olarak tanımlanabilir (De Witte and Naswell, 2003).

Literatürde geçtiği gibi öznel iş güvencesizliği kavramı çok boyutlu bir kavram şeklinde karşımıza çıkmakta olup en temel ayrım bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği kavramları olarak karşımıza çıkmaktadır (Chung and Mau, 2014).

Öznel iş güvencesizliği stres teorisi çerçevesinden araştırılmış olup bu çerçeve bağlamında iş güvencesizliği kişisel bir sorun olarak ifade edilmiştir. Yine aynı şekilde objektif iş güvencesizliği de stres teorisi çerçevesinde değerlendirildiğinde işin özellikleri, geçici istihdamın zorlukları, çalışma koşulları, rol belirsizlikleri ile açıklanmıştır (Sora et al., 2023).

Özetle, nesnel iş güvencesizliği ile öznel iş güvencesizliği arasında anlamlı ilişki vardır, nesnel iş güvencesizliğinin var olma durumu, öznel iş güvencesizliğini artırmaktadır (Karakoç Akay, 2021).

2.2.2 Nicel ve Nitel İş Güvencesizliği

Çoğu deneysel araştırma geleneksel bir şekilde nicel iş güvencesizliği kavramını araştırırken, nitel iş güvencesizliği kavramı alanında yapılan araştırmalara karşı büyük bir ilgi oluşmuştur. Niteliksel iş güvencesizliği kurumlarda potansiyel olarak işin niteliksel yönlerinin kaybedilmesi olarak tanımlanmıştır. Nicel iş güvencesizliği ise,

Çalışanların işlerinin önemli özelliklerinin kaybedilmesi yönündeki kaygısıdır (Chirumbolu et al., 2017).

Başka bir tanımda nicel iş güvencesizliği, iş görenlerin gelecekteki işlerini kaybedilebilecekleri durumuna yönelik endişesi olarak tanımlanırken, nitel iş güvencesizliğinin ise var olan işe yüklenilen anlam olduğu, kişinin sahip olduğu ve olabileceği olanakların azalacağı veya kaybedileceği yönündeki endişe olarak ifade edilmektedir (Selvi Yüce ve Sümer 2018). Bir başka açıklamada, nitel iş güvencesizliğini örgütün sağlamış olduğu imkanların kariyer, eğitim, terfi ve çalışma koşulları gibi unsurların kötüleşmesi, nicel iş güvencesizliği ise daha çok ileriye dönük olarak işteki belirsizliğin alışandaki güvencesizlik duygusunun oluşmasını ele almıştır (Acaray, 2019).

2.2.3 Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği

Bilişsel iş güvencesizliği, çalışanın olası bir iş kaybına yönelik işini kaybedeceği yönündeki kaygıyı içsel olarak taşıyıp taşımadığı yönüyle ilgilenirken, duygusal iş güvencesizliği ise yaşanan iş kaybından sonra kişinin etkilenmesi olarak tanımlanmaktadır (İlkım şimşek ve Derin, 2018). Bilişsel iş güvencesizliğinin dayanağı nesnel iş güvencesizliği olarak tanımlanırken, duygusal iş güvencesizliğinin dayanağı ise öznel iş güvencesizliği olarak tanımlanabilir (Ela-Pelenk ve Acaray, 2020). Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliğini açıklamada sosyal bilişsel süreç modelinden faydalanılmaktadır. Bilişsel iş güvencesizliğini, duygusal iş güvencesizliği dolaylı olarak etkilemektedir. Bilişsel iş güvencesizliğinin kısa ve uzun vadede duygusal iş güvencesizliğine etki etmesi çalışanların performansına olumsuz etki etmektedir (Shin et al., 2023).

2.3. İş Güvencesizliği Modelleri

2.3.1. Greenhalgh ve Rosenblatt’ın İş Güvencesizliği Modeli

Greenhalgh ve Rosenblatt modeli, algılanan iş güvencesizliğini tüm boyutlarıyla ele alarak neden sonuç ilişkisi içerisinde inceleyip bu kavramı anlamlandırmada önemli rol oynamıştır.

İlk kez iş güvencesizliği kavramını farklı açılardan değerlendiren model; algılanan iş güvencesizliğini “tehdit altındaki bir iş durumunda istihdamın sürekli liğini

sağlamak için yaşanan güçsüzlük” tanımlamaktadır (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984: 438).

Modele göre iş güvencesizliğinin iki yönü bulunmakta, aralarında pozitif ilişki bulunan bu iki yönün etkileşimi şu yönde açıklanmaktadır:

Algılanan iş güvencesizliği = Algılanan tehdidin şiddeti x Algılanan tehdiye karşı koyma güçsüzlüğü. Bu iki faktör arasında kayda değer bir ilişki mevcut değilse algılanan iş güvencesizliği de o oranda azalacaktır. Bu iki faktör arasındaki ilişki ne kadar yüksek olursa iş görenin çalışma atmosferi içerisindeki duyduğu iş güvencesizliği aynı oranda artacaktır (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984: 438).

Yine model iş güvencesizliğinin çoklu yapıdan oluştuğunu belirtmektedir. Bu yapı dört maddede incelenmektedir;

1. Kendinden yetersiz çalışmaları düzeltmek,
2. 2.Bu yapının ana çerçevesini belirlemek,
3. 3.Bireylerin iş güvencesi tehdidi altında vereceği farklı reaksiyonları ölçmek.
4. 4.Bu reaksiyonları saptamak.

Kişinin algıladığı tehdiye karşı koyma gücü, ne kadar yüksek ise iş güvencesizliği algısı bir o kadar düşük olacaktır. Çalışanın işe yönelik tehdiye karşı yeterli düzeyde gücü var ise işe yönelik güvencesizlik algısının oluşmayacağı, bunun yerine çeşitli kişisel faktörlerin etkili olacağı düşünülmektedir (Sekban, 2019).

2.3.2. Sverke ve Hellgren’in İş Güvencesizliği Modeli

Sverke ve Hellgren modeli, iş güvencesizliği kavramını farklı yönlerden ele almış olup, bu modele göre kişinin davranışları ve durumunun etkileşimi kişinin çevreye karşı duyacağı olumlu veya olumsuz algı ve beklenti içerisine girmesine sebep olacaktır (Ceylan Esen, 2018).

Sverke ve Hellgren (2002) iş güvencesizliği kavramını, istihdam koşulları ve iş çevresindeki farklılaşma gibi nesnel durumlar ve kişinin geçim koşulları, iş görbilirlik pozisyonu gibi öznel özelliklerinin bir bileşimi olarak ifade edilmiştir. Örgütlerdeki çalışan topluluklarının iş güvencesizliğine maruz kalma olasılıklarının hangilerinin yüksek olduğu ve bu olumsuzlukların nasıl giderilebileceğini saptayabilmek için yeterli araştırma yapmaya gerek vardır.

2.3.3. Probst'un İş Güvencesizliği Modeli

Probst'un iş güvencesizliği modeline göre çalışanların bakış açıları, kişisel özellikleri gibi etkenler ile örgütsel faktörler (iş ortamı, kişinin iş ortamındaki stresi gibi) arasındaki etkileşim algılanan iş güvencesizliğini etkilemektedir aynı zamanda algılanan iş güvencesizliğini bağımsız değişken olarak ele almıştır (Önder ve Wasti, 2002).

Probst iş güvencesi endeksi ile iş güvencesi memnuniyet ölçeğini de oluşturmuştur, memnuniyet ölçeğinin geliştirilmesindeki detay, çalışanların algıladığı güvencesizliği birçok faktörün etkilemesidir (Alkaya, 2015).

2.3.4. Jacobsun'un İş Güvencesizliği Modeli

Jacobsun'un modeli iş güvencesizliği kavramını subjektif olarak ele almaktadır, iş güvencesizliğini aynı ortam ve aynı çalışma koşullarında çalışan kişilerin aynı algıda olmayacağını her birinin farklı şekillerde iş güvencesizliğini algılayacağını vurgulamaktadır (Alkaya, 2015).

Modeli belirleyen kavram; algılanan iş güvencesizliğinin ölçüsü ile çalışanların algılama duyarlılığıdır. Aynı çalışma koşullarında farklı düzeylerde algılanan iş güvencesi bu yönüyle bilişsel bir yapı içeren Greenhalgh ve Rosenblat'ın iş güvencesi modelini desteklemektedir (Etyemez, 2016).

2.4. Algılanan İş Güvencesizliğinin Sebepleri

İş güvencesizliğini daha iyi açıklayabilmek için birey ve bireyin bulunduğu ortam ve çevre ile etkileşimi ayrı iki başlıkta değerlendirilmektedir. Bireysel sebepler olarak; yaş, cinsiyet, kişilik özellikleri, ekonomik durum, eğitim ele alınırken örgüt ve dış çevre olarak; sendikanın varlığı, iş sözleşmelerinin türü, piyasanın durumu gibi kavramlar ele alınır (Sverke et al., 2006). Organizasyonun örgütsel ve dış çevresindeki değişiklikler çalışma yaşamında çalışanların iş yaşamındaki birtakım değişikliklerin yaşanmasını gerekli kılmaktadır. Bunun sonucunda da çalışanlar iş güvencesizliği kaygısına maruz kalmaktadır (Şahin, 2019).

Bireysel sebeplerden yaş faktörü ele alındığında 30 ve 40'lı yaş aralığındaki hayat düzenlerini kurmuş bireylerin, sorumluluklarının artması ile ilişkili olarak iş güvencesizlik kaygılarının artacağı belirtilmektedir. Tam tersi olarak belirtilmiş yaş aralığının altında ve sorumluluğu olmayan bireylerin ise nispeten iş

güvencesizliklerinin az olacağı belirtilmektedir (Sverke et al., 2006). Çalışan yaşlı bireylerin de algılanan iş güvencesizliğinin fazla olduğunu ve mevcut işinin kaybedilmesi halinde başka bir iş bulma durumlarının az olacağı gerçeği yaşlı çalışanlarda kaygıyı artırmaktadır (Alkaya, 2015).

İş güvencesizliği algısını etkileyen bireysel sebeplerden cinsiyet faktörü ele alındığında, çalışma hayatındaki kadınların sorumluluklarının sadece iş hayatı ile ilgili olmayıp ev yaşamlarından da sorumlu olmaları sebebiyle iş ve aile arasındaki dengeyi kurmakta zorlandıkları, erkek çalışanlara göre iş güvencesizliğini daha çok hissettikleri görülmektedir (Umutlu ve Öztürk, 2020). Bazı çalışmalar da göstermiştir ki erkek çalışanların en önemli sorumluluklarından birisi aile geçiminin temini olması sebebiyle iş stresi ve iş kaygısının kadın çalışanlara oranla daha fazla olduğudur. Yapılan çalışmalarda cinsiyetin iş güvencesizliğine etkisi tam anlamıyla kararlaştırılamamıştır (Sverke et al., 2006).

Kişilik özellikleri ele alındığında öz saygısı yüksek düzeyde olan, dış ve iç faktörlere karşı kontrolü elinde bulunduran çalışanların iş güvencesizliğini daha az hissettikleri gözlemlenmiştir (Adır, 2021).

İş güvencesizliğini etkileyen faktörlerden ekonomik durum şu şekilde açıklanabilir, çalışan bireylerin mevcut çalışma koşullarını ve gelir düzeyini alternatif seçenek ile ikame edememe halinde iş güvencesizlik kaygısının artmasıdır (Gezegen, 2010).

2.5. Algılanan İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Algılanan iş güvencesizliğinin sonuçları bireysel, örgütsel ve çevresel olarak ele alınmıştır. İş güvencesizliği hem birey hem de örgüt için önemli derecede negatif sonuçlar ortaya çıkaran bir stres faktörüdür (De Witte et al., 2010).

	BİREYSEL	ÖRGÜTSEL
KISA VADELİ	İş Tutumları İş Doyumu İşe Bağlılık	Örgütsel Tutumlar Örgütsel Bağlılık Güven
UZUN VADELİ	Sağlık Fiziksel Sağlık Zihinsel Sağlık	İş Davranışları Performans İşten Ayrılma Eğilimi

Şekil 2.5.1: İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Şekil 2.5.1.'de İş güvencesizliği kavramının sonuçları gösterilmektedir (Sverke v.d., 2002, s.244). Şekle göre iş güvencesizliği sonuçları, bireysel ve örgütsel sonuçlar şeklinde ele alınabileceği gibi, kısa ve uzun vadeli sonuçlar şeklinde de incelenebilir. Bireysel sonuçlar ele alındığında çalışanın sağlığını olumsuz etkileyen ve işine karşı duyduğu tatmine karşı kötü yönde etkiler meydana getiren iş güvencesizliği, örgüt bağlamında ise çalışanların organizasyonun misyon ve vizyonunu benimsememelerine ve uyumsuz tavırlar takınmalarına, olumsuz tutumlar sergilemelerine, performansta düşüklüğe ve örgüt çatısı altında kalma konusunda isteksizliğe sebep olmaktadır (Çakır, 2007: 128).

İş güvencesizliği kavramının olası sonuçlarını kısa ve uzun vadeli tepkiler ile bireye ve organizasyona karşı tepkiler olarak ele almaktadır. Bu yaklaşıma göre iş güvencesizliğin bazı sonuçları kısa dönemde ortaya çıkmakta iken, bazı sonuçlar ise bir süre iş güvencesizliği olgusuna maruz kalmanın akabinde meydana gelmektedir (Seçer, 2011).

3. İŞ STRESİ KAVRAMI

Kelime anlamı Latince “estricia” olan ve organizmayı tanımlamadan önce 17.yy. da stres, üzüntü, hüzn, keder, kaygı anlamlarına gelen bu kavram 18. ve 19. yüzyıllarda ise anlam değiştirmiş olup daha çok bireylere yönelik; güç, baskı, zorlama gibi anlamlarda kullanılmıştır (Bayar ve Öztürk, 2017). 17.yy. da stres kavramının ilk tanımını, Robert Hook isimli fizikçi bilim adamı bir objenin bir başka objeye karşı gücü olarak tanımlamıştır (Kirt, 2022).

Genel itibariyle olumsuz bir anlam ifade eden stres kavramı; kişilerde gerginlik, sinirlilik gibi duyguların yansıması olarak ifade edilmektedir (Çetin Aydın vd., 2021). Sosyal bir varlık olan insanoğlu, yaşadığı çevrenin değişim ve gelişimine uyum sağlamak mecburiyetinde kalabilmektedir. Bu değişim ve gelişim sürecinde kişi baskı altında kalabilmekte ve kendisinden beklenen, davranış ve taleplerin karşılanması konusunda üzerinde baskı hissedebilmektedir, bu baskı sonucunda kişinin duygusal ve psikolojik tepkisi olarak stres oluşmaktadır (Kesen ve Dinçer, 2021).

Stres, kişide ruhsal ve bedensel olarak olumsuz etkilere sebep olan ve sürekliliği ile huzursuzluk, gerginlik veren bir duygu olmakla birlikte stresin ne olduğunu, neden kaynaklandığını bilmek, kontrol altına almak, olumsuz sonuçların aksine kişiyi harekete geçirici güç olarak da tanımlanabilir (Kaya ve Alım, 2015).

Stresin literatürde birçok tanımının olduğunu görmekte olup çalışanların çevresinde baskı görmesi sonucu, çevresi ile zıtlasmadan kaynaklanan ve çalışanın sınırlarını zorlayan ve bu zorlanmanın sonucunda çalışanın geliştirmiş olduğu tepki olarak tanımlanabilmektedir (Yumuşak, 2007). Uluslararası çalışma örgütünün tanımına göre ise iş stresi, işin sevk ve idaresi ile çalışanın iş kabiliyeti ve iş ortamındaki beklentileri arasında potansiyel bir uyumsuzluk veya iş görenin mevcut olumsuz iş şartlarından dolayı tahammülünün kalmaması olarak tanımlanmıştır (Öztürk Çiftçi, 2022).

İş stresi kavramı ise, iş ortamında gerçekleştiği için işin niteliği, çalışılan ortam kişideki stresin belirleyicisi olmakta ve iş stresi olarak tanımlanmaktadır (Turunç, 2015). Günlük yaşamda stres kavramı yaygın bir şekilde kullanılmakta olup; “stres altında olmak”, cümlesinde isim olarak, “stresli bir gün” cümlesinde sıfat olarak belirtildiğinde görülmektedir ki çok yönlü ve bileşik kavramdır. İş stresi kişinin yetenekleri, donanım tecrübe ve becerileriyle işyerinin beklentileri arasındaki uyumsuzluk olarak ifade edilmektedir (Joy and Kumar, 2018).

3.1. İş stresi kaynakları

Stres kaynakları; bireysel, örgütsel ve çevresel olarak üç başlık altında toplanmıştır (Turunç, 2015).

Bireyin çevresini algılaması, kişilik özellikleri ile ilintili olmakla beraber kişiden kişiye farklılık arz etmektedir, bireyin stresi hissetme eşiğinin hassas olması, strese karşı göstermiş olduğu savunma ihtiyacı stres kaynakları arasında önemli yer tutmaktadır (Coşkun, 2018).

Bireysel farklılıklar kişilerin stresi farklı şekilde algılayıp, farklı tepkiler vermelerine sebep olmaktadır. Bireysel farklılıkların kişilik tipleri ile açıklandığını görmekteyiz. A tipi ve B tipi kişilik tiplerine bakıldığında, A tipi kişilik yapısına sahip bireylerin strese daha yatkın, saldırgan, rekabetçi ve hırslı oldukları gözlemlenirken, B tipi kişilik yapısına sahip bireylerin ise daha sakin yapıya sahip oldukları gözlemlenmiştir (Erdoğan vd., 2009).

Örgütsel stres kaynağı daha çok örgütten kaynaklanan, örgüt içerisindeki çalışanların ve yöneticilerin birbirleri ile olan ilişkilerinden, örgütün izlediği politikalardan ve örgütün yapısından oluşmaktadır (Altan, 2018).

Örgütsel stres faktörlerini detaylandıracak olursak çalışanın iş yükünün, mesai saatlerinin fazla olması, üst-ast arası ilişkisindeki yaşanan çatışma, uyumsuzluk, liderin yöneticinin bakış açısı, çalışanın rol belirsizliği ve bu stres kaynaklarının sonucunda çalışanda motivasyon kaybı, işe devamsızlık, işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçlar doğmaktadır (Selvi vd., 2014).

Çevresel stres kaynakları, diğer stres kaynakları kadar etkili olmakla birlikte çalışan üzerinde olumsuz etkiye sebep olmaktadır. Çevresel stres kaynağı olarak; ulusal ve uluslararası ekonomik yapı, ülkenin politikası, çevresel kirlilik, ulaşım gibi sorunlar ve teknolojik gelişmeler yenilikler ile nesiller arası çatışmanın yaşanması olarak ele alınmaktadır (Göksel ve Tomruk, 2016).

İş stresinin derecesi fizyolojik yapının korumasına bağlı olarak; “alarm tepkisi ve adaptasyon” olmak üzere iki başlıkta ele alınmıştır;

Alarm Tepkisi; kişinin güvenliğine karşı bir tehdit algılaması ile fizyolojik tepki vermektedir. Fizyolojik tepkide kişinin kalp atış hızının artması, kaslarının kasılması, nefes alışverişi hızının değişmesi gibi etkiler gözlemlenir. Günlük hayatımızdaki tehditler daha çok psikolojik ağırlıklı olmaktadır. Örneğin işyerinde mobbinge uğramak veyahut üstün asta haksız sözlü saldırıda bulunması gibi.

Adaptasyon; kişinin çevresindeki uyarının tehdit olmadığını anlaması ile tepki göstermemesidir. Bu iki mekanizma olmadığında stres yaşanır (Michie, 2002).

Şekil 3.1.1’de stres, sağlık problemleri ve buna neden olan faktörler sosyal ve örgütsel bağlamda kategorize edilerek gösterilmiştir. Bu faktörler içsel (çalışma saatlerinin fazla olması, iş yoğunluğunun fazlaca olması, iş yetiştirememe korkusu, net açıklanmamış görevler) ve çalışma koşullarının fiziksel yetersizliği (örneğin aydınlatma, ortam sıcaklığı, alan darlığı) şeklinde maddelerle listelenmiştir (Michie, 2002).

İŞYERİNDEKİ STRESİN KAYNAKLARI	İÇSEL KARAKTERİSTİKLER	MESLEK BELİRTİLERİ	HASTALIK
İşe Özgü: Kötü fiziksel çalışma koşulları Aşırı iş yükü Zaman baskısı Fiziksel tehlike vb.			
Organizasyondaki rol: Rol belirsizliği Rol çatışması İnsanlar karşı sorumluluk Örgütsel sınırlar arasındaki çatışmalar (Dahili ve harici)	Bireysel: Kaygı düzeyi Nevrotiklik düzeyi Belirsizliğe tolerans Aşırı zorlamacı davranış	Diyastolik kan basıncı Kolesterol konsantrasyonu Nabız Sigara içmek Depresif ruh hali Alkole sarılma İş memnuniyetsizliği Azalmış istek duygusu vb.	Koroner Kalp hastalığı Zihinsel Hastalık
Kariyer gelişimi: Fazla terfi Düşük terfi İş güvenliği eksikliği Engellenen Hırs vb.			
İş yerindeki ilişki: Patronla, astlarla, Veya iş arkadaşları ile zayıf ilişkiler Yetki devrindeki zorluklar vb.	Organizasyon dışı Aile problemleri Yaşam krizleri		
Organizasyon yapısı ve iklim: Ofis kuralları Etkili istişare eksikliği Maddi zorluklar			

Şekil 3.1.1. İş Stresi Kaynakları.

3.2. İş Stresinin Sonuçları

İş stresinin olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır; olumlu sonucu düşük düzeyde iş stresi çalışanın enerjik ve yapıcı olmasında etkili olmaktadır. Aşırı düzeyde

yaşanan iş stresi bireylerin psikolojik ve fizyolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Mert, 2023).

İş stresinin sonuçları bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak iki başlık halinde ele alınmıştır. Bireysel sonuçlar, psikolojik ve fizyolojik açıdan ele alınıp kişilerde çeşitli hastalıklarla ortaya çıkmaktadır. Kişilerde psikolojik durum bozukluğu, anksiyete, uykusuzluk, kalp hastalıkları, uykusuzluk, kaygı, endişe gibi sonuçlar doğurmaktadır (Yavuz ve Doğan, 2019).

İş stresinin bireysel sonuçları;

- Çalışanlarda işe devamsızlık, işe gitmede isteksizlik,
- Madde bağımlılığı sigara, alkol tüketiminde aşırılık,
- Çalışanın uzun süre stresli iş sürecine maruz kalması işe yabancılaşma,
- İş verimliliğinde düşüş, iş kazalarında artışın olması gibi belli başlı sonuçları vardır. İş stresinin hem olumlu hem olumsuz sonuçları olmakla birlikte stresin belirli bir düzeyde olması hem çalışanlar için hem organizasyon için daha faydalı olacağı öngörülmüştür (Mert, 2023).

İş stresinin bireysel sonuçlarında kendi içerisinde fizyolojik sonuçlar, zihinsel ve duygusal sonuçlar ve davranışsal sonuçlar olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır.

Fizyolojik sonuçlar; tansiyon hastalıkları, kalp hastalıkları, cilt hastalıkları vb rahatsızlıklar ile belirtilerini gösterir.

Zihinsel ve duygusal sonuçlar; bunalım, kaygı, üzüntü vb şekilde belirtiler gösterir.

Davranışsal sonuçlar; çok uyuma ya da az uyma, az yeme ya da çok yeme gibi davranışsal bozukluklar ile belirtiler gösterir (Avcı, 2018).

Örgütsel stresin sonuçları ise iş kazalarının artması, işten ayrılma oranının ve işe devamsızlık oranının artması gibi istenmeyen olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Gökğöz ve Altuğ, 2014). Stres düzeyi yüksek olan çalışanların kuruma bağlılıkları ve iş memnuniyetleri daha düşük olmaktadır (Ramamurthi et al., 2016).

Yaygın olarak iş stresi, çalışanların çalışma performanslarının düşmesine, yorgunluklarının artmasına ve daha depresif, agresif olmasına neden olmaktadır. Uzun çalışma saatleri, esnek olmayan çalışma düzeni, iş stresinin artmasıyla sağlık sorunlarının ve maliyetlerinin artmasına sebep olmaktadır (Ko, 2020).

4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

4.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Tanımı

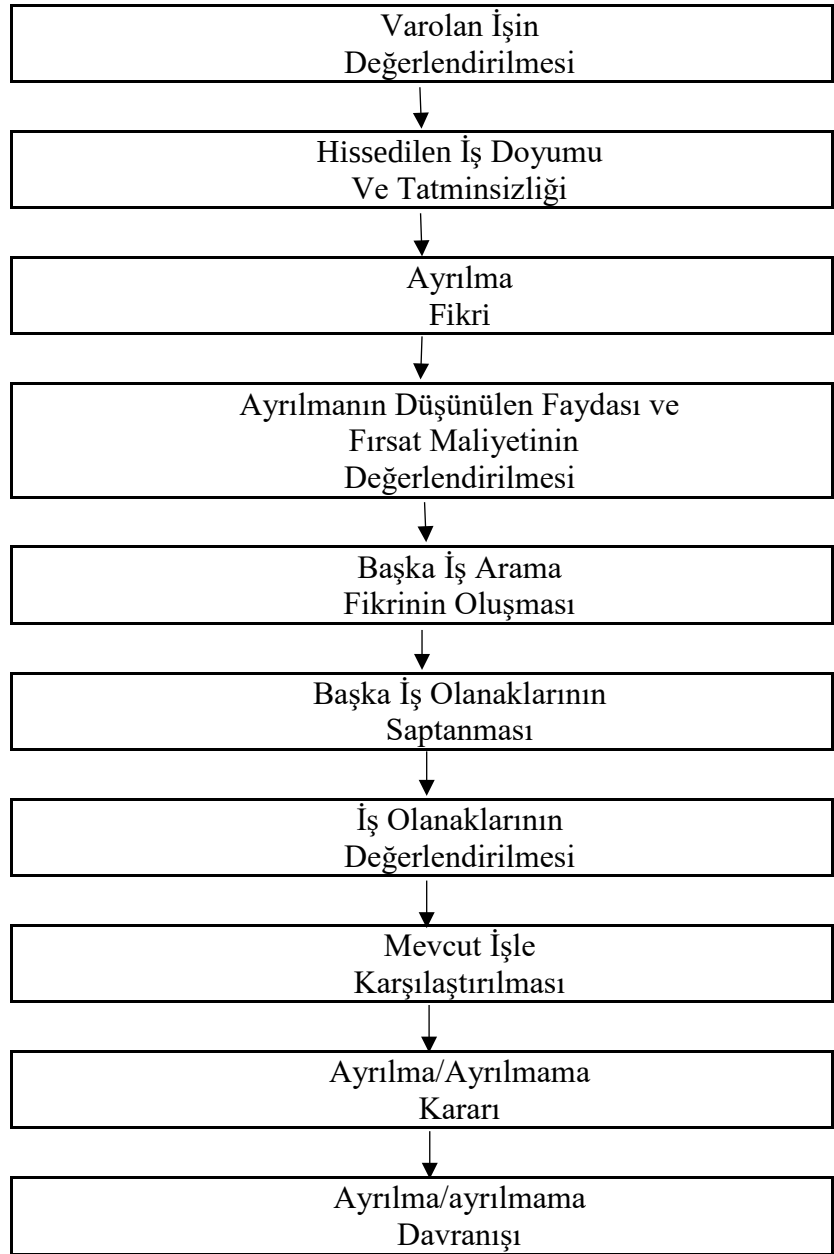
Her geçen gün değişen ve sürekli gelişim içerisinde olan iş yaşamı koşulları insan kaynakları uygulamalarının daha etkili ve verimli kullanılmasını gerekli kılmaktadır (Varışlı, 2019). İşten ayrılma niyeti, çalışanların bağlı olduğu örgütten bilinçli olarak ayrılma isteği olarak tanımlanmaktadır (Tenderis ve Uzunçarşılı, 2022). İşletme bu bağlılığı sağlayamadığı noktada çalışanın işe duyduğu işten ayrılma niyeti, çalışanın kurumdan ayrılma konusundaki duygu, düşüncesi ve fiili olarak harekete geçmeden önceki kararı olarak tanımlanmaktadır (Seyfullahoğulları, 2018).

İşten ayrılma niyeti bir süreç olarak çalışanın işten ayrılma konusunda düşüncesi, ayrılma davranışından önceki kararı olarak tanımlanmakla birlikte, işten ayrılma niyeti kendi içerisinde çalışanın gönüllü olarak işten ayrılmayı istemesi ve gönülsüz işten ayrılmak durumunda kalınması olarak ikiye ayrılmaktadır (Atalay ve Doğan, 2020).

Gönüllü işten ayrılma çalışanın alternatif olarak daha iyi şartlarda ve bilgi becerisini geliştirebileceği bir iş bulma durumudur, gönülsüz işten ayrılma ise çalışanın sağlık problemi, ölümü ya da emekliliğinin gelmesi gibi durumlar olarak ifade edilmektedir (Yıldırım, 2019).

Günümüzde kadın çalışan sayısının aktif olarak iş hayatında yer alması, iş-aile hayatında belirli sorunlara ve çatışmalara da sebebiyet vermektedir. İşten ayrılma niyetinde önemli faktörlerden olan bu denge durumunda kişi psikolojik olarak olumsuz etkilenmekte ve işten ayrılma düşüncesine yönelebilmektedir (Yılmazalp, 2023).

1977 yılında Mobley çalışan devir süreçlerini detaylı bir şekilde kavramsallaştıran bir model geliştirmiştir. Bu model çalışan devrini kademeli olarak incelemiştir (Demirkıran ve Erdem, 2014).



Şekil 4.1.1. Çalışan Devir Süreçleri.

Şekil 4.1.1’de, Mobley (1977) modelinde de görüldüğü üzere çalışanın işten ayrılmasına neden olacak şartlar davranışsal ve bilişsel şekilde araştırılmıştır. Bu modele göre işten ayrılma niyetinin en önemli nedeni işe karşı duyulan tatmin duygusunun yoksunluğudur (Demirkıran ve Erdem, 2014).

İşten ayrılmaların firma üzerinde çeşitli olumlu olumsuz etkileri olmakla beraber özellikle uzun yıllar çalışan, deneyimli personellerinin kaybedilmesi işteki verimliliğinin düşmesine ve firma karlılığına olumsuz etkilerinin olacağı ifade edilmektedir (Örücü ve Bayramov, 2022).

4.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Unsurlar

İşten ayrılma niyeti bilinçli ve kasıtlı eylem olarak tanımlanmıştır. Gerekçeli eylem teorisine göre kişinin davranışı, davranışsal niyeti tarafından belirlenir. Literatür çalışmaları göstermiştir ki, işten ayrılma niyetini belirleyen temel faktörler iş doyumu ve örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun yeterli düzeyde olması işten ayrılma niyetinin azalmasına etki etmektedir (Başak vd., 2013).

İş yaşamında daha uzun süreli çalışan personellerin iş tatmini daha yüksek ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. İş tatmini ile işe başlama arasında olumlu ilişki vardır. İş tatminin baskın yönün ise ücret doyumu olduğu belirtilmektedir. İşten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında ters ama anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Hem iş doyumu hem çalışan bağlılığı işten ayrılma niyetinde önemli belirleyici etken olarak açıklanmıştır (Karmacharya, 2022)

Bir başka çalışma çalışanların işten ayrılma niyetini üç temel faktörün; örgütsel bağlılık algısı, örgütsel destek algısı ve örgütsel karmaşıklık algısının belirlediğini ifade etmektedir (Alzayed and Murshid, 2022).

İşten ayrılma niyetine etki eden birçok faktör bulunmaktadır; çalışanın beklentileri, yaşı, cinsiyeti, örgüt ile kurmuş olduğu bağ işten ayrılma niyetinde etkilidir (Çankaya, 2020). Güllüce vd., (2019)'a göre işten ayrılma niyetinin birçok sebebi vardır. Bu sebepler, çalışanların kişilik özellikleri, çevresel ve örgütsel etkenler olarak ele alınmaktadır.

Çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden kişilik özellikleri ele alındığında yaşam şartlarındaki değişiklikler, çalışanın ailesi, iş arkadaşları ve çevresi ile kurmuş olduğu ilişkiler, emeklilik zamanının gelmiş olması, psikolojik olarak tükenmişlik hissinin olması, işten ayrılma niyetinde etkili olmaktadır (Örücü ve Bayramov, 2022).

İşten ayrılma niyetine etki eden çevresel faktörler ise; işletmeden bağımsız olarak ve işletmenin müdahale imkanının olmadığı bir etkidir, ülkenin ekonomik yapısı ve gelişmişlik seviyesi, iş gücü yapısındaki değişiklikler, bazı mesleklerin rağbet görüp görmemesi gibi etkenler çevresel faktörler içerisinde değerlendirilmektedir (Toprak, 2022).

İşten ayrılma niyetinde örgütsel faktörler ise, çalışan sosyal hakların yetersizliği, sert kuralcı yönetim anlayışının olması, ücret beklentilerinin karşılanmaması şeklinde açıklanmıştır (Örücü ve Bayramov, 2022).

4.3. İŖten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İŖten ayrılma niyetinin örgüt içerisinde artması, örgütler ve kurumlar için birtakım olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Bunlar; iŖgc devir oranının yükselmesi ile nitelikli, yetkin personel sayısının azalması, diğ alıŖan personellerde iŖ yükünün artması ve motivasyon kaybına sebep olmaktadır. Ayrıca yönetimin planlama organizasyonunda iŖ akıŖında aksamalara sebep olmaktadır (Zincirkıran vd., 2015).

İŖ gücü devir oranı iŖletmelerin finansal yapısını önemli oranda etkilemektedir, bu bağlamda iŖten ayrılma sonuçları önem arz etmektedir (Zincirkıran vd., 2015).

İŖten ayrılmaların artması örgüte bakıŖ açısını olumsuz etkilemekle beraber, örgütün dıŖarıdan izlenimi hakkında örgütün alıŖanlarına sunduğu imkanlar, alıŖanlarına verdiği değer ve kariyer olanaklarının belirlenmesi noktasında sorgulanmasına sebep olmaktadır (Güngör, 2019).

Uzun yıllar kurumda alıŖmıŖ deneyimli alıŖanın iŖten ayrılması önemli entelektüel sermayenin kaybına yol açmaktadır. Ayrıca kurumlar yeni iŖe alım, oryantasyon süreci ve eğitim ile maddi kayıpla karŖı karŖıya kalmaktadır. Mevcut alıŖanlar içinde bu durum üzüntü sebebi olmakta ve geleceğe yönelik belirsizlik, kaygı oluŖurmaktadır (Aydın ve Bozkurt, 2022).

İŖten ayrılma niyeti dŖnncesi arttıkça iŖten ayrılmanın resmi olarak gerekleŖmesi de artmaktadır. Tüm iŖletmeler için alıŖan devir oranının yüksek olması maliyetleri artırmaktadır (Ertop, 2019).

5. LİDERE DUYULAN GÜVEN

5.1. Güven Kavramı ve Tanımı

Soyut bir kavram olan güven duygusu insan ilişkilerinde kritik bir öneme sahip olduğundan bu ilişkilerin sağlıklı yürütülmesinde önemli rol bir role sahiptir. Güven kavramının literatürde farklı tanımlamaları çeşitli disiplinler aracılığıyla yapılmıştır. Genel tanımlamada güven kavramı kişiler arası ilişkilerin oluşmasında ve ilişkilerin devamlılığında önemli unsur olarak tanımlanmaktadır (Özdaşlı ve Yücel, 2010). Güven, kişinin ilişki kurduğu kişilerden, örgütlerden beklentisi yönünde isteklerinin gerçekleşme umududur (Sökmen vd., 2021). Türk Dil Kurumuna göre ise güven kavramı; korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma bağlanma olarak ifade edilmiştir.

Sosyoloji bakış açısıyla güven kişinin bir özelliği olarak tanımlanmıştır. Güven kavramı bireysel olarak ele alan psikolojik durumların aksine, kolektif bir nitelik taşımaktadır, bu nedenle güvenin bir sosyal sistemde mevcut ölçüde var olduğu belirtilmiştir (Lewis and Weigert, 1985).

Her ne kadar günümüzde iş yaşamı devamlı olarak değişim gösterse de hâlihazırda güven vazgeçilmez bir kavram olarak önemini korumaktadır. Maddi şartların kötü olması ve rekabet halinin günden güne artması güven kavramına olan ihtiyacın artışına neden olmuştur (Bozkurt, 2023).

İş hayatında bireye duyulan güven kavramı, o bireyin iş arkadaşlarına faydalı tutum ve davranışlar içerisinde olacağına dair hissedilen inanç olarak tanımlanabilir. Güven iki birey arasında var olan ilişkide kişilerin kendilerini konfor alanında hissetmeleridir (Özbek, 2006).

Bir başka tanıma göre ise güven, çalışanların olumlu düşünceler besleyerek örgütteki bağlılığına ve motivasyonuna katkı sağlamaktadır (Yılmaz, 2018). Bu nedenle örgüt içerisindeki güven ortamının sağlanması konusunda liderin örnek tavırlar sergileme ve çalışanların örgüte duydukları güven duygusunun karşılanması ihtiyacını gidermeye yönelik çaba içerisinde bulunmalıdır (Çalışkan, 2021). Güçlü bir lider çalışanları ile olumlu etkileşim içinde olursa ve çalışanlar liderlerine güvenip onlara saygı duyarlarsa, liderin etkililiği ile gücü daha çok olacaktır (Fiedler, 1972).

5.2. Güven Kavramının Türleri

5.2.1. Bilişsel Güven

Bilişsel güven kavramı dürüstlük, eşitlik ve tahmin edilebilirlik kavramları ile ilişkilendirilmiştir. Kişiler güvenmek için rasyonel gerekçeler aramaktadır, bilişsel güven daha çok iş ortamı ilişkisine uygun bir güven türü olmakla beraber, kişilerin sorumluluklarını bilmesi, dürüstlüğü, güvenilir olması gibi özelliklerin karşı tarafta düşünülmesi olarak ifade edilmektedir (Taş vd., 2021).

Bilişsel güven tanım itibariyle, çalışanın güvenilir olması, işine karşı duyduğu aidiyeti diğer çalışma arkadaşları tarafından hissedilen fikri izlenimlerini ifade eder (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011).

Güven kavramının farklı psikolojik süreçler ile ortaya çıktığı yaygın kabul edilmiş bir kanıdır. Kişilerarası güvenin oluşmasında bilişsel ve duygusal temel vardır. Karşı tarafa yönelik güven duygusundaki rasyonel karar güvenin bilişsel yönünü içerir (Guinot et al., 2014).

5.2.2. Sürece Dayalı Güven

Güven kavramının türlerinden sürece dayalı güven kavramı; sosyal ilişkiler ile gelişir, bireylerin uzun süreli iletişim ve etkileşimde bulunması sonucu sürece bağlı güven bağı oluşmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003).

Sürece dayalı güvende bireylerin zamanla birbirlerini tanımalarıyla ve yaşanan etkileşimle karşılaşılan durumlara, olaylara karşı yaşadıkları deneyimlemeler ile gelişen olgu olarak ifade edilmiştir. Afşar (2013)'e göre dostluk güveni kişilerin iyi niyetle birbirlerine yaklaşımları, net ve dürüst şekilde yaklaşımları ile zaman içerisinde hızlıca oluşmayan güven türü olarak belirtilmiştir.

5.2.3. Hesaplanmış Güven

Hesaplanmış güven, kişilerin güven sonucunda oluşabilecek olumlu olumsuz durumları hesaba katması ve karşı tarafın ne kadar güvenilir olup olmadığı konusunda kanaat getirilme durumu olarak ifade edilmektedir (Yolcu, 2021).

Rousseau, Sitkin, Burt ve Camerer'e göre (1998), hesaplanmış güven bireylerin karşısındaki güvendiği kişiden fayda göreceği, zarara uğramayacağı niyetiyle oluşan güven türü olarak belirtilmiştir.

Bir başka tanımda hesaplanmış güvende, tehdide dayalı güven evresinde kişi korktuğu çekindiği, söz verdiği tutumu gerçekleştirir. Korkuya dayalı güven olarak da ifade edilmiştir. Kişinin sözünü verdiği vaatleri yerine getirmemesi durumunda karşılaşacağı yaptırımını, cezayı düşünmektedir. Bu durumda güvenin derecesinde ceza yaptırımının etkili olduğu belirtilmiştir (Ceylan ve Türkyılmaz, 2021).

5.2.4. Kişiliğe Dayalı Güven

Örgütsel güvenin diğer öğeleri kadar; lidere güven, yöneticiye kavramları ile araştırmalara konu olan güveni, kişilik unsuru olarak da tanımlanabilmektedir. Kişinin dürüst olması, sözleri ile davranışlarının tutarlı olması kişilik özelliği olmakla beraber güven kavramının da sağlayıcısı olmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003).

Kişiliğe Dayalı Güven; bireyin karakteri, kişilik yapısı ile ilintili olarak kişinin dürüst olması, sözleriyle davranışlarının tutarlı olması gibi etkenler karşı tarafta güvenilir olup olmama konusunda kanaat getirme durumu olarak tanımlanmıştır (Malak Akdağ, 2020).

5.3. Örgütsel Güven Tanımı

Örgütsel güven kavramının önemi 1950’li yılların başında anlaşılmaya başlanmış, organizasyonlar içerisinde güvenin olumlu etkileri araştırılmaya konulmuştur (Taşkın ve Dilek, 2010). 1970’lere gelindiğinde Zand’ın yapmış olduğu araştırmalara göre idari problemlerin çözüme kavuşturulmasında yüksek güvenli ve düşük güvenli gruplar üzerinde araştırma yapılarak aralarındaki fark tespit edilmeye çalışılmış ve yüksek güvenli gruplarda problemlerin daha etkili bir biçimde üstesinden geldiği anlaşılmıştır (Gökçe, 2016).

Sashkin’in araştırmasında güven kavramı iş görenlerin üstlerine olan güven duyguları ve üstlerin söylemlerine karşı inanma seviyesidir. Bu noktada çalışanın yönetime duyduğu itimat tesir ve algı ile ilgili bileşenlerin ikisini de ifade etmektedir (Özbek, 2006).

Örgütsel güven, çalışanların yönetimlerinden beklediği dürüstlüğü gösterecekleri, vermiş oldukları sözleri yerine getireceği ve kendilerine destek olacağı yönündeki hissi olarak tanımlanmaktadır (Aktuğ, 2016).

Örgütsel güvenin temelinde; bireylerin uyum içerisinde çalışmaları, birbirlerine karşı anlayışlı ve iletişime açık olmaları yatmaktadır (Çalışkan, 2021).

Örgütsel güvenin sağlandığı durumda, çalışanların işle ilgili motivasyonlarının artacağı, yöneticilerine olan güvenin sağlanacağı ve duygusal bağ oluşturarak işe olan bağlılıklarının artacağı yönünde, olumlu etkilerinin olacağı anlaşılmaktadır (Yılmaz, 2018).

5.4. Örgütsel Güvenin Boyutları

Hayatlarını idame ettirmek için çalışmak mecburiyetinde olan insanlar günlerinin büyük çoğunluğunu işyerlerinde geçirmektedirler. Bu sebeple çalışanların hayatlarının önemli bir kısmının geçirildiği bu ortamda güvenilir iklimin olması önem arz etmektedir. Örgütsel güven kişilerin örgütten, yöneticilerinden beklentileri olarak ifade edilmektedir (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013).

İşletme bilminde güven kavramı örgütsel güven olarak değerlendirilmektedir. Bu kavram da kendi içerisinde yöneticiye olan güven, çalışma arkadaşlarına güven olarak ele alınmaktadır (Taş vd., 2021).

5.4.1. Yöneticiye Duyulan Güven

Çoğu zaman çalışanlar tarafından yöneticiye duyulan güven, örgütsel güven kavramı ile karıştırılabilmektedir. Çalışanlar yöneticilerine güvendiklerinde, bu güveni örgütün tümüne atfedebilirler (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013).

Örgüte güven ile yöneticiye duyulan güven kavramları aslında birbiriyle ilişkili olmakla beraber birbirinden farklı tanımlanmıştır. İş gören yöneticisine karşı güven duyup, bağlı olduğu örgüte aynı güveni duymayabilir (Yasım ve Aksay, 2016).

Kurum ile çalışanlar arasındaki bağlantıyı sağlayan yöneticilerdir. Organizasyonların hedefleri, amaçları ile ilgili bilgi yöneticiler tarafından aktarılmaktadır. Çalışan ile yöneticisinin kurmuş olduğu ilişkinin niteliğine göre, çalışan açısından kurumun güvenilir olup olmadığı konusunda kanaat getirirken, yönetici ile kurulan bağlantı, ilişki sağlam olmadığında da güven duygusu, kurumun geneline mal edilerek olumsuz etkilenir (Bozkurt, 2023).

Yöneticiye duyulan güven kavramı, idari yapı bünyesindeki bireylerarası güven olarak incelenmektedir. Bu nedenle astın üstüne olan güven duygusu, üstünün ahlaki ve adaletli davranışları ile ölçümlenmektedir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011).

Çalışanların yöneticiye duydukları güven sağlanması noktasında, yöneticinin verdiği sözleri tutması, tutarlı davranış sergilemesi ve adaletli olması gibi söz ve

davranışlar güven konusunda önem arz etmektedir. Çalışanlar tarafından hissedilen güven neticesinde işteki verimliliğin arttığı, maliyetlerin azaldığı gözlemlenmiştir (Genç, 2020).

5.4.2. Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven

Örgütsel güvenin alt boyutlarından olan çalışma arkadaşlarına duyulan güven kavramı şu şekilde açıklanmıştır; aynı örgüt içerisinde çalışan kişilerin birbirlerine karşı denetlenme imkânı olmayan davranış, tavır ve söze karşı savunmasız kalma isteği olarak tanımlanmıştır (Uslu ve Şimşek, 2020).

Çalışanlar arasındaki güven duygusunun sağlanması iş birliğinin ve işteki verimliliğin artmasına önemli derecede etki etmektedir (Çalışkan, 2021).

Çalışma arkadaşına güven, kişinin beraber çalıştığı arkadaşlarına yönelik, iş ahlakına uygun, adil ve görev sorumluluklarının bilincinde olduğuna yönelik kanaat getirmesi olarak ifade edilmiştir (Ceylan ve Türkyılmaz, 2021).

5.5. Liderlik Tanımı

İnsanlık tarihi kadar eski olan liderlik kavramının birçok tanımı yapılmakla birlikte, bu tanımlar üzerinde çoğunluğun kabul ettiği ortak bir fikir birliği sağlanamamıştır (Kırkpınar ve İşcan, 2018).

Liderlik kavramının endüstri devriminden sonra önemi artmıştır, bu öneme istinaden liderlik, yönetim gibi kavramların üzerindeki çalışmalar 21. yüzyılda daha çok önem arz etmeye başlamıştır (Akyürek, 2020).

Liderlik yeni bir fenomen olmasına karşın, yönetim ve liderlik kavramları birbirinin yerine geçebilmekte dolayısıyla liderin tanımlanmasındaki karmaşıklığı artırmaktadır (Spence, 2009).

Liderliğin tanımı şu şekilde yapılmıştır; lider bir amaca yönelik takipçilerini yönlendiren ve etkileyen kişidir (Kırkpınar ve İşcan, 2018). Lider kendisini takip eden üyelere yol gösteren kişi olarak da ifade edilmiştir (Tunçer, 2011).

Liderliğin tanımlanmasında yabancı bilim insanları farklı tanımlamaları olmuştur. Bir kısmını ele aldığımızda:

Davis (1988) liderlik tanımını açıklarken, bireyleri önceden oluşturulmuş hedeflere yönelik ikna süreci, Rost (1991) ise lider ve etkileşim halindeki takipçilerinin

karşılıklı olarak bir amaç doğrultusunda bir hedefe odaklanmaları olarak tanımlamıştır.

Stodgill ise liderliği tanımlamada özellikler terosine ilişkin araştırmasında belli (yaş, dış görünüş, hırs, mükemmel olma arzusu, sorumluluk duygusu, özgüven, itibar, iç görülü olma, sosyal becerisinin yüksek olması vs) özelliklerin liderin başarısında etkili olması için yeterli fakat liderin başarısı daha çok değişken faktörlere bağlı olduğunu belirtmiştir (Spence, 2009).

Kısaca tanımını yapacak olursak lider, örgütün başarısı için gerekli olan çalışan motivasyonu ve güveninin sağlanması, idari noktada başarının tesis edilmesi gibi sorumluluklara sahiptir. Bu sorumlulukların gerçekleştirilmesi ile birlikte çalışan ve lider arasında yönetsel bir bağ oluşmaktadır. Bunun neticesinde de çalışanın lideri gönüllü takip etmesi gerçekleşmektedir (Yeşil, 2016).

5.5.1 Liderlik Teorileri

Liderlik teorileri dört başlıkta ele alınmıştır; özellikler teorisi, davranış teorileri, durumsallık teorisi ve yeni liderlik yaklaşımları ve teorileri olmak üzere dört başlıkta ele alınmıştır.

Özellikler teorisi; 1940 öncesi liderliğin anlaşılmasına yönelik yapılan araştırma konusu özellikler teorisi olmuştur. Bu teoride liderliğin doğuştan gelen birtakım özelliklerle olduğunu ve bu özelliklerin neler olduğu araştırılmıştır (Yeşil, 2016).

Davranış teorisi; liderin etkililiğini bireysel özelliklerinin aksine liderlik yaparken ki sergilemiş olduğu davranışı belirlemektedir (Bahar, 2019).

Durumsallık teorisi; davranış teorisi liderin etkinliğinde durumsallık yaklaşımını göz önünde bulundurmamıştır. Liderin etkinliğini belirlemede şartlara, vaziyetlere göre değişim göstereceğini ileri sürmektedir (Bahar, 2019).

Yeni liderlik yaklaşımları ve teorileri; günümüz yaşam biçimleri hızla değişmektedir ve bu değişikliklerle birlikte süreç içerisinde alışılmış liderlik yaklaşımları ile devam etmek zorlaşmaktadır. Bu sebeple liderlikle ilgili değişime, gelişime ayak uyduracak yeni liderlik yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu yeni liderlik yaklaşımları; stratejik liderlik, hizmetkâr liderlik, vizyoner liderlik, etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik, karizmatik liderlik, otantik liderlik, kültürel liderlik, ruhsal liderlik gibi yaklaşımlar olarak sıralanabilir (Erer ve Demirel, 2018).

5.5.2 Liderlik Türleri

Liderlik kendi içerisinde belli başlı beş başlıkta kategorize edilmiştir.

Dönüşümcü liderlik: takipçisinin davranışlarını, tutumlarını etkileme olarak tanımlanmıştır. Çalışanların şirketin amaçları doğrultusunda hareket ettirmek adına, çalışanların motivasyonlarını sağlamaları, kuruma bağlılıklarını sağlamaya yönelik birtakım çalışmalar yapan ve ekibin gelişmesine olanak sağlayan liderlik türü olarak tanımlanmıştır (Andreani ve Petrik, 2016).

Dönüşümcü liderlik dört özelliği vardır bunlar:

Karizma; lidere karşı itimat, hürmetin gösterilmesi,

İlham olma; takipçilerine karşı rol model olarak onları motive etmek,

Bireysel ilgi; takipçilerine karşı birebir ilgi göstermek ve motive edici görevler vermek.

Entelektüel uyarı; ekip üyelerine yeni fikirler sunacakları ortamlar oluşturmak ve yaratıcılıklarını açığa çıkaracakları ortamları sağlamak (Erol ve Köroğlu, 2013).

Etkileşimci Liderlik: Mevcut işleyişin korunması ve devam için risk almaktan kaçınır. Takipçileri ile etkileşimden kaynaklanır. Standart işleyişi devam ettirir, görev odaklı çalışır (Erol ve Köroğlu, 2013).

Otoriter Liderlik: Karar kalma yetkisinin sadece kendisinde bulunduran liderlik türü otoriteyi sembolize eder. Takipçisi ile arasında mesafe vardır (Men, 2023).

Tam Serbesti Tanıyan Liderlik: Takipçilerine tam yetki verir, sorumluluk almaz. Fikrini beyan eder ama izleyici için bağlayıcılığı yoktur, nihai karar izleyicinin kendisine bırakılmıştır. Lider gerekli kaynağı sağlar (Erol ve Köroğlu, 2013).

Hizmetkar Liderlik: Demokratik liderliğe benzemekle beraber ekip üyelerinin katılımı fazla olmasına rağmen diğer liderlik tarzlarından farklı olarak sonuçlar geç elde edilmektedir. Lider takipçi üyeyi zorlamak yerine, onları ikna etmeye katılımcılığı artırmaya yönelik hizmet eder, çabalar (Men, 2023).

Katılımcı Liderlik: Lider yetkisini ekip üyeleriyle paylaşır, ekip üyelerinin katılımları, fikirleri önemsenir (Batmunkh, 2011).

5.6. Lidere Duyulan Güven

Kişiler arası güven ilişkisinin, örgüt üyeleri ve kurumun işleyişinin devamlılığında önemi ve etkililiği her geçen gün artmaktadır. Lidere duyulan güven;

etkili iletişim, problem çözme, isteğe bağlı olarak gösterilen çaba, çalışan bağlılığı ve işgücü devir oranı gibi kavramlar ile ilişkilendirilmiştir (Gillespie and Mann, 2004).

Liderin organizasyon içindeki tüm alt ve üst düzeydeki (yönetici, uzman, çalışan) kişiler üzerinde anlamlı etkisi olup, organizasyonun etkileşiminin ve verimliliğinin artırılmasındaki rolü büyüktür (Bayır ve Aslan, 2019).

Güven kavramı, subjektif olduğu için ölçülememektedir, davranışlar güveni anlamlandırmakta biraz daha ölçülebilir kılmaktadır. Üye takipçi, liderin kendisine olan güvenini anlama konusunda liderin davranış ve tutumlarına bakmaktadır (Yolaç, 2011). Liderin takipçi için aldığı kararlar davranışın niteliğini belirlemekte ve güven konusu için önem arz etmektedir (Özdaşlı ve Yücel, 2010).

Lidere duyulan güvenin temelinde, liderin sergilemiş olduğu davranışı, tutumu ve sözleriyle davranışın tutarlı olması, dürüst olması yatmaktadır. Liderin kendisini izleyen takipçi, üyelerine karşı rol model olması sebebiyle davranışı ve tutumları önem arz etmektedir (Bayır ve Aslan, 2019).

Liderin güven verdiği örgütte, yaşanan başarı ve başarısızlık takipçileri ile birlikte üstlenip sonuçlar üzerinden anlamlı çıktılar elde edilebilir. Liderin güven veren davranış sergilemesi, çalışanın motivasyonunu artırıp, güveninin pekişmesinde etkili olacağı ifade edilmektedir (Koçak ve Yener, 2019).

5.6.1. Lidere Duyulan Güvenin Boyutları

Lidere duyulan güvenin boyutları; yetenek, dürüstlük, açıklık, tahmin edilebilirlik ve bütünlük olmak üzere beş başlıkta ele alınmıştır.

Yetenek; kavramını ele alındığımızda, yöneticilerin yeterli bilgi ve beceriye sahip olması durumunda, iş görenler tarafından gerekli saygı ve güvenin gelişeceği belirtilmektedir (Tecimen, 2020). Cook ve Wall, yetenek güven duygusunu oluşturan önemli bileşenlerden biridir. Yetenek yöneticilerin üstlendikleri idari sorumluluğun gereği olarak mevcut işleyiş hakkında tam bir yekiniğe ve sorumluluk bilincine sahip olmayı ifade eder (Girgin, 2016).

Dürüstlük; liderin dürüst olması, erdemli olduğunun göstergesi olup çalışanlar için bu durum lidere olan bağlılığı ve çalışanlara verdiği sözleri tutacağına yönelik inancını artacağını göstermektedir (Tecimen, 2020). Helps'e (2005), göre örgüt içerisinde liderin dürüst algılanması kaos ortamını engeller. Dürüst olarak algılanan liderler, vaad ettikleri ile eylemleri arasında tutarlı olacak ve bu sayede takipçilerinin güven duygularını perçinleyerek bağlılıklarını kazanmış olacaklardır (Girgin, 2016).

Açıklık; Huff'a göre güvenin beş boyutlarından birini ifade eden açıklık kavramı şu şekilde ifade edilmiştir; güçlü bir iletişim kabiliyeti yönetim konusundaki konuya hakimiyeti, düşünceleri ve sezgileri aktarmayı, kişinin söylemine herhangi mühadahale yapmadan ve önyargılı davranmadan diğer bireyin kendi ifade etmesine saygı duymayı açıklar (Özbek, 2006). Başka bir çalışmada açıklık kavramı çalışanların düşüncelerini çekinmeden, dürüstçe yöneticisine ifade edebilmeleri olarak tanımlanmıştır (Tecimen, 2020).

Tahmin edilebilirlik; güven kavramını literatürde umut etme olarak inceleyen araştırmacılar mevcuttur. Rotter'in araştırmasına göre güven kavramı; diğer çalışanların söz verdikleri şeyleri hayata geçireceklerine dair bir inanışa sahip olmalarıdır. Sabel'e göre ise güven; karşılıklı etkileşim içerisindeki bireylerin birbirlerinin kendilerine karşı ortaya koydukları iyi niyeti suistimal etmeyeceklerini ve kurum içi sadakate bağlı olacaklarına dair güven duygusuna sahip olmaları durumunu ifade etmektedir (Özbek, 2006).

Bütünlük; literatürde diğer bireyin mevcut taahhüt edilmiş vaatler için bağlılık duygusunun olup olmadığını açıklamıştır. Bütünlük kavramı dahilinde çalışanlar düşüncelerini ancak haklı bir gerekçe olduğunda değiştirme yoluna giderler. Bu kavram paylaşımcılık ve yetkinlik güven duygusunu en hayati bileşeni meydana getirmektedir (Özbek, 2006).

6. HİPOTEZ GELİŞTİRME

6.1. Algılanan İş Güvencesizliği ve İş Stresi İlişkisi

İş güvencesizliği günümüz iş yaşamında, işgörenlerin sıklıkla karşılaştığı stres faktörlerinden biri olarak ifade edilirken, iş güvencesizliğinin yaratmış olduğu belirsizlik kişiler üzerinde önemli stres etkeni olarak belirtilmiştir (Aslan, 2023).

Kurum için de stres yaşayan çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada Lazarus' a göre stresin bireyin kendisi ve çevresi ile alakalı olmadığını, iletişim halinde olduğu grup, ekip gibi ortamdaki kaynaklandığını belirtmektedir. Çalışanlar, stresten ruhsal ve bedensel olarak olumsuz etkilenmektedir (Küçüköğlu ve Adıgüzel, 2019).

Subjektif etkiye dayanan algılanan iş güvencesizliği, çalışanlarda organizasyon içerisindeki değişimle beraber strese sebep olmaktadır. Stres altındaki çalışanın işe yönelik olumsuz düşünce ve davranışlar sergilemesi ile birlikte işteki verimliliğinde düşüş ve psikolojik olarak olumsuz etkiler gözlemlenmektedir (Dalgıç, 2020).

Lojistik sektöründe yapılan bir araştırmada, iş güvencesizliği ile iş stresinin örgütün başarısında önemli etkiye sahip olan iki unsura; iş tatminine ve çalışan performansına doğrudan etki ettiği vurgulanmıştır. İş güvencesizliğinin örgüt içerisinde çalışanlar üzerinde birçok olumsuz etkilerinin olduğu ortaya koyulmuştur. Bunlar, daha düşük iş performansı gösterme, ruhsal ve bedensel sağlık problemlerinin ortaya çıkması, çalışanın rol belirsizliği, işten ayrılma ve geri çekilme gibi iş stresi kaynağı ile ilişkilendirilmiştir (Yaslıoğlu et al., 2013).

Ironson'a (1992) göre, iş güvencesizliği, çalışanların karşılaştıkları en önemli örgütsel stres faktörlerinden biridir.

Gaunt ve Benjamin (2007), cinsiyete dayalı olarak, iş güvencesizliği ile iş stresi ilişkisi araştırmış ve bu etkide cinsiyetin iş güvencesizliği ve stres üzerindeki etkisini azalttığı varsayılarak test edilmiştir. Araştırma sonucu ise, erkek bireylerin kadınlara göre nispeten az iş güvencesizliği hissettiklerini vurgulamaktadır

Safaria vd (2010) Endonezya da 155 akademik personel üzerinde yaptıkları araştırmada ve Putri ve Ariyanto (2023) ise yapmış oldukları farklı araştırmada İş güvencesizliğinin iş stresiyle anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yine Endonezya da Dina Amalia ve Bambang Wahyudiono (2020), 58 geçici çalışan üzerinde iş güvencesizliği ile iş stresi ilişkisini araştırmışlar ve buldukları sonuca göre iş güvencesizliğinin iş stresi üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu

göstermektedir. İş güvencesizliği en yaygın streslerden biri kişinin işle ilgili geleceğine ilişkin belirsizliğin olduğunu göstermektedir.

Sharma (2016), sigorta ile uğraşanlarda iş güvencesizliği ve stres arasındaki etkiyi araştırmıştır. Çalışma sonuçları, gerek işini kaybetme duygusu yaşayan çalışanların, gerekse de meslek ve iş güvencesizliği duygularının performanslarını etkilediği ve bunun da strese yol açtığını vurgulamakta olup iş güvencesizliği ve algılanan stres arasında kuvvetli bir ilişki varlığı tespit edilmiştir.

İş güvencesizliğinin, çalışanların stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi olduğu için, hem çalışanlar hem de kuruluşlar için zararlı sonuçları olduğu varsayılmaktadır (De Witte et al, 2010; Vander Elst et al, 2014; Probst et. al., 2018).

Park vd. (2016), tarafından yapılan araştırma ile iş güvencesizliğini nedenlerinden biri olarak iş stresi gösterilmiş olup çalışanların, iş güvencesizliğinden kaynaklanan iş stresi ile ilişkili ruhsal bozukluklar yaşadıklarını ifade edilmektedir.

Yapılan bu çalışmalar doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₁: Algılanan İş Güvencesizliği, İş Stresini pozitif olarak etkilemektedir.

6.2. Lidere Duyulan Güven ve İş Stresi İlişkisi

Liderin takipçilerine yönelik sergilemiş olduğu davranışları, takipçilerin lidere karşı tutumlarında ve güven duygusunda önemli etkiye sebep olmaktadır. Karşılıklı kuralı olarak da çalışanlar liderlerine ne kadar çok güvenirse o kadar iş stresinin azalacağı, askine lidere karşı güven duygusu ne kadar azalırsa iş stresinin de o kadar artacağı ifade edilmiştir (Yao et al., 2020).

Çalışanların liderlerine duydukları güven ortamında işteki verimliliğinin, motivasyonun artacağı ve işteki çaltışmaların azalacağı belirtilmiştir (Manoppo, 2020). Lidere duyulan güvenin sağlanması noktasında liderin sorumlulukları önemlidir. Peter Drucker'ın da söylediği gibi “Yöneticilik, İşeri doğru yapmaktır, liderlik ise doğru olanı yapmaktır” burada liderliğin sorumluluğu, örgütü doğru yöne yönlendirmek, etkili ve verimli bir şekilde ekibi bir arada tutmak ve işyeri stresini azaltmaya yönelik birtakım sorumluluklarının olduğu belirtilmiştir (Li, 2016).

Literatüratüre baktığımızda;

Lidere güvenle iş stresi arasında direkt olarak araştırma sınırlı sayıda olmak üzere daha çok lidere güven kavramı, lider üye etkileşim teorisi ile açıklanmıştır.

Bu bağlamda Bitmiş ve Ergeneli (2011)' de yapmış olduğu çalışma göstermiştir ki çalışmaya katılan 490 yatırım danışmanı gözlemlenmiş ve böylelikle lider üye etkileşimi ile iş stresi arasında negatif bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Bu çalışmaya benzer şekilde Lawrence ve Kacmar (2012)'in yaptığı çalışmada Amerika'daki iki farklı mevkiye sahip iş görenler arasındaki yapılan çalışmada lider üye etkileşimi ile stres arasında bu iki farklı çalışan grubu için negatif ve anlamlı bir ilişkinin varlığı sonucuna ulaşılmıştır.

Erkutlu ve Chafra (2006), Türkiye'deki yedi coğrafi bölgeden 20 butik otel üzerinden 380'ni ast, 20'si yönetici, olmak üzere toplam 400 kişiyle yapılan anket çalışması sonucunda yönetici memnun etme ihtiyacı ile ast stresini yoğunlaştırması muhtemel olacağını, algılanan yönetici gücü ve zorlayıcı güç, astın stresinin artmasında etkili olacağını göstermiştir.

Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₂: Lidere duyulan güven, iş stresini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

6.3. Algılanan İş Güvencesizliği ve İş Stresi İlişkisinde Lidere Duyulan Güvenin Aracı Rolü

Geçmişten günümüze stres olgusu, çevresel ve zihinsel bir süreç olarak tanımlanmıştır. Literatürdeki çalışmaların çoğu, bireylerin sahip olduğu somut ve soyut varlıklarının statü, saygınlık, para gibi değerleri kaybetme olasılığına karşı oluşacak stresi ve iş görenlerin, iş güvencesizliği algısını tanımlamak için kaynakların korunması teorisinden faydalanmıştır (Aslan, 2023).

Kaynakları koruma teorisi, kişilerin önemsendiği değerlere sahip olmak, değerleri korumak ve çoğaltmak için göstermiş olduğu gayret olarak tanımlanmaktadır. Teoride stres durumunda kişilerin kaynakları korumak için olabildiğince az kaynak kaybı ile duruma karşı reaksiyon verdiğini belirtmektedir (Yürür, 2011).

Çalışanlar için işin özelliği, ön görülemezliği ve belirsizliği stres etkeni olabilmektedir. Araştırmalar göstermiştir ki çalışanların işe bağlılıklarında netlik önem arz etmektedir. Yöneticilerin çalışanların görev ve sorumluluklarını belirlemesi, kendilerinden beklentileri, hedefleri ile ilgili netliği sağlaması belirsizliği ortadan kaldırmada önemli etkindir (Richter et al., 2018).

Lewicka vd., (2018)'e göre çalışanların yöneticilerinde destek ve güven duymaları sonucunda işten ayrılma niyetlerinde ve iş streslerinde azalma meydana gelir.

Otomobil endüstrisine yedek parça üretimi yapan firmada görevli 320 beyaz yakalı üzerinde yapılan çalışmada, iş ortamında maruz kalınan stres ve iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetini ne şekilde etkilediği konusu üzerinde çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçları göstermiştir ki stres değişkeni işten ayrılma niyetini güçlendirmekte ve aynı zamanda işgörenleri işlerine olan bağlılıklarını ortadan kaldırmaktadır (Küçükoğlu ve Adıgüzel, 2019).

Çalışanların liderlere olan güveni olumlu ve değerli bir kaynak olarak algılanabilir. Liderlere duyulan güvenin yüksek olduğu durumlarda, çalışanların sahip olduğu olumlu kaynaklar ne kadar fazlaysa, yöneticilerle aralarındaki ilişki o kadar yakın olur. Yöneticiler “kendilerinden biri” olarak görüldüğünden, çalışanlar üstlendikleri görevleri aktif olarak tamamlama konusunda daha isteklidir ve bu da çalışanların daha fazla kaynak elde etmelerine yardımcı olur. Bu kaynak ne kadar olumlu olursa, çalışanların yalnızca iş dışında kuruluşa fayda sağlayan davranışlarda bulunmaları değil, aynı zamanda çalışanların liderlerinin davranışlarına ilişkin anlayışlarını güçlendirmeleri de o kadar olasıdır. Bu çalışanlar, liderlerin iş stresi altında kalsalar bile, liderlerinin güveninden dolayı, liderlerinin sesini duyurma davranışını azaltmazlar (Ertürk, 2014).

Örgütlerde güvene dayalı ilişkiler kurabilmek için çalışanların çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine ve örgüte güven duyması esastır. Çalışanlar, kurum içinde bir adalet ortamı olduğuna inandıklarında çok az iş stresi yaşadıklarını belirtmektedirler (Top and Tekingündüz, 2018)

Yapılan araştırmalarda iş güvencesizliği ile iş stresi arasında (Gaunt and Benjamin, 2007; Safaria et al, 2010; Sharma, 2016; Sverke et al, 2002; Küçükoğlu ve Adıgüzel, 2019; Dığın ve Unsar, 2010. Berglund et al, 2014; Barling and Kelloway, 1996; Gillespie et al, 2001; Kim and Kim, 2020, Yashloğlu et all, 2013; Ergun et al., 2023) ve lidere güven ile iş stresi arasında (Yao et al., 2020; Webster and Hackett, 1999; Lyons and Schneider, 2009: Yukl, 2008; Bitmiş ve Ergeneli, 2011; Lawrence and Kacmar, 2012; Turunç ve Avcı, 2015) ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Oluşturulan bu modelde yer alan tüm değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu göz çarpmakta olup lidere güvenin aracılık rolü yapabileceğine ilişkin bir sonuç verebileceği düşünülmektedir. Literatürde bu konuda bir çalışmaya rastlanmaması

nedeniyle, araştırma ile ulaşılabacak sonuçların, iş güvencesizliğinin iş stresine etkisinde lidere olan güvenin aracılık rolünün araştırılması önemli bir katkı yapacağı düşünülmektedir. Yapılan çalışmalar ışığında, iş güvencesizliği algısı fazla olan çalışanların normale göre fazla iş stresine maruz kalacakları, lidere olan güveni ise stresi azaltacağı varsayılmaktadır. Bu durumda lidere olan güvenin iş güvencesizliği ve iş stresi arasında aracılık rolü yapacağına dair güçlü işaretler oluşturmaktadır.

Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₃: Algılanan iş güvencesizliği ile iş stresi arasındaki ilişkide lidere duyulan güvenin ara değişken etkisi vardır.

6.4. Algılanan İş Güvencesizliği ile Lidere Duyulan Güven Arasındaki İlişki

Conger ve Kanungo'ya göre; güven hissi kavramı, örgütlerde etkili liderlik için olmazsa olmaz önemli bir etken olarak belirtilmiştir. Organizasyonlarda lidere duyulan güvenin tesis edilmesi halinde takipçi, üye tarafından karşılaşılan güçlüklerin (baskı altında olmaları, riskli bir işle karşı karşıya kalmaları) üstesinden kolaylıkla gelineceği ifade edilmiştir (Aslan ve Özata, 2009).

Güven duygusunun az olduğu organizasyon yapısında, lider olası olumsuz sonuçların önüne geçmek için bir takım geliştirmeler yapar. Güven duygusunun az olduğu çalışanlarda aidiyet duygusunda da azalma meydana gelmektedir. Çindeki çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada ekip liderlerinin, üyelerine adil davranmaması durumunda üyelerin güvenini kaybetme durumu ile yüzleşir (Türesin Tetik, 2020).

Krot ve Lewica (2012), yapmış oldukları araştırmada iş hayatındaki güvenin çalışanlar tarafından son derece önemli olduğu belirtilmiş olup etkili iletişimin temel ögesinin güven olduğu belirtilmiştir.

Otabek, Jens ve Alexandra (2006), çalışmalarında güvenin yönetici ve çalışanlar arasında önemli faktörlerden biri olduğuna değinirken yönetici ve çalışanın birbirine bağımlılığına değinilmiştir, eğer ki yönetici çalışan arasındaki bağ ne kadar güçlü olursa o kadar müreffeh ve kalıcı organizasyon olacağı ve yine aynı doğrultuda lider ile üye arasındaki ilişkinin kötü olması durumunda çalışanların devamsızlıklarının artacağı ve işe olan bağlılıklarının azalacağı ifade edilmiştir (Küçük Aydın ve Günaydın, 2021).

H₄: İş güvencesizliği lidere duyulan güveni negatif yönde etkiler.

6.5. Algılanan İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İş güvencesizliği, çalışanların mevcut işlerini kaybetmeleri yani işsiz kalma korkusunu ifade eder. İş güvencesizliği “çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarına zarar veren ve motivasyonlarını azaltan bir stres kaynağı” olarak kabul edilmektedir (Akgunduz ve Eryilmaz, 2018).

İş güvencesizliği sebebiyle oluşan kaygı işten ayrılma niyetinde önemli bir etkidir. İş güvencesizliği yaşayan çalışanlar tarafından olumsuz etkiden korunmak için işten ayrılmayı düşünebilir. Çalışanların iş güvencesizliği koşullarında işten ayrılmayı düşünmeleri olasıdır, bu durumda yaşanan iş stresini haklı çıkarmaktadır (Keser ve Dursun, 2017).

Araştırmalar neticesinde işten ayrılma niyetinin algılanan iş güvencesizliğinde önemli etkenlerden biri olduğu ortaya koyulmuştur. Bilhassa işten ayrılma niyeti ile işten çıkarılma korkusunun bağlantılı olduğu ifade edilmiştir (Köse vd., 2019).

Çalışanların işten ayrılmayı düşünmeleri, kurumlar için maliyet artırıcı ve zaman kaybı olarak belirtilmiştir. Örgütte çalışan kişilerin sosysal ilişkilerine olumsuz etkilerinin yanında çalışanların moral ve motivasyonlarını da azaltmaktadır. Tecrübeli bir personelin işten ayrılması zaman ve maliyet açısından kuruma ekstra maliyet olarak yansımaktadır. Bu sebeple örgütler çalışan bağlılığını sağlama noktasında birtakım kararlar alıp uygulamalıdır (Alkaya ve Ehtiyar, 2021).

Literatürde işten ayrılma niyeti kavramı ile iş güvencesizliği arasında pozitif yönlü ilişki olduğu anlaşılmakta olup, çalışanın iş güvencesizliği hissi arttıkça işten ayrılma niyeti de kuvvetlenmektedir (Eryeşil, 2021). Poyraz ve Kama (2008), özel sektör ve kamu çalışanlarına yönelik yapmış oldukları çalışmada, iş güvencesizliğinin artması ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkinin olduğu anlaşılmıştır. Köse vd., (2019), Antalya, Burdur, Isparta illeri üzerinde muhasebe alanında çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, göstermiştir ki iş güvencesi arttıkça; işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Karacaoğlu (2015), Alanya'daki otel personellerine yönelik yapılan çalışmada, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine olan etkisi araştırılmış ve yapılan analiz sonucunda güçlü anlamlı bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur.

Obeng vd. (2020) 341 çalışan üzerinde yaptıkları araştırma sonucu elde edilen bulgular, iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif ilişki bulunduğunu göstermiştir. Benzer şekilde Arijanto vd. (2020), 82 çalışan üzerinde değişken iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetini araştırmıştır. Sonuçlar, değişken iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Yine iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran benzer araştırmalara rastlanmaktadır. Örneğin; Cheng ve Chan (2008), iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetiyle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Ashford et al., (1989), iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetiyle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu öne sürdü. Ayrıca, De Witte ve diğerleri (2011), iş güvencesizliğinin daha yüksek işten ayrılma niyetiyle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu açıkça belirtmiştir. Selenko ve diğerleri (2012) ayrıca iş güvencesizliğinin hem yatay hem de uzun vadede yüksek düzeyde işten ayrılma niyetleriyle ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Dığın ve Unsar (2010) ve Karacaoğlu (2015) iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₅: Algılanan İş Güvencesizliği, İşten Ayrılma Niyetini anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

6.6. Lidere Duyulan Güven ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Liderlik, organizasyondaki çalışanların belli bir amaca yönelik etkin ve verimli bir şekilde yönlendirilmesi ve takipçilerini etkileme yeteneğidir (Morçin ve Coşkun, 2020). Liderliğin tanımından da anlaşılacağı üzere lider bulunduğu konumun gereklerini yerine getiren ve takipçileri ile koordineli hareket etme konusunda karar alıp uygulayabilen kişi konumundadır (Şeker ve Büyükyılmaz, 2021). Liderin takipçilerini etkileyebilmesi ve başarısının sürekliliğini sağlayabilmesi için takipçileri(izleyicileri) ile arasındaki güven duygusunun oluşması gerekmektedir (Altuntaş vd., 2020). Güven duygusunun kazanılması konusunda, lider beklentilerini açıkça dile getirip, bu doğrultuda ekibini yönlendirirken kurduğu ilişki ne kadar etkili olursa, örgüt içi güven duygusu ile örgüte bağlılıkta artar (Demirci ve Seçilmiş, 2020). Liderin çalışanlar ile arasında sağlamış olduğu güven duygusunun tesis edilmesi

sonucunda, çalışanların örgüte bağlılığın ve verimliliğinin artacağı öngörülmektedir (Temizel, 2022).

Çeşitli araştırmalara göre işletme içerisinde meydana gelen problemlerde iş görenin yöneticiye duyduğu güven ne kadar fazla ise iş gören yaptığı işten o denli tatmin olur ve daha güçlü bir aidiyet duygusu ile örgüte bağlanır. Başka bir ifadeyle liderlerine güvenmeyen iş görenler organizasyona daha az sadık kalırlar bu sebeple lidere güven kavramı çalışanlar arası etkileşim, iş birliği, çalışan bağlılığı üzerinde son derece önemli etkiye sahiptir (See-Kwong, et al., 2014).

İş hayatının kompleks yapısı, örgütte birçok sorunun çıkmasına neden olmaktadır. Bu sorunlarda yöneticiye karşı güvenin zedelenmesiyle sonuçlanmaktadır. Bu nedenle işten ayrılma niyeti, lidere güven kaybının sonucu olarak ileri sürülmektedir. Lidere güvenin işten ayrılma niyeti üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır fakat tek başına lidere güven kaybı işten ayrılma niyetinin sebebi değildir işten ayrılma niyetine birçok faktör etki etmektedir (Altuntaş vd., 2020).

İşten ayrılma niyetini etkileyen birçok faktörün içerisinde lidere duygulan güvende son derece önemli ve etkilidir (Seyfullahoğulları, 2018).

İstanbul’da özel sektörde çalışan 228 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen ankette işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler analiz edilmiştir. Yöneticiye ve iş arkadaşlarına duyulan güvenin işten ayrılma niyetini azalttığı, işten ayrılma niyetine negatif yönde etki ettiği belirtilmektedir (Özgeldi ve Hamitoğlu, 2019).

Kanada’da hizmet alanında faaliyet gösteren 230 firma çalışanı ile yapılan bir araştırmada; lider-üye etkileşimine paralel olarak güven düzeyinin artması ile birlikte, çalışanlarda performans ve tatmin düzeyinde artış gözlemlendiği bununla birlikte işten ayrılma niyeti üzerinde de azalma gözlemlendiği belirtilmiştir (Cunningham and MacGregor, 2000). Diğer taraftan, yöneticiye olan güven duygusunun azalması, iş görenlerde stres, bezginlik ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz davranışların oluşmasına imkan oluşturmaktadır (Hopkins and Weathington, 2006). Dolayısıyla, yöneticiye (Akgündüz ve Cin, 2015; Connell et al., 2003) veya örgütte güven duygusunun işe yönelik olumlu çıktıların birisi işten ayrılma niyeti gibi olumsuz davranışların azaltılması yönünde bir etki göstermesidir (Mishra andMorrisey, 1990).

Albrecht ve Travaglione (2003), iki kamu sektöründe yapmış oldukları lidere güven ve örgütsel bağlılık üzerindeki araştırmada, lidere güvenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Aynı şekilde Nyhan (1999), üç kamu sektöründe 600 personelle yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılıkta lidere güvenin son

derece önemli olduğunu vurgulamıştır. Bir başka çalışmada Pike (2009), Avrupa ve Afrika’da merkezleri olan özel kuruluşlar, lidere duyulan güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmış olduğu çalışmada lidere duyulan güven ile örgütsel bağlılık üzerinde kuvvetli bağlılık olduğunu saptamışlardır. Malezya’da 177 kişiyle yapılan 30 Pazar araştırmasında lidere güvenin örgütsel bağlılığa ve işten ayrılmaya etkisi incelenmiş olup, lidere güven arttıkça örgütsel bağlılığın artacağı, işten ayrılma niyetinin azalacağı sonucuna varılmıştır (See –Kwong et al., 2014).

Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₆: Lider duyulan güven, işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

6.7. Algılanan İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Lidere Duyulan Güvenin Aracı Rolü

Güven, toplumun en kritik bileşenidir ve herhangi bir topluluk veya kuruluşun gelişmesi için gereklidir. Güven olduğu zaman, işi verimli bir şekilde yapmak için özveri ve motivasyon vardır(Hawley, 2012; Boser, 2018). Benzer şekilde, bir çalışma ortamında veya bir kuruluştaki çalışanlar, liderler ve iş arkadaşları aralarında güven ister; bunun için o güven faktörünü oluşturmak liderin önemli bir unsurudur (Nanus, 1989).

Liderlere duyulan güven ayrıca gruplar ve kuruluşlar için önemli bir rol oynar. Davis ve ark. (2000), lidere duyulan güvenin çalışanların iş yerlerine sadık olmalarına ve kuruluşlarıyla uzun süreli ilişkilere sahip olmalarına olanak tanıdığını belirtirken Simons ve McLean Parks (2001) ise liderlere duyulan güvenin çalışan devrini etkilediğini buldular.

Örgütlerde yöneticiler ve çalışanlar arasında oluşan olumlu güven, uygun çalışma ortamı için anahtar bir rol üstlenir (Wong and Cummings, 2009). Canipe (2006)’ya göre yöneticiye olan güven seviyesi arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.

Akdeniz bölgesinde muhasebe mesleğinde görev alan 238 çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, bağımsız değişken algılanan iş güvencesizliğinin artması ile bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Köse vd., 2019).

Dıgın ve Ünsar (2010), gıda alanında yapılan çalışmada çalışanların iş güvencesizliklerinin artmasıyla işten ayrılma niyetlerinin arttığı gözlemlenmiştir.

Algılanan iş güvencesizliği ile lidere duyulan güven ilişkisi üzerine pek çok araştırma yapılmış ve liderlik stilleri üzerinden de detaylandırılmıştır;

Probst, Jiang ve Graso (2016), lider üye etkileşimle iş güvencesi arasındaki ilişkiyi incelenmiş, Amerika Birleşik Devletlerinin güney batısında bulunan 212 kişilik maden ocağı çalışanlarının katılmış olduğu anketle iş güvencesizliğinin lidere güvende önemli etkileri olduğu tespit edilmiştir.

Connell, Ferres ve Travaglione (2003), çalışanlarla ilişkilerinde güven uyandıran liderlerin, daha yüksek duygusal bağlılık ve daha yüksek devam bağlılığı kazandığını ve doğrudan liderlerine daha yüksek düzeyde güven duyan çalışanlarda da işten ayrılma niyetinin azaldığını bildirdi.

Polat (2009), güven seviyeleri yüksek olan çalışanların işten ayrılma, işe devamsızlık ya da işten kaytarma benzeri eylemlerde bir azalma olduğunu, bu durumda işe olan inançları ile motivasyonlarının arttığını belirtmektedir.

Yapılan araştırmalarda iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında (Griffeth et al, 2000; Arnold and Feldman, 1982; Ashford et al., 1989; Poyraz ve Kama, 2008; Dığın ve Ünsar, 2010; Ilgaz Yıldırım ve Yirik, 2014; Karacaoğlu, 2015; Köse vd., 2019, Sora et al, 2010a, Sora et al, 2010b, Rosenblatt et al., 1999; Chirumbolo and Hellgren, 2003; Ameen et al., 1995; Sverke et al., 2002; Jiménez et al., 2017; Günelan, 2019; Eryeşil, 2021; Lee and Jeong, 2017) ve lidere güven ile işten ayrılma niyeti arasında (Altuntaş vd., 2020; Barron ve West, 2005; Kim ve Barak, 2015; Canipe, 2006; Podsakoff et al, 1990; Karakus vd., 2014; Erbaş, 2019; Türesin Tetik, 2020) ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Oluşturulan bu modelde yer alan tüm değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu göz çarpmakta olup lidere güvenin aracılık rolü yapabileceğine ilişkin bir sonuç verebileceği düşünülmektedir. Literatürde bu konuda bir çalışmaya rastlanmaması nedeniyle, araştırma ile ulaşılabacak sonuçların, iş güvencesizliğinin iş stresine etkisinde lidere olan güvenin aracılık rolünün araştırılması önemli bir katkı yapacağı düşünülmektedir. Yapılan çalışmalar ışığında, iş güvencesizliği algısı fazla olan çalışanların normale göre fazla iş stresine maruz kalacakları, lidere olan güveni ise stresi azaltacağı varsayılmaktadır. Bu durumda lidere olan güvenin iş güvencesizliği ve iş stresi arasında aracılık rolü yapacağına dair güçlü işaretler oluşturmaktadır.

Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₇: Algılanan iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide lidere duyulan güvenin ara değişken etkisi vardır.

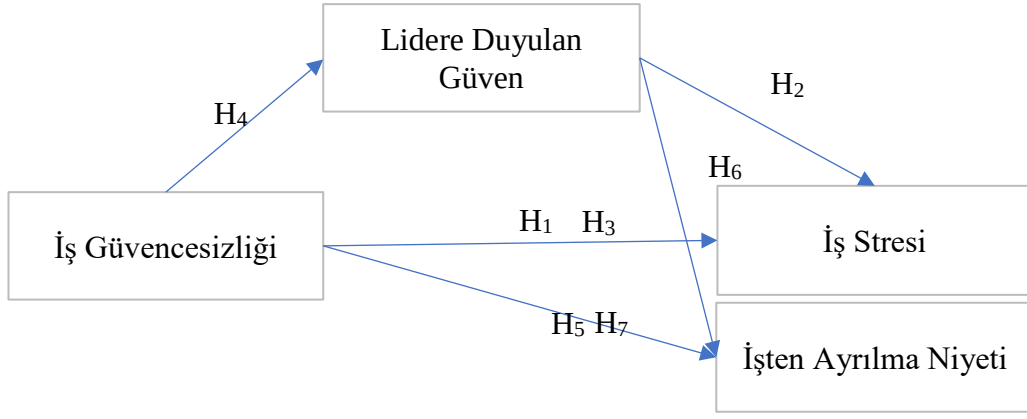
7. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

7.1. Örneklem, Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Algılanan iş güvencesizliğinin iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinde lidere duyulan güvenin aracı rolünü değerlendirmek için bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek için gereken veriler, Türkiye genelinde lojistik sektörü çalışanları arasından kolayda örnekleme ile seçilen bir örneklemden anket yöntemiyle toplanmıştır. Literatürden elde edilen ölçeklere dayanarak oluşturulan online anket formu dağıtılmış olup bunlardan 334 adedi geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır. Anket formunun ilk bölümünde cevaplayıcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde; algılanan iş güvencesizliğini ölçmek için Probst'un (1998) yılında geliştirdiği, Önder ve Wasti (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan 8 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Lidere duyulan güveni ölçmek için, Podsakof ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen 6 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. İş stresini ölçmek için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiş 7 ifadeden sorudan oluşan bir ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Son olarak işten ayrılma niyetini ölçmek için Fickman ve ark. (1979) ile Bluedorn (1982) tarafından geliştirilen ve 5 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Tüm ölçekler (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde 5'li Likert tipi ölçeklerdir.

7.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Literatür taraması sonucu geliştirilen araştırma model Şekil 7.1'de verilmektedir. Modelde iş güvencesizliğinin iş stresi ve işten ayrılma niyetine olan etkisinde lidere duyulan güvenin aracı rolü araştırılmaktadır.



Şekil 7.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.

Araştırmada dört adet hipotez test edilmektedir.

H₁: İş güvencesizliği iş stresini etkiler.

H₂: Lidere duyulan güven iş stresini etkiler.

H₃: İş güvencesizliği ile iş stresi arasındaki ilişkide lidere duyulan güvenin ara değişken etkisi vardır.

H₄: İş güvencesizliği lidere duyulan güveni etkiler.

H₅: İş güvencesizliği işten ayrılma niyetini etkiler.

H₆: Lidere duyulan güven işten ayrılma niyetini etkiler.

H₇: İş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide lidere duyulan güvenin ara değişken etkisi vardır.

7.3. Araştırma Bulguları ve Değerlendirme

7.3.1. Demografik Özellikler

Araştırmadaki verilerin analizi, SPSS programı kullanılarak sonuçlar elde edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak araştırmaya katılan lojistik sektöründe çalışan 334 beyaz yakalı personellerin demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları Tablo 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6 ve 7.7’ de verilmiştir.

Tablo 7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Yaş).

		Frekans	Yüzde %
Yaş	25 ve altı	59	17,7
	26-32	169	50,6
	33-42	86	25,7
	43 ve üzeri	20	6,0
Toplam		334	100

Ankete katılanların büyük çoğunluğunu %50,6 ile 26-32 yaş aralığındadır. Bunu %25,7 ile 26-32 yaş aralığı takip etmektedir.

Tablo 7.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Cinsiyet).

		Frekans	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	163	48,8
	Erkek	171	51,2
	Toplam	334	100

Ankete katılanların %48,8’ u (163 kişi) kadın, geriye kalan %51,2’ si (171 kişi) erkektir.

Tablo 7.3 Katılımcıların Demografik Özellikleri (Medeni Durum).

		Frekans	Yüzde %
Medeni Durum	Bekar	192	57,5
	Evli	142	42,5
	Toplam	339	100

Ankete katılanların %57,4’ ü (192 kişi) bekar, geriye kalan %42,5’ sı (142,5 kişi) evlidir.

Tablo 7.4 Katılımcıların Demografik Özellikleri (Eğitim Durumu).

		Frekans	Yüzde %
Eğitim Durumu	Lise	29	8,7
	Ön lisans	38	11,4
	Lisans	184	55,1
	Yüksek Lisans	78	23,4
	Doktora	5	1,5
	Toplam	334	100

Ankete katılanların %8,7’ si (29 kişi) lise, %11,4’ü (38 kişi) ön lisans, %55,1 ‘ i (184 kişi) lisans, %23,4’ü (78 kişi) yüksek lisans, %1,5’i (5 kişi) ise doktora bölümü mezunudur.

Tablo 7.5 Katılımcıların Demografik Özellikleri (Çalışma Süresi).

		Frekans	Yüzde %
Çalışılan Süre	1 yıldan az	26	7,8
	1-5 yıl	118	35,3
	6-10 yıl	92	27,5
	11-15 yıl	48	14,4
	15 yıldan fazla	50	15,0
	Toplam	334	100

Ankete katılanlarda en büyük çalışılan süre olarak %35 ile 1-5 yıl göze çarpmaktadır. Bu orana en yakın olarak %27,5 ile 6-10 yıl bulunmaktadır. Dolayısıyla aslında sektörel olarak bakıldığında çalışılan süre açısından en fazla 6-15 yıl aralığında çalışanların yer aldığı görülmektedir.

Tablo 7.6 Katılımcıların Demografik Özellikleri (Unvan).

		Frekans	Yüzde %
Unvan	Yönetici	112	33,5
	Uzman	122	36,5
	Uzman yardımcısı	24	7,2
	Asistan	8	2,4
	Diğer	68	20,4
Toplam		334	100

Ankete katılanların %33,5'i (112 kişi) yönetici, %36,6'sı (122 kişi) uzman, %7,2'si (24 kişi) uzman yardımcısı, %2,4'ü (8 kişi) asistan ve geriye kalan %20,4'ü ise (68 kişi) diğer unvanlı kişileri oluşturmaktadır.

Tablo 7.7 Katılımcıların Demografik Özellikleri (Çalıştığınız Bölüm).

		Frekans	Yüzde %
Çalışılan Bölüm	Üretim-Planlama	22	6,6
	Tedarik-Satın Alma	45	13,5
	Finans-Muhasebe	41	12,3
	İnsan Kaynakları	20	6,0
	Diğer	206	61,7
Toplam		334	100

Ankete katılanların %6,6'sını (22 kişi) üretim-planlamada, %13,5'ini (45 kişi) tedarik-satın alma, %12,3'ünü (41 kişi) finans-muhasebe, %6,0'ını (20 kişi) insan kaynakları ve %61,7'sini (206 kişi) diğer unvanlı olarak çalışmaktadır.

7.3.2. Faktör Analizi

Tablo 7.8'de verilen faktör analizine uygunluğunu gösteren KMO ve Bartlett test sonuçları görülmektedir. Tablodan da görüleceği üzere elde edilen verilen analiz için uygundur.

Tablo 1.8 KMO and Bartlett's Test.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,911
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5611,453
	df	300
	Sig.	,000

KMO and Bartlett's Testinden sonra değişkenleri ölçmek için oluşturulan ifadelerin yine kendilerine yüklenmelerini belirlemek amacıyla faktör testine tabi tutulmuştur. Analiz sonucu incelendiğinde modelde belirlenen ifadelerin kendi faktörlerine yüklendileri ve yine değişkenlerin ortaya koyulan modelde olduğu gibi beş faktör olarak ayrıldığı görölmektedir. Analiz sonucunda varyans % 65,064 olarak bulunmuştur. Tablo 7.9'da model değişkenlerine ait faktör sonuçları ve güvenilirlik katsayıları verilmiştir.

Tablo 7.9 Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları ve CrA Güvenirlik Katsayısı.

Örgütsel Öğrenme Yeteneği	Faktör Yüğü	CrA
İs_Güvencesizliği_1	,646	,927
İs_Güvencesizliği_2	,613	
İs_Güvencesizliği_4	,698	
İs_Güvencesizliği_5	,784	
İs_Güvencesizliği_6	,740	
İs_Güvencesizliği_7	,713	
İs_Güvencesizliği_8	,686	
Örgütsel Destek		
Lidere_guven_1	,794	,949
Lidere_guven_2	,769	
Lidere_guven_3	,790	
Lidere_guven_4	,780	
Lidere_guven_5	,760	
Lidere_guven_6	,572	
Stres		
Stres_1	,681	,920
Stres_2	,781	
Stres_3	,680	
Stres_4	,761	
Stres_5	,777	
Stres_6	,841	
Stres_7	,719	
İşten Ayrılma Niyeti		
İsten_Ayrılma_Niyeti_1	,691	,886
İsten_Ayrılma_Niyeti_2	,716	
İsten_Ayrılma_Niyeti_3	,803	
İsten_Ayrılma_Niyeti_4	,801	
İsten_Ayrılma_Niyeti_5	,711	
Açıklanan Toplam Varyans % 65,064		

Yapılan faktör analizi sonucunda, iş güvencesizliğinin 3. Sorusu kendi faktörlerine yüklenmediği için bundan sonra yapılacak analizlere dâhil edilmemiştir.

7.3.3. Korelasyon Analizi

Tablo 7.10’da iş güvencesizliği, lidere güven, iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin ortalama ve standart sapma katsayıları yer almaktadır. Tablodan da

görülebileceği üzere, değişkenler arasında anlamlı ilişkiler mevcut olup bu ilişkileri negatif ve pozitif yönlüdür. Tablodaki yer alan iş güvencesizliği ile lidere güven arasında negatif, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile pozitif bir ilişki gözlenirken, lidere güven ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki ve iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında da pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 7.10 Korelasyon katsayıları, SS Sonuçları.

	Ort	SS	1	2	3	4
1. İş Güvencesizliği	2,3896	,86746	1			
2. Lidere Güven	3,3673	,68713	-,317**	1		
3. İş Stresi	2,6689	,54881	,401**	-,139**	1	
4. İşten Ayrılma Niyeti	2,6938	,99642	,521**	-,326**	0,427**	1

*p<0.01

7.3.4. Hipotez Testleri

Araştırma da iki adet regresyon modeli kurulmuştur. Birinci modelde çalışanların iş güvencesizliği algısının, iş stresi olan etkisinde, lidere duyulan güven aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Bu amaçla yapılan regresyon analiz sonuçları Tablo 7.11’de verilmiştir.

Tablo incelendiğinde, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde bir etkisinin olduğu görülmektedir (a yolu). Bu etki ters yönlü bir etki. Güvencesizlik arttıkça lidere güven azalmaktadır. İkinci önemli nokta, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisinin (direct effect) anlamlı çıkmasıdır. Bu etki pozitif yönlüdür. Bağımsız değişkendeki artışlar bağımlı değişkeni de arttırmaktadır. Bir diğer nokta ise, bağımsız değişken ile aracı değişkenin birlikte modele dahil edilmesi sonucunda bir önceki aşamadaki doğrudan etkinin azalması veya ortadan kalkması durumunun incelenmesidir. Tablo incelendiğinde, standardize olmayan katsayı 0,599 (std. katsayı 0,522) iken, bağımsız değişkenle aracı değişkenin birlikte modele dahil edildiği durumda bu etki 0,534’e (std. katsayı 0,464) düşmektedir. Bu durum kısmi aracı etkinin varlığına işaret etmektedir.

Baron ve Kenny’de önemli olan bir diğer yol olan “b” yolu, Hayes’in yönteminde çok önemli değildir. Yani aracı değişken ile bağımlı değişken arasında bir

ilişkin var olmaması, aracı etkinin var olmadığını göstermez. Ancak, tablo incelendiğinde model 3'te bu etkinin de var olduğu gözükmemektedir.

Son olarak tabloda, dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığının da analiz edilmesi gerekir. Dolaylı etkinin varlığı LLCI ve ULCI aralığına bakılarak anlaşılmaktadır. LLCI ve ULCI değerlerinin işaretinin aynı yönlü olması gerekir (-,- veya +,+). Yani iki değerin arasında Sıfır (0) olmamalıdır. Tablo incelendiğinde, LLCI ve ULCI sınırlarının istenilen şekilde olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, güvencesizliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin bir kısmı lidere güven üzerinden olmaktadır.

Tablo 7.11 İş Güvencesizliğinin, İş Stresi Üzerindeki Dolaylı Etkisi.

Aşamalar (Regresyon Modelleri)	Değişkenler	Katsayı (Std. Coefficient)	Anlamlılık (P)	Bootstrapping		Model Değerleri
				LLCI	ULCI	
a yolu (Model 1)	Güvencesizlik → Lidere Güven	-0,251 (-0,317)	0,001	-0,332	-0,170	R2= 0,101 F= 37,084 P= 0,001
c yolu (Model 2)	Güvencesizlik →Stres	0,599 (0,522)	0,001	0,493	,705	R2= 0,272 F= 123,831 P= 0,001
c1 yolu (Model 3)	Güvencesizlik → Stres	0,534 (0,464)	0,001	0,424	0,643	R2= 0,301 F= 71,110 P= 0,001
	Lidere Güven → Stres	-0,260 (-0,179)	0,001	-0,398	-0,122	
	Etki (Effect)	Bootstrapping Std Hata	Bootstrapping LLCI	Bootstrapping ULCI		
Dolaylı Etki	0,652	0,0276	0,0211	0,1282		

İkinci modelde çalışanların iş güvencesizliği algısının, işten ayrılma niyetine olan etkisinde, lidere duyulan güven aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 7.12 incelendiğinde, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde bir etkisinin olduğu görülmektedir (a yolu). Bu etki ters yönlü bir etki. Güvencesizlik arttıkça lidere güven azalmaktadır. İkinci önemli nokta, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisinin (direct effect) anlamlı çıkmasıdır. Bu etki pozitif yönlüdür. Bağımsız değişkendeki artışlar bağımlı değişkeni de arttırmaktadır. Bir diğer nokta ise, bağımsız değişken ile aracı değişkenin birlikte modele dahil edilmesi sonucunda bir önceki aşamadaki doğrudan etkinin azalması veya ortadan kalkması durumunun incelenmesidir. Tablo incelendiğinde, standardize olmayan katsayı 0,632 (std. katsayı

0,499) iken, bağımsız değişkenle aracı değişkenin birlikte modele dahil edildiği durumda bu etki 0,522'e (std. katsayı 0,409) düşmektedir. Bu durum kısmi aracı etkinin varlığına işaret etmektedir.

Son olarak, dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığının da analiz edilmesi gerekir. Tablo incelendiğinde, LLCI ve ULCI sınırlarının istenilen şekilde olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, Güvencesizliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin bir kısmı lidere güven üzerinden olmaktadır.

Tablo 7.12 İş Güvencesizliğinin, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Dolaylı Etkisi.

Aşamalar (Regresyon Modelleri)	Değişkenler	Katsayı (Std.Coefficient)	Anlamlılık (P)	Bootstrapping		Model Değerleri
				LLCI	ULCI	
a yolu (Model 1)	Güvencesizlik → Lidere Güven	0,251 (-0,317)	0,001	-0,332	-0,170	R ² = 0,101 F= 37,084 P= 0,001
c yolu (Model 2)	Güvencesizlik → İAN	0,636 (0,499)	0,001	0,516	,755	R ² = 0,249 F= 109,892 P= 0,001
c' yolu (Model 3)	Güvencesizlik → İAN	0,522 (0,409)	0,001	0,402	0,642	R ² = 0,320 F= 77,970 P= 0,001
	Lidere Güven → İAN	-0,454 (-0,282)	0,001	-0,605	-0,303	
	Etki (Effect)	Bootstrapping Std Hata		Bootstrapping LLCI		Bootstrapping ULCI
Dolaylı Etki	0,652	0,0276		0,0211		0,1282

7.3.5. Bulguların Değerlendirilmesi

Yapılan çalışmada algılanan iş güvencesizliğinin, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisinde liderin aracı rolü arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Araştırma sonucunda ortaya koyulan birinci modelinde iş güvencesizliği ile iş stresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bulunan bu sonuç literatür ile uyumludur (Sharma, 2016; De Witte et al, 2010; Vander Elst et al, 2014; Probst et. al., 2018; Rohman, 2018; Safaria et al, 2010; Putri and Ariyanto, 2023). Yine araştırmada lidere güven ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu sonuçta literatürle uyumludur (Manoppo, 2020; Bitmiş ve Ergeneli (2011; Lawrence and Kacmar, 2012; Turunç ve Avcı, 2015). Son olarak ilk modelde iş güvencesizliğinin iş stresi üzerinde lidere duyulan güvenin aracı etkisine bakılmıştır.

Bulunan sonuçta iş güvencesizliğinin iş stresine olan etkisinde lidere duyulan güven aracı rol üstlendiğini göstermektedir. Oluşturulan bu modelde yer alan tüm değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu göz çarpmakta olup lidere güvenin aracılık rolü yapabileceğine ilişkin bir sonuç verebileceği düşünülmektedir. Literatürde bu konuda bir çalışmaya rastlanmaması nedeniyle, araştırma ile ulaşılabacak sonuçların, iş güvencesizliğinin iş stresine etkisinde lidere olan güvenin aracılık rolünün araştırılması önemli bir katkı yapacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda ortaya koyulan ikinci modelinde iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bulunan bu sonuç literatür ile uyumludur (Griffeth et al, 2000; Arnold and Feldman, 1982; Ashford et al., 1989; Poyraz ve Kama, 2008; Dığın ve Ünsar, 2010; Ilgaz Yıldırım ve Yirik, 2014; Karacaoğlu, 2015; Köse vd., 2019; Sora et al, 2010a; Sora et al, 2010b; Rosenblatt et al., 1999; Chirumbolo and Hellgren, 2003; Ameen et al., 1995; Sverke et al., 2002; Jiménez et al., 2017; Günelan, 2019; Eryeşil, 2021; Lee and Jeong, 2017). Yine araştırmada lidere güven ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu sonuçta literatürle uyumludur (Altuntaş vd., 2020; Barron ve West, 2005; Kim ve Barak, 2015; Canipe, 2006; Podsakoff et al, 1990; Karakus vd., 2014; Erbaşı, 2019; Türesin Tetik, 2020). Son olarak ikinci modelde iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde lidere duyulan güvenin aracı etkisine bakılmıştır. Bulunan sonuçta iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti etkisinde lidere duyulan güven aracı rol üstlendiğini göstermektedir. Oluşturulan bu modelde yer alan tüm değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu göze çarpmakta olup lidere güvenin aracılık rolü yapabileceğine ilişkin bir sonuç verebileceği düşünülmektedir. Literatürde bu konuda bir çalışmaya rastlanmaması nedeniyle, araştırma ile ulaşılabacak sonuçların, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine olan etkisinde lidere olan güvenin aracılık rolünün araştırılması önemli bir katkı yapacağı düşünülmektedir.

8. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada, çalışanların algıladığı iş güvencesizliğinin iş stresi ve işten ayrılma niyetinde etkisinde liderin aracı rolü incelenmiştir. Araştırmanın amacı, çalışma hayatındaki bireylerin algıladıkları iş güvencesizliğinin sebep ve sonuçları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, aynı zamanda iş stresinin ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi ve tüm bu bağlamların yanında liderin aracı rolünün etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Tüm değişkenlerin birbiri üzerindeki yapmış olduğu etkiler incelenmiştir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan süre, unvan, çalışılan bölüm gibi pek çok demografik özellikler ele alınarak tüm bu etkenlerin değişkenlere olan etkisi araştırılmıştır.

İş güvencesizliği, çalışanların gelecekte işlerini koruma konusunda hissettikleri belirsizlik ve endişedir. İş güvencesizliğinin artması, çalışanların işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu araştırmada bulunan sonuçlarla paralel olarak araştırmalar, iş güvencesizliği algısının artmasıyla çalışanların işten ayrılma niyetinin arttığını göstermiştir (De Cuyper et al., 2009; Probst et al., 2007). Ayrıca iş güvencesizliği, çalışanların stres düzeylerini artıran bir etken olabilir. Araştırmalar, iş güvencesizliğine maruz kalan çalışanların iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir (Cheng and Chan, 2008; Sverke et al., 2002).

Liderlerin çalışanlar üzerindeki etkisi ve liderlere duyulan güven, çalışma ortamında önemli bir rol oynar. Liderlerin güvenilirliği ve desteği, çalışanların işe olan bağlılığını artırabilir, işten ayrılma niyetini azaltabilir ve çalışanların iş stresi düzeylerini etkileyebilir. Liderlerin adil, açık ve şeffaf bir iletişim kurmaları, çalışanlara gelecekle ilgili bilgi vermeleri çalışanların güvenini kazanmada etkili olabilir. Liderlere duyulan güven, iş güvencesizliği algısının etkisini azaltarak çalışanların işten ayrılma niyetini hafifletebilir ve iş streslerini de azaltabilir.

Liderlere duyulan güven, çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarını etkileyebilir ve bu şekilde iş stresi ve işten ayrılma niyetini aracılık edebilir. Güvenilir liderlerin çalışanlarla etkili bir iletişim kurması ve destekleyici bir ortam sağlaması, çalışanların iş güvencesizliği algılarını azaltabilir, stres ve işten ayrılma niyetini dolaylı olarak azaltabilir. Özellikle liderlerin kriz dönemlerinde çalışanlarla empati kurmaları ve gelecek perspektiflerini paylaşmaları, iş güvencesizliği algısının yönetilmesinde etkili bir araç olabilir.

Çalışanların algıladığı iş güvencesizliği ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti, günümüzün dinamik iş ortamında önemli bir araştırma konusudur. Liderlere duyulan güvenin, iş güvencesizliği algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde önemli bir aracı rol oynadığı görülmektedir. Benzer şekilde, yine liderlere duyulan güvenin, iş güvencesizliği algısı ve iş stresi ilişkisinde önemli bir aracı rol oynadığı görülmektedir. Güvenilir liderlerin çalışanlara desteği ve iletişimi, iş güvencesizliği algısının etkisini azaltarak iş stresini ve işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkileyebilir. Bu nedenle, iş güvencesizliği ile iş stresi işten ayrılma niyeti yönetimi için liderlerin rolü ve liderlere duyulan güvenin önemi göz ardı edilmemelidir.

Bu araştırma ile aslında literatürde önceden var olan iş güvencesizliği iş stresi, iş güvencesizliği işten ayrılma niyeti, lidere duyulan güven iş stresi, lidere duyulan güven işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri tekrar test edilmiş ve literatürle uyumlu sonuçlar elde edilmiştir. Diğer bir etki ise literatürde kısmen çalışmalar olan iş güvencesizliği ve lidere duyulan güven arasındaki ilişkinin varlığıdır. Bu yönü ile literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın en önemli sonucu ise, aracı değişken rolüdür. Yaptığımız literatür taramaları sonucunda bilginiz dahilinde ortaya koyulan model literatürde henüz test edilmemiştir. Ortaya koyulan model ile lidere duyulan güvenin iş güvencesizliği ve stres ile iş güvencesizliği işten ayrılma niyeti arasında aracı rolü olduğunu ve dolayısıyla bu ilişkilerin lidere duyulan güven üzerinde gerçekleştiği sonucudur. Bu sonuç gerek araştırmacılara gerekse de uygulayıcılara önemli bir referans kaynağı olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışmamızın belirli sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle araştırma lojistik sektöründe çalışan beyaz yaka personellerinin katılımıyla toplanan verilerden oluşmaktadır. Sektör olarak lojistik sektöründeki çalışanlar incelenmiştir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı sektörler olabileceği gibi sadece meslek grupları (muhasabe, finans, satış pazarlama vb.) üzerinden çalışma yapılabilir. Bunun yanı sıra verile Kocaeli ilinde faaliyet gösteren firmalardan toplanmıştır. Dolayısıyla araştırmaya farklı şehir ya da bölgelerden kişileri dahil etmek sonucu daha da somut hale getirebilir.

Bu araştırmaya sadece dört değişken dahil etmiştir. Dolayısıyla araştırmaya işe tutkunluk, örgüte güven, örgütsel bağlılık ve bilgi yönetimi gibi farklı değişkenler eklenebilir veya çalışmanın modelinde işe tutkunluk aracı rol üstlenebilir. Bu yönüyle de gelecek araştırmalara yol gösterici rol oynayabilir. Ayrıca araştırmaya demografik değişkenlerin etkisi de incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Acaray, A., (2019), “Algılanan İş Güvencesizliğinin İş Performansına Etkisi: Örgütsel Destegin Düzenleyici Rolü”, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl:8 Sayı:16.
- Adır A., C., (2021), “Algılanan İş Güvencesizliği Ve İşe Adanmışlığın Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi”, *Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi*.
- Afşar L., (2013), “Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı*.
- Karakoç Akay, G., (2021), ” Algılanan İş Güvencesizliğinin, İş Motivasyonu ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi” *Yüksek Lisans Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi*.
- Akgunduz, Y., & Cin, F. M. (2015). “Job embeddedness as a moderator of the effect of manager trust and distributive justice on turnover intentions.” *Anatolia*, 26(4): 549 – 562.
- Akgunduz, Y., Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *Int. J. Hosp. Manag.* 68, 41–49.
- Aktuğ M., (2016), “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi”, *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi*.
- Akyürek M, İ., (2020), “İnovasyon ve Liderlik”, *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, Cilt 3, Sayı 1, s 15-24.
- Albrecht, S. L., & Travaglione, T. (2003). Trust in public sector senior management. *International Journal of Human Resource Management*, 14 (2), 1-17.
- Alkaya, S., (2015). “İş Güvencesi Memnuniyeti Ve Çeşitli Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Lojistik Regresyon Analizi İle İncelenmesi” *Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi*.
- Alkaya, S., Ehtiyar V, R., (2021), “İş Güvencesi Memnuniyeti ve Çeşitli Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Lojistik Regresyon Analizi İle İncelenmesi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 1970-1984
- Altan S., (2018), “Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar”, *Stratejik ve Sosyal Araştırma Dergisi*, Volume 2 Issue 3, November 2018.
- Altuntaş, G., Akca, M., ve Dönmez Polat, D., (2020), “Yöneticiye Duyulan Güven ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Lider – Üye Etkileşiminin Rolü , *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(7), 87-114.
- Alzayed M., Murshid M, A., (2022), “Factors Influencing Employees’ Intention to Leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait”, *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.9, No.12, 2017.
- Ameen, E. C., Jackson, C., & Strawser, J. R. (1995). An empirical investigation of the antecedents and consequences of job insecurity on the turnover intentions of academic accountants, *Issues in Accounting Education*, 10, 65–83.

Andreani F., Petrik A., (2016), "Employee Performance As The Impact Of Transformational Leadership And Job Satisfaction In Pt Anugerah Baru Denpasar", JMK, VOL. 18, NO. 1, MARET 2016, 25–32 DOI: 10.9744/jmk.18.1.25–32 ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online.

Arijanto, A.; Marlita, D.; Suroso, A.; Purnomo, R. (2020). How is the effect of job insecurity, work stress, and the work environment on turnover intention: A case study at the Company of Supplier Security System in Indonesia. In Proceedings of the 4th International Conference on Management, Economics and Business, Jakarta, Indonesia, 26–27 June 2019.

Arnold, S.J. and Feldman D.C. (1982). A Multivariate Analysis of The Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360.

Ashford, S., Lee, C. and Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity. A TheoryBased Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.

Ashforth, B. E., and Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.

Aslan A., (2023), "Covid-19 Risk Algısı ve İş Stresi Arasındaki İlişkide İş Güvencesizliği ve İş-Yaşam Kalitesinin Seri Çoklu Aracılık Etkisi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (1), 685-703.

Aslan Ş., Özata M., (2009), "Lider-Üye Etkileşiminin (Lmx) Yöneticiye Duyulan Güven Düzeyine Etkisi", *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 9 Sayı: 17, 94- 116

Atalay E., Doğan A., (2020), "Mobbingin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Depresyonun Aracı Rolünün İncelenmesi" *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2020 8(6) 1729–1741

Avcı S., (2018), "İş Stresi ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişki: Sosyal Çalışma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı, Uludağ Üniversitesi

Aydın G., Bozkurt S., (2022), "Research on the Role of Self-Efficacy in the Effect of Workplace Envy on Intention to Quit", *Istanbul Business Research*, 51(2), 627-642, DOI: 10.26650/ibr.2022.51.1062932.

Aykanat Z., Öztürk M., (2022), "İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme üzerindeki etkisi". *Ardahan Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(2), 148-157.

Bahar B., (2019), "Sosyal Öğrenme Kuramı ve Sosyal Değişim Kuramı Perspektifinden Etik Liderlik", *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi* 2019 8(16) 237–242

Balz A., Schuller K., (2021), "Economic and industrial democracy", 42(1), 142-159.

Barling, J.; Kelloway, E.K. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Med.* 12, 253–259.

Barron, D. & West, E. (2005). Leaving nursing: An event-history analysis of nurses' careers. *Journal of Health Services Research And Policy*, 10(3), 150–157.

Başak E., Ekmekci E., Bayram Y., Bas Y., (2013), "Analysis of Factors That Affect the Intention to Leave of White-collar Employees in Turkey Using Structural Equation

Modelling”, Proceedings of the World Congress on Engineering and Computer Science 2013 Vol II WCECS 2013, 23-25 October, 2013, San Francisco, USA

Batmunkh M., (2011), “Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı.

Bayar H., T, Öztürk M., (2017), “İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2017, C.22, S.2, s.525-546.

Bayır O., Aslan E, Ş., (2019), “Siyasal Lidere Duyulan Güven Bağlamında Seçmen Davranışı Üzerine Bir Araştırma”, Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 869-901.

Berglund, T. Furaker, B. And Vulkan, P. (2014). Is job insecurity compensated for by employment and income security? Econ. Ind. Democr. 35, 165–184.

Bitmiş, M.G. and Ergeneli, A. (2011). Contingency Approach To Strategic Management a Test of the Mediating Effect of Leader Member Exchange on the Relationship Between Psychological Empowerment and Job Satisfaction. In 21st Century (Vol. 5). Vol. 5. Global Strategic Management.

Boser U. (2018). The Leap: The Science of Trust and Why it Matters. New York, NY: AmazonPublishing.

Bozkurt L., (2023), “Personel Güçlendirmenin Süreç Yeniliğine Etkisinde İş Gücü Performansı ve Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü: Yerel Yönetimlerde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Küçük Aydın., Günaydın C., (2021), “Lider ile Örgüt Düzeyindeki Güven Duygusunun Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi: Değişime Direncin Rolü”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 17, Sayı 2, 2021

Canipe, J. S. (2006). Relationships Among Trust, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Turnover Intentions, Doktora Tezi, San Diego: Alliant International University.

Ceylan, A., Türkyılmaz, H., (2021), “Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık İlişkisi”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 14 Sayı: 77 Nisan 2021.

Ceylan Esen, K., (2018). “İş Güvencesizliği ve Başa Çıkma Stratejilerinin Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi” Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi.

Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. Applied Psychology, 57(2), 272-303.

Chirumbolo, A., Hellgren, J.(2003). “Individual and organizational consequences of job insecurity: A European Study”, Economic and Industrial Democracy, Vol.24, No.2, 217-240.

Chirumbolo A., Urbini F., Callea A., Talamo A.,(2017), “The Impact of Qualitative Job Insecurity on Identification with the Organization: The Moderating Role of Overall Organizational Justice”, Swiss Journal of Psychology (2017), 76 (3), 117–123 DOI 10.1024/1421-0185/a000197

Chung, H. and Mau, S., (2014), "Subjective Insecurity And The Role Of Institutions", *Journal Of European Social Policy*, 24 (4): 303-318

Connell, J., Ferres, N., & Travaglione, T. (2003). "Engendering trust in manager – subordinate relationships: Predictors and outcomes." *Personnel Review*, 32(5): 569 – 587.

Coşkun, S. (2018), "Stres Kaynakları, Duyguşal Zekâ ve Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişkiler", *Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi*.

Cunningham, B.J., and Macgregor, J. N. (2000), Trust and the Design of Work Complementary Constructs in Satisfaction and Performance, *Human Relations* 53(12):1575-1591.

Çakır Ö., (2007), "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği", (<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2576090>).

Çalışkan A., (2021), "Örgütsel Güven, Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi", 2(1): 42-59.

Çankaya M., (2020), "Hastane çalışanlarındaki iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi", *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 121. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1389>

Çetin Aydın, G., Aytaç S., Şanlı Y., (2021), "İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma", *journal of Social Policy Conferences*, 80, 1-35. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000011>

Davis K., (1988), "İşletmede İnsan Davranışı", 5. Baskıdan Çeviri, (Çev. Kemal Tosun, Tomris Somay, Fulya Aykar, Can Baysal, Ömer Sadullah ve Semra Yalçın), 3.Baskı, İstanbul.

Davis, J., Schoorman, D., Mayer, R., & Tan, T. H. (2000). The trusted general manager and business unit performance: Empirical evidence of competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 21, 563-576.

De Angelis M, Mazzetti G., and Guglielmi, D. (2021). "Job Insecurity and Job Performance: A Serial Mediated Relationship and the Buffering Effect of Organizational Justice". *Frontiers Psychology*, 12:694057. doi: 10.3389/fpsyg.2021.694057

De Cuyper, N., De Witte, H., & Elst, T. V. (2009). Job Insecurity, Extrinsic and Intrinsic Job Satisfaction and Well-being: The Moderating Role of Need for Closure. *Work & Stress*, 23(3), 313-329.

De Witte H., De Cuyper N., Handaja Y., Sverke M., Näswall K., Hellgren J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: a test in Belgian banks. *Int. Stud. Manag. Organ.* 40 40–56. 10.2753.

De Witte, H., Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N. & Schreurs, B. (2011). Linking Job Insecurity to well-being and Organizational Attitudes in Belgian Workers: The Role of Security Expectations and Fairness, 64 *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 1866-1886.

Demircan N., Ceylan A., (2003), "Örgütsel Güven Kavram: Nedenleri ve Sonuçları", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Celal Bayar Üniversitesi, Cilt: 10 Sayı:2 S.s 140-150*.

Demirci B., Seçilmiş C., (2020), “Restoran İşletmelerinde Rol Stresi ve Lider-Üye Etkileşiminin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 31, Sayı 3, 228-238.

Demirkıran M., Erdem R., (2014), “Personel Devrinin Nedenlerine İlişkin Geliştirilen Modellerin İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Y.2014, C.19, S.3, s.289-311.

Dıgın, Ö. & Unsar, S. (2010). Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 133-145.

Dalgıç A., (2020), “İş Güvencesizliği Algısının İş Yaşam Kalitesine Etkisinde İyimserlik ve Kötümserlik Özelliklerinin Aracılık Rolü: Seyahat Acentesi Çalışanları Örneği, *Turizm ve Gastronomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt 8, Sayı 3.

Dıgın, Ö. ve Ünsar, S. (2010). Çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri ve iş güvencesinden memnuniyetin organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (26), 133-145.

Dina Amalia, M.S. and Bambang Wahyudiono, N.N. (2020) Self-Esteem: The Levels of Religiosity in Job Insecurity and Stress in Government Company. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 120. 302-310.

Dirks, K. T., Ferrin, D. L., (2002), Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87, 611-628.

Ela-Pelenk S., Acaray A., (2022). Rol Çatışmasının Duygusal İş Güvencesizliğine Etkisinde Öz Kontrolün Düzenleyici Rolü, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 13, Sayı 36.

Erbaşı, A. (2019). Performans Değerlendirme Hatalarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetleri ve Yöneticilerine Güvenleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(1): 223–241.

Erdoğan T., Ünsar S., Süt N., (2009), “Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Y.2009, C.14, S.2 s.447-461.

Erer B., Demirel E., (2018), “Modern Liderlik Yaklaşımlarına Genel Bir Bakış”, *Journal Of Institute Of Economic Development And Social Researches*, Vol:4 Issue:13.

Ergun, G.Z., Ozcelik Bozkurt, H.E., Arslan, E., Kendir, H., and Yayla, Ö. (2023) a Psychological capital as a moderator in the relationship between job insecurity, job stress, and hotel employees’ turnover intention during the Russia-Ukraine war, *International Journal of Hospitality Management*, 111, 103475.

Erkutlu H, V., Chafra J., (2006), “Relationship Between Leadership Power Bases And Job Stress Of Subordinates: Example From Boutique Hotels”, *Management Research News* Vol. 29 No. 5, 2006 pp. 285-297.

Erol G., Köroğlu A., (2013), “Liderlik Tarzları ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10 (3), 2013, 45-64.

Ertop D., (2019), "The Perceived Impact Of Ethical Leadership On Employees' Burnout Feeling And Intention To Quit", International Journal of Leadership Studies: Theory and Practice, August 2019 – Volume: 2 / Issue: 2 Page Range: 120- 140.

Ertürk, A. (2014), "Influences of HR practices, social exchange, and trust on turnover intentions of public it professionals", Public Personnel Management, Vol. 43 No. 1, pp. 140-175.

Eryeşil K., (2021), "Algılanan iş güvencesizliğinin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracılık rolü", İşletme araştırmaları dergisi, 13(1), 639-650.

Etyemez, S., (2016). "İş Güvencesizliğinin İşte Var Olamama Sorununa Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma" Doktora Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.

Fiedler, Fred E. (1972). How Do You Make Leaders More Effective? New Answers To An Old Puzzle. Organizational Dynamics, 1(2), 3–18.

Gaunt, R., Benjamin, O. (2007). Job insecurity, Stress and Gende, The moderating role of gender ideology, Community, Work and Family Vol. 10, No. 3.

Gazeloğlu C., Erkılıç E., Aytekin E., (2019), "Determination Of The Effect Of Employees' Trust Perceptions In A Manager On Their Organizational Identification Behavior: An Application On Hotel Employees", Journal Of Tourism Intelligence And Smartness, Year (Yıl): 2019 Volume (Cilt): 2 Issue (Sayı): 2 Pages (Sayfa): 86/109

Genç E., (2020), "Yöneticilerin İş Ortamında Birbirlerine Duydukları Güvenin Bireysel Performanslarına Etkisinin İncelenmesi", Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 4, Sayı 2, S.s 344-352.

Gezegen S., (2010), "İş Güvencesizliği Algısı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Bir Mobilya İşletmesinde Alan Araştırması", Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi.

Gillespie N, A., Mann L., (2004), "Transformational leadership and shared values: the building blocks of trust", Journal of Managerial Psychology, Vol. 19 No. 6, 2004 pp. 588-607

Gillespie, N.A.; Walsh, M.; Winefield, A.H.; Dua, J.; Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences, and moderators of stress. Work Stress, 15, 53–72.

Girgin S., (2016), "Yöneticiye Duyulan Güven ile Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.

Gökçe Y., (2016), "Yöneticiye Duyulan Güven ile Çalışma Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.

Gökgöz H., Altuğ N., (2014), "Örgütsel Stresin Öğretim Elemanlarının Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Ege Akademik Bakış, Cilt: 14, Sayı: 4, ss. 519-530

Göksel A., Tomruk Z., (2016), “Akademisyenlerde Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışların İlişkisi”, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 315-345.

Greenhalgh, L., Z, Rosenblatt., (1984), “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity.” Academy of Management Review 9: 438–448

Griffeth, R.W., Hom, P.W. and Gaertner, S. (2000). A Meta- Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover:Update, Moderator Tests, and Research Implications for The Next Millennium. Journal of Management, 26, 463–488.

Guest, D. E. (2004). The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. Applied Psychology: An international review, 53, 541-555.

Guinot J., Chiva R., Mallen F., (2014), “Organizational Trust And Performance: Is Organizational Learning Capability A Missing Link?”, Journal of Management & Organization / Volume 19 / Issue 05 / September 2013, pp 559 - 582 DOI: 10.1017/jmo.2014.3, Published online: 21 May 2014.

Güllüce, A., Kaygın E., Zengin Y., Sağbaş M., Karabal C. (2019). Stratejik Liderlik Anlayışının Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: İstanbul İli Örneği. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi 2019, Cilt 5, Sayı 7.

Günelan, M., (2019), “İş Güvencesizliğinin Örgütsel Algılar, Ayrılma Niyeti Ve Performansa Etkileri Üzerine Bir Literatür İncelemesi”, International Review Of Economics And Management, 7(2), 105-122.

Güngör D., (2019), “İnsan Kaynakları Departmanı Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.

Hawley K. (2012). Trust: A Very Short Introduction. Oxford: Oxford University Press.

Hopkins, S. M., & Weathington, B. L. (2006). “The relationships between justice perceptions, trust, and employee attitudes in a downsized organization.” The Journal of Psychology, 140(5): 477 – 498.

İlgaz Yıldırım, B. ve Yirik, Ş. (2014). İşgörenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6, 123-140.

İlkım Şimşek N., Derin N., (2018), “Algılanan İş Güvencesizliği, İş Tatmini ve Birey-Örgüt Uyum Kavramları Arasındaki İlişkiler”, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt 18, Sayı 36.

International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net Volume 12, Issue 6, 2020

Ironson, G. H. (1992). Job stress and health. In Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance. C. J. Cranny, P. C. Smith, and E. F. Stone, (Eds), 219–239. New York: Lexington Books.

Buitendach, J.H. De Witte H. (2005). “Job İnsecurity, Extrinsic And İntrinsic Job Satisfaction And Affective Organisational Commitment Of Maintenance Workers İn A Parastatal”, S. Afr.J. Bus.Manage.2005,36(2)

Jiménez, P., Milfelner, B., Šarotar Žižek, S., & Dunkl, A. (2017). Moderating Effects between Job Insecurity and Intention to Quit in Samples of Slovene and Austrian Workers, *Naše gospodarstvo/Our Economy*, 63(1), 27–37. Doi: 10.1515/ngoe-2017-0003.

Joy A, J., Kumar G., (2018), “Impact of job Stress on Employee Performance: A Study of Software Professionals in Kerala”, *International Journal of Research and Analytical Reviews*, Volume 5, Issue 4

Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13- 21

Karakus, M., Toprak, M., & Gурpinar, M. (2014). Structural Equation Modelling on the Relationships between Teachers’ Trust in Manager, Commitment to Manager, Satisfaction with Manager and Intent to Leave. *Croatian Journal of Education-Hrvatski Casopis Za Odgoj I Obrazovanje*, 16(1): 165–189.

Karmacharya S., (2022), “Factors Influencing The Intention To Leave Among Employees In It Organizations In Nepal”, *Master Of Business Administration, At The School Of Management Faculty Of Management Tribhuvan University, Kirtipur*.

Kaya M. F., Alım M., (2015), “Coğrafya Öğretmenlerinin Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma”, *Doğu Coğrafya Dergisi* 2015, Cilt 20, Sayı 34, 171–186, <https://doi.org/10.17295/dcd.28768>.

Kesen M, Dinçer M., (2021), “Yıkıcı Liderliğin Algılanan Stres ve İşten Ayrılmaya Etkisi: Kurumlarından İstifa Eden Jandarma Personeli Üzerine Bir Araştırma”, *Akdeniz İİBF Dergisi* 2021, 21 (2) 210-225.

Keser A., Dursun S., (2017), “Algılanan İş Güvencesizliğinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Araştırılması”, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji Ve Politika Dergisi*, Cilt 13, Sayı 1, S. 1-14.

Kırkpınar S., İşcan Ö, F., (2018), “Liderlik Tarzlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2018; 21(1): 65-85

Kim, A. & Barak, M. E. M. (2015). The mediating roles of leader–member exchange and perceived organizational support in the role stress–turnover intention relationship among child welfare workers: A longitudinal analysis. *Children and Youth Services Review*, (52), 135–143.

Kim, M.-J.; Kim, B.-J. (2020). The Performance Implications of Job Insecurity: The Sequential Mediating Effect of Job Stress and Organizational Commitment, and the Buffering Role of Ethical Leadership. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 7837.

Kirt B., (2022), “A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Stresi Ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*.

Ko, C.-H., (2020), “Exploring Hotel Employee’s Work Stress by Individual Characteristics”, *Open Access Library Journal*, 7: e6023. <https://doi.org/10.4236/oalib.1106023>.

Koç H., Yazıcıoğlu İ., (2011), “Yöneticiye Duyulan Güven ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1) 2011, 46-57.

Koçak Ö, E., Yener S., (2019), “Lidere Güven Algısının İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Rahatlık Algısının Aracı Rolü”, Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 26, Sayı: 3.

Köse E., Özkoç, A. G. ve Bekci, İ. (2019). İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 9(2), 396-409.

Krot, K. and Lewicka, D. (2012) ‘The Importance of Trust In Manager Employee Relationships Startery Podlaskiej Gospodarki View Project The Importance of Trust in Manager-Employee Relationships’, International Journal of Electronic Business Management, 10(3), pp. 224–233.

Küçüköğlu, İ., ve Adıgüzel, Z. (2019), Çalışanların Stres Algılarının ve İş Güvencesizliği Düşüncelerinin Örgütlerde Yaratıkları Etkilerin İncelenmesi, Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi (İŞFAD), 1(1), 27-51.

Lawrence, E. and Kacmar, K. (2012), “Leader-member exchange and stress: the mediating role of job involvement and role conflict”, Journal of Behavioral and Applied Management, Vol. 14 No. 1, pp. 39-52.

Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. Social Behavior and Personality, 45(4), 529–536.

Lewis D., Weigert A., (1985), “Trust as a Social Reality”, Social Forces Volume 63:4, 967-985.

Lewicka, Dagmara, Aldona Glinska-Newes, Donna L. Morrow, Joanna Gorka .2018. “The Effect of Job Characteristics on Employee Loyalty: The Mediation Role of Vertical Trust and Perceived Supervisory Support”, Marketing and Management of Innovations, 2: 168-185.

Li Q., (2016), “Responsibilities of Manager and Leader in Relation to the Reduction of Workplace Stress”, 3rd International Conference On Management Science And Management Innovation.

Lyons, J.B., and Schneider, T.R. (2009). The effect of leadership style on stress outcomes. The Leadership Quarterly, 20, 737-748.

Rohman, M.L. (2018). “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah,” Jurnal Penelitian,

Malak Akdağ Z., (2020), “Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi.

Manoppo V, P., (2020), “Transformational Leadership As A Factor That Decreases Turnover Intention: A Mediation Of Work Stress And Organizational Citizenship Behavior”, The TQM Journal Vol. 32 No. 6, 2020 Pp. 1395-1412.

Men, F. (2023), “Liderlik Tarzlarının Çalışanların İşe Tutulması Üzerindeki Etkisinde Duygusal Emelin Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, Toros Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yüksek Lisans Programı.

Mert E., (2023), "The Effect Of Covid-19 Fear On Quality Of Working Life Through Work Stress During The Pandemic Period: The Case Of Aırlıne Employees", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon (İngilizce) Bilim Dalı.

Michie S., (2002), "Causes And Management Of Stress At Work", Occup Environ Med 2002;59:67-72.

Mishra, J., & Morrissey, M. A. (1990). "Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers." Public Personnel Management, 19(4): 443 – 486.

Mobley, W.H. (1977), Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. Journal of Applied Psychology, 62(2), 237- 240.

Morçin S., Coşkun, B. (2020). "Liderle Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Önbüro Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, 4(3): 1908

Nanus, B. (1989). The Leader's Edge: The Seven Keys to Leadership in a Turbulent World, Chicago, IL. Contemporary Books.

Nyhan, R. C. (1999), "Increasing Affective Organizational Commitment in Public Organizations", Review of Public Personnel Management, 19, 58-70.

Obeng, A.F., Quansah, P.E., and Boakye, E. (2020). The Relationship between Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Morale and Psychological Strain. Management, 10(2): 35-45.

Otluoğlu, K. (2014). "Algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihine etkisi: Algılanan istihdam edilebilirliğin biçimlendirici değişken rolü". ODTÜ Gelişme Dergisi, 41, 25-41.

Otabek, A., Jens, E. and Alexandra, K. (2006). Employees' Trust in Managers in A Downsized Organization. (Unpublished Bachelor Dissertation) Department Of Business Administration & Economics, Kristianstad University, Sweden.

Önder Ç. ve Wasti, S. A. (2002). "İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi", Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi.

Örücü E., Bayramov S., (2022), "Örgütlerde İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler Olarak; Psikolojik Sözleşme İhlali ve Ücret Tatmini", Yönetim ve Ekonomi Araştırma Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 1, Ss: 47-67.

Özaman-Boya F., Demiral Y., (2006), İş Güvencesizliği ve Sağlık Araştırmaları, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 7(27), 45-48.

Özbek M, F., (2006), "Çalışma İlişkilerinde Güven: Yönetim Politikaları, Güven ve Bağlılık İlişkisi Konusunda Bir Türkiye ve Kırgızistan Uygulaması", Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yönetim Ve Çalışma Sosyolojisi Bilim Dalı.

Özgeldi M., Hamitoğlu E., (2019), "The Effects Of Organizational Trust On Turnover Intention", in Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice. DOI: 10.18371/fcaptp.v1i28.163925.

Öztürk Çiftçi D., (2022), "Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü", Journal of Yasar University, 2022, 17/65, 15-38.

Özdaşlı K., Yücel S., (2010), “Yöneticiye Bağlılıkta Yöneticiye Güvenin Etkisi: Yapısal Eşitlik Modeli ile Bir Analiz”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:11.

Pike, S. (2009). Destination brand positions of a competitive set of near-home destinations. *Tourism Management*. 30(6): 857-866.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H. and Fetter, R. (1990), “Transformational leader behaviors and their effects on followers’ trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behaviors”, *Leadership Quarterly*, 1, s:107–142.

Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvençesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.

Probst, T., Jiang, L., and Graso, M. (2016). Leader–Member Exchange: Moderating the Health and Safety Outcomes of Job Insecurity. *Journal of Safety Research* (56), p.47-56.

Probst T. M., Petitta L., Barbaranelli C., Lavaysse L. M. (2018). Moderating effects of contingent work on the relationship between job insecurity and employee safety. *Saf. Sci.* 106 285–293. 10.1016.

Probst, T. M., Stewart, S. M., Gruys, M. L., & Tierney, B. W. (2007). Productivity, Counterproductivity, and Counter-efficiency: Job Insecurity and the Restructuring of Jobs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 479-497.

Putri, W.A., and Ariyanto, E. (2023). The Effects of Job Insecurity on Turnover Intention of Stars Hotel Employee in DKI Jakarta: Mediating Role of Job Stress. *European Journal of Business and Management Research*. 8 (2). 71-77. |

Ramamurthi K., Vakilbashi A., Rashid S, Z, A., Mokhber M., Basiruddin R., (2016), “Impact of Job Stressors Factors on Employees’ Intention to Leave Mediated by Job Engagement and Dispositional Factors”, *International Review of Management and Marketing*, 2016, 6(3), 528-531.

Richter, A., Tavfelin, S. & Sverke, M. (2018). The Mediated Relationship of Leadership on Job Insecurity. *Scandinavian Journal of Work and Organizational*

Rosenblatt, Zehava; Talmud, Ilan; Ruvio, Ayalla. (1999). “A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197–217.

Rousseau, Denise M., Sitkin, Sim B., Burt, Ronald S., Camerer, C. (1998). “Not So Different After All: A Cross Discipline View of Trust”, *Academy of Management Review*, 23(3). 393-404.

Rost, J. (1991). Leaders and followers are the people in this relationship. Reprinted in JT Wren. *The leader’s companion: Insights on leadership through the ages*, 189-192.

Park, S.K. Rhee M.K. and Barak, M.M. (2016). “Job stress and Mental Health Among Nonregular Workers in Korea: What dimensions of job stress are associated with mental health,” *Journal Archives of Environmental & Occupational Health*, vol. 71.

Safaria, T., Othman, A.B., and Wahab, M. N. A. (2010). Religious Coping, Job Insecurity and Job Stress among Javanese Academic Staff: A Moderated Regression Analysis. *International Journal of Psychological Studies*. 2(2). 159-169.

Seçer B., (2011), “İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi”, İşGüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Dokuz Eylül Üniversitesi, 2011, Cilt 13, Sayı 4.

See-Kwong Goh & Brian Zhen-Jie, Low, (2014), International Journal of Business and Management, Vol. 9, No. 1, ISSN 1833-3850.

Sekban, B., (2019). “Pilotlarda İş Güvencesizliği Algısı ile Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişkide Sürekli Kaygının Rolü” Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi.

Selenko, E. Stiglbauer, B., Batinic, B. & Jodlbauer, S. (2012). On the Link between Job Insecurity and Turnover Intentions: Moderated Mediation by Work Involvement and Well-being, Journal of Occupational Health Psychology, 17, 354-364.

Selvi S S., Erdem Y., Kayar Y., (2014), “Örgütsel Stres Kaynakları ve Baş Etme Yolları: Tekirdağ Adliyesi Örneği”, Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 3, Sayı:6, 2014, 56-75.

Seyfullahoğulları Ç., (2018), “İşten Ayrılma Niyeti”,Türkmen Kitapevi, İstanbul.

Sharma, S. (2016). Job Insecurity and Stress – A Study of Private Insurance Player in Amritsar city. International Journal of Management and Applied Science, ISSN: 2394-7926.

Shin Y., Hur W, M., Rhee S, Y., (2023), “A Longitudinal Investigation of the Roles of Cognitive and Affective Job Insecurity Before and During the Pandemic”, European Journal Of Psychology Open, 1-10, <https://doi.org/10.1024/2673-8627/a000031>

Simons, T., & McLean Parks, J. (2001). Empty Words: The Impact of Perceived Managerial Integrity on Employees, Customers, and Profits. Working paper.

Sora, B.; Caballer, A.; Peiró, J.M. (2010a). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. Int. Labour Rev., 149, 59–72

Sora, B.; Caballer, A.; Peiró, J.M.; Silla, I.; Gracia, F.J. (2010b), Moderating influence of organizational justice on the relationship between job insecurity and its outcomes: A multilevel analysis. Econo. Ind. Democr. 31, 613–637.

Sora, B.; Höge, T.; Caballer, A.; Peiró, J.M. (2023). The Construct of Job Insecurity at Multiple Levels: Implications for Its Conceptualization and Theory Development. Int. J. Environ. Res. Public Health 2023, 20, 3052. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043052>

Sökmen, A., Yazıcıoğlu, İ. Ve Benk, O. (2021), “Araçsal liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü:Yiyecek-içecek çalışanları üzerine bir araştırma”, Journal Of Tourism And Gastronomy Studies, 9(3), 1836-1857.

Spence L, A., (2009), “Preferences For Leader Traits And Leadership Communication Styles Among Members Of Different Generational Cohorts”, Thesis, Gonzaga University.

Sverke M, Hellgren J (2002) The Nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. Applied Psychology: An International Review 51(1): 23-42.

Sverke M., Hellgren J., Naswall., (2006). Job insecurity: A literature review. Saltsa-Joint Programme for Working Life Research in Europe. Report no:1:2006

Sverke, M., Hellgren, J. & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.

Şahin, S., (2019), “The Effects Of Perceived Job Insecurity On Job Stress And Presenteeism” Master’s Thesis, The Republic Of Turkey Bahcesehir University.

Şeker E., Büyükyılmaz O., (2021), “KOBİ Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Çalışan Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13(4), 1-14.

Taş A., Özkara, Z., Aydınlatan., B. (2021), “Yönetici desteğinin ona duyulan duygusal güven üzerindeki etkisi: Bilişsel güvenin aracılık rolü”. *Journal of Yasar University*, 2021, 16/61, 147-169.

Taşkın F., Dilek R., (2010), “Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 2, Sayı 1, 2010 Issn: 1309 -8039 (Online).*

Tecimen M., (2020), “Yöneticiye Duyulan Güvenin İşe Adanmışlık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi”, *Doktora Tezi, Kırıkkale üniversitesi.*

Temizel G., (2022), “Otel İşletmelerinde Lider-Üye Etkileşimi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24 (42): 546-568.

Tenderis, A., Uzunçarşılı, Ü., (2022). “Toksik Liderliğin Örgütsel İtaat Aracılığıyla Üretkenlik Karşısı İş Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”. *KOSBED*, 2022, 44: 25- 53

Tokgöz E., Aytemiz Seymen O., (2013), “Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma”, *Balıkesir Üniversitesi, Öneri.C.10.S.39 Ocak.2013.61-76.*

Top, M., and Tekingunduz, S. (2018). The Effect of Organizational Justice and Trust on Job Stress in Hospital Organizations, *Journal of Nursing Scholarship*, 50:5, 558–566

Toprak B., (2022), “Sağlık Kurumlarında Kadın Çalışanların Cam Tavan Algı Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü”, *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.*

Tunçer P., (2011), “Örgütsel Değişim ve Liderlik”, *Sayıştay Dergisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sayı 80, 57-83.*

Turunç Ö., (2015), “İş Stresi- Kaytarma İlişkisinde Liderin Rolü Turizm Sektöründe Bir Araştırma”, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 1 (2) 2015, 142-159.

Turunç Ö., Avcı U., (2015), “Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İş Stresinin Aracılık Rolü”, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12 (1), 43-63.

Türesin Tetik, H. (2020). Lidere Duyulan Güvenin Ardılları Üzerine Ulusal Yazın Kapsamında Bir Meta-Analiz Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 2973-2984.

Umutlu S., Öztürk M., (2020), “İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2020, C.25, S.3, s.297-306

Uslu O., Şimşek A., (2020), “Çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluşun çalışanların iş performansına etkileri, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, 6-12.

Van Schalkwyk, S., Du Toit, D.H., Bothma, A.S., & Rothmann, S. (2010). Job insecurity, leadership empowerment behaviour, employee engagement and intention to leave in a petrochemical laboratory. SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur, 8(1), Art. #234, 7 pages. DOI: 10.4102/sajhrm.v8i1.234.

Vander Elst T., De Witte H., & De Cuyper N., (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. European Journal of Work and Organizational Psychology, 23(3), 364–380.

Vander Elst T., Richter A., Sverke M., Näswall K., De Cuyper N., De Witte H. (2014). Threat of losing valued job features: the role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. Work Stress 28 143–164. 10.1080.

Varışlı, N., (2019). “Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Ankara İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi.

Webster, L., & Hackett, R. L. (1999). Burnout and leadership in community mental health systems. Administration and Policy in Mental Health, 26(6), 387-399.

De Witte, H. (2005). “Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences”, SA Journal of Industrial Psychology. 31: 1- 6.

Wong, Carol A., Greta G. Cummings .2009. “The Influence of Authentic Leadership Behaviors on Trust and Work Outcomes of Health Care Staff”, Journal of Leadership Studies, 3(2): 6-23.

Yao, Z., Zhang, X., Liu, Z., Zhang, L., Luo, J.,(2020). Narcissistic leadership and voice behavior: the role of job stress, traditionality, and trust in leaders, Chinese Management Studies, 14(3), 543-563.

Yasım Y, K., Aksay K., (2016), “Yöneticiye Duyulan Güven ve Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisinin Kamu Çalışanları Örneğinde İncelenmesi”, International Blacksea Business Administration Symposium

Yaslıoğlu, M., Karagöller, A. Ö., and Baran, M. (2013). An Empirical Research on the Relationship between Job Insecurity, Job Related Stress and Job Satisfaction in Logistics Industry. Procedia - Social and Behavioral Sciences 99 (2013) 332 – 338.

Yavuz N., Doğan A., (2019), “İş Stresinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinin Esnek Çalışma Bağlamında Test Edilmesi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:18 Sayı:35 Bahar 2019/1 s.41-62.

Yeşil A., (2016), “Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme”, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 3.

Yıldırım G., (2019), “İşveren Markası ve Kariyer Çapasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Nicel Yöntem Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi.

Yılmaz F., (2018), “Mobbingin Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi.

Yılmazalp S., (2023), “İş Stresinin Tükenmişliğe ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bankacılık Sektörü Anamur-Bozyazı Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi.

Yolaç S., (2011), “Yöneticinin Algılanan Liderlik Tarzı ile Yöneticiye Duyulan Güven Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Rolü”, Öneri dergisi, Cilt 9, Sayı 36, 63-72.

Yolcu N., (2021), “Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Edirne İli Örneği” Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi.

Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. The leadership quarterly, 19, 708-722.

Yumuşak S., (2007),” İşgörende İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yönetim Bilimleri Dergisi (5: 1) 2007.

Selvi Yüce 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.

Yürür Ş., (2011), “Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 25, Sayı:1.

Polat M., (2009), “Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri Ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması”, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı.

Zengin, Y., ve Boran, O., (2019), “İş Güvencesizliğinin Gelecek Kaygısı ve Çalışan Performansına Etkisi: Bir Uygulama”, Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi, 2(10): 719-736.

Zincirkıran M., Çelik G, M., Ceylan A, K., Emhan A., (2015), “İş görenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma”, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt: 52, Sayı: 600. Ss: 59-71.

ÖZGEÇMİŞ

Nilay Demirci, ilkokul ve ortaokulu Gebze Gazi İlköğretim okulunda bitirmiştir. Liseyi Gebze Atatürk Lisesinde tamamlamıştır. 2015 yılında Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi işletme bölümünden mezun olmuştur. 2012’de Garanti Bankasında, 2014’te İşkur’da stajını tamamlamıştır. 2019 yılında başlamış olduğu Oplog Operasyonel Lojistik firmasında İnsan Kaynakları ve İdari İşler sorumlusu olarak görevine devam etmektedir.

EKLER

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, "Çalışanların Algıladığı İş Güvensizliğinin İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Lidere Duyulan Güvenin Aracı Rolü" konulu bir yüksek lisans tez çalışmasında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler, bilimsel amacı dışında "KESİNLİKLE KULLANILMAYACAK" tır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımızla...

Nilay DEMİRCİ
Y.Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Serhat ERAT
Danışman

Yaşınız: a) 25 ve altı b) 26-32 c) 33-42 d) 43 ve üzeri
Cinsiyetiniz: a) Kadın b) Erkek
Medeni Durum: a) Evli b) Bekâr
Eğitim: a) Lisans d) Yüksek Lisans e) Doktora
Çalışma Süreniz: a) 1 yıldan az b) 1-5 yıl c) 6-10 yıl d) 11-15 yıl e) 15 yıldan fazla
Görev Unvanı: a) b) c) d)
Çalıştığınız Departman: a) Üretim/Planlama b) Ar-Ge c) Pazarlama/Satış d) Tedarik/Satınalma e) Diğer:...

1=Kesinlikle katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	1	2	3	4	5
1 Mevcut işimin devamının mümkün olacağından emin değilim.					
2 Çalışma ortamımın devamlılığından (sürekliliğinden) emin değilim.					
3 Bu işyerinde çalışmayı sürdürmemin mümkün olamayabileceğini düşünüyorum.					
4 İşsiz kalma ihtimalim pek de az sayılmaz.					
5 İşimden çıkartılacağımdan korkuyorum.					
6 Kariyerimin devamlılığından endişe duyuyorum.					
7 İşimi kaybetmekten korkuyorum.					
8 İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik hissediyorum.					
Lidere Duyulan GÜVEN	1	2	3	4	5
1 Yöneticimin her zaman bana adil davranmaya gayret göstereceğinden eminim.					
2 Yöneticim hiçbir zaman çalışanları kandırarak kendisine avantaj sağlamaya çalışmaz.					
3 Yöneticimle tamamen uyum içerisinde olduğumuz inancındayım.					
4 Yöneticime çok yüksek seviyede sadakat duyarım.					
5 Yöneticimi bütün sıkıntılı durumlarda desteklerim.					
6 Yöneticime sadakatimin azaldığını hissediyorum (R)					
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	1	2	3	4	5
1 Bu Kurumdan ayrılmayı düşünüyorum.					
2 Önümüzdeki dönemde bu Kurumdan ayrılmayı umuyorum.					
3 Emeklilik elde edene kadar bu Kurumda çalışmayı tercih ederim.					
4 Kariyer hayatımın geriye kalanını bu Kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
5 Önümüzdeki birkaç yıl içerisinde bu Kurumdan ayrılmaya niyetliyim.					
STRES	1	2	3	4	5
1 Çalışırken yüksek düzeyde gerilim yaşıyorum.					
2 İşim yüzünden sinirlilik ve benzeri rahatsızlıklarım oldu.					
3 Başka bir işte çalışsaydım sağlığım daha iyi olurdu.					
4 İşle ilgili sorunlar yüzünden uyku güçlüğü çektiğim oldu.					
5 İş haricinde de işle ilgili sorunları kafamdan atamıyorum.					
6 Yapmış olduğum iş sağlığımı oldukça etkilemektedir.					
7 Kurumumda işle ilgili toplantılar öncesi kendimi sinirli hissediyorum.					