



İŞE TUTULMA İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN ARACI ROLÜ: TAKSİ ŞOFÖRLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Adem TUTAN* 
Özgür KÖKALAN† 

Özet

Günümüzde işletmeler artan rekabet koşullarında küçülme veya birleşme gibi birçok stratejiler geliştirmek zorundadır. Bu stratejiler çalışanların iş güvencesizliğini azaltabilmektedir. İşlerinin devamı ve geleceği konusunda güvensizlik hisseden çalışanların işlerine karşı olan tutumu ve işten ayrılma niyetleri de olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Bu çalışma çalışanların işe tutulmasının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde yaşadıkları iş güvencesizliklerinin aracı etkisini belirlenmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın verileri İstanbul ilinde faaliyet gösteren 361 taksi şoföründen çevrimiçi anket yöntemi ile toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, çalışanların işe tutulmaları, işten ayrılma niyetlerini ve iş güvencesizliklerini negatif olarak etkilemektedir. Çalışanların iş güvencesizliğinin, işten ayrılma niyetlerini pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların iş güvencesizliğinin, işe tutulma ve işten ayrılma niyetleri arasında yer alan etkileşimde kısmi aracı etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelime: İş güvencesizliği, İşten ayrılma niyeti, İşe tutulma

THE MEDIATING ROLE OF JOB INSECURITY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB ENGAGEMENT AND INTENTION TO LEAVE: A STUDY ON TAXI DRIVERS

Abstract

Today, businesses have to develop many strategies such as downsizing or merging under increasing competitive conditions. These strategies can reduce the job insecurity of employees. The attitudes of employees who feel insecure about the continuation and future of their jobs and their intention to leave may also be negatively affected. In this study, it was aimed to determine the mediating effect of job insecurity on the effect of job engagement of employees on their intention to leave. As a result of the analysis, the job engagement of employees negatively affects their intention to leave and job insecurity. It has been determined that job insecurity of employees positively affects their intention to leave. In addition, it is seen that job insecurity of employees has a partial mediating effect in the interaction between their job engagement and intention to quit.

Keywords: Job insecurity, Intention to leave, Job engagement

Giriş

Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler insanların sosyal yaşamını da değiştirmiştir. Ekonomik krizler, ticari savaşlar ve salgın hastalıklardan dolayı artan belirsizlik, işletmelerin rekabet koşullarında birtakım değişiklikler meydana getirmiştir. Bu nedenle işletmeler yaşamlarını sürdürebilmek ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için bazı stratejiler geliştirmek zorunda kalmışlardır. Geliştirilen bu stratejilerle işletmeler küçülerek veya birleşerek yeni bir oluşuma gitmesi bazı çalışanların işlerine son verilmesine neden olmuştur. Bu durumun yaygınlaşması çalışanlarda iş güvencesi algısının önemli ölçüde azalmasına neden olmakla birlikte işe karşı tutulmalarını ve işten ayrılma niyetlerini de etkileyebilmektedir.

* İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Türkiye. adem.tutan@std.izu.edu.tr

† İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul, Türkiye.
ozgur.kokalan@izu.edu.tr

Kent içi toplu taşımının omurgasını oluşturan metro, tramvay ve otobüsler günümüzde en çok tercih edilen sistemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu sistemlerin esnek olmayışı, insanları taksi taşımacılığına yöneltebilmektedir. Taksi taşımacılığı günümüzde her ne kadar özel ulaşım aracı olarak değerlendirilse de kent içi toplu taşıma sistemlerinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu yüzden nüfus yoğunluğunun yüksek olduğu büyük şehirlerde alt yapı maliyetinin düşük olmasından dolayı taksi taşımacılığının önemi her geçen gün artmaktadır. 24 saat esasına göre çalışan taksi şoförlüğü mesleğinin, diğer meslek gruplarına göre daha az yetkinlik gerektirmesi ve genelde ek iş olarak düşünülmesinden dolayı çalışanların işlerindeki sürekliliğe ilişkin kaygılarının artırırken iş güvencesizlik algısını tetiklemektedir. Kendi işinin geleceği konusunda güvensiz hisseden çalışan hem işe karşı tutumu değişecek hem de işten ayrılma niyeti artacaktır (Sverke vd., 2002).

Makalede, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe tutulmanın aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Toplu taşımada faaliyet gösteren bir meslek grubu olarak verilen hizmetin kalitesinin artması, taksi taşımacılığına olan talebi artıracaktır. Bu yüzden bu meslek grubu, yolcuların rahatlığından sorumlu olmasından dolayı verilen hizmetin kalitesini iyileştirmek için çevik, işine bağlı, güler yüzlü ve kapsamlı hizmet kalitesinin itici gücü olarak mutlu çalışanlara ihtiyaç duyarlar (Tutan ve Kökalan, 2023). Bu kavramlarla ilgili literatürde birçok çalışma yapılmış ancak hem farklı örneklem seçilmesi hem de kavramlar arasındaki ilişkide aracı rolünün ele alınması bakımından ileride yapılacak çalışmalara farklı bir bakış getireceği düşünülmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde makalenin ana kavramları olan işe tutulma, işten ayrılma niyeti ve iş güvencesizliği kavramları ve arasındaki ilişkileri açıklayan yerli ve yabancı akademik çalışmalara yer verilmiştir.

1.1. İşe Tutulma

İşletmeler için sürekli değişen iş dünyasında yoğun rekabette yaşamını sürdürmek ve başarı elde etmek için insan kaynaklarının kalitesi oldukça önemlidir. Yani işletmeler her zamankinden daha fazla işine bağlı çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Günümüzde işe tutulmanın hem çalışana hem de örgüte olumlu çıktılar sağlamasından dolayı akademisyenler ve yöneticiler tarafından daha çok ilgi gösterilmektedir (Kahn, 1992). İşe tutulma kişi ve işletme düzeyinde pozitif sonuçları olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Harter vd., 2002). Bu kavramla ilgili literatürde birçok tanımla karşılaşmak mümkün ancak biz makalemizde, Kahn tarafından 1990 yılında yapılan en genel tanımını ele aldık; çalışanın işine karşı fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak katılması durumu (Kahn, 1990). Yani işini yaparken yüksek enerjik ve performansla işine önem vererek, işiyle gurur duyarak ve heyecanlı bir şekilde bağlı olmasıdır (Bakker ve Schaufeli, 2008). İşe tutulma, olumlu çıktıları olan, sürekliliği olup, belli bir nesne veya kişiye bağlı olmayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Kahn, 1990; Schaufeli vd., 2002).

Yapılan çalışmalarda, işe tutulmanın, çalışanın motivasyonunu (Kahn, 1992), pozitif psikolojik sermayesini (Bakker vd., 2011) ve iş tatmini düzeyini arttırdığı, işten ayrılma niyeti (Schaufeli ve Salanova, 2007) ile tükenmişlik düzeylerini azalttığı (Schaufeli ve Bakker, 2004) tespit edilmiştir. İşe tutulma davranışı aslında hızlı bir şekilde oluşan, oluştuğunda da hemen kaybolan bir kavram değildir. Bu özelliği ile bile hızlı değişen iş dünyasında, işe tutulması yüksek çalışanlara sahip olmak rekabet üstünlüğünün en önemli avantajı olduğunu göstermektedir (Lee ve Ok, 2015). Çünkü işe tutulma seviyeleri yüksek olan bireyler, hem işleriyle daha iyi bağlantı kurma becerisine sahip hem de zorlukların üstesinden gelebilecek güce sahiptir (Schaufeli vd., 2002: 73).

1.2. İşten Ayrılma Niyeti

Günümüz işletmeler rekabet üstünlüğü elde edebilmek ve değişen çevreye ayak uydurabilmek için deneyimli bilgi birikimine sahip iş gücüne ihtiyaç duyarken bu iş gücünü elde tutmak daha önemli hale gelmiştir. Bu yüzden işten ayrılma niyeti işletmelerin karşılaşmış olduğu temel sorunlardan bir tanesi olduğundan araştırmacılar tarafından yoğun ilgi gösterilmektedir. Çalışanın kendi isteğiyle sonuçlanan işten ayrılma niyeti 2008 yılında Purani ve Sahadev (2008: 476) tarafından “çalışanların halen çalışmakta oldukları işlerinden bilinçli olarak ayrılmaya karar vermesi ve bunu planlaması” şeklinde tanımlarken, Rusbult vd., (1988: 600), “çalışanların iş yeri koşullarından memnun olmama durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif eylem” olarak tanımlamışlardır. Yani çalışanın işten ayrılması anına kadar geçirmiş olduğu planlar ve düşüncelerdir (Fong ve Mahfar, 2013: 35).

Griffeth ve diğerleri tarafından 2000 yılında yapılan çalışmada, gerçekten işten ayrılma davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü ve tutarlı bir ilişki bulunmuştur (Cotton ve Tuttle, 1986). İşten ayrılmanın yaygın olduğu kurumlarda hem personel seçme süreçlerinde ve sonrasında işe alınan iş görenin yetiştirilmesinde maliyetler artmakta hem de yeni işe başlayan çalışan uyum sorunu yaşamakta ve örgütsel verimliliği düşmektedir (Harris ve Baldwin, 1999). İşten ayrılma niyetinin yüksek olduğu işletmelerde iş planları etkilenmekte ve işletmenin rekabet gücü zayıflamaktadır (Özer ve Günlük, 2010). İşten ayrılma niyeti iş tatmini ve performansı olumsuz yönde etkilerken (Hang-Yue vd., 2005), iş aile çatışmasını olumlu yönde etkilemektedir (Noor ve Maad, 2008). 2009 yılında Avey, Luthans ve Jensen tarafından yapılan çalışmada işten ayrılma niyeti ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin negatif olduğu bulunmuştur. Literatür taramasında görüldüğü gibi işten ayrılma niyeti hem bireyi hem de örgütü olumsuz yönde etkilemektedir.

1.3. İş Güvencesizliği

İşletmelerde yeni oluşumlarla beraber otomasyon ve robotik uygulamaların kullanımı hız kazanmıştır. Bu durum iş gücünü gereksiz kılmaya başladığından çalışanlardaki algılanan iş güvencesizliğini artırmıştır (Defrank ve Ivancevich, 1998: 55). Günümüzde bu durum işinin geleceği noktasında kaygılı hisseden çalışanların sayısını artırmıştır. İlk çalışmalarına 1980’li yıllarda başlanan bu kavramla ilgili literatürde birçok tanımlamalarla karşılaşmak mümkündür. Greenhalgh ve Rosenblatt’ın tanımına göre, iş güvencesizliği, “tehdit altındaki bir işin, arzu edilen devamlılığı sağlamak için algılanan güçsüzlüktür.” Probst (2002) iş güvencesini, “çalışanın işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin algısı” şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımlar incelendiğinde çalışanın işini sürdürme arzusunda olmasına rağmen bu arzusunda kendini güçsüz hissetmesi ve tedirgin olması durumu veya işinin geleceği noktasında kendini kaygılı hissetmesi durumu olarak tanımlayabiliriz.

İş güvencesizliği, çalışma durumunun en sıkıntılı yönlerinden biridir (De Witte, 1999). İş güvencesizliği, hem çalışan hem de örgütün kendisi için olumsuz sonuçları olan bir iş stresi kaynağıdır. İş güvencesizliği iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın azalmasına neden olurken; kurumdan ayrılma niyetini ile tükenmişliğin artmasına (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002; Clark, 2005; Poyraz ve Kama, 2008) ve motivasyonlarının düşmesine (Bakan ve Büyükbeşe, 2004) neden olmaktadır. Yapılan bir çalışmada aile içi üstlenmiş oldukları rol gereği erkeklerde iş güvencesizliği kadınlara göre daha fazla çıkmıştır (Kinnunen vd., 1999: 253). Çalışan bu durumu kendi kendine üretmez, genellikle içinde bulunduğu nesnel koşullardan ileri gelmektedir (De Witte, 2005: 2). Bireyler iş güvencesizliği yaşadıklarında, bu mutlaka işlerini fiilen kaybedecekleri

anlamına gelmez (Sverke ve Hellgren, 2002: 27). Bu yüzden işletme yöneticileri işten ayrılan bir çalışanın maliyetlerini düşünerek mevcut çalışanın iş güvencesini sendika, uzun süreli sözleşmeler vb. yollarla sağlamalıdır.

1.4. Kavramlar Arasındaki İlişki

Kahn'a (1990:694) göre insanlar çalıştıkları iş yerinde işlerine kişisel benlikleriyle adanabilmektedir. İşe adanma ile işe tutulma genelde birbirlerinin yerine kullanılabilir (Bilginoğlu ve Yozgat, 2019: 2864). İşe tutulma duygusal, bilişsel ve fiziksel olarak motivasyonel bir yapı ile gerçekleşmekte ve örgütün kendisi için olumlu çıktılar sağlayabilmektedir (Rich vd., 2010: 619). İşten ayrılma niyeti ise çalışanın, işinden memnun olmaması sonucunda almış olduğu karar olarak tanımlanmaktadır (Seyrek ve İnal, 2017: 64).

Hughes ve Rog'a (2008) göre, çalışanın davranışları işletmenin başarısı için en önemli faktördür, işine tutkuyla bağlı olan kişilerin işten ayrılma niyetleri daha düşüktür. İşten ayrılma niyetleri düşük olan çalışanların, işe tutulma seviyeleri de nispeten daha fazladır (Erdil ve Müceldili (2014). Sibiya vd. (2014), çalışan bağlılığının işten ayrılma niyetini azaltmada önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Lu vd. (2016), çalışan her zorlukta kendi kişisel tatminini artırabileceğinden işe tutulanın işten ayrılma niyetini azaltabileceğini belirtmiştir. Yine yapılan birçok araştırmada işe tutulma ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğuna inanılmaktadır (Robyn ve Du Preez, 2013; Simons ve Buitendach, 2013; Du Plooy ve Roodt, 2010). Bu yüzden yöneticiler, yetenekli çalışanları elde tutmak için bir kültürü teşvik edecek stratejiler denemeli ve oluşturmalıdır (Robyn ve du Preez, 2013).

İş güvencesizliği ile işe tutulma arasındaki negatif ilişkiyi gösteren çok sayıda çalışma bir birini tekrarlamıştır (Cheng vd., 2014; Getahun ve Chang, 2019; Vander Elst vd., 2012; Virgă ve Iliescu, 2017). İşinin geleceği noktasında güvensiz hisseden çalışanlar beklentilerinin sağlanmadığını algılamakta ve buna cevaben işten ayrılmaktadır (De Witte, 2005; Parzefall ve Hakanen, 2010). İş güvenliği ve işe tutulma konusunda Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesizliğini yüksek seviyede yaşayan çalışanların işlerine karşı daha az vakit ve enerji ayırdıkları daha az bağlılık gösterdiklerini ve bildirmiştir. Aynı şekilde diğer bir çalışmada, iş güvencesizliği ile işe tutulma kavramları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur (Wang vd., 2015). Asfaw ve Chang (2019), algılanan iş güvencesizliğinin azalan işe bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu savunmuştur. Shin ve Hur (2020) iş güvencesizliğinin çalışanların fiziksel, psikolojik ve zihinsel enerjisini tüketerek sağlıklarını ve esenliklerini olumsuz yönde etkilediğini ve dolayısıyla bağlılığın azalmasına neden olduğunu savunmuştur. İşle ilgili diğer stresörler gibi, iş güvencesizliği de işle ilgili olumsuz tutumlar nedeniyle bireysel olarak çalışana ve organizasyona zarar verebilir (De Witte 1999; De Cuyper ve De Witte 2005).

Ashford vd., (1989), tarafından yapılan çalışmada algılanan iş güvencesizliğinin bir çalışanın yeni bir iş bulma isteğini artırdığı sonucuna ulaşırken, Arnold ve Feldman (1982), iş güvencesizliğinin çalışanların işten ayrılma niyetini artırmanın potansiyel bir nedeni olduğunu savunmuştur. Staufenbiel ve Konig'e (2010) göre, iş güvencesizliğinin etkileri olumludan çok olumsuzdur ve stresle bağlantılı olduğunda çalışanların işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Mauno vd. (2014), iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti arasında özellikle güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu ve iş güvencesizliğini azaltmada önemli olabileceğini, bu da işten ayrılma niyetini azaltacağını öne sürmüştür.

Yapılan literatür taramasında bu üç kavramında bir biriyle yakından ilişkili olduğunu Sverke vd.'nin (2002) gerçekleştirdiği araştırmada görebiliriz, iş güvencesizliği işe tutulma ile negatif işten ayrılma niyetiyle pozitif yönde ilişkilidir.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

İşlerinin devamı ve geleceği konusunda güvensizlik hissedilen çalışanların işlerine karşı olan tutumu ve işten ayrılma niyetleri de olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Bu nedenle bu çalışma, çalışanların işe tutulmasının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde yaşadıkları iş güvencesizliklerinin aracı etkisini belirlenmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmada, anketler online (Google Form) oluşturularak katılımcılara gönderilmiştir. Araştırmanın verileri İstanbul ilinde faaliyet gösteren 361 taksi şoföründen toplanarak Pearson Korelasyon Testi ile Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak analiz edilmiştir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma İstanbul'da faaliyet gösteren taksilerde çalışan şoförler üzerinde gerçekleştirilmiştir. 2022 yılı itibariyle İstanbul'da faaliyet gösteren 19.520 taksi bulunmaktadır. Her ne kadar İstanbul'da bulunan taksi sayısı net olsa da, bu taksilerde çalışan şoför sayısı net olarak saptanamamıştır. Fakat bu taksi sayısının en az iki katı kadar şoförün bu iş alanında çalıştığı düşünülmektedir. Bu çalışma, İstanbul'da faaliyet gösteren taksilerde çalışan 361 taksi şoförü üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların seçiminde kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Katılımcılara anketi doldurmadan önce yapılan çalışma ile ilgili bilgi verilmiş ve rızası olan katılımcılara anket ulaştırılmıştır.

Araştırma verileri Eylül – Aralık 2022 arasında toplanmıştır. Ortak yöntem yanlılığı problemi azaltmak için anket 30 günlük ara verilerek üç farklı zamanda dağıtılmıştır (Podsakoff, MacKenzie ve Podsakoff, 2012). Kline'a (2011) göre düzenleyici değişken analizinde hesaplama hatalarını düşürmek için en az 200 örneklemin analize dâhil edilmesi gerekmektedir. Bu çalışma 361 katılımcıdan alınan bilgiler ışığında gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle katılımcı sayısının düzenleyici değişken analizi için yeterli olduğu düşünülmektedir.

2.3. Araştırmadaki Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verisi nicel yöntemlerle analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan ve çevrim içi olarak hazırlanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırma katılımcılarının demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan 5 ifadeye yer verilmiştir. Bir sonraki bölümde, 6 ifadeden oluşan işe tutulma ölçeği bulunmaktadır. Üçüncü bölümde, iş güvencesizliği ölçeğine yer verilmiştir. Bu bölüm 9 ifadeden oluşmaktadır. Anketin en son bölümünde 3 ifade ile ölçülen işten ayrılma niyeti ölçeği yer almaktadır. Araştırmaya ilişkin verilerin analizi AMOS 25 ve SPSS 25 programlarıyla gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin ikinci bölümünde, Schaufeli ve arkadaşları tarafından 2002 yılında geliştirilmiş, 2019 yılında Güler ve arkadaşları tarafından Türkçeye uyarlanmış olan "İşe Tutulma Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale)" yer almaktadır. Ölçek 6 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan boyutlar "Enerjik Olma", "Adanma", ve "Kendini Kaptırma" olarak adlandırılmıştır. Ölçekte "İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim", "İşim bana çalışma şevki verir" şeklinde ifadeler yer almaktadır. Ölçek ifadelerini ölçmek için "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" olarak adlandırılan 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Ölçeğin üçüncü bölümünde, Ashford, Lee ve Bobko (1989) ; De Witte (1999); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından tasarlanan ve Şeker (2011) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan iş güvencesizliği ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte “ Sanırım işten çıkarılacağım“, “ İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum“, “İşimi kaybetmekten korkuyorum “ şeklinde ifadeler yer almaktadır. Ölçek ifadeleri, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olarak kodlanan likert tipi ölçek ile ölçümlenmiştir.

Ölçeğin son bölümünde Cammann vd.'nin (1979) geliştirmiş olduğu, Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte tek boyut ve 3 ifade yer almaktadır. Ölçekte, “Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım”, “Aktif olarak yeni bir iş arıyorum” ve “İşimden ayrılmayı düşünüyorum” ifadeler yer almaktadır. Ölçek ifadeleri, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olarak kodlanan likert tipi ölçek ile ölçümlenmiştir.

Düzenleyici değişken analizine geçmeden önce çalışma kapsamında kullanılan ölçekler için “Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)” uygulanmıştır. DFA sonuçlarına göre, araştırma kapsamında kullanılan üç ölçeğin de yeterli düzeyde uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Bir sonraki aşamada ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri tespit edilmiştir. Test sonuçlarına göre ölçeklere ilişkin Cronbach Alfa katsayıları en az 0.79 en fazla 0.91 arasında yer almaktadır. Tüm ölçeklerin katsayı değeri minimum eşik değer olan 0.70'den daha yüksektir. Sonuç olarak ölçeklerin güvenilir olduğunu tespit edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2001). Bu aşamalarda elde edilen değerler Tablo 1 özetlenmiştir.

Tablo 1: Ölçeklere Ait Uyum Endeks Sonuçları ve Cronbach Alfa Katsayıları

	χ^2/df	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	Cronbach Alfa
Minimum Eşik Değerler	≤ 5	.90	.80	.85	$\leq .10$	$\geq .70$
İşe Tutulma Ölçeği	4.92	.95	.92	.93	.10	.91
İş Güvencesizliği Ölçeği	4.77	.95	.90	.95	.09	.79
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	4.61	.98	.97	.99	.09	.86

3. Bulgular

3.1. Demografik Bilgiler

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		Sıklık	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	361	100,0	100,0	100,0
	Kadın	0	00,0	00,0	100,0
	Toplam	361	100,0	100,0	
Medeni Durum	Bekar	90	24,9	24,9	24,9
	Evli	271	75,1	75,1	100,0
	Toplam	361	100,0	100,0	
Yaş	18-25	33	9,1	9,1	9,1
	26-35	87	24,1	24,1	33,2
	36-45	108	29,9	29,9	63,2
	46-55	85	23,5	23,5	86,7
	56 ve üzeri	48	13,3	13,3	100,0
	Toplam	361	100,0	100,0	
Eğitim Seviyesi	İlk Öğretim	161	44,6	44,6	44,6
	Lise	165	45,7	45,7	90,3
	Üniversite	35	9,7	9,7	100,0
	Toplam	361	100,0	100,0	
İş Deneyimi	0-5 yıl	116	32,1	32,1	32,1
	6-10 yıl	85	23,5	23,5	55,7
	11- 15 yıl	59	16,3	16,3	72,0
	16 - 20 yıl	48	13,3	13,3	85,3
	21 ve üzeri	53	14,7	14,7	100,0
	Toplam	361	100,0	100,0	

Tablo 2 'de görüldüğü gibi, tüm katılımcıların erkek olduğu ve % 75'den fazlasının evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 33,2'sinin 35 yaşından küçük, %29,9'unun 36-45 yaş aralığında, %36,8'inin ise 46 yaş ve üstü olduğu, % 44,6'sının ilköğretim, %45,7'sinin lise ve %9,7'sinin üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 55,6'sinin en fazla 10 yıllık iş deneyimine sahip olduğu saptanmıştır.

3.2. Değişkenlere Ait Bulgular

Araştırma değişkenlerine ilişkin yapılan analizlerin sonuçları aşağıdaki başlıklarda kısaca özetlenmiştir.

3.2.1 Araştırma Değişkenlerine İlişkin Temel İstatistikler

Çalışmanın bu kısmında, araştırma kapsamında kullanılan değişkenlere ait temel istatistik değerlerine Tablo 3'te yer verilmiştir. Tabloda araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ait standart sapma, aritmetik ortalama, çarpıklık ve basıklık değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 3. İşe Tutulma, İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Temel İstatistikler

	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İşe Tutulma	361	3,38	,967	-,428	-,360
İş Güvencesizliği	361	2,59	,547	,330	1,534
İşten Ayrılma Niyeti	361	2,70	1,145	,333	-,763

Tablo 3'te katılımcıların işe tutulma düzeylerinin (Aritmetik Ort:3,38; Standart sapma: 0,96) ortanın biraz üzerinde, iş güvencesizliği düzeylerinin (Aritmetik Ort:2,59; Standart sapma: 0,54) ortanın biraz altında ve işten ayrılma niyetlerinin (Aritmetik Ort:2,70; Standart Sapma: 1,14) orta düzeyde olduğu görülmektedir. Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -0.428 ile +1.53 arasında değişmektedir. Diğer bir deyişle araştırma değişkenleri normal dağılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011).

3.2.2. Araştırma Değişkenleri Arasında Yapılan Korelasyon Analizi

Çalışmanın bu kısmında, araştırma değişkenleri arasında var olan ilişkiler korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Korelasyon sonuçları Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4. Araştırma Değişkenleri Arasında Yapılan Korelasyon Analizine İlişkin Sonuçlar

	İşe Tutulma	İş Güvencesizliği	İşten Ayrılma Niyeti
1 İşe Tutulma	1		
2 İş Güvencesizliği	-,20**	1	
7 İşten Ayrılma Niyeti	-,25**	,27**	1

** p<0.01

Tablo 4'de görüldüğü gibi, işe tutulma ile iş güvencesizliği arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir (R=-0.20, p<0.05). Korelasyon analizi sonucunda, çalışanların işe tutulma ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve zayıf (R=- 0.25, p<0.01) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin ise düşük düzeyde ve pozitif (R=0.27, p<0.01) olduğu belirlenmiştir.

3.2.3 Çalışanların İşe Tutulma ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki Etkileşimde İş Güvencesizliğinin Aracı Etkisinin Analizi

Araştırmanın bu bölümünde, işe tutulma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin aracı rolü analiz edilmiştir. Aracı değişken analizi Baron ve Kenny'nin (1986) adımlarına göre gerçekleştirilmiştir. Aracı değişken analizde yer alan hipotez aşağıda verilmiştir.

H1= Çalışanların işe tutulma düzeyleri işten ayrılma niyetlerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H2= Çalışanların işe tutulma düzeyleri işe güvencesizlik düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

H3= Çalışanların işe güvencesizlik düzeyleri işten ayrılma niyetlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

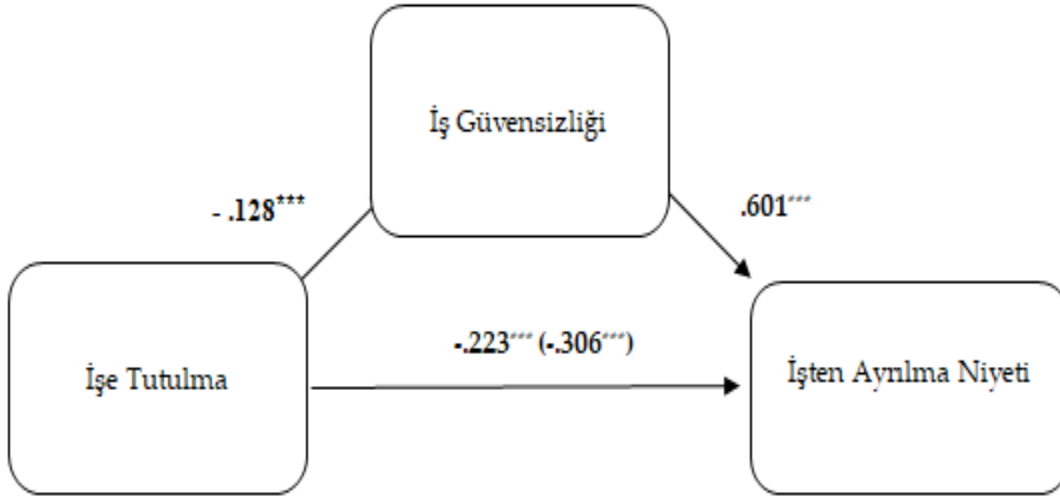
H4= Çalışanların iş güvencesizliği, işe tutulmaların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileşimde aracı etkiye sahiptir.

Aracı değişken analizinin ilk adımında, çalışanların işe tutulma düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye neden olduğu tespit edilmiştir ($\beta=-0.302$, $SE= 0.060$, $t=-5.084$ ve $p<0.05$). H1 hipotezi kabul edilmiştir. İkinci adımda, çalışanların işe tutulma düzeylerinin iş güvencesizlik düzeyleri üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye neden olduğu tespit edilmiştir ($\beta=-0.128$, $SE= 0.030$, $t=-4.266$ ve $p<0.05$). H2 hipotezi kabul edilmiştir. Üçüncü adımda, çalışanların iş güvencesizliği düzeylerinin işten ayrılma düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye neden olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0.601$, $SE= 0.102$, $t=5.908$ ve $p<0.05$). H3 hipotezi kabul edilmiştir. Bir sonraki adımda ise, değişkenlerin tümü aynı anda analize tabi tutulmuş ve çalışanların işe tutulma düzeylerinin işten ayrılma niyetlerini anlamlı olarak etkilediği, ancak bu etkinin ilk adımdaki durumla kıyaslandığında azaldığı belirlenmiştir ($\beta=-0.223$, $SE= 0.058$, $t=-3.844$ ve $p<0.05$). H4 hipotezi de kabul edilmiştir. Analiz sonucunda, çalışanların işe güvencesizliğinin, işe tutulmaların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileşimde aracı etkisinin kısmi etki olduğu göstermektedir. En son adımda, analiz sonuçlarına Sobel testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre, sobel katsayısı -3.479 ve anlamlı bulunmuştur. Sonuç olarak, iş güvencesizliğinin, çalışanların işe tutulma ve işten ayrılma niyetleri arasındaki etkileşimde kısmi aracılık etkiye sahip olduğu kabul edilmiştir. Analiz sonucuna göre bulunan sonuçlar Tablo 5'te ve Şekil 1'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Baron ve Kenny'in Aracı Değişken Analizi Adımları

Adımlar	Tahmin	Standart Hata	CR	p
1 İşten Ayrılma Niyeti <-- İşe Tutulma	-,306	,060	-5,084	***
2 İş Güvencesizliği <-- İşe Tutulma	-,128	,030	-4,266	***
3 İşten Ayrılma Niyeti <-- İş Güvencesizliği	,601	,102	5,908	***
4 İşten Ayrılma Niyeti <-- İşe Tutulma	-,223	,058	-3,844	***

*** $p<0.01$



Şekil 1. Aracı Etki Analizi Sonuçları

Sonuç

Bu çalışma, çalışanların işe tutulmasının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde yaşadıkları iş güvencesizliklerinin aracı etkisini belirlenmeyi amaçlamıştır. Bu kavramlarla ilgili literatürde birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak çalışanların işe tutulmasının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde yaşadıkları iş güvencesizliğinin aracı etkisinin ele alınması ve özellikle çalışma koşulları ile ön plana çıkan farklı bir örneklem grubunun seçilmesi yapmış olduğumuz çalışmayı diğer çalışmalardan farklı kılmaktadır.

Yapılan analizler, oluşturmuş olduğumuz hipotezlerin tamamını desteklediği görülmüştür. İlk iki hipotezimize göre, çalışanların işe karşı tutulma seviyeleri, hem işten ayrılma niyeti ile hem de iş güvencesi ile anlamlı negatif bir ilişkiye sahiptir. Yani işinin geleceği noktasında kendini güvende hissedemeyen veya işten ayrılmayı düşünen çalışanlarda işlerine karşı olan tutulma seviyeleri daha düşüktür. Bu sonuçlar literatürde, Cheng vd. (2014); Getahun ve Chang (2019); Vander Elst vd. (2012); Vîrgă ve Iliescu (2017); Hughes ve Rog (2008); Sibiya vd. (2014), tarafından yapılan birçok çalışmayı desteklediği görülmüştür. Doğrulan üçüncü hipotezimize göre işlerinin geleceği noktasında güvencesizlik hisseden çalışanlarda işten ayrılma niyetleri daha fazladır. Mauno ve arkadaşları tarafından 2014 yılında yapılan çalışmada olduğu gibi çok güçlü bir ilişki bulunmasada bu iki kavram arasında bulunan anlamlı pozitif ilişki literatürde, Ashford vd. (1989); Staufenbiel ve Konig (2010); Arnold ve Feldman (1982), tarafından yapılan birçok çalışmayı desteklediği görülmüştür. Son hipotezimizin analiz sonuçlarına göre de çalışanların işe güvencesizliğinin, işe tutulmaları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki etkileşimde kısmi aracı etki sergilediği görülmektedir. Sverke vd.'nin (2002) yılında yapmış olduğu ve bu üç kavramın aynı anda ele alındığı çalışmadan yola çıkılarak oluşturulan hipotezlerin tamamının desteklendiği aracılık rolünün ise literatüre farklı bir bakış açısı kazandıracağı düşünülmektedir.

Araştırma da elde edilen sonuçlar bu kavramların hem bir biriyle olan anlamlı bağlılığı hem de çalışanların örgütün kendisine negatif etki yaratabilecek bir faktör olduğunu doğrulamaktadır. Eğer işletmeler sürdürülebilir rekabet üstünlüğü noktasında başarı elde etmek istiyorlarsa çalışana sağlanan çalışma ortamındaki belirsizlik unsurunu ortadan kaldırmalı, çalışana sendikal yol gibi

alternatifler sunmalıdır. Bu durumda aklını ve bütün enerjisini işine veren çalışan hem kendine hem de işletmeye daha çok fayda sağlayacaktır. Kaygının hakim olduğu bir çalışma ortamında başarıdan söz edemeyiz. Bu durum çalışana sağlanacak iyi bir çalışma ortamı ile birleştiğinde, çalışanın işine karşı daha çok bağlı olmasına olanak sağlayacaktır. Bu yüzden işletmeler başarı elde etmek için çalışma koşullarını zamana uygun olarak gözden geçirmelidirler. Bunları sağladığımız takdirde çalışanın memnuniyeti artacak ve işten ayrılma düşüncesi azalacaktır. Bütün bunların sağlanabilmesi için ücretten memnuniyet, yapılan işten memnuniyet gibi çalışma koşulları ve şartlarının yanı sıra yönetimden duyulan memnuniyet seviyesini artırmayı amaçlayan etkili, verimli ve tutarlı uygulamalar yapılmalıdır.

Bu çalışmada bazı temel kısıtlar bulunmaktadır. Yapılan araştırma nüfus yoğunluğu bakımından ülkenin en kalabalık şerinde gerçekleştirilmiş olması, sınırlı sayıda ve sadece erkek çalışanlar üzerinde yapılması bulguların genellenebilirliği üzerinde etkili olabilmektedir. Bu açıdan benzer konularda yapılacak araştırmalarda örneklem grubunun farklı illerden, farklı sektörlerden veya kadın çalışanların da dahil edildiği daha büyük örneklem grupları da dahil edilerek yapılması, araştırmanın sonuçlarının genellenebilir olmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ek Bilgi

Bu çalışma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Doktora programı kapsamında Adem Tutan tarafından yürütülen "İşe Tutulmanın Öncülleri ve Sonuçları" başlıklı doktora tezinin bir parçasıdır.

KAYNAKÇA

- Arnold, H. J., & Feldman, D. (1982). Multivariate analysis of the determinants of job turnover. *J. Appl. Psychol.* 67 (3), 350–360.
- Asfaw, A. G., & Chang, C. C. (2019). The association between job insecurity and engagement of employees at work. *J. Workplace Behav. Health* 34 (2), 96–110.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693.
- Bakan, İ. & Büyükebeşe, T. (2004), "Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 35- 59.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research – conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Bilginoğlu E. & Yozgat, U. (2019). Ultra-kısa işe angaje olma ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2863-2872.
- Cheng, T., Mauno, S., & Lee, C. (2014). "Do job control, support, and optimism help job insecure employees? A three-wave study of buffering effects on job satisfaction, vigor and workfamily enrichment", *Social Indicators Research*, 118 (3), 1269-1291.

- Clark, L.Y. (2005). “Moderators of the effects of perceived job security: A comparison of temporary and permanent employees”, Queensland University of Technology, Queensland, Australia.
- Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Defrank, R. S. & Ivancevich, J. (1998). Stres on the job: An executive update. *The Academy of Management Executive*, 12 (3), 55-66.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2005). ‘Job insecurity: mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes?’, *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 78–86.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- Du Plooy, J., & Roodt, G. (2010). Work engagement, burnout and related constructs as predictors of turnover intentions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36 (1), Art. #910, 13 pages. DOI: 10.4102/sajip.v36i1.910
- Erdil, O., & Müceldili, B. (2014). The effects of envy on job engagement and turnover intention. *Procedia Soc. Behav. Sci.* 150, 447–454.
- Fong, Yoong Lee ve Mastura Mahfar (2013) Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Employees in A Furniture Manufacturing Company in Selangor, *Jurnal Teknologi*, 64:1, 33-39.
- Getahun, A. A., & Chang, C. C. (2019). “The association between job insecurity and engagement of employees at work”, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34 (2), 96-110.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984), “Job insecurity: Toward conceptual clarity”, *Academy of Management Review*, Vol. 9, s.438-448.
- Griffeth, R. W., Hom, P.V. & 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 (3), 463–488.
- Gürbüz, S., & Bekmezci, M. (2012). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41 (2), 189-213.
- Güler, M., Çetin, F., & Basım, H. N. (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197. DOI: [10.18394/iid.516921](https://doi.org/10.18394/iid.516921)
- Hang-Yue, N., Foley, S. & Loi, I. R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: A study of professional clergy in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2133–2146. <https://doi.org/10.1080/09585190500315141>
- Harris, L. M., & Baldwin, J. N. (1999). Voluntary turnover of field operations officers: A test of confluency theory. *Journal of Criminal Justice*, 27(6), 483-493.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hays, T. L. (2002). “Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 2, pp. 268-79.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179. doi:10.1080/135943299398311
- Hughes, J.C., Rog, E., (2008). Talent management: a strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 20 (7), 743–757.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321–349.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. New York: *The Guilford Press*.

- Lee, J., & Ok, C. (2015). Drivers of work engagement: An examination of core self-evaluations and psychological climate among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 44, 84–98.
- Lawler, E., Cammann, C., Nadler, D., & Jenkins, D. (1979). Michigan organizational assessment questionnaire. *Journal of Vocational Behavior*.
- Lu, L., Lu, A.C.C., Gursoy, D., & Neale, N.R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: a comparison between supervisors and line-level employees. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 28 (4), 737–761.
- Matsumoto, K., Kato, T., Nogami, D., Kawaguchi, T., Kinnunen, T., & Poyner, G. (1999). The 1997 outburst of BL lacertae and detection of a 0.6-mag rapid variation. *Publications of the Astronomical Society of Japan*, 51(2), 253-256.
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Makikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: findings at the individual and work department levels. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 23 (3), 381–393.
- Meydan, C., & Şeşen, H. (2001). *Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS uygulamaları* (1.Baskı b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Noor, S., & Maad, N. (2008). Examining the relationship between work life conflict, stress and turnover intentions among marketing executives in Pakistan. *International journal of Business and Management*, 3(11), 93-102.
- Özer, G. & Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Parzefall, M., & Hakanen, J. (2010), “Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties”, *Journal of Managerial Psychology*, 25 (1), 4-21.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annu.Rev. Psychol.* 63, 539–569. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100452
- Poyraz, K. & Kama, B. (2008). “Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 13(2), 143-164
- Probst, T. M. (2002). Layoffs and tradeoffs: production, quality, and safety demands under the threat of job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 211.
- Purani, K., & Sahadev, S. (2008). The moderating role of industrial experience in the job satisfaction, intention to leave relationship: an empirical study among salesmen in India. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 23(7), 475–485. <https://doi.org/10.1108/08858620810901239>
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599- 627. <https://doi.org/10.2307/256461>
- Rich, B. L., Le Pine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635
- Robyn, A., & Du Preez, R. (2013). Intention to quit amongst Generation Y academics in higher education. *SA Journal of industrial Psychology*, 39 (1), Art. #1106, 14 pages. <http://dx.doi.org/10.1042/sajip.v39i1.1106>
- Seyrek, İ. H. & İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Rom´A, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2007). Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations, in S.W. Gilliland, D.D. Steiner & D.P. Skarlicki (eds). *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, Greenwich, 135–77.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315

- Sibiya, M., Buitendach, J. H., Kanengoni, H., Bobat, S. (2014). The prediction of turnover intention by means of employee engagement and demographic variables in a telecommunications organization. *J. Psychol. Afr.* 24 (2), 131–143.
- Shin, Y. H., Hur, W. M. (2020). When do job-insecure employees keep performing well? The buffering roles of help and prosocial motivation in the relationship between job insecurity, work engagement, and job performance. *J. Bus. Psychol.* 2020 Published, 26 May 2020.
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement, and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39 (2), Art. #1071, 12 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v.39i2.1071>
- Staufenbiel, T., König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *J. Occup. Organ. Psychol.* 83 (1), 101–117.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). “The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium”, *Applied Psychology*, 51(1), 23-42
- 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, 242–64.
- Şeker, S. (2011). Çalışanlarda iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisi. Yayımlanmamış. Yayımlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutan, A., & Kökalan, Ö. (2022). A multilevel analysis of the effects of daily work stress, work to family conflict and emotional stability on job engagement.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). “The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and workrelated well-being”, *Work and Stress*, 26 (3), 252-271.
- Virgă, D., & Iliescu, D. (2017). “The well-being of Romanian workers in Spain: antecedents and moderators”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (1), 149-159.
- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: the moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *J. Appl. Psychol.* 100 (4), 1249–1258.
- Witte, H. D. (2005). “Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences”, *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1- 6.