



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Esra CERTEL

ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
İNCELENMESİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2018



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Esra CERTEL

ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
İNCELENMESİ

Danışman

Doç. Dr. Rabia BATO ÇİZEL

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2018

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Esra CERTEL'in bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Murat YEŞİLTAŞ (İmza)

Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. Rabia BATO ÇİZEL (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KOÇANCI (İmza)

Tez Başlığı: Çalışanların İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 13/07/2018

Mezuniyet Tarihi : 02/08/2018

(İmza)
Prof. Dr. İhsan BULUT
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum ‘‘Çalışanların İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi’’ adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımca yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

(İmza)

Esra CERTEL



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Esra CERTEL
Öğrenci Numarası	20135258003
Enstitü Ana Bilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Program Türü	(x) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Ünvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Rabia BATO ÇİZEL
Tez Başlığı	Çalışanların İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi
TurnItIn Ödev Numarası	984844420

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 157 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 24/07/2018 tarihinde tarafımdan TurnItIn adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı; alıntılar hariç % 6 alıntılar dahil % 7 'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:
(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;
Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.
() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;
Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelerle sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim. 24/07/2018

(imzası)
Doç. Dr. Rabia BATO ÇİZEL

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ	v
TABLolar LİSTESİ	vi
KISALTMALAR LİSTESİ	viii
ÖZET	ix
SUMMARY	x
ÖNSÖZ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE İŞ STRESİNE İLİŞKİN YAZIN TARAMASI

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı ve Gelişimi	4
1.1.1. Güvenlik, İş Güvenliği ve İş Güvenliğinin Amacı	6
1.1.2. İş Güvenliği Gelişimi	7
1.1.2.1. Dünyada İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	8
1.1.2.2. Türkiye’de İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	11
1.1.2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	11
1.1.2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	13
1.1.3. Dünyada ve Türkiye’de İş Güvenliğinin Durumu	15
1.1.4. İş Kazası	18
1.1.4.1. İş Kazalarını Etkileyen Faktörler	19
1.1.5. Meslek Hastalıkları	21
1.1.5.1. Meslek Hastalıklarını Etkileyen Faktörler	22
1.1.6. İş Güvenliği Algısı ve İş Stresi ile İlgili Yapılan Çalışmalar	24
1.2. Stres Kavramı	28
1.2.1. Stres ve İş Stresi	29
1.2.2. İş Stresini Etkileyen Faktörler	31
1.2.2.1. Çevresel Faktörler	32
1.2.2.2. Örgütsel Faktörler	33
1.2.2.3. Bireysel Faktörler	34
1.2.2.4. Bireysel Farklılıklar	34
1.2.3. İş Stresinin Sonuçları	35
1.2.3.1. Fiziksel Sonuçları	35
1.2.3.2. Psikolojik Sonuçlar	36
1.2.3.3. Davranışsal Sonuçlar	36

İKİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK, İŞE BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE İLİŞKİN YAZIN TARAMASI

2.1. Tükenmişlik Kavramı, Tanımı ve Gelişimi	37
2.1.1. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler.....	40
2.1.1.1. Bireysel Faktörler	40
2.1.1.1.1. Demografik Özellikler	41
2.1.1.1.2. Kişilik Özellikleri.....	42
2.1.1.1.3. Beklentiler.....	43
2.1.1.2. Örgütsel Faktörler.....	43
2.1.2. Tükenmişliğin Belirtileri	45
2.1.2.1. Fiziksel Belirtiler	45
2.1.2.2. Psikolojik Belirtiler.....	46
2.1.2.3. Davranışsal Belirtiler	46
2.1.3. Tükenmişliğin Sonuçları	46
2.2. İşe Bağlılık Kavramı ve Gelişimi	47
2.2.1. İşe Bağlılık ile İlgili Yaklaşımlar	48
2.2.1.1. Yaşamsal İlgili Odağı Olarak İş.....	48
2.2.1.2. Aktif Olarak İştirak Edilen İş	49
2.2.1.3. Özsaygının Merkezi Olarak İş.....	49
2.2.1.4. İşle Psikolojik Olarak Özdeşleşme	50
2.2.2. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler	50
2.2.2.1. Kişisel Faktörler	52
2.2.2.1.1. Demografik Değişkenler.....	52
2.2.2.1.2. Psikolojik Değişkenler	54
2.2.2.2. İş ile İlgili Faktörler.....	57
2.2.2.3. Örgütsel Faktörler.....	60
2.2.2.4. Yönetici İle İlgili Faktörler.....	61
2.3. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	62
2.3.1. İşten Ayrılma Süreci.....	63
2.3.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	64
2.3.2.1. Kişisel Faktörler	66
2.3.2.2. İşle İlgili Faktörler	66
2.3.2.3. Çevresel Faktörler	68
2.3.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	68

2.3.3.1. Olumsuz Sonuçlar	69
2.3.3.2. Olumlu Sonuçlar.....	71
2.3.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi	73
2.4. Tükenmişlik, İşe bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Soruları	77
3.2. Çalışma Grubu	77
3.3. Veri Toplama Araçları	78
3.3.1. İş Güvenliği Algısı Ölçeği	78
3.3.2 İş Stresi Ölçeği	81
3.3.3. Tükenmişlik Ölçeği.....	82
3.3.4. İşe Bağlılık Ölçeği.....	86
3.3.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	88

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Araştırmanın Betimsel İstatistikleri	90
4.2. Hipotez Testleri.....	91
4.3. Tartışma	106
SONUÇ	109
KAYNAKÇA.....	111
EK 1- Anket Formu.....	133
EK 2- İş Güvenliği Algısı Ölçeği Korelasyon Tablosu	139
ÖZGEÇMİŞ	142

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1 İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	51
Şekil 2.2 İşe Bağlılıkla İlgili Faktörler ve İşe Bağlılığın Sonuçları.....	52

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 AB Ülkeleri İş Kazası Raporu.....	16
Tablo 1.2 İş Kazaları, Türkiye, 1995-2014.....	17
Tablo 1.3 Meslek Hastalıkları Sayısı ve Sıklığı, Türkiye, 1995-2014.....	18
Tablo 3.1 İş Güvenliği Algısı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 3.2 İş Güvenliği Algısı Ölçeği Korelasyon Tablosu.....	80
Tablo 3.3 İş Stresi Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	81
Tablo 3.4 İş Stresi Ölçeği Korelasyon Tablosu.....	81
Tablo 3.5 Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	82
Tablo 3.6 Tükenmişlik Ölçeği Korelasyon Tablosu	84
Tablo 3.7 İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	86
Tablo 3.8 İşe Bağlılık Ölçeği Korelasyon Tablosu.....	87
Tablo 3.9 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	88
Tablo 3.10 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Korelasyon Tablosu	88
Tablo 4.1 Demografik Bulgular.....	90
Tablo 4.2 Cinsiyete Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	91
Tablo 4.3 Yaşa Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	92
Tablo 4.4 Eğitim Durumuna Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	94
Tablo 4.5 Medeni Duruma Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	95

Tablo 4.6 Meslekteki Çalışma Yılına Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	96
Tablo 4.7 Çalıştığınız Birime Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları....	97
Tablo 4.8 Birimdeki Çalışma Yılına Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	98
Tablo 4.9 Haftalık Çalışma Saatine Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	99
Tablo 4.10 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimine Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	100
Tablo 4.11 İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bilgi ve Donanıma Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	101
Tablo 4.12 Meslek Grubuna Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	102
Tablo 4.13 Sektöre Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	103
Tablo 4.14 İş Stresi, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İş Güvenliği ve İşten Ayrılma Niyetine Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri.....	104
Tablo 4.15 İş Stresi, İşe Bağlılık, Tükenmişlik ve İş Güvenliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	105

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	AVRUPA BİRLİĞİ
ABD	AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ
ÇSGB	ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ESAW	EUROPEAN STATISTICS ON ACCIDENTS AT WORK
GSMH	GAYRİ SAFİ MİLLİ HASILA
ILO	INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION
İSG	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
MEB	MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
SGK	SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
TDK	TÜRK DİL KURUMU
TMMOB	TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ
TSE	TÜRK STANDARTLARI ENSTİTÜSÜ
VB	VE BENZERİ
WHO	WORLD HEALTH ORGANIZATION

ÖZET

Tüm ülkeler son yıllarda iş hayatını iyileştirmek adına çalışanların bedensel bütünlüğü kadar ruhsal tamlığının öneminin daha çok anlaşılması ile çalışma psikolojileri üzerinde daha fazla durmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların ruhsal ve bedensel tamlığını sağlayabilmek ve bunun çalışana, işverene ve ulusa verdiği maddi manevi zararı önlemek için devletler önemli adımlar atarken, işverenler için ciddi yaptırımlar ve çalışanlara için ciddi sorumluluklar yüklenmektedir. Bu araştırmada giderek daha önemli hale gelen çalışma psikolojisi konularını tek bir çalışmada toplayarak işgörenlerin iş güvenliği algısı, iş stresi, tükenmişlik düzeyleri ve işe bağlılıklarının işten ayrılma niyetine etkisinin incelemesi amaçlanmıştır. Ayrıca araştırma ile demografik değişkenlerin tüm bu değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırma, Antalya Organize Sanayi bölgesinde faaliyet gösteren kolayda örnekleme yöntemine göre seçilen firmalardaki 313 alt, orta ve üst düzey pozisyonlarda çalışanlara uygulanan anketlerle gerçekleştirilmiştir. Araştırma için kullanılan her bir ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamında sorulan soruların cevaplanması için elde edilen veriler T testi, Anova, Pearson korelasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, çalışanların işten ayrılma niyeti ile işe bağlılığı ve iş güvenliği algısı arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki bulunurken, işten ayrılma niyeti ile iş stresi ve tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, cinsiyete, medeni duruma ve haftalık çalışma saatine göre çalışanların iş güvenliği algısı, iş stresi, tükenmişlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Eğitim durumu, birimde çalışma süresi, işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasına göre işgörenlerin iş güvenliği algısı anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Meslekte çalışma süresine göre ise çalışanların tükenmişlik düzeyi farklılık göstermektedir. Ayrıca çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda kendini yeterli hissetmesine göre iş güvenliği algısı, iş stresi, işe bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin anlamlı ölçüde farklılaştığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği Algısı, İş Stresi, Tükenmişlik, İşe Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti

SUMMARY

INVESTIGATION OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION

In recent years, all countries have been more concerned with the psychology of working with the understanding of the importance of the spiritual integrity as well as the physical integrity of the workers in order to improve the business life. In this context, while governments are taking important steps to ensure the spiritual and bodily integrity of employees and to prevent material and moral damage to employees, employers and the nation, serious sanctions for employers and serious responsibilities are imposed on employees. In this study, it was aimed to investigate the effect of job security perception, job stress, burnout levels and job commitment on job intention by collecting increasingly important work psychology subject in one study. It is also aimed to investigate whether these variables are different according to the demographic variables.

The survey was conducted with questionnaires applied to 313 lower, mid and upper level employees in firms selected according to sampling method which is easy to operate in Antalya Organized Industrial Zone. While validity and reliability analyzes of each scale used for the research were conducted, language validity was additionally provided because of the adaptation of the questionnaire to the foreign security on the job security perception. The data obtained for answering the questions in the scope of the research were evaluated by T test, Anova, Pearson correlation and regression analyses.

As a result of the research, it was found that there was a positive and significant relationship between turnover intention and job stress and burnout, while there was a negative and significant relationship between turnover intention and job engagement and job security perception. In addition, it was determined that workers' job security perception, job stress, burnout, job commitment and turnover intentions did not differ according to sex, marital status and weekly working hours. Job security perceptions differ significantly according to education status, duration of work in the unit, sector in which the employer operates, and occupational health and safety training of employees. According to the duration of occupation, the burnout level of the employees varies. In addition, according to the fact that employees feel self sufficient about occupational health and safety, the perception of job security, job stress, job loyalty and turnover intention varied significantly.

Keywords: Job Security Perception, Job Stress, Burnout, Job Commitment, Turnover Intention

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında, çalışanların iş güvenliği algısı, iş stresi, tükenmişlik ve işe bağlılığının işten ayrılma niyetine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Ayrıca, demografik değişkenlere göre çalışanların iş güvenliği algısı, iş stresi, tükenmişliği, işe bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Çalışma ile, çalışma psikolojisi konusunda yapılan çalışmalara kaynak olabilecek nitelikte bir eser ortaya koymak amaçlanmıştır. Ayrıca, iş güvenliği eksikliği sebebiyle yaşanan iş kazaları, meslek hastalıkları ve iş kayıplarına dikkat çekerek, konuya gereken önemin verilmesine katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Bunun yanı sıra bu çalışma günümüz koşullarında işletmeler için sosyal ve ekonomik anlamda önem kazanan çalışma psikolojisi ile ilgili işverenler için faydalı bir kaynak sağlaması açısından önemlidir.

Bu çalışmadan önce yüksek lisans eğitimim boyunca ders aldığım bölüm hocalarıma ve çalışmamın her aşamasında bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, her bir sorumu sabırla cevaplayan danışman hocam Doç. Dr. Rabia BATO ÇİZEL' e teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca bu çalışmaya birlikte başladığımız merhum danışman hocam Prof. Dr. Kemal ESENGÜN' ü sevgiyle ve rahmetle anıyorum.

Tez yazım süreci boyunca bana moral ve motivasyon kaynağı olan kardeşlerime, en büyük destekçilerim olan annem ve kayınvalideme teşekkürlerimi sunuyorum. Evladı için madden ve manen canhıraş çalışan ve özellikle anket çalışmasında çok yardımcı olan babama ve kayınpederime sonsuz teşekkürleri borç bilirim. Son olarak da sabrı ve anlayışı ile normal hayat akışını benim için değiştiren sevgili eşime teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunuyorum.

Esra CERTEL

Antalya, 2018

GİRİŞ

Dünya genelinde çalışma koşulları ve üretim sistemi durmaksızın değişmektedir. Hayatını idame ettirebilmek için çalışmak zorunda olan insanlar bu değişime ayak uydurmakta kimi zaman güçlük çekmektedir. Değişen üretim sistemlerine uyum sağlayamamaları durumunda ortaya çıkan sonuçlar gün geçtikçe gündemde daha çok yer almaktadır. Üretim sisteminde bilinen en bariz değişim şüphesiz ki Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Sanayi Devrimi ile makine yoğun üretim biçimine geçilmesi nedeniyle el işçiliği yerine kitlesel üretim yapılmaya başlamıştır. Üretimin hız kazanması için buhar ve kömür gücüne daha çok ihtiyaç duyulmuştur. Özellikle kömür elde etmek için çok zor koşullar altında çalışan işçilerin kimi zaman sağlık durumu bozulmuş kimi zaman ise hayatını kaybetmişlerdir. Bant üretimi yapan fabrika işçileri de makinelere uyum sağlayamama, uzun saatler çalışma ve iş yükünün fazla olması gibi nedenlerle zarar görmüşlerdir. Bu sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları sonucunda yaralanma ve ölümler artması ile de iş güvenliği konusu daha çok dikkat çeker olmuştur (Güvercin, 2015: 1-4).

Güvenlik insanlar için yeme içme kadar önemli bir gereksinimdir. İş hayatındaki güvenlik zafiyetlerini çözümlmek için yapılan çalışmalar M.Ö. 2000 yılında Hammurabi Kanunları ile başlamıştır. 1919 yılında iş hayatındaki problemleri çözmek için kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün konuyu ele alması ile iş güvenliği konusu uluslararası boyutta bir konu haline gelmiştir. Ülkemizde ise özellikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işverenlere ve işçilere iş güvenliği koşullarını sağlamak ve kurallara uymayanlara yaptırım uygulanır. Dünya ekonomilerinde iş kazaları, meslek hastalıkları, kayıpları ve bunlarının sonucundaki maddi zararları önlemek adına ciddi çalışmalar ve yatırımlar yapılmaktadır (Bilir ve Yıldız, 2014: 125).

Çalışanların fiziksel olarak güvenliği ne ölçüde önemli ise ruhsal anlamda iyilikleri de o ölçüde önemlidir. Stres bu bağlamda hem iş hayatında hem de sosyal hayatta bireylerin ruhsal ve bedensel bütünlüğünü etkileyen önemli bir faktördür. İçsel ve dışsal faktörlerden etkilenen stres, sadece bireyleri değil aynı zamanda üretimde verimliliği de etkileyen bir faktördür. Sanayi Devrimi'nden bu zamana kadar üretimde yaşanan teknolojik gelişmeler, rekabet yoğun bir ortam oluşturarak işverenleri bu gelişmeleri takip etmeye çalışanları da buna uyum sağlamaya zorlamaktadır. Üretim sisteminin katılığı, sistemli ve disiplinli bir çalışma şeklini gerektirerek çalışanlar üzerinde ciddi bir baskı oluşturmaktadır. Baskı altında olan bireyler strese maruz kalmakta ve yaşadıkları stresle başa çıkamaması sonucunda kendilerini tükenmiş

hissetmektedir. Zorlu rekabet koşulları, aşırı iş yükü, hızla değişen üretim biçimi ve yoğun ve stresli iş temposu çalışanların tükenmişlik yaşamasına sebep olmaktadır.

Stres kavramı tükenmişlikten önce gündeme gelen bir konu olsa da çalışanlar üzerindeki etkisi ve doğurduğu sonuçların önemi, stres gibi tükenmişliğe olan ilgiyi de giderek artırmaktadır. Rekabet, üretim koşulları ve çalışma koşullarının sert olduğu iş hayatı stresi, stres tükenmişliği, tükenmişlik ise işe devamsızlığı, performans düşmesini, işe bağlılığın azalmasını ve nihayetinde de işten ayrılma niyetini doğurmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997: 837-851).

İşe bağlılık elli yılı aşkın bir süre önce moral ve ego bağlılığı kavramının sentezlenmesi ile literatüre girmiştir (Lodahl ve Kejner, 1965: 24-33). İşe bağlılık tükenmişliğin tam tersi olarak bireylerin işine karşı istekli olmasıdır. İşiyile özdeşleşen bireyler işlerini daha ciddiye alarak başarı odaklı çalışmaktadırlar. İşe bağlılık işten ayrılma niyeti ile dolaylı bir ilişkiye sahiptir. İşine bağlı olmayan bireyler işinden doyum alamaz, örgütsel bağlılığı azalır ve işten ayrılma niyeti artmaktadır (Mellor vd., 2003:170-186).

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmadan önceki son adım yani işten ayrılmanın habercisidir. İşten ayrılma niyeti çalışanların işine uyum sağlayamaması, sağlıksız iş koşulları ve işyerindeki güvenlik zafiyetleri gibi pek çok sebeple strese maruz kalması ve bunun sonucunda da tükenmişlik yaşaması ile ortaya çıkmaktadır. Ayrıca çalışanların iş tatmini de işten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir faktördür. Çünkü bir birey işinden memnun olana kadar yeni iş arayarak işten ayrılma niyeti gütmektedir. Aynı şekilde işverenler de işine bağlı, verimli, kısacası doğru çalışanı bulmayı hedeflemektedir. İşten ayrılma niyetinin en bariz sonucu şüphesiz ki işten ayrılmadır. İşten ayrılmanın ise kurumlar ve çalışanlar için hem olumlu hem de olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

Bu çalışmada, çalışanların iş güvenliği algısı, iş stresi, işe bağlılıkları ve tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Ayrıca araştırma ile demografik değişkenlere göre çalışanların iş güvenliği algısı, iş stresi, işe bağlılıkları, tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetinin farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, farklı sektörlerde yapılması nedeniyle farklı iş kollarında faaliyet gösteren bireylerin çalışma psikolojilerinin ve iş güvenliği algılarının kıyaslanması açısından önemlidir. Bu kurumlarda çalışanlarının iş stresi, tükenmişlik düzeyi ve işten ayrılma niyetini azaltabilmek, işe bağlılığını ve iş güvenliği algısını artırabilmek için yapacağı çalışmalar, alacağı önlemler ve vereceği eğitimler için kaynak olabileceği için faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma, çalışma yaşamına dair birçok faktörün tek bir çalışmada toplanması sebebiyle gelecekte yapılacak pek çok araştırmaya yol göstermesi açısından önemlidir.

Dört bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde, iş güvenliği kavramı, tanımı, amacı, iş güvenliğinin dünyada ve Türkiye’de tarihsel gelişimi, dünyada ve Türkiye’de iş güvenliğinin durumu, iş kazaları ve meslek hastalıkları kavramları ve tanımlar ve konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiştir. Birinci bölümün ikinci ana başlığı ise iş stresi kavramıdır. Stresin tanımı, gelişimi, iş stresini etkileyen faktörler ve iş stresinin sonuçları üzerine kurulmuştur.

İkinci bölümün ilk konusu tükenmişlik ile ilgili olup, tükenmişliğin tanımı, gelişimi, tükenmişliği etkileyen faktörler, tükenmişliğin belirtileri ve tükenmişliğin sonuçları incelenmiştir. İkinci temel konu işe bağlılık ve işe bağlılığın tanımı, gelişimi işe bağlılık ile ilgili yaklaşımlar ve işe bağlılığı etkileyen faktörlerdir. Üçüncü ve son konu ise işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma niyetinin tanımı, gelişimi, oluşum süreci, etkileyen faktörler, sonuçları ve işten ayrılma niyetinin önlenmesidir. Sonuç olarak da ikinci bölüm konuları ile ilgili yapılan çalışmalar üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi, amacı, araştırma soruları, araştırmanın hangi çalışma grubu üzerinde yapıldığı, araştırma için kullanılan veri toplama aracı, ölçeklerin geçerlilik, güvenilirlik ve faktör analizlerine yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde ise araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Öncelikle araştırmaya katılan çalışanların demografik değişkenlerine yönelik betimsel istatistikler, daha sonra araştırma sorularını yanıtlamaya yönelik yapılan T testi, Anova, Korelasyon ve Regresyon analizi sonucu elde edilen hipotez testleri bulunmaktadır. Hipotez testi sonucu elde edilen veriler başka çalışmalarla desteklenerek ya da kıyaslanarak tartışılmıştır. Son olarak da araştırmanın sonuçlarına kısaca değinilerek kurumlara ve çalışanlara yönelik bazı önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE İŞ STRESİNE İLİŞKİN YAZIN TARAMASI

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı ve Gelişimi

Sanayi devriminden günümüze makineleşme ve teknolojik gelişmeler sadece üretim sisteminde değil aynı zamanda çalışanlar üzerinde de farklı etkiler oluşturmuştur. 18. ve 19. yüzyılda başlayan kitlesel üretimler, makineleşmenin artması ve uzun ve ağır çalışma koşulları, işgörenlerin sağlık ve güvenlik hususunda bazı sorunlar yaşamasına neden olmuştur. Sanayileşmenin meydana getirdiği bu olumsuz çalışma koşullarının sonuçları olan meslek hastalıklarının, yaralanmaların, sakatlanmaların ve ölümlerin önüne geçebilmek amacıyla alınan önlemler iş sağlığı ve güvenliği başlığı altında ele alınmaktadır.

Endüstrileşme ile çalışanlar zorlaşan iş yaşamına uyum sağlamakta güçlük çektiği için iş kazaları ve meslek hastalıkları ciddi oranda artmıştır (Güvercin, 2015: 1-4). Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği kavramı endüstrileşme ile çalışma hayatındaki artan riskleri, kazaları ve hastalıkları minimuma indirmeyi hedefleyerek şekil almıştır.

Bir işletmede çalışma sırasında, çeşitli nedenlerden ortaya çıkan, çalışan sağlığına, işyerine, tesise, makine ve ekipmana, süreç, çalışma ortamına ve üretilen ürüne zarar verebilecek olumsuz durumlardan korunmak gayesiyle yürütülen sistemli ve bilimsel çalışmaların bütününe iş sağlığı ve güvenliği denmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı “ÇSGB”, 2016: 7).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tahminine göre, dünyada her yıl 2,2 milyon kadın ve erkek iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybederken, 270 milyon iş kazası ile 160 milyon meslek hastalığı yaşanmaktadır. Ayrıca, 2009 yılı Dünya Sağlık Örgütü (WHO) verilerine göre, ekonomik anlamda ülkelerin yaşadığı verimlilik kaybı, iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle yapılan harcamaların ve iş kazaları, meslek hastalıkları, iş günü kaybı gibi sebeplerle, Dünya Gayri Safi Milli Hasılasının %4-5'i olduğunu belirtmektedir (www.who.int/; erişim tarihi: 1.10.2017). Bu verilere bakıldığında iş güvenliğinin sağlanmadığı koşulda yaşanan iş kazaları ve kayıpları tazmin edilse bile bu durum sadece çalışan ve yakınlarını olumsuz etkilemekle kalmaz aynı zamanda işverenin maddi kaybına ve hatta ülke ekonomilerini negatif yönde etkilemektedir.

ILO ve WHO 1950 yılında işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkında yaptığı tanımına göre;

İşçi sağlığı ve iş güvenliği, “Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı

etmenlerden oluşan tehlikelerden korunmak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksi ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamaktır” (Özkılıç, 2005: 31).

ILO 2002 yılında yayınladığı Güvenlik Kültürü Raporuna göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının % 98’i engellenebilir olduğunu belirtmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği konusu yeterince önemsenmediğinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının ve kayıplarının artacağı kaçınılmaz bir sonuçtur. Savaşların bir yılda insan ölümleri bilançosu 650 bin iken iş kazalarının 2 milyondur. Bu durum ve aşağıdaki rakamlar iş sağlığı ve güvenliğinin üzerinde daha fazla düşünülmesi gerektiğini göstermektedir (Akpınar, 2013: 37-38).

- Dünyada dakikada 4 insan iş kazasından ölmektedir.
- Dünyada dakikada 640 çalışan iş kazası yaşamaktadır.
- Dünyada günlük 6300 işçi iş kazası yaşamakta veya meslek hastalığına yakalanmaktadır.
- Dünyada yıllık 2,3 milyon işçi iş kazaları sonucu hayatını kaybetmektedir.
- Dünyada yıllık 317 milyon iş kazası meydana gelmektedir.
- Ülkemizde 2013 yılında iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölenlerin sayısı 1235’dir.
- 2013 yılında ülkemizde iş kazasına maruz kalanların sayısı 191.389 kişidir.

ILO, işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamını genişleterek, “Her meslekte çalışanların yüksek düzeyde fiziksel, ruhsal ve sosyal bir ortama kavuşturulması ve bu durumun sürdürülmesi için yapılan çalışmaların tümü.” olarak tanımlamaktadır (Fişek, 1993:4)

İş sağlığı ve güvenliği daha genel çerçeveden bakılırsa, çalışanların sadece iş ortamında değil, aynı zamanda çalışma ortamı dışında da sağlık ve güvenliğine olumlu katkılar sağlayabilecek önlemler almayı ifade etmektedir (Akyiğit, 2006: 307).

Tüm bu tanımlamalardan anlaşılacağı üzere iş sağlığı ve güvenliği, yalnızca bedenin tamlığını değil bireylerin ruhsal, bedensel ve sosyal anlamda tam iyiliğini ve buna engel oluşturabilecek söz konusu olan öngörülebilir veya ani gelişmelere karşı tedbirli olarak olası kazaları önlemeyi amaçlar. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği iş ortamında çalışanlar dışındaki işgörenleri de kapsayarak çalışanların sadece iş ortamındaki güvenliğini değil aynı zamanda işe ulaşırken ve iş ortamı dışındaki sağlık ve güvenliklerini de önemli kılar.

İş sağlığı ve güvenliği konusunun giderek önem kazanmasının sebebi vaktinin çoğunu çalışma ortamında geçiren insanların daha güvenilir ve olumlu koşullar altında çalışmak istemesi, artan iş kazası ve kayıpları, sağlık ve hayatları tehlikeye giren çalışanların sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamından olumsuz etkilenip verimliliğinin düşmesidir (Akpınar, 2013:

37-38). Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği demografik yapı, öğrenim durumu, statü, departman farkı gözetmeksizin tüm çalışanların ruh ve beden sağlığı bütünlüğünü sağlayarak onların sağlığını ve yaşamını tehdit eden herhangi bir güvensiz durumla karşı karşıya gelmemeleri için gerekli tüm önlemleri almayı amaçlar.

İşçi sağlığı, çalışanın sağlıklı olması, sağlığını tehdit eden unsurların önlenmesi ve işçinin sağlığını bozacak etmenlerin engellenmesi konusunda uygulamaları içerirken, iş güvenliği ise daha çok çalışanın hayatını tehlikeye atan unsurların ortadan kaldırılması için gerekli önlemleri almasıdır (Emgen, 2014: 467). Buradan anlaşılacağı gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği birbirini tamamlayan konulardır. Yani işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, iş kazaları ve meslek hastalıklarını engellemek adına işyerinde alınması gereken tedbirleri belirleyerek çalışanları bu konularda eğiterek, kontrol ve denetim görevini yapmaktadır.

1.1.1. Güvenlik, İş Güvenliği ve İş Güvenliğinin Amacı

Güvenlik, Türk Standartları Enstitüsü (TSE) Türk Standardı 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri standardında “kabul edilmez zarar riskinden uzak kalma” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Standartları Enstitüsü, 2004: 3)

İş güvenliği kavramı farklı alanlarda çalışma yapan araştırmacılar ve iş güvenliği üzerine çalışma yapan kurumlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bunlardan bazıları şöyledir:

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) iş güvenliğini, çalışanların iş kazalarıyla karşılaşmalarını önlemek amacıyla güvenli çalışma ortamını sağlamak için alınması gereken kurallar ve önlemler şeklinde tanımlamaktadır (MEB, 2014: 2). İş güvenliği kavramı, işçilerin çalıştıkları esnada karşılaşılabilecekleri tehlikelerin önlenmesi ya da tehlike risklerinin azaltılması için iktisat, istatistik, sosyoloji, psikoloji ve ergonomi gibi bilimlerden yararlanarak iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan teknik kuralların bütünüdür (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği “TMMOB”, 2011: 10). Başka tanıma göre iş güvenliği, işin yapılması esnasında işgücünün sağlığını tehdit eden unsurların ortadan kaldırılmasına yönelik işverene getirilmiş teknik kuralların ve sorumlulukların tamamı olarak ifade edilmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2013: 154).

İş güvenliği kayıplara sebep olan iş kazalarını minimuma indirmek için gerekli güvenlik önlemleri ve uygulamaları bilimsel verilere dayandıran çalışmalardır (Ceylan, 2012: 95).

İş güvenliği iş hayatında girdi-süreç-çıktı sürecinden kaynaklanan risklerden ve sağlığı tehdit eden koşullardan korunmak için uygulanan sistematik çalışmaların tümüdür (Sabancı, 2001: 283).

İş güvenliği kavramını genel bağlamda işgücü, işveren ve devlet bakımından açıklarsak; İş güvenliği, üretim sürecinde meydana gelebilecek tehlikelere karşı çalışanın hayatının ve sağlığının güvence altına alınması ve iş saatlerinin uzunluğu, metodoloji ve biçimlerinin düzenlenmesi iken geniş anlamda tanımlamak istersek, devletin iş ilişkisinin çalışanların lehine kurgulanması ve bunu ilerletmek için mevcut bütün teçhizatları ortaya koymasıştır (Eyrenci, vd., 2004: 252-253).

İş güvenliğinin amacı, işçileri risklerden, kuruluşları mali kayıplardan ve üretimin aksamasına neden olabilecek sorunları ortadan kaldırmaktır. Bu amaca ulaşabilmek için işgören işyeri kurallarına uymalı, işveren işgöreni oluşabilecek kazalara ve kayıplara karşı korumalı devlet de işverenin sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini denetlemelidir (Demircioğlu ve Centel, 2013).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre; 2012 yılında meydana gelen iş kazası sayısı 74.871, iş kazası/meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı işçi sayısı 745 iken, 2014 yılı verilerine baktığımızda hem iş kazalarının (221.366) hem de iş kayıplarının (1626) iki katından daha çok oranda artış gösterdiğini görüyoruz (www.sgk.gov.tr; erişim tarihi: 6.10.2017). Bu veriler sosyal kayıpların açık bir ifadesi iken aynı zamanda bize iş kazaları için güvenlik tedbirleri alınması ve iş kazaları ve kayıplarının tazmin edilmesi gibi sebeplerin neden olduğu ekonomik kayıpları da göstermektedir. Bu iş kazaları/meslek hastalıklarının ekonomik maliyeti dünya GSMH sınırının %4 ü iken, Türkiye’de 38 milyar tl olarak hesaplanmıştır (<http://laborsta.ilo.org>; erişim tarihi:6.10.2017). Ayrıca yaşadığımız asırda iş hayatında yaşanan kazalar ve hastalıklara neden olan olumsuz koşullar savaş koşullarından üç kat daha fazla ölüme sebep olmaktadır. Tüm bu çarpıcı rakamlar gösteriyor ki iş güvenliğinin hedefi güvenli olmayan iş ortamı ve işçi davranışlarının sebep olduğu iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı tedbir almak için yapılan değişimlerle sosyal ve ekonomik kayıpların azaltılmasıdır (Uçkun vd., 2013: 57-67).

1.1.2. İş Güvenliği Gelişimi

Geçmişten günümüze insanlar yeme-içme ve barınma gibi temel gereksinimlerini karşılamak için çalışma ortamında hayatını veya sağlığını tehdit eden unsurlar olsa bile çalışmak zorunda kalmıştır. Ancak kömürün keşfi, buhar gücünden faydalanılması ve sanayi devrimi ile makine kullanımının ve kimyasal kullanımının artması çalışma hayatını daha riskli kılmış bunun üzerine işçilerin haklarını korumak adına dünyada iş güvenliği kapsamında ilk iş yasaları gelişmiştir. Bu gelişmeler farklı ülkelerde farklı zamanlarda meydana geldiği için dünyadaki ve ülkemizdeki gelişmeleri ayrı ayrı değerlendirmek daha doğru olacaktır.

1.1.2.1. Dünyada İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İnsanlar hayatını idame ettirebilmek için temel gereksinimlerini karşılamak, dolayısıyla çalışmak zorundadırlar. İnsanlığın varoluşu ile gereksinimler çalışma hayatını, çalışma hayatındaki olumsuz durum ve koşullarda önlemler alma zorunluluğunu doğurmuştur. Böylece iş güvenliği ile ilgili çalışmalara da çok eski tarihlerde başlanmıştır. İş güvenliği ile ilgili bilinen ilk kanun M.Ö. 2000’li yıllarda Babil İmparatoru kurucusu olan Hammurabi tarafından uygulanan Hammurabi Kanunları’dır. Bu kanunlara göre;

“Çürük yapılan binanın çökmesi sonucunda bina sahibi hayatını kaybederse, müteahhit ölümle cezalandırılır sağlam yapılan binanın çökmesi ve maddi hasar olması durumunda ise müteahhit hem yeni bir bina inşa etmek hem de bina sahibinin bütün masraflarını karşılamak zorundadır” (<http://web.deu.edu.tr>; erişim tarihi: 8.10.2017).

Bu hükümlerden anlaşıldığı üzere işveren güvenli ve sağlam bir iş yapmadığında bunun bedelini en ağır biçimde ödemek zorundadır.

Günümüzde bile karşılığı olan ulaşılabilen en eski iş güvenliği ile ilgili çalışmalar M.Ö. 400’lü yıllarda Roma’da yapılmıştır. Yunan tarihçisi Herodot enerjisi yüksek besinler tüketmenin çalışanların verimliliğini artırmak için gerekli olduğundan söz etmiştir.

M.Ö. 460-370’li yıllarda Hipokrates’e ait olduğu düşünülen Corpus Hippocratium adlı kitapta Hipokrates ilk kez meslek hastalıklarından bahsederek kurşunun halsizlik, kabızlık, felç, görme sorunları, bulantı gibi olumsuz etkileri olduğunu ifade etmiştir (Kılıkış, 2014: 28). Platon M.Ö 254-184’lü yıllarda iş esnasında esnaf ve zanaatkârların yaşadıkları sakatlanmalardan söz etmiştir (Erkan, 1972: 6). M.Ö. 200 yıllarında Nicander, Hipokrates’in çalışmasını ilerleterek kurşunkoliği ve kurşun anemisini incelemiş ve özellikleri üzerinde çalışmıştır. Bu dönemden sonra iş sağlığı konusunda yapılan çalışmalarda sadece sağlıksız koşulların işçilerde meydana getirdiği hastalıkları tespit etmekle kalmamış aynı zamanda bu olumsuz koşulların işçilere verdiği zararı önlemek adına tedbirler alınmasından bahsedilmiştir. M.S. 23-80’li yıllarda Plini, tozlu ortamda çalışan işçilerin tozu maskelemek için başlarına torba geçirmelerini söylemiştir. Juvenal ise demircilerin göz ve varis problemlerinin meslekten kaynaklandığını açıklarken bunlara karşı gerekli tedbirlerin alınması gerektiğini belirtmiştir. (Yıldız vd., 2008: 21).

Bu dönemlerde insan sağlığı ve hayatı için risk oluşturan mesleki problemleri vurgulayan bilim adamları olsa da riskli işlerde herhangi bir kayıpta yerini kolaylıkla doldurabilecekleri mahkumlar, tutsaklar ve köleler çalıştırıldığı için işçilerin hastalanması veya yaşamlarını yitirmesi gibi ciddi problemler olmasına rağmen çalışma hayatındaki sağlık ve güvenlik kavramları toplumsal farkındalık oluşturamamıştır (Bilir ve Yıldız, 2014: 7).

İş güvenliği konusu, makineleşme ve iş işleyişi geliştikçe zamanla ilgi gören bir konu haline gelmeye başlamıştır. 1493-1541 yılları arasında “De Morbis Metallicis” adlı iş hekimliğinde ilk kitapta maden işçilerinin yaşadıkları hastalıkları incelemiş ve bu hastalıklardan korunmak için alınması gereken tedbirlerden söz etmiştir (Uslu, 2014: 3-4).

Georgius Agricola 1494-1555 yıllarında metalürji, madencilik ve jeolojiyi anlatan eser yazmış ve bu eserinde maden ocaklarının havalandırma yoluyla tozdan arındırılması gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca bu eserinde çalışma esnasında oluşabilecek kazalarının engellenmesi için tavsiyelerde bulunarak iş-sağlık ilişkisini net biçimde göstermiştir (Öztürk, 2008: 20).

Maden ocaklarının zamanla derinleşmesi ve koruyucu hiçbir önlemi olmayan işçilerin her an sakatlanması, hastalanması ve yaşamını yitirmesi ile artan kayıplar neticesinde maden işçilerinin eşleri birden fazla kere evlenmek zorunda kalmış, bu da sosyal bir probleme neden olmuştur. Bu durumda hem işçilerin yaşamlarını riske atmamak için hem de sosyal sorunun ortadan kaldırılması adına ilk kez çalışma koşullarını düzenleme fikri ortaya çıkmıştır. Böylece tarihte bir ilk olarak işçinin sağlık bütünlüğünün korunması ve iş güvenliği kavramı gündeme gelmiştir (Bilir ve Yıldız, 2014: 7-8).

İtalyan Bernardino Ramazzini, 1713 yılında “De Morbis Artificum Diatriba” adlı eserinde iş sağlığı ve güvenliği konusunu bilimsel olarak ele almıştır. Ramazzini bu kitapta işçileri kazalara ve mesleki hastalıklara karşı korumak için tedbirler alınmasını tavsiye etmiştir. Ramazzini meslek hastalıkları ile ilgili yaptığı çalışmalarla tanınmış ve iş sağlığının kurucusu kabul edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kayda değer önerilerde bulunmuş, henüz 18. yüzyılda uygun çalışma ortamı sağlanması ve doğru işe doğru işçi uyumlamasının iş verimine olumlu katkı sağlayacağını açıklamıştır (Gerek, 2006: 3; Yıldız vd., 2008: 21).

Ramazzini ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilimsel anlamda gelişmeler olsa da asıl gelişmeler İngiltere’de endüstri devrimi ile ortaya çıkmıştır. Kömür ve buhar gücüyle üretimin hız kazanması, el işçiliğinin yerini seri ve toplu üretime bırakması, makineleşmenin artması gibi sebeplerle ortaya çıkan uzun ve yorucu çalışma saatleri, çalışanların makinelere ve işe uyum sağlaması için gerekli eğitimi almaması, çalışma ortamının güvenli olmayışı meslek hastalıklarına iş kazalarına ve kayıplarına neden olmuştur (Bilir ve Yıldız, 2014: 13-15).

Sanayi devrimiyle gelişen teknolojilerle artan makineleşme, bant üretimi yapılmasını sağlarken aynı zamanda bu gelişen makinelere ayak uyduramayan işçilere zarar vermiştir. İşçiler başlarına gelen sakatlanma ve hastalıklardan önceleri makineleri sorumlu tutsa da daha sonra asıl problemin koruyucu önlemlerin alınmamış olmasını anlamıştır (TMMOB; 2012: 7).

1788 yılında Robert Owen kişisel çözüm üreterek sahip olduğu fabrikada çalışan çocuk işçilerin gördüğü olumsuz muamelelere karşı “Baca Temizleme Kanunu” çıkarmıştır. Owen

aynı zamanda fabrikasında bulunan işgörenleri için tıbbi müdahale olanağı sağlayarak hem bireysel anlamda hem de hukuki anlamda ilk gelişmelere imzasını atmıştır. İngiliz parlamenter Antony Ashly Cooper uzun çalışma saatlerini kısaltmak, madende ve diğer fabrikalarda çalışan çocuk ve kadınları olumsuz çalışma koşullarından korumak adına kanunlar çıkarılması gerektiğini ileri sürmüştür ve 1802’de “Çırakların Sağlığı ve Morali” adlı kanun çıkarılmıştır. Devletin iş güvenliği ile ilgili çıkardığı bu ilk yasa ile çalışma süresinin günlük 12 saati geçmemesi gerektiği belirlenirken çalışma ortamının havalandırılması ve senede iki kez boyanması mecbur tutulmuştur. 1833’te Michel Sadler’in önerisi ile İngiltere’de yeni kanun olan “Fabrikalar Yasası” kabul edilerek yaşı 9’dan küçük çocukların çalıştırılması 18’den küçük çocukların ise 12 saatten fazla çalıştırılması yasaklanırken aynı zamanda fabrikaya denetçi tayin etme zorunluluğu getirilmiştir. İş güvenliği bu kanun ile ilk kez hukuki olarak devletin sorumluluk alanlarına katılmıştır. 1842’de 10 yaşından küçük çocukların ve kadınların madende çalışmasını engellemek için yasal düzenleme yapılmıştır. 1844’te risk içeren işlerle uğraşan işgücüyle fabrikadaki hekimin ilgilenme zorunluluğu çıkarılmıştır. 1847 yılında ise çalışma saati düzenlenerek “On Saat Yasası” yürürlüğe girmiştir (TMMOB, 2012: 7-8; Gençler, 2007: 16; Öztürk, 2008: 22).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar 1840’ta İsviçre’de, 1841’de Fransa’da, 1849’da ise Almanya’da yürürlüğe girmiştir. Bu dönemde Amerika’da eyaletler işçileri endüstriyel devrimin getirdiği sağlıksız ve güvenli olmayan çalışma koşullarından korumakla yetkilendirilmiştir. İş güvenliği konusuna öncülük eden Massachusetts’te çocuk yaştaki çalışanlar için kanun düzenlenmiştir. Amerika’ya esas katkıyı Alice Hamilton (1869-1970) işverenlerin olumsuz yaklaşımlarına rağmen kurşun sanayiindeki zehirlenmeleri araştırarak ve daha iyi çalışma ortamı oluşturabilmek için kontrol sistemleri geliştirerek sağlamıştır. 1922 yılından sonra ise sosyalist ülkeler iş güvenliği anlamında eğitim-araştırma merkezleri ve enstitüler kurmuşlardır (www.mmo.org.tr; erişim tarihi: 20.10.2017).

Endüstri devrimi ile ülke bazında gelişen iş güvenliği daha sonraları uluslararası boyut kazanmak zorunda kalmıştır. Çalışan maaşlarının artması ve çalışma saatlerinin azaltılması gibi değişiklikler ve bu değişimlerin sonucunda doğan yüksek maliyetler ülkeler arasındaki rekabeti adil olmaktan uzaklaştırmıştır. Bu nedenle de yeryüzü kaynaklarının adaletli dağılımı için imzalanan Versay Antlaşmasında uluslararası işlevi olan bir çalışma örgütünün gerekliliği söz konusu olmuştur. 1919’da ILO iş hayatındaki ortak sorunları tespit ederek bunları uluslararası boyutta çözmek amacıyla kurulmuştur. ILO çalışmalarında özellikle hamile ve çocuklara karşı daha korumacı yaklaşmıştır (Bilir ve Yıldız, 2014: 18-19).

ILO günümüze kadar birçok karar uluslararası kararlar ve sözleşmeler düzenlemiş bunların 70 kadarı iş güvenliği ile alakalıdır. ILO'nun Filedelphiya Bildirisi'nde yer alan 'Bütün iş sahalarında işgörenlerin yaşamlarının ve olası meslek hastalıklarından bütünüyle korunması' ifadesi ile uluslararası düzeyde iş güvenliğine verilen önem artmıştır (Gençler; 2007: 17). Zamanla işverenler çalışanları için güvenli bir ortam oluşturmanın onların aktivasyonunu ve verimliliğini doğrudan etkilediğini bunun için de iş güvenliği konusuna daha fazla önem vermeleri gerektiğini fark etmişlerdir (Fitz-Enz, 1999: 10).

1.1.2.2. Türkiye'de İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş güvenliği tıpkı dünyada olduğu gibi Türkiye'de de iş hayatının değişmesiyle birlikte zaman içinde önem kazanmıştır. Türkiye'de de endüstri devrimi ile birlikte iş kazası ve kayıplarındaki artış nedeniyle iş güvenliği ciddiye alınmaya başlanmıştır. Diğer uluslarda olduğu gibi ülkemizde de endüstri devrimi neticesinde iş güvenliği ile ilgili yasal ve bilimsel araştırmalar yapılmıştır.

1.1.2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Osmanlı Devleti'nde Avrupa ülkelerine göre sanayi gelişimi yavaş ve geç olduğu halde bu ülkelerde olduğu gibi Osmanlı Devleti'nde de kömür madenleri iş güvenliği açısından en kritik yer olmuştur. Sanayi devriminden önce ise, Osmanlı Devleti'nde üretim küçük el sanatları ve atölyelerden öteye gidememiştir. Çalışanlar arasında hiyerarşik bir yapı bulunurken iş hayatındaki işveren-çalışan ilişkisi dine dayalı bir kanun olan Mecelle ile düzenlenmiştir. Lonca gelenekleri ile ise Mecelle yasası dahilinde olmayan iş hayatındaki çalışma şartları tertip edilmektedir (Yıldız vd., 2008: 21).

Tanzimat'tan önce yalnızca zanaatkarlığın olduğu çalışma yaşamına esnaf kuruluşları yön vermektedir. Dinsel yapıya dayanan esnaf kuruluşları esnaf birlikleri biçiminde zaviye adı altında işleyişine devam etmektedir. Sonraları zaviyeler yerine iş güvenliği hususunda birtakım çalışmalarda bulunan loncalar var olmuştur. Loncalarda teavün sandığı isimli yardım örgütünün iş güvenliği ile ilgili ilk çalışmayı yaptığı söylenebilir. Bu çalışma yaşı nedeniyle çalışmayan veya hastalık ya da sakatlık yaşayan çalışanlara yardım üzerine kurulmuştur (Oğuz; 2013:57).

Tanzimat ile artan sanayileşmeyle Osmanlı Devleti'nin de diğer ülkeler gibi kömür gereksinimi artmıştır. Olumsuz koşullarda ve ağır şartlarda çalışarak kömür üretimini artıran işçilerin akciğer hastalıkları yaşaması üretimi azaltarak iş güvenliği konusunda önlemler almasını gerekli kılmıştır. Bunun üzerine 1865 yılında iş güvenliği ile ilgili ilk resmî belge olan Dilaver Paşa Nizamnamesi hazırlanmıştır. Bu nizamnamede çalışma sahasında bir hekim olmasına, çalışanların çalışma süresine, tatil vaktine, mola ve barınma alanıyla ilgili maddeler

yer almaktadır. Tüzük üretimi artırmak amacıyla hazırlansa da iş kazası ve meslek hastalığıyla ilgili bir madde içermese de iş güvenliği ile ilgili ilk belge olması nedeniyle önemlidir (İleri, 2014: 25).

İş güvenliği açısından önemli bir diğer çalışma ise, 1869 yılında çağa uygun sayılabilecek Maadin Nizamnamesi' dir. Bu nizamname ile işveren iş kazalarını önlemek için tedbirler almakla ve çalışanlar için güvenli çalışma ortamı sağlamakla mükelleftir, iş kazası yaşayan çalışanlara ve neticesinde hayatını kaybeden çalışanların ailesine mahkemece belirlenen miktar işverenden tazmin edilmekte, işverenin kurallara uygun biçimde tedbir almaması durumunda gerçekleşen kazalar sonucunda ise tazminat belirli miktarda arttırılmaktadır. Ayrıca işveren iş sahasında bir doktor ve yeterli ilaç ve malzeme olan eczane bulundurmakla da mükelleftir (Arıcı, 1999: 39-37).

Maadin Nizamnamesi Dilaver Paşa Nizamnamesi' ne göre daha geniş kapsamlı ve bugünün koşullarına daha uygun olmasına karşın işverenler nizamname kurallarına iş hayatında yer vermemiştir. Bunların yanı sıra, daha çok toplumsal destek amaçlı maddeler içeren diğer çalışmalar ise Tersanei Amiriye ve Mesnsip İşçilerin Emeklilikleri Hakkında Tüzük, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlilerine Hastalık ve Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü, Askeri Fabrikalar Tüzüğü' dür (Erkan, 1972: 14).

Birinci Büyük Millet Meclisi döneminde savaş nedeniyle durmaksızın çalışan maden ocaklarında artan iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı meclisin İktisat Vekili çalışanların iktisadi, sağlık ve toplumsal refahları için iki yönetmelik ortaya koymuştur. Bunların ilki Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesi'ndeki Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Furuhtu ile ilgili 28 Nisan 1921'de çıkarılan 114 sayılı kanundur. Kanun ile kömürden arta kalan tozundan elde edilen kazanç ile çalışanların gereksinimleri karşılanmıştır. İkinci kanun ise Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik 10 Eylül 1921'de çıkarılan 151 sayılı kanundur. Bu mevzuat ile iş güvenliğini sağlamak için maden çalışanlarının iş koşullarıyla ilgili düzenlemeler yapılmıştır (Şakar; 1998:35, TMMOB; 2012:11);

- 18 yaşının altındakilerin maden ocaklarında çalıştırılmasının yasaklanması,
- İşbaşı süresinin günde 8 saat ile sınırlandırılması,
- Mesai harici çalışmaların ücretlendirilmesi,
- Çalışanların dinlenmesi için uygun yerin temin edilmesi,
- İş sahasında doktor ve eczanenin bulundurulması,
- İşe yeni giren çalışanların iş hakkında bilgilendirilmesi ve eğitim görmesi,
- Asgari ücretin belirlenmesi için devlet-işçi-işveren kurulunun toplanması,

- İş kazasının ölümle sonuçlanması ve işverenin hatalı bulunması durumunda çalışanın ailesine tazminat ödenmesi.

İş güvenliği ile ilgili yasa ve düzenlemelerin sadece maden çalışanları için geçerli olma sebebi, mevcut dönemde kömür madenciliği haricinde endüstri dalı bulunmamasıdır. Ayrıca çıkarılan yasa ve tüzüklerin amacı üretimi artırmak ve çalışanlardan maksimum düzeyde yararlanmak olsa da yani direkt iş güvenliği için çıkmış olmasa da iş güvenliği açısından önemli ve kaliteli çalışmalar olmuştur (Gerek, 2006: 6).

1.1.2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Cumhuriyet'in ilanı ve sonrası dönemde sanayileşmenin öneminin anlaşılması ile artan sanayileşmeyle meydana gelen iş kazası ve kayıplarına karşı daha fazla önlem alınmasının gerekliliği fark edilmiştir. İş güvenliğinin daha önemli hale gelmesi ile bugünkü iş güvenliği uygulamaları Cumhuriyet'in ilanından sonra alınan kararlarla ve kabul edilen kanunlarla oluşmuştur.

2 Ocak 1924'te çıkarılan 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu Cumhuriyet'in ilanından sonraki ilk hukuki çalışmadır. Bu yasa ile çalışanların haftada bir gün tatil yapması mecburi hale gelmiştir (İleri, 2008: 86).

4 Ekim 1926'da yürürlüğe giren Borçlar Kanunu dönemin en kapsamlı yasasıdır. Bu kanununun 112. maddesine göre iş kazası nedeniyle hukuki mesuliyetine karşın işveren çalışanına sigorta yaptırmakla mükelleftir, 332. maddesine göre ise işveren çalışanına sağlığa uygun çalışma ortamı sağlamak ve çalışan işyerinde yaşıyorsa sağlığa uygun yatacak yer göstermekle yükümlüdür (Borçlar Kanunu, 1926: 112-332).

1930'da onanan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çalışanların sağlık tamliğini korumak için çıkarılan ilk kanundur. Bu tarihte çıkan ve iş sahasının denetlenmesi açısından önem arz eden diğer kanun ise Belediyeler Kanunu'dur. Bu kanuna göre, belediyeler iş makinelerini ve ortaya konan ürünü insanların sağlığı ve güvenliği bakımından zararlı olup olmadığını denetlemekle görevlidir. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile de doğumdan önce ve sonra hamilelerin, çocuk ve kadınların çalışma şartları, çalışanların iş sahasında buldukları sürece emniyetlerinin sağlanması ve iş sahasında eczane, doktor ve revir bulundurulması zorunlu hale gelmiştir (Oğuz, 2013: 63).

Türkiye 1932 yılında ILO'ya üye olmuş ve bugüne kadar ILO ile 57 sözleşme kabul edilmiş ve 53 tanesi yürürlüğe girmiştir. Ülkemizde 77 (iş sağlığı ve hizmetleri), 115 (iş güvenliği), 119 (işçi sağlığı ve çalışma koşulları), 127 (iş kazalarının önlenmesi) ve 138 (iş

sağlığı ve güvenliğini geliştirme) sayılı sözleşmeler yürürlüktedir (www.ilo.org.; erişim tarihi: 3.12.2017).

1936'da çıkan 3008 Sayılı İş Kanunu ile ülkemizde ilk kez sosyal sigortaların temeli oluşturularak, iş güvenliği ile ilgili sistemli düzenlemeler yapılmıştır. Meslek hastalıkları, iş kazaları ve analık sigortası uygulaması yürürlüğe konmuştur. Bu yasa ile mesai süresi, ek çalışma saatleri, iş güvenliği, kömür madeni işçileriyle ilgili kapsamlı tüzük hazırlanmıştır. 3008 sayılı kanun II. Dünya savaşı nedeniyle ancak 1945 yılında İş Kazaları Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile uygulanabilmiştir. (TMMOB, 2012: 12; www.sgk.gov.tr; erişim tarihi: 4.12.2017).

7 Haziran 1945'te Çalışma Bakanlığı kurulmuş 1946'da ise Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'da sosyal güvenlikte bakanlığın görevleri içinde tanımlanmıştır. Böylece iş güvenliği bakanlık seviyesinde de önemli hale gelmiştir (www.csgb.gov.tr; erişim tarihi: 4.12.2017). 9 Haziran 1949'da ülkemiz uluslararası bir örgüt olan WHO'ya üye olmuş bu da ülkemizde iş güvenliğine verilen önemin arttığını göstermektedir.

1961 Anayasası'nda "Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler" başlığı altında işçilerin yaşına uygun işte konumlandırılacağı, işçilere dinlenmek için yeteri kadar zaman tanınacağı, risk içeren işlerde çalışanlar için uygun koşulların sağlanacağı gibi çalışmalarını devletin yapacağı ifade edilmiştir (Kılıkış, 2014: 43). 1967'de 1936 yılında yürürlükte olan 3008 Sayılı İş Kanunu'nun yerine, dönemin ihtiyaçlarına cevap veremediği için 931 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe konmuştur (Yıldız vd., 2008: 26).

1968'de ILO'nun finansman olmasına bağlı olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü kurulmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarının saptanması ve gerekli tedbirlerin alınabilmesi adına merkez şehirler seçilerek bu konuda bilimsel olarak araştırmalar yapılmıştır. Çalışanları teknik açıdan bilgilendirmek için iş kazası ve meslek hastalıkları hakkında uzmanlar yetiştirilmesi hedeflenmiştir (Fişek, 2008).

1971'de 931 Sayılı İş Kanunu yerine 1475 Sayılı İş Kanunu çıkarılmış, iş güvenliği ile ilgili iş kazası meslek hastalıklarından korunmak adına önleyici çözümler araştırılmış ve uygulanması için yeni çalışmalar yapılmıştır.

1975'te Ankara ve İstanbul'da meslek hastalıkları hastaneleri kurulmuştur. Bu hastanelerle iş kazalarını iş sahasında gözlemlemek, gerekli önlemleri almayı önermek ve meslek hastalıklarına neden olan etkenleri belirlemek dolayısıyla bunları çözümlenmek hedeflenmiş olsa da gerekli detaylı incelemeleri yapamadıkları için hedeflerine ulaşmaya yönelik sonuç elde edememişlerdir (Oğuz; 2013:63).

1982’de yürürlüğe konulan bugün hala uygulanan Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında günümüz iş güvenliğinin hukuki boyutunu oluşturan maddeler bulunmaktadır (www.tbmm.gov.tr.; erişim tarihi: 6.12.2017). 22 Mayıs 2003’te onaylanan 4857 Sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe konulma sebebi zamanla üretim modelinin değişmesi ve WHO ile ILO gibi uluslararası örgüt standartlarını yakalayabilmektir (Demircioğlu ve Centel, 2013: 42-43). Bu kanun ile çalışanlardan çok işverene refahına yönelik çalışmalar yapılmış bu da riskli bir işi ve dolayısıyla işsizliği, işten atılma ihtimalini, güvensiz bir işi doğurmuştur (İş Kanunu, 2003, 4857; www.resmigazete.com; erişim tarihi: 7.12.2017).

20 Haziran 2012’de onaylanan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4857 Sayılı İş Kanunundan farkı çalışan sayısı sınırlaması olmadan (50) özel ve kamu sektöründe iş güvenliği ile ilgili hükümlere uyulması zorunludur. Ayrıca iş sahasında doktor, sağlık personeli ve iş güvenliği uzmanı olması mecbur kılınmıştır (Oğuz; 2013:98). Bu yasa ile iş güvenliğini oluşturmak, iş yerini mevcuttan daha güvenli ve daha sağlığa uygun koşullara getirmek ve bu konuda işverene ayrıca çalışana düşen görev ve hakları ifade etmek amaçlanmıştır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012, 6331). Bu kanun çalışandan çok işverene sorumluluklar getirerek bütün iş kollarını ve bütün işçileri (stajyer, çırak) kapsamıştır (Kılıkış, 2014: 47).

11-15 Eylül 2011’de ülkemizin de katıldığı Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi iş güvenliği konusunda ülkeler arası bilgi paylaşımı sağlamak için 19. Kez İstanbul’da toplanmıştır.

Bugün ülkemizde ÇSGB, Sağlık Bakanlığı ve Millî Savunma Bakanlığı’nın iş güvenliği ile ilgili tanımlanmış görev ve müeyyideleri vardır. Cumhuriyetin ilanı ve sonrası dönemde ülkemizde iş güvenliği konusunun önemi daha çok anlaşılırken iş güvenliğinin sağlanabilmesi için tüzük ve kanunlar çıkarılmış, bakanlık seviyesinde çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalara rağmen Tablo 1.2’de görüldüğü gibi iş kazası, iş kayıpları ve meslek hastalıklarında bir değişim kaydedilmemiştir. Bunun sebebinin yetersiz iş güvenliği eğitimleri, çalışanların iş güvenliği kurallarını net olarak anlayamaması ve işverenin koyduğu kuralların yetersiz olduğu düşünülmektedir.

1.1.3. Dünyada ve Türkiye’de İş Güvenliğinin Durumu

İş sağlığı ve güvenliği tüm uluslarca önemli kabul edilen uluslararası kurumlarca (ILO, WHO, Avrupa Birliği “AB”) üzerinde çalışılan temel bir konudur. ILO’nun (2016) sunduğu verilere göre dünyada her yıl 270 milyon iş kazası meydana gelirken 160 milyon işçi meslek hastalığı yaşamaktadır. Bu iş kazası ve meslek hastalıklarının 2,7 milyonu ise ölümlle sonuçlanmaktadır. Dünyada 15 saniyede 160 işgören iş kazası geçirirken 1 işgören yaşamını

yitirmektedir. Bir gün içerisinde 1 milyon iş kazası yaşanırken 4932 işçi iş kazası ve 1096 işçi meslek hastalığı nedeniyle ölmektedir. SGK verilerine göre ülkemizde ise, gün içerisinde 172 iş kazası yaşanırken bunlardan 4'ü ölümlle sonuçlanırken 6 kişi sürekli iş görmez hale gelmektedir. Türkiye’de 2014 yılında yaşanan iş kazası 221.336 iken meslek hastalığı 494, verilen kayıp ise 1626’dır. ILO (2016) verilerine göre ölümlle sonuçlanan iş kazaları bakımından Türkiye dünya ülkeleri arasında üçüncü sıradadır.

Eurostat verilerine göre, AB’de bir yılda 6,9 milyon iş kazası, 23 milyon meslek hastalığı, 167 bin iş kaybı olmaktadır. 2013 yılı AB ülkelerinin ölümlle sonuçlanan iş kazası rakamlarını incelediğimizde Türkiye 1360 iş kaybıyla tüm AB ülkelerinden en az iki kat daha fazla işçi kaybı yaşanmıştır. AB ülkeleri ile kıyaslayacak olursak toplam 191.389 iş kazası ile 27. sırada yer almaktadır. Ayrıca Avrupa Birliği İlerleme Komisyonu 2011 yılı raporunda, Türkiye için ‘Sınırlı ölçüde iyileşme göstermiştir.’ şeklinde yorumda bulunmuştur.

Tablo 1.1 AB Ülkeleri İş Kazası Raporu

İş kazaları (4 iş günü rapor gerektiren)				
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam ölümcül iş kazaları
EU-28	3176640	2183494	992870	3739
Belçika	65587	46812	18771	52
Bulgaristan	2246	1600	646	117
Çekya	42306	29797	12509	118
Danimarka	54157	31920	22041	38
Almanya	847370	631819	215552	500
Estonya	6 288	4 097	2 191	15
İrlanda	18 115	12 503	5 583	47
Yunanistan	3 410	2 551	859	28
İspanya	387 439	264 010	123430	280
Fransa	724 662	454 997	269 664	589
Hırvatistan	11 559	7 686	3 981	25
İtalya	313 312	225 263	87 049	522
Kıbrıs	1 513	1 145	468	5
Letonya	1 725	1 154	571	41
Litvanya	3 120	2 025	1 092	55
Lüksemburg	7183	5 701	1 482	10
Macaristan	19 491	12 674	6 017	81
Malta	2 632	2 235	397	4
Hollanda	87 964	55 567	32 397	45
Avusturya	55418	51 352	14 066	126
Polonya	75 274	50 294	25 980	263

Portekiz	130 153	93 003	37 150	160
Romanya	3395	2 629	767	272
Slovenya	12314	9312	3 002	25
Slovakya	8552	5 910	2 642	40
Finlandiya (*)	47432	32 530	14 802	22
İsveç	35 295	19 595	15 700	40
İngiltere	244 948	155842	88 064	239
İzlanda (*)	1 787	1 182	605	0
Norveç	10 100	6 243	3 065	61
İsviçre	86 346	68 492	17 854	74

Not: ESAW çerçevesinde rapor edilen ölümcül olmayan kazalar en az dört takvim gününde işten yoksun olma olasılığı taşıyan kazalardır. (*) 2013

Kaynak: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics (erişim tarihi:10.12.2017)

İş güvenliği konusunda yetersiz gelişim ülkeler için iş kazası ve kayıplarının yanı sıra iş günü kaybı, motivasyon eksikliği, verimsiz işgücü, üretimde aksama, tazminat ödenekleri, iş görmezlik ödenekleri, sağlık hizmetleri gibi milli geliri daraltmaya sebep olacak ek harcamalara neden olur ki bu harcamalar ILO verilerine göre ulusal gelirin %4'üne denk gelmektedir. Bu oran dünya gelirinin 3 trilyon dolarının ülkemizin ise 4 milyon TL'sinin sosyal güvenlik sistemindeki ekonomik kayba tekabül ettiğini göstermektedir. (ÇSGB, 2009; ÇSGB, 2013).

SGK istatistiklerine göre, Türkiye'de son 20 yılda iş kazası rakamları düşse de oranları hala yüksektir. Son 20 yılda çalışan sayısı 3 kat artarken çalışan kayıpları da neredeyse 2 kat artmıştır. Ülkemizde ölümlerle sonuçlanan iş kazaları (mortalite) Avrupa ülkelerine kıyasla daha sık meydana gelmektedir. Türkiye'de 2014 yılında mortalite oranı 11,6 iken Avrupa ülkelerinde bu rakam 1 ile 6 arasındadır. Her ne kadar günümüzde mortalite oranı 20 yıl öncesine göre daha az olsa da bu oranlarda anlamlı bir azalma gözlenmemiştir.

Tablo 1.2 İş Kazaları, Türkiye, 1995-2014

Yıl	Çalışan Sayısı x1000	İş kazası sayısı	100 çalışan başına iş kazası	Ölüm sayısı	Mortalite hızı* (yüzbinde)	Fatalite hızı ** (binde)
1995	4411	87960	1.99	919	20,8	10,4
2000	5254	74947	1.42	731	13,9	9,8
2005	6919	73923	1.06	1048	15,1	14,2
2006	7819	79027	1.01	1583	20,2	20,0
2007	8505	80602	0.94	1043	12,3	12,9
2008	8803	72963	0.82	865	9,8	11,9
2009	9030	64316	0.71	1171	13,0	18,2

2010	10031	62903	0.63	1444	14,4	23,0
2011	11031	69227	0.63	1700	15,4	24,6
2012	12527	74871	0.60	744	5,9	9,9
2013	11940	191389	1.60	1360	11,4	7,1
2014	13967	221366	1.58	1626	11,6	7,3

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllıkları, 2013

Türkiye’de meslek hastalığı beklenenden az iken yıllara göre meslek hastalığı sıklığı da azalma trendindedir. 2008 yılından önce meslek hastalığı sıklığı 15- 22 arasındayken daha sonra 5’in de altına düşmüştür.

Tablo 1.3 Meslek Hastalıkları Sayısı ve Sıklığı, Türkiye, 1995-2014

Yıl	Çalışan sayısı x1000	Meslek hastalığı sayısı	100 000 çalışanda görülen meslek hastalığı
1995	4 411	975	22,1
2000	5 254	803	15,3
2005	6 919	519	7,5
2006	7 819	574	7,3
2007	8 505	1208	14,2
2008	8 803	539	6,1
2009	9 030	429	4,8
2010	10 031	533	5,3
2011	11 031	697	6,3
2012	12 527	395	3,2
2013	11 940	371	3,1
2014	13 136	494	3,5

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllıkları, 2013

Özetle ILO’ya göre iş kazası ve meslek hastalıklarının sebebi fiziksel, kimyasal, mekanik etkilere sahip iş ortamında bireye etki eden sosyal, psikolojik, fizyolojik etmenlerdir. Yani iş kazalarının sebebi %88 çalışanların güvensiz tutumlarından iken %10’u iş ortamındaki güvensiz durumlardan ve %2’si ise önlenemez, bilinmeyen sebeplerdendir. İş güvenliği hususuna gereken önem verilmemesi nedeniyle sakatlıklar, üretim kaybı, iş kazaları, meslek hastalıkları ve ölümler ulusal hatta küresel bir problem olmaya devam etmektedir.

1.1.4. İş Kazası

ILO iş kazasını işten kaynaklanan durumlarda veya iş esnasında çalışanların ölümle sonuçlanan ya da ölümle sonuçlanmayan yaralanmalara maruz kalması şeklinde tanımlamıştır (ILO, 1996). WHO’ya göre iş kazası, iş sahasında makine, alet ve insanlar tarafından meydana gelen hasarlardır (www.who.int/en; erişim tarihi: 16.12.2017). Avrupa

İstatistikleri üzerine idari veri toplama merkezi (ESAW) iş kazasını, çalışma esnasında fiziksel veya zihinsel zararlara yol açan bir olay olarak tanımlamıştır (<http://ec.europa.eu/eurostat>; erişim tarihi: 18.12.2017). “Çalışma esnasındaki” ifadesi, bir mesleki faaliyette bulunulduğunda veya işte geçirilen süre boyunca olduğu anlamına gelir. Buna, iş sırasında yol trafik kazalarının vakaları dâhildir; ancak ev ile işyeri arasındaki yolculuk sırasında kazalar hariçtir.

Kişisel haklar konusunda önemli çalışmalar yapan kurumlardan biri olan SGK iş kazasını şöyle tanımlamıştır:

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır (www.sgk.gov.tr ; erişim tarihi: 21.12.2017).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş kazasını ‘İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay’ biçiminde tanımlamıştır (6331 Sayılı, İSG Kanunu, m. 3).

Özetle iş kazası, çalışanların yaralanması nedeniyle harici faktörlerin yol açtığı ani ve beklenmeyen kazadır. İş kazası çalışma sahasında ve çalışma ortamı dışındaki iş gezisinde, işle ilgili ulaşım esnasında ve işverenin talimatıyla yapılan işler esnasında meydana gelen olaylardır.

1.1.4.1. İş Kazalarını Etkileyen Faktörler

Tüm ülkeler gün geçtikçe artan oranda insan sağlığını tehdit eden ve insan hayatını yok eden iş kazasının tahribatının farkındalığını gündemde tutmaya çalışmaktadır. Üretim sürecine, çalışanlara, işverenlere ve devlete mali zarar veren iş kazalarını önlemek bireyler, işletmeler ve ülkeler bazında refah artışı sağlamak için önemlidir. Bu sebeple iş kazalarını önlemek için bunların nedenlerini bilmek gerekmektedir.

İş kazalarının meydana gelmesinde en kapsamlı etkenler insan, çevre ve örgütsel faktörlerdir (www.who.int/en; erişim tarihi: 23.12.2017).

İnsan faktörü

Bazı koşullarda ve bazı anlarda kazaya etki eden çok sayıda insan faktörü vardır. Bunlardan bazıları şunlardır: yaş, cinsiyet, tecrübe, ilaç veya uyuşturucu kullanımı, motivasyon vs.dir. Ancak insan faktörü iş kazasını engellemek için risklerin farkında olmalı, takip etmeli

ve mevcut tehlikeye engel olmak için hızla harekete geçmelidir. Kaza, tehdit olarak algılanıp çalışanlar davranışsal rota çizemezse kazanın gerçekleşmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bazen de insan vücudundaki kas sistemi zihnin aldığı karar kadar hızlı olamaz ve kaza yine kaçınılmaz olur.

Çevresel faktörler

Çevresel faktör hem harici zarar faktörlerini hem de çalışma ortamının fiziksel etkilerini (ışık, ses, ısı) kapsar. Zararlı bir nesnenin teması yaralanmaya sebep olurken bazen de eksik enerji (aydınlatma, oksijen) yaralanma sebebidir. Yaralanmaya sebep olan bu faktörlere tehlike denir. Çalışma ortamında var olan tehlike kazanın da davetiyesidir. Kaza riskini ortadan kaldırmak için tehlikelerin yok edilmesi gerekmektedir.

Örgütsel faktörler

Kazalara yönelik güvenlik yönetimi yaklaşımı yönetim fonksiyonunda var olan yalnızca temel nedenlerin belirtileri olan doğrudan nedenlerden (güvensiz koşullar, güvensiz davranışlar) oluşur. Kazaların bazı sebepleri yönetim politikası, hedef karmaşası, personel yönetimi, oda temizliği, sorumluluk, otoritenin kullanımı, personel ilişkileri, hesap verebilirlik, kurallar, inisiyatif konularındaki hatalardır. Aynı hataları tekrarlamamak için kazaların oluşum sıklığını ve şiddetini ve ayrıca ürünün kalitesini ve miktarını kontrol etmek hem kaza oluşumunu engellemek hem de üretim sürecinin aksamasını engellemek adına önemlidir.

İş kazalarını önlenmesi için doğrudan ve dolaylı nedenlerinin daha ayrıntılı incelemesi gerekmektedir. Makine ve ekipmanda oluşan hesap dışı problem, zehirlenme, kapasiteyi zorlayan depolamalar, gürültülü ortam, yanlış ışıklandırma ve meslek hastalıkları iş kazasına doğrudan sebebiyet vermektedir. İş kazalarını oluşturan dolaylı sebepler ise, iş ve örgütsel ortamın özelliklerine ve bireyin psikolojik ve davranışsal özelliklerine göre iki temel faktöre bağlıdır (Oliver vd., 2002). TMMOB bu işle ve üretim süreciyle ilişkili faktörleri güvensiz durumlar, bireylerin psikolojik ve davranışsal özellikleriyle ilgili faktörleri güvensiz tutumlar başlığında ayrıntılandırmıştır.

Güvensiz Durumlar

Güvensiz durumları ortaya çıkaran faktörler; yanlış yönetim biçimi, eksik denetim, düzenli yapılmayan bakım-onarım, hatalı depolama, makine ekipmanların yeterliliği ve özelliği, sağlıksız çevre koşullarıdır. Güvensiz durumların dolayısıyla iş kazalarının oluşmaması için üretimin her noktasında kullanılan bütün makine-ekipmanın, araç ve aletlerin işçilerin kullanımına uygun kalitede olması, koruyuculu olması, anlaşılır mekanizması olması, kumandalarının kullanımı kolay ve güvenli olması, kontrollerinin dikkatli yapılması, bakım-onarımının düzenli yapılması, yalnızca üretildiği amaç için kullanılması, mevcut kapasitesinin

üzerinde iş yüklenmemesi gereklidir. Güvensiz durumu oluşturan en önemli faktörlerden biriyse teknolojidir. Teknolojik gelişmelerin gerisinde kalmış, niteliksiz üretim araçları ve makineler iş kazalarının oranını artırırken işletmenin teknolojik gelişmeye sonradan ayak uydurması daha fazla maliyete katlanmak zorunda olacağı anlamını taşımaktadır (TMMOB, 2015: 82).

Güvensiz Tutumlar

Üretim süreci boyunca üretim araçları teknolojisi ne kadar nitelikli olsa da makine-ekipmanlar ne kadar bakımlı olsa da bunları yöneten ve kullanan çalışanların dikkatli olması ve karar verme konusunda yetenekli olması gereklidir. Tamda bu noktada işle ilgili sorumluluklar insan faktörünün fiziksel ve zihinsel anlamda sınırlı etkin olduğu hesaba katılmadan tayin edilmesi güvensiz tutumların yaşanmasına sebep olmaktadır. Çalışanlara gücü ve yeteneğinden öte iş veriliyorsa ve işi düzensizse güvensiz tutumlar ve dolayısıyla iş kazası olası bir durumdur.

Çalışanlar işe yabancıysa, iş ile ilgili nitelikli eğitim almamışsa, işini sevmiyorsa ya da kendine uygun işi seçmemişse veya yanlış departmanda konumlandırılmışsa güvensiz tutum ve davranışlar sergilemekte buna bağlı olarak iş kazaları yaşanmaktadır.

Çalışma ortamının gürültülü olması, ışıklandırmasının yanlış veya eksik olması, havalandırmasının bozuk olması, ortamın nemli olması, sıcaklığı işçilerin dikkatinin dağılmasına, yorgun hissetmesine, yavaş hareket etmesine yani güvensiz davranışlarda bulunmasına neden olmaktadır. İnsan davranışlarını yalnızca çalışma ortamından değil çevresel faktörlerden de etkilenmektedir. Çalışanın yaşam biçimi, aile ilişkileri, beslenme biçimi, ulaşım için kullandığı vasıta, ev ile iş arası mesafe gibi çevresel faktörler davranışları üzerinde etkiye sahiptir.

1.1.5. Meslek Hastalıkları

Meslek hastalığı ILO tarafından iş faaliyetinden kaynaklanan risk faktörlerine maruz kalmanın bir sonucu olarak meydana gelen hastalık olarak tanımlanmıştır (ILO, 1996).

Bir mesleki hastalığı öncelikle, iş faaliyetinden kaynaklanan risk faktörlerine maruz kalmanın bir sonucu olarak gerçekleşen herhangi bir hastalık şeklinde tanımlanmaktadır. “İşle ilgili hastalıklar”, çalışma ortamındaki faktörlerin diğer risk faktörleri ile birlikte bu tür hastalıkların gelişiminde rol oynayabileceği çeşitli nedenlere sahiptir (www.who.int/en; erişim tarihi: 25.12.2017).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 14. Maddesinde meslek hastalığı tanımı şöyledir:

Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir. Meslek

hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kuruma müracaat edebilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir (5510 Sayılı, SGK, md.14).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ise meslek hastalığı ‘‘Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık olarak tanımlanmıştır’’ (6331 Sayılı, İSG Kanunu, m.3).

Kısacası meslek hastalıkları çalışanların iş ortamında uzun süreli veya kısa süreli ama devamlı olarak maruz kaldığı tehlike ve risklerden dolayı gerçekleşmektedir. Kimyasal bir maddeye uzun süre maruz kalan bir işçinin alerjik deri hastalığına yakalanması meslek hastalığı iken işçinin kimyasal maddeyle temas etmesi sonucu vücudunda yaralar oluşması iş kazasına neden olmaktadır.

1.1.5.1.Meslek Hastalıklarını Etkileyen Faktörler

WHO'a göre meslek hastalıkları, işin veya iş ortamındaki olumsuz faktörlerin ortaya çıkması sonucu insan sağlığının kötü etkilenmesidir.

WHO meslek hastalıklarını etkileyen faktörleri ise şöyle sınıflandırmıştır:

Fiziksel Faktörler

Çalışma ortamındaki sıcaklığın yüksek ya da düşük olması, aydınlatmanın yetersiz veya fazla olması, ortam basınç ayarının yanlış olması ve yanı sıra ortamdaki gürültü, radyasyon, titreşim ve sarsıntılar meslek hastalığına neden olan fiziksel etkenlerdendir. Bu fiziksel faktörler insan sağlığında işitme kayıpları, vertigo, kas-iskelet sistemi hastalıkları (eklem, bel, boyun ağrıları, yumuşak doku, kas, tendon, sinir problemleri), görme bozuklukları, tiroid ile ilgili rahatsızlıklar (hipotiroidi, hipertiroidi, tiroditler, guatr), kemik kanseri, deri kanseri ve hastalıkları, genetik hastalıklar, gebeliğin düşükle sonuçlanması gibi ciddi sorunlara sebep olmaktadır.

Kimyasal Faktörler

Çözücüler (benzen, triklor etilen, hekzan), pestisitler, ağır metaller (kurşun, civa, krom, nikel), gazlar, asitler (vinil klorit), tozlar (çimento, pamuk, gübre, demir, kömür, kum, asbest) insan üzerinde çok ciddi rahatsızlıklara ve kronik hastalıklara neden olmaktadır. Karaciğer kanserleri, akciğer hastalıkları (astım, bronşit, pnömokonyoz, KOAH) ve kanseri, böbrek hastalıkları, merkezi sinir sistemi bozuklukları, kısırlık, üreme bozuklukları, doğumsal

anomaliler (erken doğum, düşük, gelişmemiş fetüs), bağımlılık, deri hastalıkları (irritan kontak dermatit, alerjik kontak dermatit) gibi sağlık problemleri kimyasal maddelerin oluşturduğu tedavisi olan veya ölümlü sonuçlanan meslek hastalıklarındandır.

Biyolojik Faktörler

Biyolojik faktörlerden virüs, mantar, bakteri ve parazitler insanlarda şarbon, brusella, tüberküloz, hepatit B virüsü, HIV, Kırım Kongo gibi bulaşıcı hastalıklara sebep olmaktadır.

Ergonomik Faktörler

Yanlış tasarlanmış aletler veya çalışma alanları, tekrarlayan hareketler, ağır yük kaldırma, titreşim, omuz hizasını aşacak yükseklikte çalışma, yanlış çalışma pozisyonunda çalışma sonucunda bel, boyun, sırt ağrısı, fitik, sinir sıkışması, bilek ve eklem hasarları gibi farklı ergonomik problemler doğmaktadır.

Psiko-sosyal Stres Faktörleri

Denetimsiz iş ya da katı denetim, yetersiz kişisel destek, yönetim şekli, çalışanların birbiriyle ilişkisi, işçi-işveren ilişkisi, işbaşı ve mola saatlerinin düzensizliği çalışanları psiko-sosyal anlamda etkileyen faktörlerdir. Bu faktörlerin insanda oluşturduğu etkileri davranış bozuklukları, depresyon, stres, kaygı bozukluğu ve çeşitli psikolojik sorunlardır.

Mekanik Faktörler

Bunlar esas olarak meslek hastalıkları yerine iş kazalarına ve yaralanmalara neden olur (www.who.int/en; erişim tarihi: 26.12.2017).

Dünya ülkelerinde deri hastalıkları, sinir sistemi hastalıkları, duyu organlarının hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, kalp hastalıkları gibi çok çeşitli meslek hastalıkları yaşanmaktadır. Kas iskelet sistemi hastalıkları dünyada en çok yaşanan meslek hastalığı (% 40) iken Türkiye’de en az yaşanan hastalıklardandır. Türkiye’de kurşun zehirlenmesi, kimyasallara bağlı zehirlenmeler, enfeksiyonlar, işitme kayıpları, lokal baskı sonucu sinir felçleri sık sık görülen hastalıklardandır ancak en sık görülen hastalık pnömokonyoz gibi solunum sistemi hastalıklarıdır (Ocaktan, 2014).

Mesleki faktörler, küresel hastalık oranını önemli ölçüde artırmaktadır. İşle ilgili ölümler yalnızca işçi ve ailesi için acı çekme ve sıkıntıya neden olmakla kalmaz aynı zamanda verimlilik kaybı ile tıbbi ve refah hizmetlerinin artan kullanımı yoluyla toplum için genel maliyeti artırır. Ancak iş kazalarından farklı olarak meslek hastalıkları işyerindeki bütün çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir (Geylan ve Bilgin, 2004: 227). Bu sebeple meslek hastalıklarını etkileyen faktörleri incelemek ve bunlara karşı tedbirli olmak insanın hem yaşamsal hem de ekonomik anlamda özgürleşmesi için çok önemlidir.

1.1.6. İş Güvenliği Algısı ve İş Stresi ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İnsanoğlu sanayileşme ile farklı bir çalışma hayatına adapte olmaya mecbur kalmıştır. Teknolojik gelişmeler üretimi daha fazla makine yoğun üretim biçimine getirmiştir. Bu yeni üretim biçiminin yabancıları olan çalışanlar işle ilgili problemler yaşamış, bilgi ve eğitim eksiklikleri, bireysel hata ve dikkatsizlikler ve yönetsel hatalar çalışanların bazen sağlığına bazen canına mal olmuştur. Zamanla maddi anlamda iş verimliliğinde düşüş ve sağlık ve can kayıplarının tazmini ile oluşan mali kayıplar ve bunun dışında güvensiz çalışma ortamından doğan psikolojik sorunlar üzerinde çalışılması gereken önemli bir konu haline gelmiştir. Önem kazanan iş sağlığı ve güvenliği konusunun inşaat, madencilik, ormancılık, metal sanayi, ulaşım, otomotiv, tekstil ve sağlık gibi birçok farklı sektörde iş tatmini, örgütsel bağlılık, işgücü devir hızı, güvenlik kültürü, işe yabancılaşma, iş performansı, mobbing, örgütsel güven, iş doyumu, işe bağlılık, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti gibi psiko-sosyal konularla ilgisi ve etkisi üzerinde çalışılmıştır bu çalışmalardan bazıları şunlardır:

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi tarafından 2017 yılında Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği algısı analiz edilmek amacıyla Düzey 1 istatistiksel bölgedeki illerde ankete katılan 2.018 kişi ile araştırma yapılmıştır. Yapılan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği bağlamında bireylerin kontrolünde olan ve iradesi dışında gelişen tehlike ve riskler belirlenmeye çalışılmış bunlara yönelik çözüm yolları üzerinde düşünülmüştür. Çalışmanın sonunda iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı eğitimin eksikliği, insanların bu konuda yeterince bilinç sahibi olmaması, kurumlar arasında bilgi akışının yetersizliği ve eksik veri aktarımı olması ile ilgili bir dizi önlem sunulmuştur. Bu önlemler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, kanunlar, planlamalar, önlemler, uygulamaların tüm sektörlerde hayata geçirilmesi, kontrollerinin ve denetlemelerinin yapılması ile ilgilidir.

Çelik (2016) Gaziantep ilinde yaptığı araştırmada 166 işçiye yapılan anket ile tekstil firmasındaki çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına bakışını araştırmıştır. İşgörenlerin eğitimi, işteki tecrübesi ve iş kazası yaşaması karşılaştırılarak işverenin güvenlik uygulamalarını gerekli görmesi ve işçilerin hem iş hem de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitilmiş olması durumunda kendilerini daha güvenli hissettikleri sonucuna varılmıştır.

Geminiani (2013) çalışmasında Güney Afrika'daki iş sağlığı ve iş güvenliğinin etkinliğini ve performansını araştırmayı bu konuda işçi sağlığı ve iş güvenliği müfettişliği departmanındaki müteahhitleri ile müfettişlerin algılarını karşılaştırarak analiz etmeyi amaçlamıştır. Veriler, anket çalışması vasıtasıyla inşaat müteahhitleri, iş sağlığı ve iş güvenliği danışmanları, proje yöneticileri, çalışma departmanı müfettişleri ve tasarımcıları dahil çeşitli katılımcılardan elde edilmiştir. Çalışma bulguları, iş sağlığı ve güvenliği çalışma departmanı

müfettişleri, Güney Afrika'daki müteahhitlere göre, iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterli bulunmamıştır. Müteahhitlerin algılamaları müfettişlerin algılamalarına göre istatistiksel açıdan önemli derecede farklı bulunmuştur.

Yıldırım vd. (2015) iş güvenliği algısı ve iş doyumunu analiz etmek için Türkiye'nin farklı illerindeki mobilya sektöründe yaptıkları çalışma verilerini 911 işçiden elde etmişlerdir. Ankete dahil olan işgörenlerin dörtte üçü iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim görmüştür. Ancak aldığı eğitimden fayda görmediğini belirten işgören oranı yarı yarıya olsa da eğitilmiş işçilerin iş güvenliği algıları diğerlerine oranla daha fazladır.

Phukan (2014) çalışmasında evrensel önlemler, biyolojik atık yönetimi gibi iş güvenliği tedbirlerinin farkındalığını incelemeyi amaçlamıştır. Veriler Bangalore, Hindistan, Karnataka'da bulunan özel hastanedeki 85'i hemşire ve 35'i laboratuvar teknisyeni olan 120 katılımcıdan toplanmıştır. Çalışmada %32 hemşire ve %57 laboratuvar teknisyeni, evrensel önlemleri önleme ile ilişkilendirilmiştir. Hemşirelerin yalnızca %7 ve %6 teknisyeni, hastane atıklarının ayrıştırılması konusunda yeterli bilgiye sahip olduğu görülmüştür. Evrensel önlemlerin alınmasında hemşireler %4 ve %26 teknisyen resmi olarak eğitilmiştir. Araştırmanın sonucunda evrensel önlemlerin değişik yönleri ile ilgili bilgi ve uygulama yeterli olmadığından, çalışma popülasyonunda acilen eğitime ihtiyaç duyulmuştur. Ayrıca, evrensel önlemler konusunda kurumsal politikalar geliştirmek ve uygulamak ve kişisel korunma ekipmanı temin etmek için öneriler yapılmıştır.

Sakartepe (2016) Antalya'nın ilçelerinde iş sağlığı ve güvenliği için gereken önlemlerle ilgili farkındalıkları ve davranışlarını değerlendirmek için seracılık yapan 179 işçi ile görüşmüştür. Çalışanların karşılaştıkları olumsuz durumları daha iyi analiz etmek için onlara sağlık, fiziksel, kimyasal, mekanik, biyolojik ve psiko-sosyal faktörler içeren sorular sorulmuştur. Sonuç olarak, çalışanların psiko-sosyal faktörler dışındaki faktörlerin farkında olduğu ancak iş sağlığı ve güvenliği için tedbir alma konusunu ihmal ettikleri görülmüştür.

Kermode vd. (2005) çalışmasında 7 kırsal Kuzey Hint sağlık merkezinden 266 sağlık çalışanı vasıtasıyla sağlık görevlilerinin evrensel önlemlere ilişkin bilgi ve anlayışı tanımlamayı amaçlamışlardır¹. Ayrıca çalışma ile evrensel önlemlere uyum ve uyumu potansiyel olarak etkileyen çeşitli diğer değişkenler (örn. Demografik bilgiler, risk algısı, kan yoluyla bulaşan patojen aktarımı bilgisi, güvenlik ortamının algılanışı ve güvenli uygulamaya yönelik engeller) ile ilgili bilgiler toplanması amaçlanmıştır. Araştırma ile evrensel önlemlerin bilgisi ve anlayışı kısıtlı bulunmuş ve evrensel önlemler uyumu en düşük seviyede gözlemlenmiştir. Örneğin

¹ Evrensel Önlemler: Hastalardan kan ya da vücut sıvısı yoluyla geçebilecek patojenler ile sağlık çalışanlarının enfekte olma riskini önlemeyi ifade etmektedir (Özvarış, 1999: 455-547).

araştırmaya katılanların sadece %32'sinin göz koruması giydiği görülmüştür. Sonuç olarak; kuzey kırsal kesimdeki sağlık çalışanlarının evrensel önlemlerin uyumluluğunu artırmaya yönelik müdahaleler, yalnızca bilgi ve anlayışlarını değil, aynı zamanda onları kullanan örgütlerin yarattığı güvenlik ortamını da ele almalıdır.

Çalışır (2015) Tuzla Bölgesi'nde yapılan çalışmada iş güvenliği uygulamalarından çok tersane çalışanlarının iş güvenliği ile ilgili alınan önlemleri ve kuralları benimsemesinin iş kazalarına etkisini araştırmıştır. İş güvenliği algısını ölçmeye yönelik tersanenin farklı alanlarında çalışan 100 işgörene anket soruları yöneltilmiştir. Ankete dahil olan işgörenlerin hemen hemen hepsi iş güvenliği ile ilgili eğitimi almıştır. Çalışanların yaklaşık üçte birinin kullanmadığı güvenlik ekipmanının gereksiz olduğu düşüncesiyle kullanmadıkları tespit edilmiştir. Çalışmanın sonucunda önlenemez kaza oranının (%2,9) işgörenlerin iş güvenliği ile ilgili uyarılara ve kurallara uymaması nedeniyle gerçekleştiği saptanmıştır.

Oliver vd. (2002) çalışmada bireysel psikolojik, iş ortamı ve örgütsel değişkenler ile meslek kazaları arasındaki ilişkileri yapılandırılmış mülakatlar kullanarak İspanya'nın Valensiya bölgesindeki çok çeşitli endüstriyel sektörlerden toplanan 525 adet geçerli anket vasıtasıyla incelemeyi amaçlamıştır. Verilerin analizi sonucunda, her bir değişkenin kazalar üzerinde etkili olduğu ve ayrıca güvenli davranış ve genel sağlık gibi bireysel düzey değişkenlerin örgütsel değişkenlerden dolayı etkilere aracılık ettiğini gösteren hipotezi desteklenmiştir.

Alkış ve Taşpınar (2014) araştırmalarında Konya'daki metal sanayi sektöründeki çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarını ölçerek iş sağlığı ve güvenliği için yapılan yatırımları, harcamaları ve maddi kayıpları incelemiştir. Çalışma ile iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi yüksek olmayan çalışanların tehlikeleri önleme ile ilgili tavsiyeleri planlanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yön verebileceği sonucuna varılmıştır.

Velazquez (2012), kişilerarası ve örgütsel güven genel çerçevesinde çalışanların emniyet yönetim sistemlerine olan güveni ile sistemlerin bireysel unsurları (bağımsız değişken) ve çalışanların tutumları ve emniyet konusundaki algıları (bağımlı değişkenler) arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda güvenlik yönetim sistemine olan güven ile tutum ve güvenlik algıları arasında anlamlı, pozitif bir korelasyon olduğunu ortaya konmuştur. Çalışma sonucunda çalışanların kurumdaki güvenlik performansını artırmaya yönelik tavsiyeler sunulmuştur.

Tülü (2014) çalışmasında farklı iş kollarında görev yapan işyeri doktorları ve iş güvenliği uzmanlarının iş güvenliği uygulamalarıyla ilgili algısını incelemiştir. Araştırma sonucunda

uzmanların iş güvenliği ile ilgili algıları ve beklentilerinin, iş güvenliği bağlamında gereken düzenleme ve uygulamaların belirlenmesinde etken olduğu saptanmıştır.

O'Neill (2004) kadın polis memurlarının çalışmalarıyla sağlıkları arasındaki etkileşim algılarını incelemeyi amaçlamıştır. Seattle Emniyet Müdürlüğünde çalışan on sekiz kadın polis memuru ile görüşülerek kadın polis memurlarının sağlık imgelerini tanımlamak, kadın polis memurunun olumsuz sağlık etkilerini algılamasını incelemek ve kadın polis memurlarının sağlıklarına katkıda bulunacak sağlık programlarını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda polis kurumsal uygulamalarında, zor çalışma saatleri ve sağlığa desteğin yokluğunun sağlığı olumsuz etkilediği saptanmıştır.

Sarıçam (2012), Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde yaptığı bu araştırmada hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği bağlamında yaşadığı olumsuz durumların iş stresi üzerine etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma ile strese neden olan olumsuz durumların başında ergonomik sağlık sorunları ve uykusuzluk sorunu olduğu belirlenmiştir. Hastanede çalışan hemşirelerin stres düzeyi ile çalışma ortamının tehlikeli ve riskli bulmaları arasında doğru orantılı bir ilişki gözlemlenerek stres düzeyini düşürmenin gerekli olduğu ortaya konmuştur.

Russo (2015), çalışmasında yağ ve gaz (O&G) şirketlerinin, sondaj alanlarındaki kazaların sayısını azaltmak için mesleki sağlık ve güvenlik programlarında sürekli gelişme biçimlerini kullanmalarının yollarını araştırmıştır. Çalışmada ayrıca tehlikeleri gidermek ve bir petrol ve gaz şirketinde iş sağlığı ve güvenliği programını uygulamak için çeşitli öneriler sunarak, petrol ve gaz şirketlerinin mesleki sağlık ve güvenlik programlarını iyileştirmenin yol açtığı boşlukları ortadan kaldırmak amaçlanmaktadır. Sonuç olarak yaralanma ve ölüm hızını azaltması için petrol ve gaz endüstrisine yönelik sürekli iyileştirme ve düzenlemelerin yapılması gerektiği belirlenmiştir.

Aydın (2016), Gaziantep'te özel bir hastanede yaptığı araştırmada doktorların sağlık ve güvenliklerini tehdit eden risklerin iş stresine etkisini saptamayı amaçlamıştır. Yapılan çalışma hastanenin iş güvenliği konusunda yeterli bulunmuştur. İşten ayrılmayı düşünen doktorların iş stresinin yüksek olduğu, çalışma ortamını seven ve sağlıklı doktorların ise kendilerini güvende hissettikleri saptanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim tecrübesi olan ve kendini hasta hisseden doktorların ise iş stresi düzeylerinin daha çok olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda işyerinde iş güvenliği etkin olsa bile iş stresi bireylerin iş verimliliğini arttırırken bir yandan da olumsuz sağlık koşullarına neden olduğu belirlenmiştir.

Aslan ve Öntürk (2011) araştırmalarında ameliyathanelerin sağlık ve güvenlik koşullarını tehdit eden unsurları irdelemiştir. İş ortamındaki olumsuz koşullarının insan sağlığı ve güvenliğini sadece fiziksel olarak tehdit etmediğini aynı zamanda çalışan psikolojisi

üzerinde önemli ölçüde etkili olduğunu ifade etmiş ve bununla ilgili gereken tedbir ve çözüm önerileri sunmuştur.

Yiğit vd. (2016), Kocaeli Üniversitesi Hastanesi'nde işgörenlerin iş güvenliği algısının tükenmişliğe etkisini araştırmışlardır. Hastane personeline yapılan 273 anket analiz edilerek iş güvenliği ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda tükenmişliği azaltmak için iş kazalarını önleyici tedbirler alınarak iş güvenliğini artırmanın gerekliliği ortaya konmuştur.

Güvercin (2015), Tekirdağ ilinin Çerkezköy ilçesinde tekstil firmalarında 375 işçi ile yaptığı anketle iş sağlığı ve güvenliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve aralarındaki ilişkiyi belirlemeyi hedeflemiştir. Araştırmanın sonucunda da iş sağlığı ve güvenliği ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal ama güçsüz bir ilişki bulunmuştur.

Yazında iş güvenliği algısı, iş stresi, tükenmişlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetinin ayrı ayrı ve bu değişkenlerin ikili üçlü ilişkilerinin incelendiği çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Ancak bu değişkenlerin tamamını içeren kapsamlı bir çalışma bulunmamaktadır.

1.2.Stres Kavramı

Stres geçmişten günümüze insan ruh ve beden sağlığını ilgilendiren içsel ve dışsal faktörlerden etkilenen bir kavramken, zamanla iş ve sosyal yaşamın değişmesi stresin kavramsal boyutunun genişlemesine sebep olmuştur. Bilhassa sanayi devrimi ile gelişen teknoloji ile yeni üretim sistemine uyum sağlamaya çalışan bireyler makine yoğun üretime adapte olurken yaşadıkları hem bireyler için hem de üretimin verimliliğini etkileyen bir faktör olduğu için stres daha da önemli bir konu haline gelmiştir.

Günümüz dünyasında sosyal hayatta var olan her bireyin stres ile ilgili bir fikri vardır. Çalışma ve sosyal yaşamda “çok gerginim, kaygılarım var, baskı altındayım” gibi ifadeler bireylerin stres altında olduklarını ifade etmek için kullandıkları cümlelerdir. Stresin dilimizdeki karşılığına bakıldığında kelime anlamı gerginlik, gerilim, kaygı ve baskıdır (<http://www.tdk.gov.tr>; erişim tarihi: 20.05.2018). Stres kavramını kullanırken ve düşünürken kişilerin kastettiği şey de stres olgusundan çok onun ortaya çıkardığı kaygılı olma, gergin ve baskı altında hissetme durumudur.

Dilimize Fransızca ‘estresse’ (darlık) kelimesinden giren, İngilizce ‘stress’ (sıkıntı) kelimesinden geçen stres kelimesinin kökeni Latince ‘stringere’ (sıkmak, daraltmak) fiiline dayanmaktadır. Stres farklı yüzyıllarda farklı anlamlar içermiştir. Stres kavramı 14. yüzyılda sistematik olmayan bir şekilde dert, tasa, ızdırıp, üzüntü, acı, yıkım, sıkıntı veren şey anlamında kullanılmasına rağmen, fizikçi Robert Hooke’un 17. yüzyılda gerilim ile kuvvetin pozitif yönlü

ilişkisi olduğunu ifade ederek ortaya koyduğu esneklik teorisi ile stres kavramı gerilme, baskı, kuvvet gibi anlamlarda bireyler, nesnelere ve insan beden ve ruh sağlığı için kullanılmıştır. Bundan sonra, terimin kullanımı diğer disiplinlere yayılmıştır, ancak orijinal fikrini korumuştur. Fizikçi Thomas Young 18. yy. da stresi nesnelere içinde bulunan güç olarak ifade etmiştir. 1900'lü yılların başlarında biyolog Walter Cannon yaptığı araştırma ile canlıların fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü tehdit eden uyarılara karşı 'savaşarak ya da kaçarak' tepki göstermekte olduğunu saptamıştır (Brighton, 2002).

Stres araştırmalarının öncülerinden biri, stresin tüm hastalarda belirgin olmayan bir durum olduğunu iddia eden Hans Selye'dir. Çalışmalarını, hayvanları tehdit edici durumlara maruz bıraktıktan sonra mücadele ya da kaçış tepkisi (organizmanın savaşa hazırlanma eğilimi ya da stresle karşılaşarak kaçma eğilimi) ile bilinen stres araştırmalarında bir başka önemli figür olan Walter Cannon'un üzerine kurmuştur (Sulsky ve Smith, 2005). Başlangıçta, Hooke'nin kavramsallaştırmasıyla tutarlı olarak, stres bir uyarıcı-tepki süreci olarak kabul edilmiştir (Lazarus, 1993: 1-21). Ancak sonra, bilim adamları aynı uyarının her zaman aynı tepki vermediğini görmeye başladığında, stres araştırmalarında uyarıcı-organizma-tepki modelleri popülerlik kazanmıştır. Buna ek olarak, Selye'nin daha sonraki çalışması, stres kavramını, spesifik olmayan bir fenomen olmaktan iki tür strese genişletmiştir: eustress (pozitif psikolojik ve fizyolojik sonuçlar ile ilişkili stresin iyi türü) ve distress (stresin olumsuz psikolojik ve fizyolojik sonuçlar ile ilişkili kötü türü). Bu da stresin insan sağlığına ve işteki başarısına her zaman zarar vermediğini belli ölçüde stresin mesleki başarı için pozitif katkı sağlayabileceğini ifade etmektedir.

1.2.1. Stres ve İş Stresi

Stres kavramı kronolojik sırayla antropolojik olarak Walter Cannon (1942), biyolojik olarak Hans Selye (1956), psikolojik olarak Richard Lazarus (1966), kültürel olarak Leopold Zborowski (1969), etiyolojik olarak Nikolaas Tinbergen (1974) tarafından tanımlanmıştır. Farklı alanlarda çalışan bilim insanları stres kavramını pek çok farklı şekilde tanımlamışlardır. Ancak son zamanlarda stres ile ilgili birçok bilim dalında farklı kuramsal çalışmalar yapılmış olsa da stresi ifade etmek için müşterek bir tanımlama yapmak mümkün olmamıştır (Veitch vd., 2003: 257-258).

Lazarus (1966), stresi, tehlikeli olan ve başa çıkma becerisinin ötesinde değerlendirilen çevre ile bireyin arasındaki ilişki olarak tanımlamıştır. Ayrıca, dış ya da iç taleplere karşı spesifik olmayan fizyolojik bir reaksiyon olarak tanımlanmıştır (Selye, 1976). Buradan

anlaşıldığı gibi strese neden olan sadece stresörler değil, bireyin algısı ve onun duygusal tepkisidir.

McGrath (1976) stresi, bireyin bir fırsatla, kısıtla ya da istediği herhangi bir şeye sahip olmak, yaşamak ve/veya yapmak talebiyle karşı karşıya kaldığı dinamik bir durum olduğunu belirtmiştir (Soylu, 2013: 30).

Selye (1976), pratik ve tıbbi perspektiflerden stres hakkında kapsamlı bir bilgi vermekte ve stresin ne mutlak kötü bir şey ne de mutlak iyi bir şey olduğunu iddia etmektedir. Buna göre stresin çevresel etkilere verilen önlenemeyen bir tepki olduğunu ifade etmiştir. Selye'nin fikri doğrultusunda, diğer araştırmacılar stresi çok değişkenli bir süreç olarak tanımlamış ve çevresel koşulların potansiyel olarak zararlı, tehditkâr veya zorlayıcı olarak değerlendirildiğinde, bu koşulların üstesinden gelmek için kişilerin bireysel güçlerini aştığını ve bunun strese neden olduğunu iddia etmişlerdir (Lazarus ve Folkman, 1984; Ofoegbu ve Nwadiani, 2006). Bu çevresel koşullar iş stresinin doğmasına sebep olmuştur.

Selye 1976 yılında hayvanlar üzerinde yaptığı araştırmada, denekleri aşırı ısı ve radyasyon gibi birtakım fiziksel uyarılara maruz bırakarak bu hayvanların, uyarılara karşı uyum göstermeye çabaladıklarına şahit olmuştur (Taylor vd., 2000). Buradan hareketle, insanların gündelik yaşamın zorluklarıyla başa çıkma çabalarında aynı şeyi yaptığını düşünen Selye bu işlemi tanımlamak için genel uyum sendromunu geliştirmiştir. Genel uyum sendromu üç farklı aşamadan oluşur. Bunlar alarm, direnç ve tükenme aşamalarıdır. Alarm aşamasında, yaklaşmakta olan bir tehditle baş etmek için vücudun fizyolojik kaynakları toptan olarak harekete geçirilir. Direnç aşamasında, organ tüm kaynaklara ihtiyaç duyulmayacağını kabul eder ve bu nedenle yalnızca gerekli olanları harekete geçirmeye devam eder. Son olarak, bitkinlik evresinde, vücut fizyolojik kaynaklarının tükendiğini fark eder ve sonuç olarak başka bir seferberlik girişiminde bulunur. Eğer fizyolojik kaynakları harekete geçiren bu ikinci deneme tehdidi etkisiz hale getirmezse, bu organizmaya kalıcı hasar verebilir veya Selye'nin ileri sürdüğü uyum hastalıklarına (halsizlik, kalp rahatsızlıkları, baş ağrısı, panik atak, anksiyete, tükenmişlik) sebep olabilmektedir. Tükenmişlik aşaması insan ilişkilerinin ön planda olduğu sektörlerde daha fazla gerçekleşmektedir (Işıksan, 2004: 48).

Selye'nin değerlendirdiği doğrultuda stres hem olumlu hem olumsuz sonuçlar doğurabilir (Losky, 2006: 25-26). Ancak günümüzde stres kavramı daha çok olumsuz sonuçlar doğuran bir faktör olarak algılanmaktadır. Stres farklı bakış açılarında farklı anlamlar ifade eden bir kavramdır. Stresle ilgili farklı alanların ortak bir tanımı olmasa da günümüzde en çok karşılaşılan tanım Gibson vd.'nin yaptığı tanımlamadır. Gibson vd. (1979: 63) stresi kişinin

kendine özgü özelliklerine bağlı olarak bireye bedensel ve psikolojik baskılar yapan içsel veya dışsal eylem, durum veya olayın organizmaya yaptığı etki şeklinde tanımlanmıştır.

İş Stresi

İstihdam edilen çoğu kişi haftada 40 saatten fazla zamanını çalışma ortamında geçirmektedir. Bireylerin hayatını idame ettirmek için mecbur olduğu iş, geçirilen süre ve insanlarla aktif iletişim halinde olunması nedeniyle hayatın önemli bir parçası olmaktadır. Bireyler sosyal hayatında olduğu kadar iş hayatında da stres faktörüyle karşı karşıya kalmaktadır. Sürekli gelişen ve değişen üretim biçimi çalışanların iş koşullarına uyum sağlaması gibi sorunlarla karşılaşması sonucunda stresle yüz yüze gelmesine neden olmaktadır. Kişinin hangi işte çalıştığı, işin niteliği, kişinin pozisyonu işin zorluğu ne olursa olsun her iş içinde stres barındırmaktadır.

İş stresi işin bireyler üzerinde oluşturduğu baskıdır (Sinangil vd., 2004). İş stresi iş ortamlarında çalışanların karşılaştıkları tehditkâr etkenlere verdiği tepkidir (Schermerhon vd.,1988: 535).

Mesleki stres, işin gerekliliği ile yetenekleri ve kaynakları arasında uyumsuzluk olması nedeniyle ortaya çıkan fiziksel, zihinsel ve duygusal aşınma ve yıpranmadır (Akinboye vd., 2002)

Stres işgörenin, işteki başarısına, işten soğumasına, iş doyumuna, işten ayrılma niyetine ve verimliliğine etki eden en önemli etmendir (Çelikkol, 2001: 56-61). İş stresi, işçilere olduğu kadar işverenlere ve hükümetlere artan bir endişe kaynağı olmuştur. İş stresi sadece manevi değil maddi kayıpların da sebeplerindedir. ILO, iş stresi sebebiyle ortaya çıkan verimsizliklerin bir ülkenin GSMH'sının yüzde 10'una mal olabildiğini belirtmiştir (Midgley, 1997: 36). Cartwright ve Boyes (2000), Birleşik Krallık'ta tüm işyeri devamsızlıklarının yüzde 60'ından fazlasının stres kaynaklı olduğunu ve toplam mesleki stresin maliyetini ölçmenin zor olmasına rağmen, ABD'deki tahmini maliyetin yılda 200 ila 300 milyar dolar arasında değişmekte olduğunu ifade etmişlerdir (Atkinson, 2000: 104). İş yerindeki stres, en iyi performans sergileyenlerin bulunduğu yerden ayrılmasıyla birlikte, işletmeler için de potansiyel bir kayıptır. Dahası iş stresi, çalışanların yaşam kalitesi için gerçek bir tehdittir.

1.2.2.İş Stresini Etkileyen Faktörler

Stresi etkileyen birçok karmaşık faktör vardır ve birbirinden kopmayacak şekilde ilişkilidir. Stresin sebepleri doğrudan veya dolaylı faktörler olabilir; aynı zamanda dışarıdan uyarılmış veya birey içinde faaliyet gösteren güçlerin bir sonucu olabilmektedir. Dış faktörler,

birey üzerinde stres oluşturan makro çevreden veya mikro örgütten kaynaklanmaktadır. İçsel nedenler birey içerisinde faaliyet gösterir ve kişilik özellikleri, tutum, duygusal eğilim, aşâğılık veya üstünlük kompleksi, içe kapanma veya dışâ dönüklük gibi psikolojik özellikler gibi unsurlardan oluşmaktadır (Atkinson, 2000: 104).

Dışsal nedenler, sosyo-politik, kültürel, dini, ekonomik örgüt yapısı, iklim ve kariyer geliştirme politikasını içerir. İnsanlar yaş, ekonomik durum ve olgunluk seviyesinde çok farklı olduklarından, duruma farklı tepkiler vermektedir. Bir kişi daha stresli olabiliyorken başka kişi daha az stresli olabilmektedir. Stresiz bir yaşam, ancak çevre bize herhangi bir talep çıkarmazsa ve bizim yerine getirmek için kendi ihtiyacımız yoksa var olmaktadır.

Cooper strese etki eden faktörleri dört kategoride değerlendirmektedir (Cooper, 1985: 32-627):

1.2.2.1. Çevresel Faktörler

Ekonomik Belirsizlik

Ekonomi kitlesel ve bireysel anlamda stresi etkileyen önemli bir faktördür. Ekonomik koşullardaki olumsuzluklar; ekonomik krizler, belirsizlikler, enflasyon, işsizlik, yüksek faiz oranları refahın azalmasına neden olacağı için çalışanlarda ayı çıkaramama ve işinden olma gibi sebeplerle strese neden olmaktadır. Enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde işsizlik neticesinde strese giren pek çok bireyin kendinin ve yakınlarının canına kast ettiği o dönemin en önemli gündemleri arasında yer almaktadır.

Siyasi Belirsizlik

Siyasi belirsizlikler ülkenin güvenilirlik notunun düşmesine ve yatırım için uygun olmayan ülke statüsüne neden olarak ekonomik bunalıma ve strese sebep olmaktadır. Siyasette yanlış politikalar geliştirme, yönetimin sık değişmesi, çoklu yönetim siyasi kaosa ve bu belirsizliğin doğurduğu endişe insanlar üzerinde kurduğu baskı strese neden olmaktadır.

Teknolojik Belirsizlik

Her an gelişen teknoloji uyum sağlayabilen işletmeler için bir avantajken teknolojiye ayak uyduramayan işletmeler içinse üretimde bir adım geri kalmak ya da işletmeyi kapatmak demektir. Teknolojik gelişmeleri yakalayamamak işletme sahibi için endişe kaynağı olduğu kadar çalışanlar da mevcut işlerinin varlığının devamından emin olmadıkları için yaşadıkları kaygı stresin doğmasına sebep olmaktadır. Ancak çalışanlar değişen teknoloji için de uyum sağlayıp sağlayamama konusunda stres yaşamaktadır.

1.2.2.2. Örgütsel Faktörler

Görev Talepleri

Çalışanların sorumlu olduğu işin net olmaması durumunda görev belirsizliği olmaktadır. Bu durumda işçiden tanımlanmış olan görevi dışında işler yapması talep edilerek ilave iş yapan çalışanlar daha fazla stresle karşı karşıya kalmaktadır.

Rol Talepleri

Rol çatışması çalışanların yapabileceğinden daha fazla iş yükü ile sorumlu tutulması sonucunda yaşadığı gerilimdir. Rol belirsizliği ise çalışanların sorumlu tutulduğu işin sınırlarının çizilmemesidir. Ne iş yapacağını bilemeyen bireyler veya gücünün üzerinde iş yükü ile yüklenmiş bireyler stres altında kalacaktır. Rol çatışmasında da rol belirsizliği durumunda da düzensiz iş tanımlaması çalışanların işverenine güvenini zedeleyerek tepki göstermesine sebep olmaktadır.

Kişilerarası Talepler

Bir organizasyonda ast-üst arasında, astların ve üstlerin kendi içindeki iletişimsel uyumu stressiz bir çalışma ortamı için çok önemlidir. Üstlerin doğru ve adil yönetimi ile astların doğru iletişim yakalaması onların sadece iş değil sosyal hayatlarını da stressiz yaşamasına yardımcı olmaktadır.

Örgütsel Yapı

Zorlayıcı tutum sergileyen yönetim biçimi, çalışanların fikrinin etkin olmadığı bir sistem, yürütülen yanlış yönetim şekli, baskıcı denetim biçimi, ilgisiz yöneticiler örgütü oluşturan bireyler için stresin önemli faktörlerindedir. Moral seviyesi de örgütteki bireylerin stres seviyesini ciddi şekilde etkileyen bir faktördür.

Örgütsel Liderlik

Örgütsel liderin baskıcı, otoriter ve subjektif düşünüp karar alan bir yapıda olması tedirgin bir örgüt iklimi olmasına sebep olmaktadır. Çalışanları sıkı bir şekilde denetlemek, yaptığı işleri sürekli ve rahatsız edici biçimde izlemek, çok işi az zamanda bitirmesini beklemek, çalışanların fikrine yer vermeden onlarla ilgili karar almak stresi doğuran etkenlerdendir.

Kuruluşun Yaşam Döngüsü Aşaması

Örgütler de canlılar gibi doğar büyür ve ölürler. Bu yaşam döngüsünde yeterince büyüyen işletmeler olgunlaşma evresinde stresin en alt düzeyde olduğu süreçken erişme evresinden sonra başlayan gerileme ile duyulan kaygı ve endişe nedeniyle stres seviyesi yukarıya tırmanmaktadır.

1.2.2.3. Bireysel Faktörler

Aile Problemleri

Aile ilişkileri aileye verilen önemle doğru orantılı olarak bireylerin sosyal ve iş hayatlarını etkileyen önemli bir faktördür. Aile içinde yaşanan sorunlar, anlaşmazlıklar, şiddet eğilimli aile üyeleriyle yaşamak, sağlık problemi olan bireylerin olması kısacası aile içi olumsuz herhangi bir durum, bireyi mutsuz ederek işine konsantre olamamasına ve motivasyonunun düşmesine sebep olmaktadır. Düzenli bir aile hayatı olmayan veya ailesinden uzakta yaşayan ya da aile üyelerinden birini kaybeden bireylerin sosyal hayatında yaşadığı stres iş hayatında da stres yaşamasına sebep olmaktadır. Sorunsuz ilişkilerle mutlu bireyler işinde daha sabırlı daha entegre ve daha verimli olmaktadır.

Mali (Ekonomik) Sorunlar

Ailenin ihtiyaçlarını sağlamakla mükellef olan ebeveynler ya da kendi geçimini sağlamak zorunda olan bireyler çalışmak durumundadır. Gelir-gider dengesini kuramamak, ay sonunu getirememek, ek işe ihtiyaç duymak, borçlanmak gibi bireylerin ekonomik yetersizlikleri tek başına birer stres faktörüken aynı zamanda bu faktörler aile içi geçimsizliğe, psikolojik bunalımlara ve çalışma arkadaşları ve amirleri ile sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Ayrıca çetin hayat koşullarıyla başa çıkabilmek için ek işte çalışan bireyler kendilerine ve ailelerine yeterli zamanı ayıramayarak psikolojik açlık duyarak maddi strese bağlı farklı streslerde yaşamaktadır.

Kişilik

Her insanın yaşadığı problemlere verdiği tepki birbirinden farklıdır. Uyarılara verilen tepkide bireyin kişilik özellikleri önemli bir faktördür. Bazı bireyler aksi bir durumla yüz yüze gelince daha sakin ve olgun davranırken bazıları ise panik ve stresli davranmaktadır. Yapı gereği bazı bireyler olumsuz koşullara daha dayanıklı olabilmektedir bu bireyler işyerinde ortaya çıkan bir sorunu rahatça atlatabilirken hassas yapıda olan bireyler belirsizlik ve olumsuzluklar karşısında tedirgin olarak stres olmaktadır.

1.2.2.4. Bireysel Farklılıklar

Algı

Bireylerin olayları yorumlama şekilleri yetiştiriliş tarzından, yaşadığı çevreden ya da kişilik özelliklerinden dolayı farklıdır. Bazı bireyler işyerinde çıkan problemleri stres faktörü olarak görürken bazı bireyler bunu işi daha iyi öğrenmek için bir fırsat olarak görebilmektedir. Bu durum, bireylerin sorunlara bakış açısının yaşadığı stres seviyesine etki ettiğini göstermektedir.

İş Tecrübesi

İş hakkında tecrübesi olmayan bireyler işe adapte olana kadar hata yapmaktan korkarak endişe duyarlar. Deneyimli çalışanlar doğacak problemleri öngörebilme ve karşılaştıkları sorunları ustaca çözebilme yeteneğiyle stresten daha uzak bir çalışma yürütebilmektedirler.

Kontrol Odağı

Kontrol odağı içsel ve dışsal olabilir. İçsel kontrolde bireyler olayları kendiyle bağdaştırırken dışsal kontrolde olayların sebebini çevresel etmenlere, şansa ve kadere bağlamaktadır. İçsel kontrol odağı olan bireyler sorunlarla mücadele etme ve başa çıkma hususunda daha başarılı olmaktadır. Dışsal kontrol odağı olanlar yaşanan olumsuz durumlardan kendilerine pay çıkarmadıkları için ters giden olayları düzeltmek için çaba harcamazlar. İçsel kontrol odaklı kişiler işe karşı daha sorumlu ve çözüm odaklı olması ve işini benimsemesi motivasyonunu artırarak stresten uzak olmaktadır.

A Tipi Davranış

A Tipi kişilik sahibi bireyler kendisine zor hedefler koyarak ona ulaşmak için sürekli çalışmaktan ve hedeflerine ulaşması durumunda çalışma azminden vazgeçmemektedir. Rekabeti seven A tipi bireyler zamanla dahi yarışır. Çoğu iyi eğitim almış bu bireyler işlerinde başarılı olurlar ancak genellikle daha yüksek bir stres seviyesinde yaşamaktadırlar.

B tipi kişilik A tipi kişiliğin tam tersine sakin kişilikli bu bireyler düzenli şekilde çalışır ancak kaybettikleri durumda şiddetli tepki göstermezler ve genellikle daha düşük bir stres seviyesinde yaşamaktadırlar.

1.2.3. İş Stresinin Sonuçları

Stresin bazı sonuçları yıkıcı, zarar verici ve hatta potansiyel olarak tehlikelidir. Çok fazla stres kadar çok az streste önemli sonuçlar doğurmaktadır. Ancak stres karşısında tüm bireylerde aynı sonuçlar görülmemektedir. Stres hem örgütsel hem de bireysel sonuçlar doğurmaktadır. Örneğin, stres yüzünden iş performansında düşüş açıkça bireysel bir sonuçtur. Etkilenen bireyin performansıdır. Bununla birlikte çalışanların stresle ilişkili performans düşüşleri örgüt için de önemli sonuçlar doğurmaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere örgütleri de bireyler oluşturduğu için stres aynı anda hem birey hem de örgütler üzerinde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sonuçlar doğurmaktadır.

1.2.3.1. Fiziksel Sonuçları

Bireyler stres sonucunda uyaranlara sadece psikolojik değil aynı zamanda fizyolojik olarak da tepki göstermektedir. Strese maruz kalan bireylerin vücudu normalin dışında çalışarak vücudunun farklı bölgelerinde hastalıklar doğmaktadır. Bu hastalıkların en çok rastlanı

yüksek tansiyon, kalp hastalıkları, mide ülseri, baş ağrısı (migren), kanserdir (Yüce, 2014: 28).

Bu hastalıkların yanı sıra stres sonucunda oluşan hastalıkları şöyle sıralanabilir:

Kas sistemi: Bel-sırt-boyun ağrısı, kireçlenme, kas spazmları.

Üreme sistemi: Kısırlık, kistler, düşükler.

Dolaşım sistemi: Felç, yüksek tansiyon, kalp yetmezliği.

Sindirim sistemi: Ülser, gastrit, yeme bozukluğu, ishal, kabızlık, şişkinlik, mide kanseri.

Solunum sistemi: Astım, sık soluk alıp vermek.

Cilt hastalıkları: Zona, saçkıran, sivilce, egzama, tedavisi olmayan kaşıntı, sedef, ürtiker.

Özetle, kısa veya uzun periyotta stres, aşırı kortizon ve adrenalin salgılanması sonucunda kan basıncını artırarak organları normalden farklı çalışmaya zorlayarak birtakım hastalıklara sebep olmaktadır. Ayrıca günümüzde sebebi bulunamayan strese bağlanarak tanı konulamayan hastalık oranı hem çeşitlenmiş hem de sayısı artmıştır.

1.2.3.2.Psikolojik Sonuçlar

Stresli bir sosyal hayat ve iş hayatı sonucunda bireyler ruhsal bozukluklarla, psikolojik acizlikle ve zayıflıkla karşılaşmaktadırlar (Yüce, 2014: 28). Stres sonucunda uyku bozukluğu, kaygı bozukluğu, depresyon, iş doyumunun azalması, saldırgan tavır, özgüven eksikliği, histeri nöbetleri, içe kapanıklık, öfke patlamaları, agresif tavır, yorgunluk, alınganlık, ölüm korkusu, unutkanlık gibi psikolojik hastalıklar ortaya çıkmaktadır.

1.2.3.3.Davranışsal Sonuçlar

Stres bireylerde sorumluluklardan kaçmak, uyku bozuklukları, yeme bozuklukları, agresif tavırlar, bağımlılık (alkol, sigara, madde), tırnak yemek, ritmik ayak hareketleri ve saçla oynamak gibi davranış bozukluklarını meydana getirmektedir (Yüce, 2014: 28).

Stresli bir iş hayatı bireylerde fiziksel hastalıkların, psikolojik rahatsızlıkların ve davranışsal bozuklukların yaşanmasına sebep olurken bireylerin bedenlen ve ruhen yorgunluğu arttıkça dolaylı olarak stres bireylerde hata yapma, kaza, işe devamsızlık, işe yabancılaşma, iş doyumsuzluğu, verimlilik düşüklüğü, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi sonuçlar doğurmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK, İŞE BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE İLİŞKİN YAZIN TARAMASI

2.1. Tükenmişlik Kavramı, Tanımı ve Gelişimi

Geçmişten bugüne hızla gelişen üretim teknolojisi işverenleri teknolojik gelişmeleri takip etme konusunda ne kadar zorladıysa çalışanları da sürekli değişen üretim biçimine uyum sağlaması konusunda zorlamıştır. Gelişen teknoloji hem rekabetin yoğun olduğu üretim şeklini ortaya çıkarmış hem de çalışanların sistemli ve disiplinli olmasını gerektirmiştir. Bu sert üretim koşulları çalışanlar üzerinde baskı oluşturarak strese maruz kalmasına bunun sonucunda da tükenmiş hissetmelerine neden olmaktadır. Ciddi rekabet koşulları, sürekli değişen üretim şekli, yoğun ve stresli iş temposu çalışanların işinin boyunu aşmasına kendilerini tükenmiş hissetmelerine neden olmaktadır. Tükenmişlik strese göre daha yeni bir konu olmasına karşın kırk yılı aşkın bir süredir tükenmişlik kavramı ve tükenmişliğin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri daha iyi anlaşılmaya başlanmış ve tükenmişliğe olan ilgi önemli oranda artmıştır.

Kavramsal olarak tükenmişlik çaba sarf edemeyecek kadar gücünü kaybetme hâlidir. Tükenmişlik kavramı ilk kez Graham Greene'nin A Burn-Out Case (1961) adlı romanında ele alınmıştır. Bir Tükenmişlik Vakası ismini taşıyan bu romanda yazar bir mimarın çalışma hayatından yorulması sonucunda ruhsal çöküntü yaşaması neticesinde işi ile ilgili hedeflerinden vazgeçerek iş hayatından uzaklaşmasını anlatmaktadır. Kırk yılı aşkın süre önce bu sosyal problemin fark edilmesi tükenmişlik kavramının önemsenmesine zemin hazırlamıştır. "Journal of Social Issues" dergisinde kaleme aldığı yazıda tükenmişliğin tanımına yer vererek tükenmişlik kavramını ilk kullanan Herbert J. Freudenberger'dir. Psikoloji alanında çalışan Freudenberger, zararlı madde bağımlısı bireylerin tedavi edildiği klinikteki iş arkadaşlarında ve kendinde gözlemlediği yorgunluklarındaki artışın, motivasyon ve işe bağlılıklarındaki düşüşlerin tükenmişlikle sonuçlandığını saptamıştır. Bu gözlem sonucunda Freudenberger "tükenmişlik nedir ve bireyler ne tür bir tükenmişlik yaşar" sorularının yanıtını aramıştır. Freudenberger tükenmiş bireylerin sıkıntılı, mutsuz ve depresyonda oluşuna bunun yansıması olarak da iş hayatında ise bireylerin aşırı yorgunluk ve motivasyon eksikliği yaşadığına dikkat çekerek tükenmişliği bireylerin işlere güç yetirememesi, başarılı olamaması, enerjisinin düşmesi ve/veya beklentilerine cevap alamaması durumunda oluşan tükenme hâli şeklinde tanımlamıştır (Freudenberger, 1974:159).

Perlman ve Hartman'a (1982) göre tükenmişlik, uzun zaman stres yaşayan bireylerde görülen bir semptomdur ve ruhsal- bedensel tükenme, üretimde verimsizlik ve bireylere yönelik duyarsızlaşma olarak üç aşamadan oluşmaktadır.

Scott Meier'e (1983) göre tükenmişlik, çalışanların iş hayatında kendisini geliştirebileceği düşüncesine uzakken, kendilerinden istenilen işi başarabileceğine inanmayarak işle ilgili problem yaşayarak cezalandırılacağına daha çok inanmasıdır.

Cherniss (1980), tükenmişliğin stres kaynaklı olduğunu belirterek özellikle işine kendini vakfeden bireylerde stresin fazlaşması sonucu işten uzaklaşarak tükenmişliğin baş gösterdiğini ifade etmektedir. Cherniss, tükenmişliğin sadece sebeplerini değil aynı zamanda tükenmişlikten kurtulmanın yöntemlerini de araştırmıştır.

Pines ve arkadaşlarına (1981) göre, tükenmişlik ruhsal ve bedensel anlamda tükenme, özgüven eksikliği, umudunu yitirme, sosyal ve iş hayatındaki kişilere karşı soğuk ya da negatif tavırlarda bulunmayı ifade etmektedir. Pines büyük umut ve adaptasyonla işine tutkuyla bağlı bireylerin işle ilgili hedeflerinin yüksek olduğunu ancak ilerleyen yıllarda duygusal anlamda yıpranma ve yorgunluklarının da aynı ölçüde büyük olması sonucu bu kişilerin tükenmişlik yaşanacağını belirtmektedir.

Başka bir çalışmada tükenmişlik, uygun şartlarda olmayan çalışma koşulları neticesinde gücünü, hedefini ve cesaretini yitiren bireylerin karşılaştığı durum şeklinde tanımlanmaktadır (Edelwich ve Brodsky, 1980:14)

Freudenberger'in tükenmişliği tanımlaması sonucunda konu hakkında farkındalık oluşmuş, birçok farklı alanda çalışan araştırmacılar kendi alanlarıyla ilişkilendirerek yeni tanımlamalar yapmıştır. Tükenmişliğin hem sosyal hem de iş hayatını önemli ölçüde etkilediğini fark eden araştırmacılar kavramsal boyutunun yanı sıra, deneysel araştırmalarda da bulunarak tükenmişliğin ölçümüyle ilgili yeni modeller geliştirmişlerdir. Tükenmişlik konusunda literatüre en büyük katkıda bulunan Maslach ve Jackson günümüzde kullanılan en yaygın tanımlamayı yapmıştır. Ayrıca Maslach ve Jackson'un (1981) geliştirdiği tükenmişlik ölçeği ise diğer modellerden farklı olarak her alanda uygulanılabildiği için en çok kullanılan ölçek olmuştur.

Maslach'ın tükenmişlik tanımlamasından önce Selye'nin Genel Adaptasyon Sendromu'nu ve aşamalarını hatırlamak gerekmektedir. Üç aşamadan oluşan Genel Adaptasyon Sendromu (alarm, direnç ve tükenme) stresle tükenmişliğin neden sonuç ilişkisi içinde olduğunu açıkça göstermektedir. Selye (1976), bu çalışmasında stresle karşılaşan ve buna direnç göstermesine rağmen stresle başa çıkamayan bireyin son aşamada tükenme yaşadığını ifade etmektedir. Bu bağlamda, uzun süre stres altında olan bireylerde tükenmişlik

görülmesi olası bir durum olmaktadır. Freudenberger tükenmişliği, strese olumsuz bir adaptasyon olarak ifade ederken, Maslach çalışma ortamında uzun zaman diliminde stresi artıran etmenlere tepki olarak doğan ruhsal bir rahatsızlık olarak tanımlamıştır.

Maslach ve Jackson (1981), tükenmişliği iş hayatında çok fazla duygusal taleplere cevap vermek zorunda kalan, insan ilişkilerinin yoğun olduğu işlerde çalışan, kendisini fiziksel ve ruhsal olarak yorgun, bitkin, biçare hisseden bireylerde karşılaşılan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı durumu şeklinde tanımlamışlardır. Maslach ve Jackson bireylerin yaşadığı üç farklı psikolojik problemden (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı) oluşan çok boyutlu bir model ortaya koymuşlardır. Her bir psikolojik problem bir diğerine sebep olurken tükenmişliğin temelini oluşturması nedeniyle duygusal tükenme en önemli bileşeni kabul edilmektedir.

Duygusal Tükenme

Bireyler başka bireylerin duygusal taleplerine cevap veremediği durumlarda kendilerini eksik hissetmektedirler (Byrne vd., 2013:129). Bireyin yoğun ve yorucu iş hayatı, görev ve sorumluluklarının yoğunluğu, uygun olmayan iş ortamı ve çalışanlar arasındaki sürtüşmeler tükenmiş bireyleri ortaya koymaktadır. Bu koşullarda çalışan bireyler iş başı için ve insanlarla ilişkilerinde isteksizlerdir.

Duygusal anlamda tükenmiş kişiler bireylere ve işine karşı enerjisiz, ilgisiz ve duyarsız davranmaktadırlar. Tükenmişlik yaşayan ve olumsuz tutumlar sergilemeye başlayan bu bireylerde daha sonra işe gitme konusunda gönülsüzlük, işe konsantre olamama, işe geç kalma, işten ayrılma isteği gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma tükenmişliğin müzminleştiği boyuttur. Bireyler artık mümkün olduğunca iş arkadaşları, ast-üstleri ve müşterileriyle diyaloga girmek istemeyerek olabildiğince duyarsızlaşmaktadırlar (Vuorensyrjä ve Malkia, 2011: 385). İnsanlarla olan ilişkilerinde sert ve soğuk davranan bireyler karşısındakine obje gibi davranmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireyler olaylarla baş edebilmek için kendilerini yeterince güçlü hissetmedikleri için karşılaştıkları problemden kaçma eğilimindedirler. Negatif bir durum karşısında bireyler sorunu çözümleneceğini düşünerek duygudan yoksun bir şekilde tıpkı bir robot gibi davranışta bulunmaktadırlar. İşine karşı zaten tepkisizleşen bireyler diğer bireylerle ilgili de negatif şeyler düşündüğü için suçluluk duygusuna kapılmaktadır.

Düşük Kişisel Başarı

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın doğurduğu kişisel başarı eksikliği kişinin kendi iş performansını ve insan ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği, tükenmişliğin son boyutudur.

Çalışma hayatında görevlerine yetemediğini düşünen bireyler bir de üzerine insan ilişkilerinde başarısız olduğunu düşünerek kendisini bu konuda suçlu bulduğunda kendilerini başarısız hissetmektedirler. Başarısızlık duygusu bireylerin özgüvenlerini yitirmelerine ve depresif davranmalarına sebep olmaktadır. İş hayatına yenildiğini hisseden bireylerin cesareti kırılarak dikkatini iş haricinde alanlara yöneltmektedirler. Kişisel başarı eksikliği sonucunda içe kapanık, faal ve mücadeleci olmayan, verimliliği düşük, içsel gücü azalan yıpranmış bireyler en sonunda özsaygılarını da kaybederek depresyona girmektedirler (Maslach vd., 2001: 402-403)

Özetle, Maslach ve Jackson'a (1981) göre tükenmişlik, hızla ortaya çıkıp hemen iyileşen bir rahatsızlık değil aşama aşama yaşanan ve ciddi sonuçlara yol açan önemsenmesi gereken bir sorundur.

Gaines ve Jermier (1983), tükenmişliğin ilk aşaması olan duygusal tükenmeye vurgu yapmaktadır. Duygusal tükenme sürekli hale gelen yorgunluğu ifade ederken, tükenmişliği ileri boyutlara taşınmasının temelini oluşturması nedeniyle önemsenmiştir.

Kısacası, tükenmişlik insanların yapmaları beklenen ile yaptıkları arasındaki sapma sonucunda değerlerin, ruhun ve iradenin bozulmasını temsil etmektedir. Tükenmişlikle ilgili yapılan onlarca çalışmada birçok tanımlama ve birçok modelleme vardır (Cherniss,1980: 172-173; Pines,2003: 97; Maslach ve Jackson, 1981: 2). Bu çalışmalarda tükenmişlik faktörü genellikle stresle ilişkilendirilmektedir. Ayrıca tükenmişlik terimi ani ve geri dönüşsüz bir olay olarak bilinse de araştırmacılar bu sendromun başlangıcının kademeli olduğunu ve etkilerin tersine çevrilebileceğini saptamışlardır (Cherniss,1980: 172-173; Pines,2003: 97; Maslach ve Jackson, 1981: 2). Bu alandaki çalışmaların kimileri birkaç ayda kimileri birkaç yılda sonuçlanmıştır çünkü tükenme birkaç ayda da birkaç yılda da ortaya çıkabilir; belirli bir kimsenin ne zaman tükenmişlik yaşayacağını belirleyen herhangi bir formül bulunmamaktadır. Ancak bireylerde tükenmişlik sonucunda işten ayrılma, iş tatminsizliği, iş performansında düşüş ve işe bağlılıkta azalma gibi daha büyük problemler görülmektedir (Dönmez, 2012: 41-42).

2.1.1. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Tükenmişliği etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörleri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ana başlık altında toplamak mümkündür.

2.1.1.1. Bireysel Faktörler

İnsanlar çalışma ortamının gerekliliklerine cevap vermekle kalmaz aynı zamanda bireyler işiyle özgün ilişkiler kurarlar. Bireylerin işle ilişkisini etkileyen kişisel faktörler

demografik değişkenler, kişilik özellikleri ve işle ilgili beklentilerdir. Bu bireysel özelliklerin birçoğunun tükenme ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ancak bu ilişkiler tükenmişliğin bütün sebeplerini kapsayacak kadar büyük değildir. Bu da tükenmişliğin bireysel bir durumdan çok sosyal bir durum olduğunu göstermektedir.

2.1.1.1.1. Demografik Özellikler

Yaş

İncelenen tüm demografik değişkenlerden tükenmişlikle en anlamlı ilişkisi olan faktör yaş olarak bulunmuştur (Maslach vd., 2001:397-422). Yapılan çalışmada genç işçilerin tükenme seviyesinin 30-40 yaşın üzerindeki bireylerin tükenme oranından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Maslach vd., 2001:397-422). Yaş, problemlerle karşılaşınca verilen tepkiyi etkileyen bir faktör olduğu için genç bireyler problemlere karşı daha sert tepki gösterebilirken daha ileri yaştaki bireyler daha önce de defaatle bu tip sorunlarla karşılaştırdığı için daha sakin ve daha mücadeleci tavır sergileyebilmektedirler. Kendilerini daha çok stres altında hisseden genç bireyler dolayısıyla tükenmişliğe daha yatkın olmaktadır. Yaş ve iş tecrübesi değişkenlerinin karıştırılması nedeniyle insanlarda, kişinin kariyerinin başlarında tükenmişlik riskiyle karşı karşıya olduğu algısı oluşmaktadır. Bu konuyla çok çalışma yapılmamasına karşın bu bulgular dikkate değerdir çünkü kariyerlerinin başlarında tükenen kişiler işlerini bırakmakta ve sonuç olarak daha düşük tükenmişlik seviyeleri sergileyen bireylerin gerisinde kalmaktadırlar.

Cinsiyet

Cinsiyet, tükenmenin daha çok bir kadın tecrübesi olduğuna dair bazı argümanlara rağmen tükenmişliğin güçlü bir belirleyicisi değildir. Bazı çalışmalar kadınların tükenmişlik yaşamaya daha yatkın olduğunu belirtirken, bazıları erkekler için aynı sonuca ulaşmaktadır (Maslach ve Jackson 1981: 111; Purvanova ve Mures 2010: 169). Cinsiyet farklılığının çok az ama tutarlı olmakla birlikte bazı çalışmaların sonucunda, kadınlardan ziyade daha çok erkeklerin kinizm yaşadığı saptanmıştır². Bazı çalışmalarda ise, tükenmenin kadınlarda biraz yüksek olma eğilimi gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuçlar toplumsal cinsiyet rolüyle ilişkili olabilir, ancak belli işlerde cinsiyet yapılanmasını da yansıtabilir (polis ve askerlerin erkek olma olasılığı, hemşirelerin, hosteslerin kadın olma olasılığı daha yüksektir).

² Kinizm: İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisidir (<http://www.tdk.gov.tr>; erişim tarihi: 01.06.2018).

Medeni Durum

Medeni durum açısından bakıldığında, evli olmayanlar (özellikle erkekler) evli olanlara kıyasla daha fazla tükenme eğilimi göstermektedirler (Maslach vd., 2001:397-422). Medeni durumun tükenmişlikle ilişkisini çok az çalışma değerlendirmiş olsa da aile hayatını önemli bulan sosyal yönü kuvvetli toplumlarda evli bireyler eşi ve çocuklarına karşı sorumlulukları gereğince davranarak işin risk analizlerini ve iş sağlığı güvenliği önlemlerini önemsemektedirler. Sorumluluk sahibi bu bireyler strese neden olacak bir olaya karşı daha dirençlidir. Aile fertleri ile duygusal anlamda doyum yaşayan bireyler iş hayatında daha dinamik, daha olumlu ve daha olgun tavırlar sergileyerek tükenmişlikten bir o kadar uzak olmaktadır.

Eğitim

Yüksek eğitim seviyesine sahip kişilerde tükenmişlik seviyesinin daha az, eğitilmiş olanlardan daha fazla olduğu belirlenmiştir (Maslach vd., 2001: 397-422). Yüksek öğretime sahip kişilerin daha fazla sorumluluk sahibi ve daha yüksek stres sahibi olması mümkün olmaktadır. Daha eğitilmiş insanların işlerinde daha yüksek beklentilere sahip olabileceği ve bu beklentilerin gerçekleşmemesi durumunda sorun oluşabileceği düşünülmektedir.

2.1.1.1.2. Kişilik Özellikleri

Kişilik yapısı bireylerin sosyal ve iş hayatında karşılaştıkları problemlere verdiği tepkiyi etkileyen en önemli faktörlerdendir. Çalışma hayatında bazı kişilik türleri tükenmişlik açısından daha fazla risk altındadır. Dayanıklılık ve cesaret düzeyleri düşük olan bireyler, aktivitelere katılmakta çekingen olduğu, yeniliklere açık olmadığı ve olayların yönlendirilmesinde etkin olamama düşüncesinden dolayı tükenmişliğe daha yatkın olmaktadır (Aydın, 2007: 26)

Tükenmişlik, iç kontrol odağı yüksek bireylerde dış kontrol odağı yüksek bireylerden daha düşüktür (Sürgevil 2006: 52). Bunun sebebi, yaşadıkları olumsuzluklarla mücadele etmek için kendini sorumlu hisseden bireyler içsel güçleri kuvvetli (kendinden motorlu) çözüm odaklı bireylerdir. Dışsal kontrol odaklı kişilerse problemi çözümlenmekten çok, problemin kaynağını bulup onu sorumlu tutmakla meşgul olan tükenmişliğe daha yatkın bireylerdir. Tükenmiş bireyler stresli olaylarla oldukça pasif, savunmacı bir şekilde baş ederken, aktif baş etme daha az tükenmişlik ile ilişkilidir (Berber, 2011: 19).

Tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunun, Tip-A davranışıyla (rekabet, zaman kaybı yaşam tarzı, düşmanlık ve aşırı kontrol ihtiyacı) bağlantılı olduğu bilinmektedir (Porteous, 1997). Yapısı gereği Tip-A bireyler azimli, hedefleri olan, rakiplerine karşı sert tutumlu,

zamana karşı yarışan, mücadeleci ve kontrolcü yaşam biçimine sahip kişilerdir. Bu onları strese açık bir hedef haline getirir ki bu da tükenmişlikle sonuçlanmaktadır.

Düşük dayanıklılığın, düşük özsaygının, dış kontrol odağının ve kaçınmacı bir baş etme tarzının strese eğilimli bir bireyin profilini teşkil ettiğini savunan ve bunu tasdik eden çalışmalar da bulunmaktadır (Schabracq vd., 1996: 51–86).

2.1.1.1.3. Beklentiler

Çalışma hayatında var olan bireyler işlerinden beklentileri bakımından farklılık gösterir. Bazı durumlarda beklentiler hem işin niteliği hem de başarıya ulaşma olasılığı açısından çok yüksektir. Bu kadar yüksek beklentilerin aşırı idealist ya da gerçekçi olmadığı düşünülse de çalışmalar bunun tükenmişlik için bir risk faktörü olduğu yönündedir (Sürgevil 2006: 34). Yüksek beklentiler, büyük ihtimâlle insanların çok çalışmasını gerektirmektedir. Bu durumda yüksek çabalar beklenen sonuçları vermediğinde bireyler tükenmeyle ve muhtemel kinizmle karşılaşmaktadırlar.

2.1.1.2. Örgütsel Faktörler

Maslach ve Leiter (1997: 837-851), bireyler ve iş arasındaki uyuma etki eden ya da uyumsuzluğa sebep olan altı faktörü incelemiş iş ile bireylerin uyumsuzluğunun tükenmişlikle pozitif yönlü ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Uyumsuzluklar, bireylerin bazı konuları çözümleyemediğinde veya çalışma ilişkileri bir çalışanın kabul edilemez bulduğu bir şeye dönüştüğünde ortaya çıkmaktadır.

Tükenmeye yol açan bu altı örgütsel değişkeni (iş yükü, kontrol, ödül, toplum-aidiyet, adalet, değerler) daha ayrıntılı ele alarak iş ve çalışan arasındaki uyumsuzlukları daha yakından incelemek gerekmektedir.

İş Yükü

Aşırı iş yükü çalışanlardan beklenen aşırı talebi ifade etmektedir. Bu aşırı talepler bireye gücünün üzerinde iş yüklenmesini, az zamanda çok iş başarmasını ve zor işlerin üstesinden gelmesini ifade etmektedir. İş yükü ise basit bir şekilde, aşırı taleplerin bireyin enerjisini, iyileşme imkânsız hale gelene kadar tüketebileceğini ifade etmektedir (Maslach ve Leiter 1997: 38).

İş yükü uyumsuzluğu yanlış iş türünden dolayı doğabilmektedir. Bunun sebebi, insanların çalıştığı sektörde sahip olması gereken yetenek veya hevese sahip olmamaktadır. Bu durumda duygusal çalışma, bireylerin işinin hisleriyle çelişen davranışlar göstermesini gerektirdiğinde tükenmektedir. Özetle iş yükü, tükenmişliğin daha çok duygusal tükenme yönüyle doğrudan ilişkilidir.

Kontrol

Kontrol uyumsuzluğu genellikle tükenmişliğin kişisel başarı veya yetersizlik yönü ile ilgilidir (Kaya 2010: 33). Kontrol uyumsuzlukları çoğu zaman bireylerin işlerini yapmak için gereken kaynaklar üzerinde denetiminin ve çalışmalarını en etkin olduğuna inandıkları alanda sürdürmek için yetkilerinin yetersiz olduğunu göstermektedir. Bunların tam aksine aşırı kontrol de kontrol uyumsuzluğunun bir sebebidir (Budak ve Sürgevil, 2005: 97). Aşırı kontrolcü bireyler iş arkadaşlarını ya da bu kişi amirise çalışanlarını hâlsiz bırakmakta, kendilerini yetersiz hissetmelerine sebep olarak tükenmelerine neden olmaktadır.

Sorumlulukları altında ezilen bireyler iş yükünün yanı sıra kontrol uyumsuzluğunda da kriz yaşayabilmektedirler. Bu uyuşmazlık, bireylerin otoritesini aşan bir sorumluluk olarak ifade edilir. Yetkileri yerine getirme kapasitesinden yoksun olmasına karşın bireylerin insanlara sonuç üretmek için kendisini sorumlu hissetmesi sıkıntı vericidir.

Ödül

Ödül eksikliği durumunda çalışanları tükenmişliğe iten bir durumdur. Bazen bu çalışanların başarıları ile orantılı olmayan maaş ya da haklarını almadıkları parasal boyutta yetersiz ödüller şeklinde olabilir. Bazen daha da önemlisi, toplumsal ödül eksikliğidir; çünkü zaman zaman kimilerinin yaptığı zor bir iş başkaları tarafından görmezden gelinerek ve takdir edilmemektedir. Bu eksiklik hem işi hem de çalışanları değersizleştirmektedir. Ayrıca önem taşıyan şeylerin yapılması ve gurur duyulması gibi içsel ödüllerin olmaması bu uyuşmazlığın kritik bir parçası olabilir. Ödül eksikliği yetersizlik duyguları ile yakından ilişkilidir (Maslach vd., 2001: 414).

Topluluk-Aidiyet

Bir diğer uyumsuzluk, insanların iş yerindeki diğer çalışanlarla olumlu bir bağ kurma hissini yitirmesiyle ortaya çıkmaktadır (Sürgevil 2006: 84). İnsanlar toplum içinde sevdikleri ve saygı duyduğu insanlarla övgü, rahatlık, mutluluk ve mizah paylaşarak gelişmekte ve daha başarılı olmaktadır. Bu tür toplumsal destekler, bireylerin paylaşılan değerler konusundaki bir gruba üyeliğini onaylamaktadır. Ancak, bazı işler insanları birbirinden soyutlamakta veya sosyal ilişkileri kişisel olmayan hale getirmektedir. Bununla birlikte, toplulum için en yıkıcı olan işin başkaları ile kronik ve çözümlenmemiş çatışmasıdır. Bu tür bir çatışma, sürekli hayal kırıklığı ve düşmanlık hissi uyandırmakta ve sosyal destek olasılığını azaltarak bireylerin birbirinden uzaklaşmasına sebep olmaktadır (Kaya, 2010).

Adalet

Çalışma hayatında işgörenler arasında adaletli olunmaması kişi ve iş arasında ciddi bir uyumsuzluk oluşturmaktadır. Adalet kişinin kendi değerlerine onayı ve saygısı ile bağlantılı bir

olgudur. İnsanlar arasındaki karşılıklı saygı, ortak bir toplum anlayışının merkezini oluşturmaktadır. Adaletsizlik, çalışanların performans değerlendirmeleri uygunsuz bir şekilde ele alındığında iş yükü dengesizliği veya ücret eşitsizliği biçiminde ortaya çıkabilmektedir (Doğan, 2002:72).

Değerler

Bu uyumsuzluk değerler arasında çelişki olduğu zaman ortaya çıkmaktadır. Bazı durumlarda, insanlar etik olmayan ve kendi değerlerine uymayan şeyleri yapma konusunda işten soğuduklarını hissedebilir (Sürgevil, 2006: 86). Örneğin, satış yapmak için yalan söylemek, yanıltıcı olabilmek ya da gerçeği göstermekten kaçınmak gibi. Ayrıca örgüt değerleri ile bireylerin kariyerleri ile ilgili kişisel talepleri arasında bir uyumsuzluk oluşabilir. İnsanlar zaman zaman görev tanımlaması ile fiili uygulama arasında bir tutarsızlık olması gibi örgütün çatışan değerleri arasında sıkışabilmektedir.

İş ile insan arasındaki uyumu bozan bu altı faktörle aynı zamanda tükenmişliğin üç boyutu arasındaki ilişki incelenmiş bunlardan değer faktörünün merkezi bir arabulucu rol oynadığı belirlenmiştir. Örgütsel faktör adı altında incelenmiş olsa da bu altı faktör aynı zamanda kişilerin bireysel farklılıkları sebebiyle herkes için aynı etkiyi oluşturmaktadır (Arı ve Bal, 2008: 139). Örneğin kimi insanlar ödüllere değerlerden çok daha fazla önem verebilir ve dolayısıyla değer çatışmalarından ziyade yetersiz ödüller yüzünden daha çok strese girebilmektedir. Adalet faktörüyle ilgili sorun yaşamayan bireyler iş yükü uyumsuzluğu ile karşılaşması durumunda bunu tolere edebilmektedir. Bu nedenle iş yaşamını incelerken kişisel bağlamda değerlendirmek gerekmektedir.

2.1.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmenin subjektif bir deneyimi olan tükenmişlik 21. yüzyıldaki en kritik problemlerden biri olmuştur. Tükenmişlik insanların fiziksel, davranışsal, entelektüel, duygusal, sosyal ve manevi işleyişini etkileyen kompleks bir durumdur (Maslach ve Jackson, 1985). Tükenmişlik nedensel olarak çok faktörlü olması sebebiyle bireylerde izlenen belirtilerini üç temel başlıkta incelemek daha faydalı olmaktadır (Schaufeli ve Enzmann, 1998).

2.1.2.1. Fiziksel Belirtiler

Baş ağrısı, uyku bozuklukları, mide-bağırsak problemleri, kronik yorgunluk, kas ve eklem hastalıkları, yüksek tansiyon, sık ve çabuk hastalanma, hızlı kilo alıp verme gibi bazı fiziksel belirtiler yaygındır. Bunların yanı sıra sebepsiz ağrılar, bağışıklık sisteminin düşmesi,

çarpıntı, egzama ve zona gibi deri hastalıkları tükenmişliğin bireydeki fiziksel yansıması olarak görülmektedir (Maslach ve Leiter, 1997).

2.1.2.2. Psikolojik Belirtiler

Tükenmişlikle ilgili bazı net psikolojik belirtiler; bıkkınlık, uyumsuzluk, inkâr etme hissi, psikosomatik şikayetlerdir (Farmer, 1977: 237-246). Diğer yaygın belirtiler bilişsel keskinlik, yaratıcılık ve problem çözme becerilerinin genel bir kaybı şeklinde gelişebilmektedir (Euwema vd., 2003: 1233-1250). Duygusal işlevsellik kişilerin duygusal hayatı, kötümser bakış açısı ve depresyon benzeri durumlara neden olan çaresizlik duyguları üzerinde genel bir olumsuzluk gösterdiğini belirtmiştir (Gaines ve Jermier, 1983: 567-586). Ayrıca tükenmişlik psikolojik anlamda özgüven eksikliği, engellenmiş hissetmek, umutsuzluk, soyutlanma, duygusal anlamda hassaslık, başarısızlık hissi, suçluluk duygusu, ilgisizlik duygusu gibi tepkisel tavırlar doğurmaktadır.

2.1.2.3. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişliği bireylerin tavır ve davranışlarından okumak fiziksel ve psikolojik durumundan anlamaya çalışmaktan daha çok mümkündür. Tükenmişlik yaşayan bireylerde işten uzaklaşma, işe geç gitme, işine karşı ilgisiz davranma, işi yavaşlatma, örgütsel yapıdan uzaklaşma, yeniliklere karşı kayıtsız kalma, işe ve iş arkadaşlarına karşı duyarsız davranma, işten ayrılma niyeti ile başka işlere yönelme gözlenmektedir (Dönmez, 2012: 41-42). Bunların yanı sıra öz saygıda azalma, hırsızlık eğilimleri, kötü alışkanlıklara (madde, alkol, tütün) meyil, öfke-kontrol sorunu, güven sorunu, sosyal ve iş hayatındaki ilişkilerde hatalı tutumlar bireylerin yansıttıkları tükenmişliğin önemli semptomlarıdır.

Stresin tükenmişliği ortaya çıkardığından yola çıkarak stres sonucunda oluşan fiziksel ve ruhsal her rahatsızlığın tükenmişliğin belirtilerine sebep olduğunu ya da benzer belirtilerin gözlemlendiğini belirtmek gerekmektedir. Tükenmişliğin en yaygın belirtileri ise yorgunluk, fiziksel tükenme ve psikolojik düşüştür. Ayrıca bireyleri fiziksel, ruhsal ve davranışsal anlamda olumsuz yönde etkileyen tükenmişlik belirtileri zihinselden çok fiziksel olma eğilimi göstermiştir.

2.1.3. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik bireylerin iç dünyasını derinden etkileyen sadece kendisini değil sosyal çevresini de ilgilendiren ve bireylerin hayat kalitesini etkileyen önemli bir olgudur. (Gezer 2008: 42). Sosyal bir canlı olan insan yaşadığı durumu çevresindeki insanlara; iş arkadaşlarına

ve aile bireylerine de yansıtmaktadır. Aynı zamanda tükenmişlik yaşayan bireyler işlerine ve örgüte karşı da tepkisel bir tutum sergilemektedir.

Tükenmişliğin belirtileri aynı zamanda bireysel sonuçlarıdır. Bu belirtilerden fiziksel ve psikolojik olanlar hayati önem taşımaya karşın davranışsal belirtiler diğer bireyleri de etkilemesi nedeniyle önemlidir.

Tükenmişlik sonucunda bireyler örgütsel yapıdan uzaklaşarak işine karşı da duyarsızlaşmaktadır (Izgar, 2001). Tükenmişlik yaşayan bireylerde işe devamsızlık, performans düşüklüğü işten ayrılma niyeti görülmektedir. Bununla birlikte, işe devam edenler için tükenme, işyerinde verimliliği ve etkinliği azalmaktadır. Sonuçta, iş doyumunun azalması işe veya örgüte olan bağlılığın azalmasına neden olur.

Tükenmişlik yaşayan insanlar hem kişisel çatışmalara sebep olarak hem de işle ilgili sorumluluklarını aksatarak meslektaşları üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedirler (Gezer 2008: 42). Hatta tükenmişlik başka çalışanlara dahi bulaşabilmektedir.

İş yükü çok olan bireyler eve iş götürerek ya da iş yerinde yoğun ve yorucu işlerde çalışan bireyler bunu ister istemez ailelerine yansıtmaktadırlar. İşle ilgili sürekli gerginlik yaşayan bireyler zihnen ve ruhen yaşadıkları yorgunluk nedeniyle aile fertlerine karşı sabırsız tavırlar sergilemektedirler. Tükenmiş insanlar ayrıca ev yaşamı üzerinde olumsuz bir "yayılm" etkisi de oluşturmaktadır (Burke ve Greenglass, 2001: 583-594).

2.2. İşe Bağlılık Kavramı ve Gelişimi

İşe bağlılık son yıllarda daha çok önem verilen bir konu haline gelmiştir. İngilizce 'engagement' kavramı Türkçeye 'bağlılık', 'adanma' ve 'sargınlık' olarak aktarılmaktadır. Bağlılık kavramı yerine bağlanma kavramını da tercih eden çalışma bulursa da bağlılık, adanma ve sargınlık kavramları aynı anlamı içermesi nedeniyle bu çalışmada bağlılık kavramı tercih edilmiştir (Keser vd., 2012: 109).

Allport (1943: 451-476), French ve Kahn (1962:1-47) ve Vroom' un (1962: 159-177) ego bağlılığı şeklinde ifade ettiği işe bağlılık terimini Guion (1958: 59-61), moral olarak ifade etmiştir. Daha sonra 1965 yılında Lodahl ve Kejner bu iki terimi sentezleyerek işe bağlılık kavramını ortaya koymuştur. İşe bağlılık kavramı önem kazandıkça konuyla ilgili pek çok çalışma yapılmıştır (Lodahl ve Kejner ,1965: 24-33).

İşe bağlılık kavramı tükenmişliğin aksine bireylerin işine karşı istekliliğini ifade etmektedir. Tükenmişlik, işine karşı yorgun, başarısız hisseden ve enerjisi azalmış bireyleri ifade ederken; işe bağlılık, işine karşı istekli, kendini güçlü hisseden bireyleri ifade etmektedir (Maslach vd., 2001: 397-422; Maslach ve Leiter, 1997). Daha önceleri işe bağlılığı ifade etmek

için tükenmişliğin alt boyutlarının aksini belirtmek gerekmektedir, daha sonra işe bağlılığı ölçmek için tükenmişlikle ilgili analiz yapılarak elde edilen sonucun aksi baz alınmaktadır. Schaufeli vd. (2008: 173-203) işe bağlılık kavramını, tükenmişlik yaşamayan ve işle ilgili aktivitelerde aktif ve istekli olan çalışanların işe karşı algısı olarak tanımlamışlardır. Ancak daha sonra işe bağlılığın tükenmişlikten farklı bir kavram olduğu ve ayrı şekilde ölçülmesi ve değerlendirilmesi gerektiği belirlenmiştir.

Yazında işe bağlılıkla ilgili farklı yaklaşımlara dayanılarak yapılan tanımlar şöyledir:

İşe bağlılık, kişinin kendisini psikolojik olarak işiyle ne ölçüde tanımladığıdır (Blau, 1985: 19-36).

İşe bağlılık, psikolojik olarak bireyin kendisini işiyle ifade etmesidir (Igarria ve Siegel, 1992: 321-330).

Chusmir (1982: 595-602), işe bağlılığı kişinin işiyle ilgili tutumu, bireyin kendisini işiyle bütünleşik düşünmesi olarak ifade etmiştir.

İşe bağlılık bir kişinin benlik saygısının veya kişisel değerinin, algılanan performans düzeyinden ne derece etkilendiğidir (Gurin vd., 1960).

Genel anlamda işe bağlılık ise, kişinin işini yaparken kendini enerjik hissetmesi, işine adapte olarak kendisini işine vakfetmesi ve işinin onu tatmin etmesidir. İşe bağlılıkla ilgili pek çok çalışma ve pek çok tanımlama yapılmasına karşın kesin bir kuramsal tanımlaması olmaması konuyla ilgili birden fazla yaklaşım ortaya konulması ile sonuçlanmıştır. Bu yaklaşımları incelemek işe bağlılık kavramını ayrıntılandırmak ve konuya hâkim olmak açısından faydalı olacaktır.

2.2.1. İşe Bağlılık ile İlgili Yaklaşımlar

İşe bağlılık yazınında yapılan tanımlar ele alındığında, işe bağlılık kavramıyla ilgili dört ayrı yaklaşım olduğu belirlenmektedir (Saleh ve Hosek, 1976:214). Bu yaklaşımlara göre işe bağlı bireyler:

- İşini hayatının merkezine koymaktadır
- İşine katılmada faaldir
- İşini özsaygı merkezi olarak düşünmektedir
- İşini kendi görüşüyle tutarlı olarak algılamaktadır.

2.2.1.1. Yaşamsal İlgi Odağı Olarak İş

Bireylerin işlerini yaşamlarının ilgi odağı olarak görmesinin sebebi işin kişilerin temel ve özel gereksinimlerini karşılamak için önemli bir kaynak olmasıdır. Dubin (1968) ve Lodahl

ve Kejner (1965: 24-33) işe bağlılığı, kişinin işinin ne ölçüde hayatının odağında olduğu şeklinde tanımlamıştır. Bu tanımla aynı çizgide Lawler ve Hall (1970: 305-312) işe bağlılığı, kendisine tanıdığı imkân nedeniyle bireylerin işini kendisinin ve kimliğinin merkezine koyması olarak tanımlamıştır. Rotenberry ve Moberg'e göre (2007: 203-215) işe bağlılık, kişinin işinin hayatındaki yerini ve kendisini işiyle ne ölçüde tanımladığıdır. Elloy vd. (1991: 160-177) ise işe bağlılığı, bireylerin işle ilgili taleplerine cevap alabilmesi ile yaşadığı tatmin düzeyi olarak ifade etmiştir.

2.2.1.2. Aktif Olarak İştirak Edilen İş

Allport (1943: 451-476) işe bağlılığı bir çalışanın işine ne derece katıldığı ve işiyle prestij, öz saygı, gurur duyma gibi ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığı olarak kavramsallaştırmıştır. Benzer bir yorumla Wickert (1951: 185-197), Gurin vd. (1960) ve Bass (1965) işe bağlılığı kişinin işinde kendini ifade etme ve gerçekleştirme isteğiyle ilişkilendirerek tanımlamışlardır.

Bass'a (1965) göre; bireylerin işleriyle ilgili kararlarını verme fırsatı, çalıştığı kuruma katkı sağladığı hissi, kendi çalışma süresini ayarlama imkânı onların işe bağlılıklarını güçlendirmeye neden olduğunu öne sürmüştür. Wickert (1951: 185-197) ise, işe bağlılığın katılım türünün çalışanlara aktif olarak işine ne ölçüde katıldığını düşündüğü sorularak ölçülebileceğini ileri sürmüştür. Vroom (1962: 159-177) çalışana işine "psikolojik olarak" ne ölçüde katıldığını sorarak işe bağlılığın ölçülebileceğini belirtmiştir.

2.2.1.3. Özsaygının Merkezi Olarak İş

French ve Kahn (1962: 1-47) işe bağlılığı, çalışanın öz benliğinin merkezi olan iş performansını algılayış derecesi ya da diğer bir deyişle işinin öz saygısını ne ölçüde etkilediği şeklinde tanımlamışlardır. Benzer şekilde Siegel (1969), işe bağlılığın kişinin öz saygısı veya değer duygusu açısından önemli olduğunu belirten bir tanımlama yapmıştır. Iverson ve Reuder (1956: 147-181), performansın değerli özelliklerle ilişkisini araştırmak için işe bağlılığı kullanan sayısız çalışma olduğunu bildirmişlerdir. Hackman (1968: 163-187), işe bağlılığın, çalışanın kendisi için belirlediği hedeflere kendisini adanmış olmasını sağlayarak hedeflediği programlara sıfır kusurla vardığını ileri sürmüştür. Ayrıca bu bağlılık, özsaygı için önemli olması nedeniyle hedeflerini gerçekleştirmek için bireyler özverili çalışmalarda bulunmaktadır. Ayrıca çalışanların bitmemiş işlerini iş dışında ne sıklıkla düşündüğünü sorarak bireylerin işinin öz benliğinin odağında ne ölçüde olduğunu ölçmeyi hedeflemiştir (Vroom, 1962: 159-177; Slater, 1959).

2.2.1.4. İşiyle Psikolojik Olarak Özdeşleşme

İşe bağlılığın diğer kavramlaştırması Vroom (1962: 159-177) tarafından yapılmıştır; çalışanın iş performansının, öz benliğinin merkezinde yer alan özellikler ile tutarlı olduğunu algılama derecesi olarak tanımlamıştır. İşe bağlılığın iç tutarlılık türü çok sayıda çalışmada kullanılmıştır (Aronson ve Carlsmith, 1962: 178-182; Kaufmann, 1962).

İşe bağlılık kişinin işine duyduğu bilişsel inançla ruhsal olarak işiyle bütünleşmesidir (Kanungo, 1982: 341). Ingram vd. (1991: 187-197) ve Igbaria vd. (1994: 175-201) işe bağlılığı bireyin işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesinin bilişsel bir durumu olarak ifade etmişlerdir.

Louiselle (1989), psikolojik özdeşleşme yaklaşımıyla bireylerin işe bağlılığını tanımlamada vurgulanması gereken noktaları şöyle sıralamıştır: işiyle psikolojik olarak özdeşleşen bireyler (1) işe bağlılık örgütsel bağlılığa katkısı açısından önemlidir, (2) içsel motivasyon, tatmin haricinde psikolojik özdeşleşme ayrıca bir katkı sağlar, (3) işe bağlılık kuramı için psikolojik özdeşleşme geçerli ve önemli bir yaklaşımdır.

Sonuç olarak, işe bağlılık öz yeterlilik, öz benlik ve öz değerlendirme gibi bileşenlerin bireyin işine ne derece yansıtacağı olarak tanımlanabilmektedir. Kişinin aktif olarak katıldığı işinde tanımladığı derecedir ve performansını kendi öz değerinde önemli görür. Bu nedenle işe bağlılık biliş, eylem ve duygu üzerine kurulu karmaşık bir kavramdır.

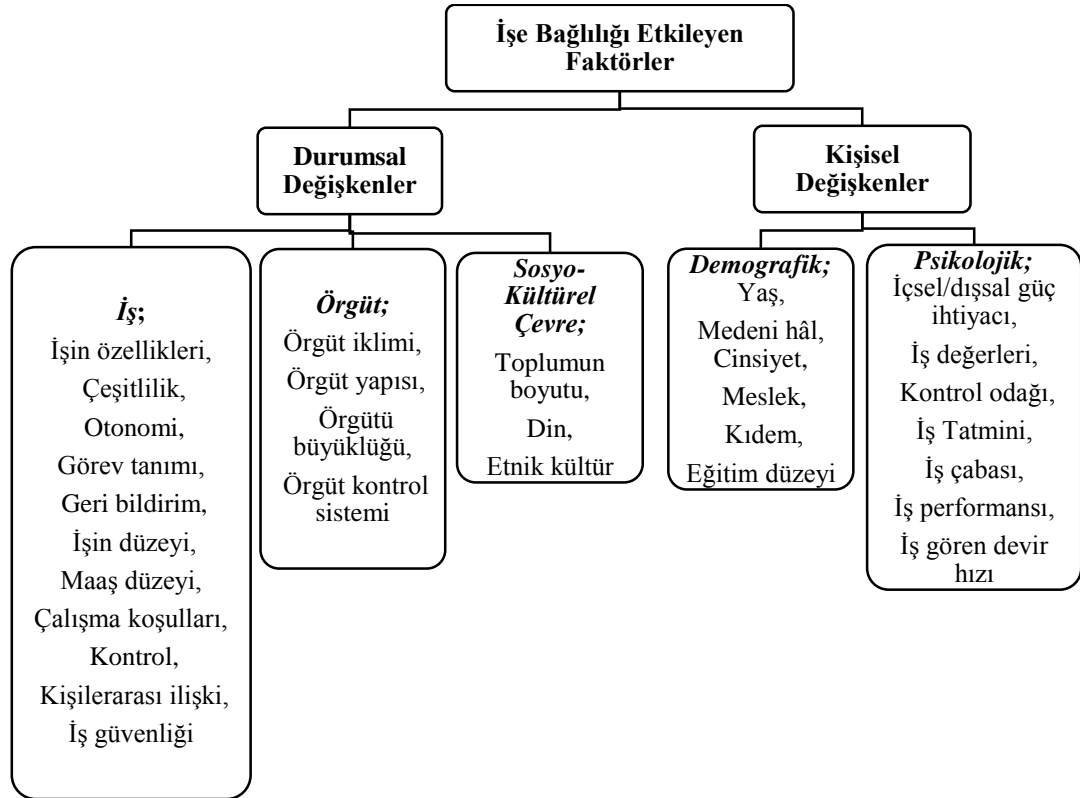
İşe bağlılığı farklı yönlerden inceleyen bu dört yaklaşım işe bağlılığın tek bir tanımlamasının yapılmasına engel olsa da konu ile ilgili daha kapsamlı bir kavramsallaştırmaya da neden olmaktadır. Sonuç olarak işe bağlılık, kişinin yaşamının odağına işini koyması, aktif olarak işe katılması, işini kendisine duyduğu öz saygının sebebi olarak algılaması ve işiyle bilişsel olarak özdeşleşmesidir.

2.2.2. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşe bağlılığı etkileyen faktörler farklı çalışmalarda farklı şekillerde incelenmiştir. Bazı araştırmacılar işe bağlılığı etkileyen faktörleri kişisel özellikler, durumsal özellikler (iş ile ilgili) ve iş sonucu oluşan değerler olmak üzere üç ana temele dayandırmıştır (Robinowitz ve Hall, 1977: 273-281; Kanungo, 1982: 341-349; Chusmir, 1982: 595-602; Morrow, 1983: 486-500). Brown (1996: 235-255) çalışmasında, işe bağlılığı, öncülleri, ilişkileri ve sonuçları olarak ele alıp incelemiştir. Çakır (2001: 237) ise işe bağlılığı iki ana başlıkta toplamıştır; işin niteliğiyle alakalı faktörler ve kişisel faktörler. Elloy vd., (1995: 79-91) bu değişkenlerle ilgili iki yaklaşımda bulunmuştur. Bunlardan ilkinde, kişisel özelliklerin işe bağlılık üzerinde daha etkin olduğunu ileri sürerken ikinci yaklaşım da ise, işle ilgili durumsal faktörlerin işe bağlılıkta daha etkin olduğunu belirtmiştir.

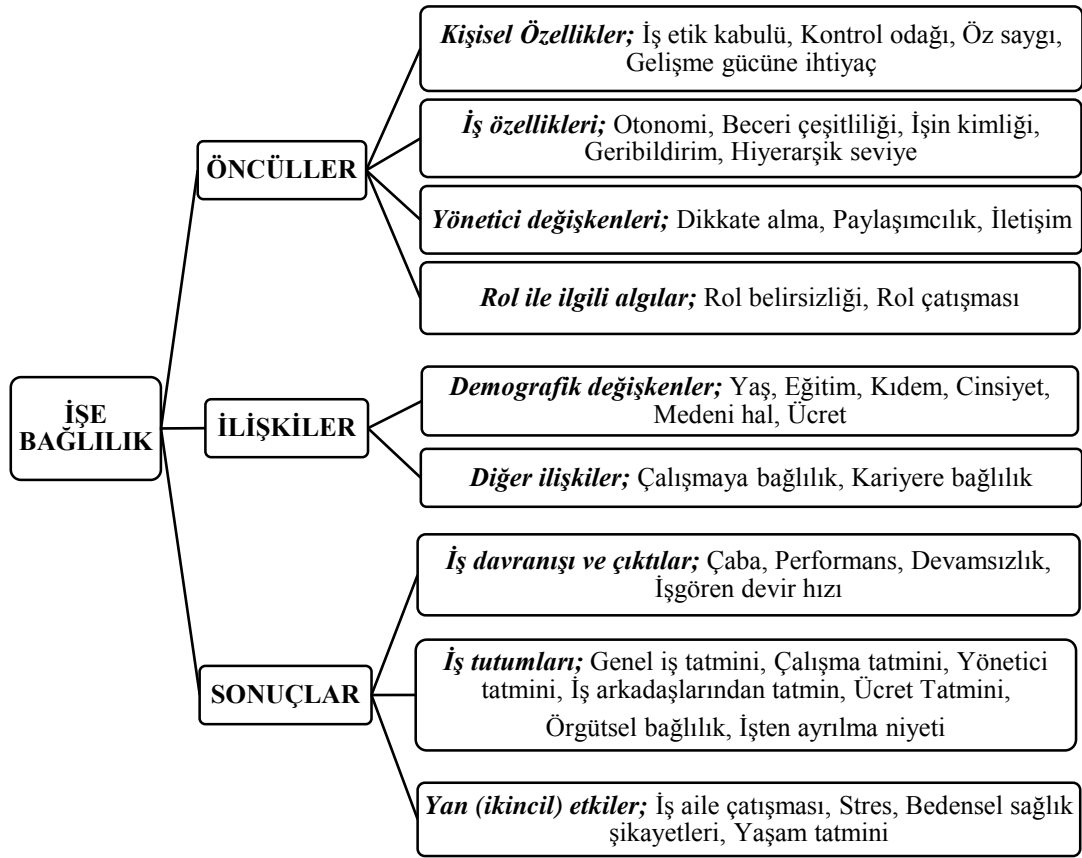
İşe bağlılık üzerine yapılan çoğu çalışmada işe bağlılık kişisel ve durumsal nedenlere dayandırılmışsa da Saal (1978: 53-61) ve Rabinowitz ve Hall (1977: 265-288) işin sonucunda oluşan değerler işe bağlılıkla nedensel ilişki içinde olduğu için bu değişkeni de işe bağlılığı etkileyen faktörler dahilinde ele almışlardır. Kanungo (1982: 341-349) ise, iş sonucundaki bu değerler yine bireyler üzerinde gözlemlenebileceği için bunu kişisel değişkenler başlığı altında incelenmesinin doğru olduğunu düşünmüştür. Brown' un çalışmasında ise sonuçların işe bağlılığı etkileyen faktörler arasında değerlendirilme sebebi sonuç faktörlerinin (performans, iş tatmini, stres, işi bırakma, devamsızlık vs.) işe bağlılıkla karşılıklı nedensel ilişkisi içerisinde olmasıdır.

Saal (1978: 53-61) ve Kanungo (1982: 341-349) kişisel değişkenlerin psikolojik ve demografik değişkenler olarak iki ayrı başlıkta incelenmesini tavsiye ederken, Brown (1996: 235-255) demografik değişkenleri işe bağlılığın öncülleri içinde değil ilişkiler başlığı altında ele almıştır. Bunun sebebi Brown'a göre demografik değişkenlerin işle ilgili kavramsal bağlarının zayıf olması sebebiyle nedensel ilişkilerini incelemenin gerekli olmadığı düşüncesidir. Bu konuda Chusmir (1982: 595-602) yaptığı araştırmalarda, durumsal özelliklerin demografik özelliklere kıyasla işe bağlılığı daha fazla etkilediğini saptamıştır.



Şekil 2.1 İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kaynak: Kanungo, 1982



Şekil 2.2 İşe Bağlılıkla İlgili Faktörler ve İşe Bağlılığın Sonuçları

Kaynak: Brown, 1996

Kanungo Şekil 2.1’de görüldüğü gibi işle ilgili sonuçları kişisel değişkenlere dahil ederken Brown Şekil 2.2’de ki gibi demografik değişkenleri ilişkiler başlığı altında kişisel özelliklerden ayrı olarak değerlendirirken işin sonuçlarını ayrı bir başlıkta incelemiştir. Bu çalışmanın yazın kısmında, işe bağlılığı etkileyen faktörler ayrıntılandırılarak hem Kanungo hem de Brown’un çalışmasından faydalanarak incelenmiştir.

2.2.2.1 Kişisel Faktörler

Çalışanların demografik özellikleri ve psikolojik yapıları onların işe bağlılıklarını etkileyen kişisel faktörlerini oluşturmaktadır.

2.2.2.1.1 Demografik Değişkenler

Yaş

Yaşın işe bağlılıkla ilişkisini inceleyen pek çok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmaların genelinde yaşla işe bağlılığın ilişkisi anlamlı bulunsa da bazı çalışmalarda değişkenler arasında

zayıf korelasyon bulunmuştur. Değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunan çalışmaların çoğunda da yaş arttıkça işe bağlılığın arttığı yani pozitif korelasyon olduğu belirlenmiştir (Saal, 1978: 53-61; Chen, 2001; Elloy vd., 1995; Lodahl ve Kejner, 1965).

Lorence (1987: 533-557) ve Morrow ve McElroy (1987: 330-346) çalışmalarında yaşla işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğuna dair kapsamlı kanıt bulmuşlardır. Wegge vd. (2004) sivil hizmetlerde yaptıkları çalışmada yaş ile işe bağlılık arasında önemli ilişki olduğunu saptamıştır. Ancak bu çalışmaların aksine Brown'un (1996) çalışmasında yaş değişkeni ile işe bağlılık arasındaki ilişkiler zayıf ve anlamsız bulunmuştur yani bağlılık yaş değişkeninden öngörülebilir değildir.

Cinsiyet

Toplumsal yapılar kadın ve erkeğe farklı görevler yüklemektedir. Birçok toplumda kadın çalışma hayatının içinde var olsa bile sosyal hayatındaki anne rolünden kopmamaktadır. Bu kadınlar için iş aile için ilave gelirden yani mecburiyetten öteye gitmemektedir. Bu durumda kadın işe bağlılıktan uzak bir birey olmaktadır. Saal (1978: 53-61), Elloy (1995) ve Wegge vd. (1994) çalışmalarında bu durumu destekleyen sonuçlara ulaşarak erkeklerin kadın çalışanlardan daha fazla işlerine bağlı olduklarını ifade etmişlerdir. Ancak bunun aksine bazı kültürel yapılarda kadın işini ön planda tutarak işindeki başarısından beslenmektedir. Kariyer odaklı yaşamları olan kadınların işe bağlılığının erkeklerden çok olduğunu ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır. Bir İngiliz piyasa araştırma kurumu olan TNS Sofres (2002) 33 farklı ülkede yaklaşık 20.000 kişi üzerinde yaptığı çalışmada kadınların işe bağlılık düzeyi (%57) erkeklerden fazla bulunmuştur (www.tns-sofres.com; erişim tarihi: 3.3.2018). Ancak tün bunların aksine Brown (1996) cinsiyet ve işe bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki bulunmadığını belirtmiştir.

Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi bireylerin iş değiştirme, iş performansı, işten ayrılma niyeti gibi işle ilgili aldığı kararları etkileyen bir faktör olarak bilinmektedir. Bunun dışında eğitim düzeyinin işe bağlılıkla ilişkisini inceleyen araştırmacıların bir kısmı değişkenler arasında korelasyon olduğunu belirtirken bir kısmı aralarında korelasyon olmadığını belirtmiştir.

Saal (1978: 53-61) ve Brown (1996: 235-255) eğitim düzeyi ve işe bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki olmadığını belirtmiştir. TNS Sofres ise eğitim düzeyi ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulurken bu ilişkinin negatif yönde olduğunu belirtmiştir.

Medeni Durum

Medeni durum bireylere farklı sorumluluklar yükleyebilmektedir. Evli bireylerin ailesine karşı duyduğu sorumluluk nedeniyle işine daha bağlı ya da bekar bir bireyin üzerinde

aile sorumluluğu olmadığı ve daha çok başarı güdüsü olduğu için işine daha bağlı olması beklenmektedir. Ancak yapılan çalışmaların çoğunda işe bağlılıkla medeni durum arasında anlamlı bir korelasyon bulunmamıştır. Brown (1996: 235-255) çalışmasında medeni durumla işe bağlılık arasında önemli bir korelasyon olmadığını belirtmiştir. Kömürcüoğlu'nun (2003: 31) bankacılık sektöründe yaptığı çalışmada ise evli bireylerin işine daha bağlı olduğu hipotezi doğrulanmamıştır.

Kıdem

Kıdem, iş hayatında bireylerin tecrübe kazanmasını sağlayan, işe bağlılığını artıran ve işten ayrılma niyetini azaltan bir faktör olarak algılanmaktadır. Ancak bunun aksine Hedges (1983) çalışma süresi uzun olan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin artarak işe bağlılıklarının azaldığını saptamıştır. Bu çalışmanın aksine Morrow ve McElroy (1987: 330-346) ve Rabinowitz ve diğerleri (1977: 273-281) çalışmalarında işe bağlılıkla kıdem arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu saptamıştır. Kömürcüoğlu (2003: 31), Blau (1985: 19-36), Saal, (1978:53-61) ve Brown (1996: 235-255) gibi araştırmalar işe bağlılıkla kıdem arasında manidar bir fark bulunmadığını belirleyen çalışmalarda olmuştur. Lodahl ve Kejner (1965: 24-33) ve Kanungo (1982: 341-349) ise işe bağlılıkla çalışma süresi arasında ilişki bulamamıştır.

2.2.2.1.2 Psikolojik Değişkenler

Kontrol Odağı

Kontrol odağı çalışanların yaşadığı olaylar sonucu olumlu ya da olumsuz durumları bir nedene bağlama isteğidir (Rotter, 1966: 1-28). Bireyler olumlu ya da olumsuz sonuçlarını iki sebebe (içsel kontrol odağı, dışsal kontrol odağı) bağlamaktadır (Rotter, 1975: 313-321). İçsel kontrol odaklı bireyler başarılı veya başarısız olunan durumları kendi yetenek ve gayretlerine bağlamaktadır. Dışsal kontrol odaklı bireyler ise bu durumları ya harici etkenlere ya da şans, kader ve kismetle bağlamaktadırlar. Renn ve Vanderberg (1991: 1161-1178) çalışmasında iç kontrol odağına sahip bireylerin işe devamsızlıklarının ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu dolayısıyla işe bağlılıklarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Aynı şekilde Brown da (1996: 235-255) iç kontrol odağı olan kişilerin, dış kontrol odağına sahip bireylerden daha fazla işe bağlı olduğunu belirtmiştir. Kontrol odağı üzerine çalışan Spector (1988: 335-340) bu konuda ölçek geliştirerek iç kontrol odaklı çalışanların daha fazla işe bağlı olduğunu ayrıca maaşlarının, statülerinin ve kıdemlerinin de yüksek olduğunu belirtmiştir.

İçsel Motivasyon

Herzberg 1959 yılında motivasyonu kaynaklandığı faktöre bağlı olarak içsel ve dışsal olarak ele almıştır (Kurt, 2005: 285–299). İçsel motivasyon bireyin kendi başarı güdüsünden,

becerisinden, sorumlu hissetmesinden ve becerilerinden beslenir. Dışsal motivasyon ise maaş düzeyleri, işyeri ödül sistemi, iş güvenliği, çalışma süreleri, iş arkadaşları ile ilişkileri gibi pek çok çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Dışsal motivasyon ile ilgili çalışmalar var olsa da yapılan araştırmaların büyük yoğunluğu içsel motivasyonla ilgilidir.

Motivasyon işe bağlılığın hem sebebi hem de sonucudur. Bireysel farklar perspektifine göre motivasyon işe bağlılığın öncellerindedir ve yüksek iş motivasyonunu göstermeye eğilimli kişilik özellikleri taşıyan bireyler işe bağlılığa daha yatkın olmaktadır. Durumsal perspektife göre ise motivasyonun işe bağlılığın öncelliğinden ziyade bir sonucu olduğu ve motivasyona sebep olan faktörün çevresel faktörlerin olduğu belirtilmiştir (Brown, 1996: 235-255). Ancak yapılan çalışmalar dışsal motivasyondan ziyade içsel motivasyonun işe bağlılığa daha çok etki ettiğini göstermiştir.

White (1959) içsel motivasyon, bireyin yetkin ve etkili olma ve çevre üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olma duygusuna bağlıdır. Bu etki duygusu eksik olduğunda, yani kontrol odağı dışsal olduğu zaman hem içsel motivasyon hem de işe bağlılığın düşük olması muhtemel olduğunu ileri sürmüştür. Vroom (1962: 159-177) ve Hackman ve Lawler (1971: 263-279) içsel motivasyonla işe bağlılığın pozitif yönlü ilişkili olduğunu belirtmiştir.

İş Değerleri

İş değeri bireylerin işlerini hayatını idame ettirmek için aracı olarak mı, yoksa hayatının merkezine koyarak amaç olarak mı gördüğü ile ilişkilidir (Çakır, 2001: 134). Bireylerin gelir elde etme, statü, unvan, daha yüksek hedefler için basamak olarak görmesi işine verdiği değeri azaltmaktadır. İşine karşı kendisini sorumlu hisseden, işiyle ilgili başarı hedefleri olan, çalışma saatleri dışında da işine vakit ayıran, işiyle kendisini bağdaştıran bireyler ise işine değer veren bireylerdir.

Batı da “Protestan İş Etiği” doğuda “İslam İş Etiği” olarak adlandırılan bireylerin işlerine amaçsal bakış açısı ile yaklaşması üzerine yapılan çalışmalar bireylerin işe bağlılıklarıyla işe verdikleri değer arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Carmeli (2005: 457-472) işe bağlı bireylerin işlerini hayatlarının odağına koyduklarından bireylerin işlerine verdiği değer işe bağlılığın önemli ve temel belirleyicisi olduğunu ifade etmiştir. Brown (1996: 235-255) ise işe bağlı bireyleri demografik değişkenlerin değil, üç kişisel özelliğin: iş etiği, içsel motivasyon ve özsaygı tanımlayabileceğini ifade etmiştir.

Başarı Güdüsü

Başarı güdüsü işlerinde en iyiyi hedefleyen bireylerin amaçladıkları noktaya varabilmek için elinden geleni yapmasıdır (McClelland, 1971). Başarı güdüsü yüksek olan bireylerin işlerine olan ilgisi yüksek olduğu için işe bağlılıklarının da yüksek olması beklenmektedir.

Arbak ve Özmen (2000: 91-118) çalışmasında başarı güdüsü yüksek bireylerin işe bağlılıklarının da yüksek olduğunu ifade etmiştir.

İş Performansı -İş çabası

Brown (1996: 235-255) dahil birçok araştırmacı iş davranışlarından olan iş performansını işe bağlılığın sonucu olarak kabul etmektedir. Psikolojik ihtiyaçları tatmin etme algısıyla işiyle özdeşleşmiş bireylerde motivasyonel süreç motivasyon, çaba ve sonuç olarak performans, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti ile sonuçlanabilmektedir. Bu da iş performansının diğer davranışlara göre işe bağlılıkla daha uzak bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir.

İşe bağlılık ile iş davranışları arasındaki ilişkiler genellikle zayıfken bunlardan en zayıf ilişki, işe bağlılık ve performans arasında bulunmuştur. Bu da işe bağlılığın doğrudan iş performansı düzeylerini yükseltmediğini göstermektedir. Bu konuda Brown (1996: 235-255) psikolojik ve davranışsal değişkenlerin (motivasyon ve çaba) işe bağlılık ile performans arasında aracılık edebileceğini belirtmiştir.

Performans, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi iş sonuçları işe bağlılığın sonuçları olarak değerlendirilse de (Blau ve Boal, 1987: 288-300; Lawler, 1986) toplanan veriler zayıf ilişkileri olduğunu ortaya koymaktadır. İşe bağlılık ve öngörülen sonuçları arasındaki ilişkiler çok daha az nettir ve önemli çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Lawler (1986, 1992) ve Pfeffer (1994) işe bağlılığı teşvik etmenin, çalışanların motivasyon ve performans potansiyelini ortaya çıkarmanın anahtarı olduğunu ileri sürmektedir. Ancak bu konuda yapılan ampirik çalışmalar bağlılığın bireysel performansı nasıl arttırdığını veya gerçekten etkileyip etkilemediğini göstermemiştir. Çalışanların kendi performans hedeflerini göz önünde bulunduran karar verme sürecine katılmalarına izin verilmesi, işe bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

İşe bağlılık ve iş performansı arasında doğrudan bir ilişki bulunmadığından, diğer psikolojik ve davranışsal değişkenlerin performansla bağlantılı olup olmadığını anlamak önemlidir. Brown (1996: 235-255) çalışmasında işe bağlılığın tamamen anlaşılabilmesi için ve motivasyon ve insan performansı teorisine entegre edilmesinden önce geliştirilmesi gereken daha temel psikolojik süreçleri vurgulamıştır.

Rabinowitz (1981: 31-50) ve Smith ve Brannick (1990: 91-104) işe bağlılığı bir çalışanın performans sonuçlarına bağlı olarak istenen ödülleri ne derece algıladığı ile ilişkilendirmiştir. Stumpf (1981: 98-112) hem iş performansının hem de iş tatmininin işe bağlılıkta öncül etkiye sahip olduğu sonucuna varmıştır. Psikolojik ve davranışsal bağlantılardan duygu, motivasyon, yaratıcılık, iş birliği, ekip çalışması gibi çaba da işe bağlılık

ve sonuçları arasındaki ilişkilere aracılık edebilmektedir. Bireylerin gösterdiği çaba ise işe bağlılığın davranışsal bir sonucudur ve çaba da bağlılığı performansa bağlayabilecek faktörlerdendir. Bu gibi psikolojik ve davranışsal değişkenler, işe bağlılık ile iş performansı arasında ilişki ortaya koyabilir ve kurumun verimliliğine ve etkinliğine katkıda bulunabilir.

Yukarıda önerilen motivasyonel ve duygusal süreçlerin aracılığını yapabilen işe bağlılık ve çaba arasındaki bağıntı genelde orta düzeyde olsa da genel değerlendirmede bu korelasyon anlamsız bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti; iş, organizasyon ya da her ikisinden de yabancılaşmanın psikolojik bir durumundan kaynaklanmaktadır (Brown, 1996: 239). İşe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki dolaylıdır ve diğer iş tutumları da (özellikle iş doyumunu ve örgütsel bağlılık) bu ilişkiye aracılık etmektedir.

İşe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler genel olarak çalışmalarda zayıf bulunmuştur. Brown (1996: 235-255) ise çalışmasında işe bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca işe bağlılık, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti arasında önemli ilişki bulunmamıştır.

2.2.2.2 İş ile İlgili Faktörler

Bu bölümde işe bağlılık; işin özerkliği (otonomi), işin önemi, işin kimliği, beceri çeşitliliği ve geribildirim gibi iş özelliklerinin ve lider görüşü, katılımcı karar yapısı ve iletişim miktarı gibi yönetsel davranışlarının bir fonksiyonu olarak incelenmiştir.

Otonomi

Otonomi işgörenlerin işlerine karşı kendilerini sorumlu hissetmesini sağlayan bir durumdur (Çakır, 2001: 96). Çalışanların işini benimsemesi, performansının artması ve verimliliğinin artması için otonomi önemli bir etkidir. Verimli işgücü özellikle günümüz rekabet yoğun iş koşullarında önemli bir durumdur. Bu konuda Lawler (1992) ve Pfeffer (1994) iş ve organizasyonların, çalışanları işe bağlılığa teşvik etmenin, işletme firmaları için önemli bir rekabet avantajı kaynağı olduğunu öne sürmüştür.

Sosyolojik araştırmalarda bağlılıkla yabancılaşma kavramının zıtlığına vurgu yapmak gelenekselleşmiştir (Kanungo, 1982: 341-379). Seeman (1971: 91-123) sosyolojik açıdan işyerinde yabancılaşmaya ilişkin beş yoksun bırakma durumundan biri olan güçsüzlüğün; bireyin çevresel koşullar üzerinde kontrol yetersizliği ve özerklik ihtiyacının gerçekleştirilmesini ifade etmektedir.

Brown (1996: 235-255) işe bağlılıkla otonomi arasında orta düzeyde ilişki bulmuştur. Hackman ve Lawler (1971: 263-279) ise yaptıkları bir araştırma sonucunda iş özelliklerinin (örneğin, beceri çeşitliliği, özerklik ve geribildirim) işe bağlılık üzerindeki etkilerinin yüksek olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca yönetim gücünün bireylere bırakılması sonucunda işine karşı kendisini sorumlu hissederek işlerine daha bağlı bireyler olmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975: 159-170).

Geri Bildirim

Geri bildirim çalışanların ortaya koyduğu işten aldığı sonucu görmeleridir (Tosi vd., 1990: 369). İşle ilgili geri bildirim alan çalışanların işlerine verdiği önem artmakta bu durum onların performansına yansımaktadır. Bu bağlamda geri bildirim için motive edici bir unsur demek mümkündür. Çalışanların işine olan ilgisini verimliliğine yansıtması işine daha çok bağlanmasına sebep olmaktadır. Etkin bir iş ortaya koymak için verimliliği yüksek çalışanlar gereklidir, bunun için de geribildirim verilmesi çok önemlidir.

Hackman ve Lawler (1971: 263-279) iş özelliklerinden beceri, otonomi, geribildirim işe bağlılığa etkilerinin dayanıklı çalışanlarda daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Chen (2001) ise çalışmasında geribildirim çalışanların performansına ve çabasına olumlu etkide bulunarak işe bağlılıklarını artırdığını belirtmiştir. Saal (1978: 53-61) ise geri bildirim çalışanların işe bağlılıklarını yüksek oranda pozitif yönde değiştirdiğini ifade etmektedir.

Psikolojik ve sosyolojik araştırmalarda işe bağlılık konusundaki yönetsel davranışlarla ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır. Psikolojik açıdan, Hackman ve Lawler (1971: 263-279) ve Hackman ve Oldham (1980) bağlılığın kişisel sorumluluk algılamalarına, yapılan işin anlamlılığına ve birinin etkinliğini değerlendirmek için yeterli geribildirime dayandığını belirtmişlerdir. Ayrıca yeterli geribildirim sağlayan doğrudan yöneticiyle olumlu bir ilişki kuran bireyler işlerine bağlı ve tamamladıkları işin çıktısını öngörebilen bireylerdir.

Beceri Çeşitliliği

Çalışma hayatında tek tip bir iş akla yatkın gelse de zaman zaman farklı işlerle uğraşmak çalışanları monotonlaşmaktan kurtarmakta ve bireyler kendini tekdüze işle uğraşan sıradan bir çalışan gibi hissetmek yerine işi için faydalı bir birey olduğunu hissetmektedir. İşle ilgili değişiklikler ve beceri çeşitliliği çalışanları bu rutinden kurtarmak için etkin yöntemlerdendir.

İşçileri aktif ve verimli hâle getirmek için kullanılan iş rotasyonu, iş genişletme ve zenginleştirme sistemleri ile ilave görevler üstlenen, farklı görev ve departmanlarda çalışan ve daha üst düzey işlerin sorumluluğunu üstlenen bireyler hem sıradanlıktan uzaklaştıkları hem de işine daha hâkim olması nedeniyle işlerini daha çok benimseyerek işlerine daha bağlı kişiler olmaktadır.

İşe bağlılık ile beceri çeşitliliği üzerine yapılan çalışmalarda değişkenler aralarında güçlü bir korelasyonun olduğunu saptanmıştır. Brown (1996: 235-255) işe bağlılıkla beceri çeşitliliği arasında oldukça güçlü bir ilişki olduğunu bulmuştur. Hackman ve Lawler (1971) bireylere farklı görev tanımlamaları yaparak yeni beceriler geliştirebildiklerini ifade etmiştir. Çakır'a (2001: 79-91) göre, iş alanı standart olan bireylerin sıradan çalışan olması ve yeteneklerini ortaya koyamaması olasıdır. Chen (2001) ise beceri çeşitliliği ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

İşin Önemi

İşin önemi çalışanın işine verdiği değeri ve motivasyonunu etkileyen bir değişkendir (Çetin, 2004). Literatürde doğrudan işe bağlılıkla işin önemi hakkında çok az çalışma yapılmıştır. Çalışmalarda genellikle işin özerkliği (otonomi), işin önemi, işin kimliği, beceri çeşitliliği ve geribildirim gibi iş özellikleri birlikte ele alınmıştır. Brown çalışmasında işin önemini işin özelliklerinin bir fonksiyonu olarak incelemiş ve bu iki değişken arasında orta seviyede bir ilişki olduğunu bulmuştur. Hackman ve Oldham (1975: 159-170) çalışanın işine verdiği değer ile işin öneminin doğru orantılı olduğunu belirtmiştir. Bu durumda işin önemi işe verilen değeri ve işi içselleştirmeyi gerçekleştirerek çalışanların işine daha çok bağlanmasına sebep olmaktadır.

Kişiler Arası İlişki

Sosyal bir varlık olan insanlar başarma güdüsünün yanı sıra diğer kişilerle iletişim ve etkileşim kurarak tatmin olmaktadır. İletişim eksikliği bireylerin motivasyonunun düşmesine ve dolayısıyla verimliliğinin düşmesine sebep olmaktadır. Kişiler arası iletişim azaldığında çalışanlar robotlaşarak tıpkı zorunlu bir görev gibi işini mecburiyet duygusuyla yerine getirmektedir. İşle ilgili olumlu bir yorum veya takdir alamayan bireyler işine karşı soğuması kaçınılmazdır.

Bireyler sadece işyerinde değil aynı zamanda iş dışındaki insanlarla ve aileleriyle de diyalog halindedir. İş arkadaşları olduğu gibi doğrudan olmasa da iş dışı kişiler arası ilişkileri de bireylerin işe yaklaşımını etkilemektedir. İş dışı ilişkiler bireylerin sorunlarını çözümlemesinde, olaylara farklı yaklaşmasında, moral depolamasında ve stresini azaltmasında önemli etkiye sahiptir.

Hackman ve Lawler (1971: 263-279) ve Saal (1978: 53-61) işe bağlılıkla kişiler arası ilişkinin arasında önemli korelasyon olduğunu belirtmişlerdir. Brown (1996: 235-255) ise işe bağlılıkla çalışma arkadaşlarının ilişkisinin orta düzeyde olduğunu saptamıştır.

Çalışma Koşulları

Çalışma ortamının güvenli olması, çalışma ortamının koşulları (ısı, nem, aydınlatma, gürültü, havalandırma) ve uzun, ilave ve vardiyalı çalışma sistemleri çalışma koşullarını oluşturmaktadır. Çalışma ortamının koşulları işgörenlerin somatik problemler yaşamasına neden olmaktadır. Özellikle çalışma ortamında eksik veya yanlış aydınlatma, gürültülü ortam, yüksek nem, düşük-yüksek ısı ve havalandırma eksikliği bireylerin bedensel olarak birçok rahatsızlıkla karşılaşmasına neden olmaktadır (Igarria vd., 1994:175-201).

Uzun mesai saatleri, fazla mesaiye kalma, vardiyalı sistemde çalışma işgörenleri yalnızca bedensel değil aynı zamanda psikolojik rahatsızlıklarla da karşı karşıya getirmektedir. Bedenen ve ruhen yıpranan çalışanların işe bağlılıkları da olumsuz çalışma koşullarından negatif yönde etkilenmektedir.

Maaş Düzeyi

İşgörenin işi için gösterdiği çaba harcadığı emek karşılığında eline geçen değere maaş denilmektedir. Günümüz koşullarında sağlık, güvenlik ve ruhsal iyilik için de maddi koşulların iyi olma gerekliliği maaş düzeyini işle ilgili diğer değişkenlerden bir adım öne çıkarmaktadır.

Çalışanlar için maaş motive edici unsurdur. Pek çok çalışmada dolgun maaş düzeyine sahip bireylerin işlerinden memnun olmaları maaşın işe bağlılık üzerinde önemli etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Brown, 1996: 235-255). Ancak maaşının emeğinin karşılığını vermediğini düşünen ve aynı zorlukta işte çalıştığı hâlde çalışma arkadaşlarından eksik düzeyde maaş alan çalışanlar işlerinden uzaklaşmaktadırlar.

2.2.2.3 Örgütsel Faktörler

Örgütsel Yapı

Örgüt yapısı bireylerin görev dağılımını, yetki ve sorumluluklarını ve örgüt içi kaynak dağılımını gösteren sistemdir (Dalton vd., 1980: 49). Örgüt yapısı çalışanların tutum, davranış ve aktivitelerinin ve yöneticilerin hedeflerinin temel belirleyicisidir. Bu bağlamda örgüt yapısı, çalışanların ve işverenin performansını belirlemede de önemli bir rol oynamaktadır.

Örgüt yapısı mekanik ve organik olarak iki farklı sistem üzerine şekillendirilmektedir (Ghani vd., 2002: 158–161). Çalışanlardan tek tip davranış sergilemesi bekleniyorsa, sıkı ve katı bir sistem uygulanıyorsa mekanik örgütsel yapıyı, iletişimin ön planda olduğu, zorlayıcı değil teşvik edici tavırların sergilendiği, emredici değil akıl alarak veya yol gösteren ast-üstlerin uyum içinde olduğu esnek yapı ise organik örgütsel yapı ifade etmektedir. Bu farklı örgütsel yapılardan bireylerin daha aktif olduğu organik yapı bireylerin işe bağlı olmaları için daha

uygun bir sistemdir. Mekanik yapıda ise monotonlaşan üretim süreci çalışanların işlerinden uzaklaşmasına neden olmaktadır.

Örgütün Büyüklüğü

Grusky (1961: 269) büyük örgütlerin küçük örgütlerden daha girift yapıda olduğunu ileri sürmüştür. Örgütsel büyüklüğün önemli bir etken olmadığını belirten araştırmacılar olsa da örgütsel yapıyı etkilemede örgüt büyüklüğünün etken olduğu konusunda fikir bütünlüğü söz konusudur. Chapin, (1951: 835-836) ve Tsouderos, (1955: 206-210) örgüt büyüdükçe üstlerin de artacağını hiyerarşik yapının genişleyeceğini belirtmişlerdir. Hiyerarşik yapının genişlemesi ast-üst ve çalışanlar arasındaki ilişkinin azalmasına birimler arası iletişimin aksamasına neden olmaktadır. Ayrıca çalışan sayısının artması büyüyen örgütte daha doğru bir yapılanmayı, kontrol-denetim ve yönetsel davranışlarda daha özenli davranmayı gerektirmektedir. Bunun yanı sıra sayıca artan işgücü devamlı çalışanların dışındaki bireyler işleriyle kendilerini özdeşleştirmede devamlı çalışanlara göre zayıftır. Kadrolu çalışanlar ise diğerlerine göre işlerine daha bağlıdırlar (Brown,1996:235-255).

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü örgütü oluşturan bireylerin birbirlerine aktardıkları bilgi, paylaştıkları değeri ifade eden içsel bütünleşme ile problemlerle daha kolay baş edebilmeyi ve onları çözümlenmeyi sağlayan işletmenin sosyal kimliğidir (Spender, 1996:63-78). Rekabetçi piyasa koşullarında işletmelerin başarısı için örgüt kültürü önemli bir faktördür. Ayrıca örgüt kültürü kişiler arası iletişimin kuvvetli olması, grup çalışması ve çalışanların birbirine destek olması nedeniyle işe bağlı bireylerin oluşmasında da etkindir.

2.2.2.4 Yönetici İle İlgili Faktörler

Yönetici tutum ve davranışları çalışanların işe bakışını, verimliliğini ve işlerine duyduğu saygıyı etkileyen önemli bir faktördür. Çalışanlarla iletişim içinde olan, saygı gösteren, fikirlerine değer veren hoşgörülü ve babacan yöneticiler çalışanlarını motive ederek onlara işini sevdirek işine bağlı bireyler olmasına katkı sağlamaktadır. Problem çözmede çalışanları teşvik eden, doğru yönlendirmeye performanslarının artmasını sağlayan ve takdir edici yöneticiler çalışanların işine bağlanmasının yanı sıra çalıştıkları işletmeyi de rekabetçi piyasa koşullarında üst seviyelere taşımaktadır (Brown, 1996: 235-255).

Brown (1996: 235-255) çalışmasında yönetsel değişkenlerden katılım ve saygınlığın işe bağlılıkla önemli ölçüde ilişkili olduğunu iletişim miktarı ile işe bağlılık arasında ise önemli bir korelasyonunun olmadığını ortaya koymuştur. Liderin saygınlığı ile işe bağlılık arasındaki

korelasyonun orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Yönetmel davranışlarla ilgili olan katılım, işe bağlılık ile daha güçlü bir şekilde ilişkilidir.

2.3. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti fiilen işten ayrılmanın güçlü bir göstergesidir (Bryant ve Allen, 2013: 171-175). Bu sebeple, işten ayrılma niyeti bir bireyin mevcut işini bırakma olasılığı ve gerçek işten ayrılmaya yol açma olasılığı olarak tanımlanabilir. Pek çok araştırmaya konu olan işten ayrılma niyeti bireylerin işine uyum sağlayamaması, uygun olmayan iş koşulları ile karşılaşması, iş güvenliği eksikliği ve sağlıksız koşullar gibi pek çok sebeple iş stresi yaşamaması ve bunun sonucunda da tükenmişlik yaşamaması ile ortaya çıkmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, sosyologların, akademisyenlerin, psikologların, insan kaynakları yöneticilerinin, ekonomistlerin ve yönetim bilimcilerin ilgilendiği önemli bir konudur (Matilla, 2006: 41). Birçok alanda çalışılan işten ayrılma niyetiyle ilgili bazı tanımlamalar ise şöyledir:

Ayrılma niyeti, çalışanlarının örgütlerinden ayrılma isteğini veya eğilimlerini ifade eder (Schaufeli ve Bakker, 2004: 293-315).

İşten ayrılma niyeti, bir örgütün üyelik sınırı boyunca bireysel harekettir (Price, 2001: 600).

İşten ayrılma, alternatif iş arama ve diğer beklentileri değerlendirmeden önceki son harekettir (Wang vd., 2012: 41-53).

İşten ayrılma niyeti, şirketin verimliliğini olumsuz etkilemektedir (Mbah ve Ikemefuna, 2012: 275-287).

Bir bireyin mevcut işinden fiilen ayrılmadan önce kendisini buna hazırlama süreci işten ayrılma niyetidir (Siddiqi, 2013: 118-132).

Çalışanın bağlılık hissi, liderin gücü ve örgütte paylaşılan ortak hedefler çalışanların işten ayrılma niyetini ve işten ayrılma oranını etkilemektedir (Deepa ve Stella, 2012: 160-177).

Bir birey çalıştığı işin kendisi için en doğru iş olduğuna inanana kadar yani işinden tatmin olana kadar yeni iş arayışındadır. Aynı şekilde işveren de işine bağlı, verimliliği yüksek bireylerle çalışmak istemektedir. Doğru işi ve işgücünü bulana kadar çalışanlar ve işverenler hem zaman kaybetmektedir hem de belli bir maliyete katlanmaktadır. Bireyin kendisi için en uygun iş bulması her ne kadar olumlu bir durum olsa da yeni işini özümseyememesi, işin riskleri, kaybettiği haklar ve yeni işine uyum sağlayamaması gibi problemler yaşama riski vardır. İşveren için bu durum hem düşük maliyetli yeni işçiler demek hem de işten ayrılan çalışanların pozisyonunun boşalmasından dolayı iş kayıpları yaşanması, geçici personel alımı, işine bağlı çalışanın kaybedilmesi ve işe yeni alınan çalışanla ilgili araştırma, eğitim verme ve

ücret farkları hususunda ekstra maliyete katlanmak anlamına gelmektedir (Dess ve Shaw, 2001: 446-456).

Çalışanlar her zaman kendi istekleri ile değil bazen de işveren tarafından verilen bir kararla yani isteksiz olarak işerinden ayrılmaktadır (Mbah ve Ikemefuna, 2012: 275-287). Çalışanlar iş göremez duruma gelerek istemeyerek işten ayrılmaktadır. Çalışanlar daha iyi şartlarda daha yüksek maaşlı iş bulduğunda, mevcut işiyle ve iş koşullarıyla ilgili problemler yaşadığında veya kişiler arası iletişim problemi varsa öz değerlendirme ile işten ayrılmayı düşünmekte ve fiilen işten ayrılabilir. Bazen de çalışanlar sadece kariyeri için bir adım olarak gördüğü mevcut işini hedeflediği iş için bir aracı gibi gördüğü için işten ayrılmaktadır.

İşten ayrılma niyeti; çalışanların motivasyonu düşüp verimliliği azalınca, çalıştığı ortamda iş güvenliği sağlanmıyorsa, çalışma koşulları ve süreleri gibi sebeplerden dolayı iş tatmini yaşamıyorsa ya da örgütsel bağlılığının azalması gibi durumlarda daha uygun iş bulmayı düşünmeye başladığı noktada başlamaktadır (Dess ve Shaw, 2001: 446-456). Ayrıca işine bağlı içsel motivasyonu yüksek bireyler işten ayrılma niyetine sahipken, başarı güdüsü düşük olan kendisini verimsiz hisseden çalışanlar hem iş arkadaşları üzerinde de olumsuz etkiye sebep olurken hem de işten ayrılma niyetine sahiptir.

İşten ayrılma teorisi, bir davranışı gerçekleştirme niyetinin davranışı belirlediğini varsayarak tutum-davranış teorisinden yararlanır. İşten ayrılma niyeti, gerçek işten ayrılmanın iyi bir yordayıcısıdır ve fiili olarak işten ayrılmanın yerine işten ayrılma niyeti üzerinde çalışma yapmak daha mantıklı olmaktadır çünkü fiili işten ayrılmanın tahmin edilmesi daha zordur (McBey ve Karakowsky, 2001: 39-49). Araştırmacılar, daha az maliyetli olduğu ve işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma arasında güçlü bir ilişki olduğu için işten ayrılma yerine işten ayrılma niyetini kullanmayı önermişlerdir (Udo vd., 1997: 912-930).

2.3.1.İşten Ayrılma Süreci

İşten ayrılma literatüründe önemli bir alan, işten ayrılma sürecini kavramsallaştırmak için önerilen modellerin inşasını veya test edilmesini içermektedir. İşten ayrılma süreci modellerinin ilk örnekleri March ve Simon (1958), Porter ve Steers (1973: 151-176) ve Mobley' dir (1977: 237-240). Daha güncel örnekler arasında Schaubroeck vd. (1989: 35-58), Shore vd. (1990: 56-67) ve Huselid ve Day (1991: 380-391) yer almaktadır. Bu işten ayrılma modellerinin çoğu iş ile ilgili faktörleri ve tutumları, demografik özellikleri, kişilik ve tutumları, alternatif iş fırsatlarını, örgütsel özellikleri ve dışsal faktörler gibi değişkenleri içermektedir.

İşten ayrılmanın işleyiş sürecini birçok teorisyen farklı şekilde şekillendirmiştir. Bunlardan biri de Mobley'in (1977: 237-240) çalışan devir modelidir (West, 2004: 231-256).

William Mobley (1977: 237-240) çalışanların işten ayrılma işleyiş sürecini şu şekilde sıralamıştır:

1. Mevcut İşin Değerlendirilmesi
2. İş Tatminsizliği Yaşamak
3. İşi Bırakmayı Düşünmek
4. İşi Bırakma Maliyetine Karşın Beklenen Faydanın Değerlendirilmesi
5. Alternatif İş Aramaya Niyeti
6. Alternatif İş Arama
7. Alternatif İş Bulunması
8. Mevcut İşle Alternatif İşlerin Karşılaştırılması
9. İşten Ayrılma Niyeti
10. Ayrılma

Çalışanların geri çekilme sürecinin adım adım sıralandığı bu modelde çalışanların işini fiilen bırakmadan önce işi bırakma niyeti olduğu gösterilmiştir (Mobley vd., 1978: 408-414). Bu süreç çalışan yaptığı işten tatmin olana kadar ya da işveren en verimli çalışana sahip olana kadar tekrar tekrar yaşanmaktadır. Hom ve Griffeth (1991: 350–366) ise işten ayrılma niyetini, kasıtlı, yavaş ve planlı bir süreç olarak tanımlarken işten ayrılma sürecini olumsuz değerlendirme ile başlayan ardından geri çekilme bilişleri ve son olarak da iş arama ile gelişen süreç olarak ifade etmiştir. Tan ve Tan (2000: 241-260) da işten ayrılma niyetini, örgütü terk etme isteği olarak tanımlamış ve çekilme bilişlerinin son sırası olarak belirtmiştir.

İşten ayrılma süreci modeli kurumların işgücü devir hızını kontrol altına alması için ve işten ayrılmaları öngörülebilir kılmak için önemlidir. İşten ayrılma sürecine ve işten ayrılma kararına etki eden faktörleri incelemek de işten ayrılma niyetini önceden kestirmek, gerekli önlemleri almak ve bu konuda etkin çalışmalar yapabilmek için önemlidir.

2.3.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Bir kurum örgütsel davranışlarını kontrol etmek, varlığını sürdürmek ve rekabet edebilir bir işletme olmak için iş gücü devrini düşürmeyi dolayısıyla işten ayrılma niyetini azaltmayı hedeflemektelerdir. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri tespit etmek ve ne ölçüde etkili olduğunu belirlemek çalışanların gereksinimlerini belirlemek, verimli çalışanları işletmede tutabilmek ve işten ayrılmaya etki eden faktörlere karşı önlem alabilmek için önem arz etmektedir.

İşten ayrılmanın nedenlerini farklı araştırmacılar başka şekillerde sınıflandırmışlardır. Porter ve Steers (1973: 151-176) işten ayrılmayı etkileyen faktörleri dört ana başlık altında incelemiştir:

- Örgüt genelindeki faktörler (Ücret, terfi gibi)
- Doğrudan çalışma ortamı faktörleri (Denetleyici ve çalışma ortamının büyüklüğü)
- İşle ilgili faktörler (İş özerkliği ve rol netliği)
- Kişisel faktörler (Yaş vb.) ve kişilik özellikleri.

Mobley (1982) ise, çalışanların işten ayrılmasını etkileyen faktörleri dört farklı temel başlıkta sınıflandırmıştır:

- Dış ekonominin durumu (İşsizlik düzeyi ve enflasyon)
- Örgütsel değişkenler (Birim ve iş tasarımının boyutu)
- İş dışındaki bireysel değişkenler (Eşinin kariyeri ve aile sorumluluğu)
- İşle ilgili bireysel değişkenler (Beklenti ve yetenekler).

Pettman (1975) işten ayrılmayı etkileyen faktörleri üç gruba ayırarak incelemiştir:

- Dış faktörler (Kuruluşun coğrafi konumu ve işgücü piyasasının durumu)
- Çalışanların kişisel özellikleri (Cinsiyet ve beceri düzeyi)
- Yapısal faktörler (Ücret yapısı ve merkezleşmenin kapsamı).

Cotton ve Tuttle (1986: 57) ise işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri üç temel başlıkta incelemiştir:

- Çevresel nedenler (İşsizlik oranı, iş algısı vs.)
- İşletme içi nedenler (İş performansı, ücret vs.)
- Kişisel özellikler (Yaş, kıdem vs.).

İşten ayrılma niyeti ile ilgili yakın geçmişte yapılan çalışmalarda işten ayrılma niyetinin belirleyicileriyle işten ayrılmayı etkileyen faktörlerin tutarlı olduğu belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti belirleyicileriyle ilgili yapılan çalışmalar şunlardır:

- İş tatmini, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık (Lee ve Mowday, 1987: 721-743)
- Örgüt kültürü, yönetsel yaratıcılık, motivasyon ve işle ilgili değişkenler (Koberg ve Chusmir, 1987: 397-409)
- Yaş, maaş ve fazla mesai (Schulz vd., 1987: 89-98)
- Çalışma ortamı (Sherman, 1989: 411-421)
- Örgütsel tutumlar (Shore ve Martin, 1989: 625-638)
- Cinsiyet (McNeilly ve Goldsmith, 1991: 219-232).

2.3.2.1. Kişisel Faktörler

Çalışanların bireysel özelliklerindeki ve yaşam koşullarındaki farklılıklar onların işten ayrılma niyetlerini farklı düzeylerde etkilemektedir. İşten ayrılma niyetini etkileyen kişisel faktörlerden en temeli demografik özelliklerdir. Bannister ve Griffeth (1986: 433-443) çalışmasında demografik özelliklerden yaşın işten ayrılma üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri olduğunu belirlemiştir. Landau ve Hammer (1986: 385-404) yaş ile işten ayrılma niyeti arasında önemli bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Mobley vd. (1979: 493-522), Porter ve Steers (1973: 151-176) ve Trevor (2001: 621-638) yaşın yanı sıra eğitim düzeninin de işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu belirlemiştir. Cinsiyet ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Lewis, 1991: 145-155; Lewis ve Park, 1989: 13-28; Trevor, 2001: 621-638). Koh ve Goh (1995: 103-125) ise çalışmasında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, iş tecrübesi ve kıdem ile işten ayrılma niyetinin ilişkisini incelemiştir ve önemli ilişki saptayamamıştır.

İşten ayrılma konusunda alacağı kararda bireyin ailesine karşı duyduğu sorumluluk onun bu kararı değerlendirmesinde etkindir. Ailenin fertlerinin sayısı, evlenme ya da boşanma durumu, ailede hasta bireyler olması, aile bireylerinden verilen kayıplar, eşinin çalışıp çalışmaması, ailenin toplam geliri bireyin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerdir.

İşten ayrılma niyetini etkileyen bir diğer faktör ise emekliliktir (Kaya, 2010: 44). Yaşı ve iş süresini tamamlama nedeniyle işten ayrılma niyetine sahip olduğu gibi kariyer odaklı bireyler de eğitim almak için işten ayrılma niyetine sahip olabilmektedir. Ya da bireyler hedeflediği işe ulaşabilmek adına veya sevdiği işte çalışmak istediği için işten ayrılma niyetine sahiptir. Ayrıca hamilelik ve askerlik gibi nedenler de işten ayrılmayı etkilemektedir. Yanı sıra yaşanan mevkiinin değişim sıklığı da işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerdendir. Tüm bu kişisel etmenler nedeniyle oluşan işten ayrılma niyeti çalışanların kendi özellikleri veya yaşam şartları nedeniyle olduğu için çalışanların işten ayrılmasına engel olmak için yapılan kurumsal çalışmalar etkin olmamaktadır.

2.3.2.2. İşle İlgili Faktörler

İşle ilgili faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini belirlemek için iş tatmini, iş tutumları ve iş özellikleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler pek çok farklı araştırmalara konu olmuştur. Koh ve Goh (1995: 103-125.) çalışmasında iş tatminini 8 maddede ele alarak (denetim, şirket kimliği, işin türü, iş miktarı, fiziksel çalışma koşulları, iş arkadaşları, finansal ödüller, kariyer geleceği) bu değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etki derecelerini araştırmıştır. Ayrıca işe bağlılık ve otonomi gibi iş tutumlarının işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Koh ve Goh (1995: 103-125.) araştırmasının

sonucunda iş tatmini faktörlerinden şirket kimliği, iş türü, finansal ödüller ve kariyer geleceğinin işten ayrılma niyeti ile önemli derecede anlamlı ilişkisinin olduğunu (iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki) saptamıştır. İş miktarı, fiziksel çalışma koşulları, denetimin ise işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca, iş tutumu faktörleri olan işe bağlılık ve otonomi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kim (2005) iş özellikleri başlığı altında tükenmişlik, rol netliği ve rol belirsizliği değişkenlerinin işten ayrılma niyetine etkisini araştırmıştır. Tükenmişliği iş tatmininin azalması (Burke ve Greenglass, 2001; Maslach ve Jackson, 1985; Pines vd., 1981) ve işten ayrılma niyetinin artması (Firth ve Britton, 1989; Jackson vd., 1987; Lee ve Ashforth, 1996) olarak tanımlayan pek çok çalışma bulunmaktadır. Kim (2005: 137-156) bilgi teknolojileri çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada işten ayrılma niyeti ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuştur.

İşten ayrılma niyetine rol netliği (Baroudi, 1985: 341-356) ve rol çatışmasının (Baroudi, 1985: 341-356; Bostrom, 1981: 88-112; Goldstein ve Rockart, 1984: 103-115 ve Sell vd., 1981: 43-72) etkisini araştırmak için pek çok çalışma yapılmıştır. Baroudi (1985: 341-356) rol netliğinin arttığı durumda işten ayrılma niyetinin azaldığını savunurken çalışanın işine bağlı olup işten ayrılma niyetini azaltmak için rol çatışmasını azaltmak gerektiğini ileri sürmüştür. Kim (2005: 137-156) ise rol netliği ve rol çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Igharia ve Greenhaus (1992: 34-45) yetersiz bilgi, çelişen veya belirsiz beklentilerin ve performans değerlendirme belirsizliğinin çalışanların kalıcılığını olumsuz etkilediğini belirtmektedir.

Coninck ve Stilwell (2004: 225-231) işle ilgili olarak sık departman değişimi, çalışma kurallarının zorluğu ve katılığı, iş yükünün fazla olması, dinlenme ve mola için sosyal hizmetlerin eksik olması, çalışanların bedensel, ruhsal ve mesleki yetenek konusunda zorlanmaları, gücünü aşan işlerde görevlendirilmesi, stresli işler ve iş güvenliği olmayan işlerde çalıştırılmasını bireylerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca yanlış ücret dağılımı, kurumun katı ve adaletsiz yönetim biçimi, örgüt kültürü, ödüllendirme sistemi, sunulan kariyer ve terfi imkânları, işten ayrılan çalışanlar, iş arkadaşları ile ilişkiler, üretim araçlarının eksikliği ve kalifiye olmayan işçilerin işletmede görevlendirilmesi işten ayrılma niyeti üzerinde etkileri olan faktörler olduğunu belirtmişlerdir. Schwegker (2001: 39-52) çalışmasında adil ödüllendirildiğini düşünen çalışanların iş tatmini ve işe bağlılıklarının arttığını işten ayrılma niyetinin azaldığını belirlemiştir. Bunların dışında işin özelliklerine ilişkin bireylerin çalıştığı kuruma ulaşımı ve kurumun merkezi bir yerde olup

olmaması işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerdendir. Tüm bu işle ilgili, üretim eksiklikleri ve yönetim hataları ile ilgili faktörler bireysel faktörlerin aksine kurumlar tarafından tespit edilerek önceden önlem alınabilecek faktörlerdir. Kısacası kurumların işten ayrılma niyetini azaltmak için yaptığı girişimler çalışanların bu konudaki düşüncelerini etkileyebilmektedir (Halis ve Çamlıbel, 2011: 75- 84).

2.3.2.3. Çevresel Faktörler

Cotton ve Tuttle (1986: 57) işsizlik oranı, iş algısı, sendikanın varlığı ve yeni memurların işgücüne katılma oranı gibi çevresel faktörlerin işten ayrılma niyetini etkilediğini belirtmiştir. Şimşek vd. (2005) ise makro düzeyde ekonomi durumunun refah düzeyine ve iş gücü piyasasına yaptığı etkinin işletmelerdeki çalışanların işten ayrılma niyetini etkilediğini belirtmişlerdir. Ayrıca işgücü piyasasının önemli sektörlerinden tarım ve turizm çalışanlarının sezonluk işçi çalıştırması da istemeden işten ayrılmaya neden olduğunu ifade etmişlerdir. Bunların dışında gelişen teknoloji ile artan makine yoğun üretim ve otomasyon sistemi çalışanların farklı işlere adapte olmasını ve geçişini mümkün kılmaktadır. Bu uyum kolaylığı da işten ayrılma niyetini artırabilmektedir.

İşten ayrılma niyetini etkileyen çevresel faktörler işle ilgili faktörlerden farklı olarak kurum tarafından alınan kararlarla önlenilecek faktörler değildir. Bu sebeple işle ilgili faktörler çalışanların isteyerek işten ayrılmasına sebep olurken çevresel faktörler istemsiz işten çıkmalara sebep olmaktadır. Kişisel faktörlerde de bireyin kendi yaşam standartlarından kaynaklanması nedeniyle kurumun işten ayrılmayı önlemek için yapacağı çalışmalar yersiz olmaktadır. Ancak yine de işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri tek başına kişisel, işle ilgili ya da çevresel faktörler olarak değerlendirmek doğru olmamaktadır. Kaynakları farklı olsa da birbiriyle etkileşim içinde olan ve birbirini bütünleyen bu faktörlerin işten ayrılma niyetine etkisini incelerken birbirleriyle bağıntılı olduğunu göz önünde bulundurmak faydalı olacaktır.

2.3.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyeti bazen çalışanlar için direkt işten ayrılma ile sonuçlanmaktadır (Lee ve Mowday 1987: 722). Bu sebeple işten ayrılma niyetinin dolaylı sonuçları yerine doğrudan işten ayrılmanın sonuçlarını incelemek daha doğru olmaktadır. İşten ayrılma bireyler, örgütler ve yönetim için olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurduğu için önemlidir (Kuria vd., 2012: 311). Çalışanlar, kuruluşlar ve toplum için işten ayrılmanın olumsuz sonuçlarını inceleyen pek çok çalışma bulunurken (Darmon, 1990: 46-56; Brown, 1990: 14-15) olumlu sonuçlarını inceleyen çalışma sayısı (Werbil ve Bedeian, 1989: 275; Johnston ve Futrell, 1989: 141-157) görece çok azdır. İşten ayrılmanın sonuçları ile ilgili çalışmaların üst kademe ve yönetici kadrosundan

ziyade alt kademeyle yapılması işten ayrılmanın daha çok olumsuz sonuçlar doğurduğunu saptanmasına neden olabilmektedir. İşten ayrılmanın olumlu ve olumsuz sonuçlarını ayrıntılandırarak ayrı ayrı incelemek faydalı olacaktır.

2.3.3.1. Olumsuz Sonuçlar

İşten ayrılmanın en çok üzerinde durulan olumsuz sonucu şüphesiz ki işletmenin katlandığı maliyetlerdir. Bu bölümde seçim ve işe alım maliyetleri, eğitim ve gelişim maliyetleri, operasyonel kesinti ve işgörenlerin demoralizasyonu gibi işten ayrılma maliyetlerini artıracak ve azaltacak bazı değişkenler incelenmektedir.

Seçim ve İşe Alım Maliyetleri

İşten ayrılma sonuçlarında en belirgin olanları; yedek personel bulmadaki enerji ve masraftır. İşgörenlerden birisi çalıştığı kurumdan ayrıldığında işin devam etmesi için yerine başka işgören seçilerek işe alınmalıdır. Bir kurumda çok sayıda insan düzenli olarak bir kuruluştan ayrılırsa, potansiyel üye arayışları ve seçimleri, organizasyonun çok önemli bir işlevi haline gelmektedir. Ancak, işten ayrılma düşükse veya düzensiz olarak gerçekleşirse, organizasyon personeli genellikle işe alım görevlerine geçici olarak atanır ve bu işlev daha uzmanlaşmış bir başka kuruluşla (personel danışmanları, yönetici arama kurumları) taşeronla verilebilmektedir. Bununla birlikte, işe alım ve seçim, organizasyona önemli maliyetler içerebilir ve bu maliyetler birkaç ek değişken tarafından yönetilmektedir. İşten ayrılma maliyetini yönetebilmeyi sağlayan değişkenlerden biri işgücü piyasasının darlığıdır. Dar bir işgücü piyasasında kalifiye eleman arayışının yapılabileceği yer rakip kurumlardaki benzer eğitimi alan ve benzer pozisyonlarda çalışan işgücüdür. Bunun zıttı olarak güçlü bir işgücü piyasasında işe alım, yüzlerce nitelikli başvuru sahibinin yazılı bir ilanla dikkatini çekmekten başka bir şey gerektirmeyebilir (Carayon vd., 2006: 381-397).

İşten ayrılma maliyetlerini yönetmek için ikinci değişken, istihdam edilecek işin seviyesi ve karmaşıklığıdır. Hiyerarşik olarak yüksek seviyelerdeki potansiyel adaylarla örgüt üyelerinin anlaşılması zor iken, düşük düzeydeki pozisyonlar, adayları ölçmek, işe almak ve seçim yapmak için nispeten rutin bir sürece karşı daha net kriterler içerebilmektedir.

Seçme ve işe alma maliyetlerinin üçüncü değişkeni, işten dışı doğru harekettir. Bu mevcut personelin organizasyon içinde farklı pozisyona atanması veya terfi edebilmesi ile işe alım ve seçim maliyetleri önemli ölçüde azaltılabilmektedir.

Eğitim ve Gelişim Maliyetleri

İşgörenler bir pozisyona kolaylıkla seçilebildikleri ve işe alınabildikleri durumlarda bile, yeni gelen çalışanın işten ayrılan çalışanın düzeyinde bir tempo yakalaması aylar

sürebilmektedir. Eğer rol karmaşıksa, yeni üye uzun bir eğitim dönemine ihtiyaç duyabilmektedir. Rolün programlanmamış olması ve prosedürlerin tanımlanmaması ve hedeflerin tanımlanmamış olması durumunda çalışan, organizasyonda kendi rolünü oluşturmak için zamana ihtiyaç duyabilmektedir (Graen, 1976). Bu nedenle eğitim maliyetleri, resmileştirilmiş öğretim programlarının doğrudan giderlerini, diğer çalışanların yeni örgüt üyesine gayri resmi olarak yardım etmesinin maliyetlerini ve aynı zamanda iş performansının kıdemli çalışanınkinden daha düşük olduğu süreyi kapsayabilmektedir.

Seçim ve işe alım maliyetlerini yönetmek için gerekli değişkenler eğitim ve gelişim maliyetlerinin yönetimi için gerekli değişkenlerle neredeyse aynıdır. İşin seviyesi ve karmaşıklığı, etkin bir performans seviyesine ulaşmak için gerekli eğitim miktarını veya zamanı etkileyecektir. Dışarıdan birinin işe alınmasına karşı içeriden birinin yer değiştirmesi de muhtemelen eğitim ve gelişim maliyetlerini hafifletecektir. Bu nedenle, düşük seviyeli işlerde veya yüksek seviyeli pozisyonlara içeriden yapılan terfilerde eğitim ve geliştirme maliyetleri diğer koşullardan daha düşük olmaktadır.

Operasyonel Kesinti

İşten ayrılma ile ilgili işe alım, seçim, eğitim ve geliştirme maliyetlerinin yanı sıra, çok sayıda personelin ya da organizasyonun kilit üyelerinin kaybı, bazen genel aksama açısından maliyetli olmaktadır. İnsanlar çalıştıkları kurumdan ayrıldıklarında, organizasyon içindeki iş rollerinin karşılıklı bağımlılığı nedeniyle başkalarının çalışmalarını üretme yeteneğini etkileyebilmektedir. Özellikle kilit noktadaki bir işte çalışan işgören işten ayrılınca tüm üretim sistemi bozulabilmektedir. Sonuç olarak, birçok kuruluşun kilit rol üstlenmek için yedek personeli vardır ve eğer işleyiş için çok sayıda rol gerekliyse çalışanlar çok çeşitli becerilerle eğitilebilmektedir.

İşgörenin işten ayrıldığında boş kalan pozisyonun büyüklük seviyesi ile işin aksama potansiyeli genellikle doğru orantılıdır. Ancak rolün merkezi olması veya kilit bir konumdaki işgörenin işten ayrılması işleyişe daha fazla zarar verebilmektedir (Crozier, 1964).

Tüm pozisyonlar karşısında işten ayrılma tahmin edilebilirliği de önemli olmaktadır (Price, 1977). Bazı kurumlar düşük seviyeli çalışanlar için büyük miktarlarda işten ayrılma beklerken kurumu rutinleştirmektedir. Yüksek seviyeli pozisyonlar için yaklaşan işten ayrılma göstergesi iş akışının bozulma riskini büyük ölçüde azaltmaktadır çünkü prosedürler genellikle kuruluştaki belirli pozisyonu tamamlamakta veya bir yedek bulunurken geçici olarak o konumu doldurmaktadır.

İşgörenlerin Demoralizasyonu

İnsanların bir kurumdan ayrılması operasyonel aksamının ötesinde maliyetleri içerebilmektedir. İnsanlar bir kurumdan ayrıldığında bu işten ayrılma kalanların tutumlarını zayıflatabilir. Organizasyonda kalanlar, kendini daha az arzu edilen (geride kalmış) olarak görebilmekte ve bu durumda kendi motivasyonlarını sorgulamaktadırlar. Bu sebeple işten ayrılma, kuruluşa karşı tutumlarda bir bozulmaya yol açarak diğer çalışanların da işten ayrılmalarını tetikleyebilmektedir (Carayon vd., 2006: 381-397).

İşten ayrılmadaki diğer potansiyel maliyetler gibi işgörenlerin demoralizasyonunu artırıp azaltabilecek birkaç moderatör bulunmaktadır. Cummings ve Staw' ın (1980) belirttiği gibi, işten ayrılmak için algılanan neden bir anahtar moderatördür. İşgörenler için aile sorunları, konum veya ekonomik koşullar gibi örgütsel olmayan nedenlerden dolayı ayrılması gerektiği algısı işin, ücretin veya denetimin niteliğinden kaynaklanan işten ayrılması gerektiği algısından daha az bir moral bozucu etki üretmektedir. Benzer şekilde işten ayrılanlar, çalışma grubunun üyeleriye veya örgütsel üyelik içinde yüksek bir sosyal statüye sahipse işten ayrılma kalanlar için muhtemelen daha büyük bir moral bozukluğuna yol açmaktadır.

Sonuç olarak tüm bu olumsuz sonuçların, işten ayrılmanın kurumlara maliyet yüklediği açıktır. Bu maliyetlerden işe alım, seçim ve eğitim genellikle alt düzeydeki personel devrinde ölçülmektedir. Yüksek memurların işten ayrılması konusunda ise genellikle olası bozulma ve moral bozucu etkilere odaklanılmaktadır (Carayon vd., 2006: 381-397). İşten ayrılmadaki bu olumsuz sonuçları bazı değişkenlerle doğru şekilde yöneterek en aza indirmeye çalışılmaktadır. Yanı sıra işten ayrılmanın kurumlar için maliyetli olduğu konusunda yapılan araştırmalar potansiyel maliyetler ile işten ayrılmadaki faydalar arasındaki dengeler yeniden değerlendirebilmektedir.

2.3.3.2. Olumlu Sonuçlar

İşten ayrılmanın olumlu sonuçları daha az ölçülebilir olması nedeniyle olumsuz sonuçları kadar ilgi görmemiştir. Ancak kurumun uzun vadeli yaşayabilmesine katkı sağlaması nedeniyle işten ayrılmanın olumlu sonuçlarını incelemek faydalı olmaktadır.

Artan Performans

İşten ayrılan bireyin yerine gelen yeni bir çalışanın performansının başlangıçta düşük olacağını ancak eğitim ve deneyimden sonra önceki çalışan seviyesine ulaşacağı konusunda genel varsayım bulunmaktadır. Bu varsayımda işten ayrılmayı takip eden performanstaki potansiyel kazanımlara yeterince dikkat edilmemektedir. Bu noktada göz ardı edilen kazanım yeni çalışanın eskisinden daha yüksek motivasyona sahip olabilme ve daha fazla yetenek ve

eğitime sahip olabilme durumudur. Özellikle madencilik ve inşaat gibi fiziksel dayanıklılık gerektiren işlerde örgüte yeni katılan çalışanlar önceki çalışanlardan daha etkin olmaktadır. Ayrıca, hemşirelik ve polis memurluğu gibi psikolojik taleplerin çok olduğu işlerde yeni çalışmaya başlayan idealist bireyler işten ayrılan bireylerden motivasyonları daha yüksek olması sebebiyle daha yüksek bir performans sergilemektedirler (Blau ve Scott, 1962) ancak zaman zaman çalışanların kendilerini hizmet ettikleri müşteriden uzak tuttıkları psikolojik bir tükenme yaşaması da söz konusudur (Maslach, 1978: 111-124).

Deneyimli alışanlar performans için ne derece önemli ise esasında işe yeni alınan hevesli, enerjik ve iyimser çalışanlar da o derece önemlidir. Hatta bazen uzun yıllar aynı görevi yüklenmiş bireyler iş tatmini azalarak işlerine karşı isteksiz davranabilmekte performansı azalmaktadır. Bu durum çalışanların iş sözleşmesi ile performansı arasındaki ilişki incelenerek çalışanların işten ayrılmasının kurumlar üzerindeki etkisini belirlemek mümkündür.

Yerleşik atışmanın Azaltılması

İşten ayrılmadaki belirleyici nedenlerden biri de çatışmadır. Söz konusu çatışma hiyerarşik olarak işçiler ile amir, departman başkanları ve üst düzey yöneticiler arasında veya yönetici yardımcısı ile idareci şefi arasında olabilmektedir. Aynı zamanda işyerinde çalışanlar, personel üyeleri veya eşit düzeydeki yönetici memurlar kendi içlerinde yanal biçimde çatışabilmektedir. Bu durumlarda çatışan taraflardan biri mücadeleden yorulup işten ayrılmaya karar verebilmektedir. İşten ayrılma bu noktada çatışmaktan yorulmuş ve isteksiz bireyler için bir kaçış rampası olmaktadır. Kısacası, işten ayrılmanın kuruma sağladığı fayda örgüt içi çatışmayı çözümleyerek mevcut düzeni koruyabilmesidir (Carayon vd., 2006: 381-397).

Mobilite ve Morâl Artışı

İşten ayrılan bireyler kalan çalışanlar üzerinde morâl bozucu etkiye sahip olduğu gibi olumlu etkiside söz konusu olmaktadır. İstenmeyen amir ve iş arkadaşları kuruluştan ayrılırsa, bu durum bazı çalışanları mutlu edebilmektedir (Guest, 1962: 47-54). Bununla birlikte, sevilen veya üretken insanlar örgütten çıksalar bile, işten ayrılma kalan çalışanlara terfi şansı veya işe alınacak çalışanlar için bir pozisyon şansı açabilmektedir.

İşten ayrılma sayısı az olan kurumlar hızlı içsel büyüme söz konusu olmadığı sürece çalışanları işinde yükselmeye teşvik edememektedir. Bu nedenle işten ayrılma, terfi fırsatlarının birincil belirleyicisi olabilmektedir ve zaman zaman işten ayrılma ile örgütsel moral arasında pozitif yönlü bir ilişkiye katkıda bulunabilmektedir (Carayon vd., 2006: 381-397).

İnovasyon ve Adaptasyon

İşten ayrılmanın önemli bir sonucu kuruluşun çevreye adapte olması için sunduğu fırsattır. Adaptasyon için kurumların yapması gerekenlerden biri organizasyonel kaynakların

yeniden tahsis edilmesidir (Miles ve Snow, 1978). Adaptasyon için kaynaklarda yer değişikliği yapmak ilave kaynak edinmekten daha kolay yöntemdir. Çalışanların pozisyonlar arası kaydırılması ise kaynaklarda yer değiştirmenin başlıca yöntemidir. Bu sebeple işten ayrılma kaynak değişimi açısından önemli bir faktördür.

Değişime açık bir kuruluş örgütsel inançları ve bilgileri dışsal değişimlerle uyumlu hale getirmeye yardımcı olmak için çevreden sürekli bir girdi kaynağı olarak işten ayrılmayı kullanabilmektedir. İşten ayrılma ile yeni örgütsel üyelerin ortaya çıkması, kuruluşlar için çeşitlilik kaynağı olabilmektedir (Barringer vd., 1965). Değişen bir kurumda çeşitlilik hayatta kalma şansını arttırdığı için (Barringer vd., 1965), işten ayrılma önemli bir organizasyonel adaptasyon kaynağı olabilmektedir.

2.3.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi

İşten ayrılma kurumsal maliyetlerin azalması, çalışanlar arasındaki çatışmanın azalması ve kurumların değişimi için gerekli kaynak çeşitliliği sağlaması nedeniyle olumlu sonuçlar ve kurum için ilave maliyetlere, verimlilik kayıplarına, sosyal ve iletişim yapılarında bozulmalara, performans kaybına ve iş tatmininin azalmasına neden olan olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşten ayrılmanın olumlu sonuçları zaten kurum için faydalı iken olumsuz sonuçlarını önleyebilmek için Luecke (2002) ve Amour (2000: 16-17) şunların yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir:

- Çalışanların motivasyonunu artırmak için gerekli çalışmaların yapılması,
- İşine ilgi duyması için çalışanlara bireysel ödüllendirme yapılması,
- İş-işgören uyumunu sağlayarak işgörenin işe katılımının sağlanması,
- Kurum büyümeye ve gelişmeye açık olmalı, böylece bireylerin çalıştığı kurumdan beklentisinin artırılması,
- İş arkadaşlarının birbirine ve amirine güvendiği bir iş ortamı oluşturulması,
- Çalışanların iş yükünün doğru ayarlanması,
- Katı bir yönetim biçiminden ziyade sağduyulu esnek bir yönetim biçimini benimsemesi,
- Ast ve üstler arasında doğru iletişimin ve bilgi akışının olması,
- Çalışanlarının görev tanımlamasının doğru ve açık biçimde yapılması,
- Karşılaşılan problemlerin üstünü örtmek yerine çözümlenmeye odaklanılmasıdır.

Tüm bu çalışmaların dışında işten ayrılmayı önlemek adına yapılabilecek önemli çalışmalar da vardır. Mellor vd. (2003: 170-186) perakende satış çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada iş stresörlerinin işten ayrılmadan doğrudan olmasa da bu stresörlerin işten ayrılma

faktörlerinden iş tatmini, işe bağlılık ve iş stresi gibi nedenlerle dolaylı olarak etkilediğini belirlemiştir. Bu noktada, kurumların işten ayrılmayı önlemek için bu değişkenleri kontrol edebileceği faktörler önem kazanmaktadır. İş stresi yaşayan bireyler için iş yükünü ve işle ilgili belirsizlikleri azaltmak işten ayrılmalarını engellemek adına önemli bir çalışmadır. Bunun yanı sıra yöneticilerin çalışanlara verdiği destek çalışanların işlerine bağlılığına neden olarak işten ayrılma niyetlerini ve dolayısıyla işten ayrılmayı azaltabilmektedir. Bu durumda da işten ayrılma ile kurumlar için doğan olumsuz sonuçların neticesinde katlanılan olası maliyetlerin azalması beklenmektedir.

2.4. Tükenmişlik, İşe bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Kaya (2010) araştırmasında iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisini farklı illerdeki hastanelerde görev yapan 236 doktor ve hemşireye yapılan anketle belirlemeye çalışmıştır. Anketlerin analiz edilmesi sonucunda iş stresi ve tükenmişliğin birbiriyle etkileşim içinde olduğu, sağlık çalışanlarında iş stresi ve tükenmişliğin fazla olduğu ve bu iki değişkenin işten ayrılma niyetiyle aynı yönde bir ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Onay vd. (2011) İzmir ilinin Alsancak semtinde yaptığı çalışmada otel çalışanlarının (garson, aşçıbaşı) iş stresi ve tükenmişliklerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Çalışmanın sonucunda iş stresinin işten ayrılma niyetini etkilediği, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında ise doğru orantılı bir ilişki bulunmuştur. Çözüm önerisi olarak ise tükenmişliği azaltmak için fiziksel aktiviteler, stresi azaltmak için strese neden olan faktörleri ortadan kaldırmak ve çalışma ortamında doğru işçiyi doğru işe konumlandırmanın gerekliliği sunulmuştur.

Gümüşsoy (2014) çalışmasında tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisini Aksaray'daki devlet okullarında görev yapan 457 öğretmen vasıtasıyla incelemiştir. Çalışmanın sonucunda erkek ve kadın öğretmenlerin tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti seviyelerinin farklı olmadığı ayrıca belli yaşın üzerindeki (50) öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin fazla olduğu görülmüştür. Ankete dahil olan öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin orta, işten ayrılma niyeti seviyelerinin ise düşük olduğu ve tükenmişliğin işten ayrılma niyetiyle doğru orantılı olduğu saptanmıştır.

Agin (2010) işe bağlanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini analiz etmek amacıyla çalışmasında verilerin üçte ikisini tıbbi satış sorumlularından üçte biri ise bölge müdürlerinden olmak üzere 225 işçiden elde edilmiştir. Analizler sonucunda işçilerin işe bağlanmaları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. İşe

bağlılığı yüksek olan işgörenlerin işleri için daha çok emek harcadıkları ve daha gayretli oldukları belirlenmiştir.

İnanç (2013) tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisini analiz etmek için İstanbul'da 12 mevduat bankasındaki 137 işgörene anket uygulamak suretiyle tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Çalışanların duygusal tükenme oranının %61,8 ile işten ayrılma niyetini en çok etkileyen değişken olduğu belirlenmiştir.

Arı vd. (2010) araştırmalarında işe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile ilgili aracılık rolünü incelemeyi amaçlamışlardır. Ankara ilindeki devlet bankaları ve aracı kurumlarda çalışan 80 yatırım uzmanından elde edilen verilerin analizi sonucunda tükenmişlikle işten ayrılma niyetinin birbirine etkisine işe bağlılığın aracılık etkisinin tam olduğu tespit edilmiştir.

Saleh ve Hosek (1976) araştırmasında işe bağlılık kavramı ve ölçümü için iki farklı örneklem kullanmıştır. Bu çalışma için kurulan ilk örneklem 140 erkek ve 105 kadın üniversite mezununa yapılan anketle, ikinci örneklem ise 313 büyük bir sigorta şirketinin satış departmanında bulunan çalışanlarla yapılan anketle sınanmıştır. Her iki örneklemde de üç faktör açısından değerlendirilmiş ve Gergen'in kendilik yapısal teorisi açısından açıklanmış ve kimlik, bağlanma ve değerlendirme boyutlarını temsil ettiği bulunmuştur³.

Kuruüzüm vd. (2010) çalışmada hizmet ve imalat sektörlerinde çalışan bireylerin demografik özelliklerine ve psikolojik özelliklerine göre işe bağlılıklarında oluşan farklılıklarını araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda işe bağlılık düzeyi hizmet sektöründe imalat sektörüne göre daha yüksek bulunmuştur.

Brown ve Leigh (1996) çalışmalarında örgüt ortamının çalışan algılarının işe bağlılık, çaba ve performansla ilişkili olan sürecini incelemiştir. Araştırmacılar, çalışanların örgüt ortamını nasıl algıladıklarına ve onları kendi refahlarına göre nasıl yorumladıklarına dayanan bir örgütsel psikolojik iklim tanımı geliştirmişlerdir. Çalışmanın sonucunda, motive edici ve psikolojik bir iklime ilişkin algıların işe bağlılık ile ilgili olduğu ve bunun da çaba ile alakalı olduğu saptanmıştır.

Blau ve Boal (1987) işe bağlılık ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma ve devamsızlık üzerinde nasıl bir etkisi olduğuna dair kavramsallaştırma üzerinde çalışmışlardır. Çalışmada işten ayrılma ve devamsızlığı öngörmek için işe bağlılık ve örgütsel bağlılık yaklaşımı

³ Kendilik Yapısal Teorisi: Kendini tanımlamak için çalışan kişi için mevcut kavramlar sistemidir. Bu kavramlar üç boyutta ele alınmıştır: (1) benliği bir varlık olarak tanımlayan ve ben kimim gibi sorulara cevap veren kavramları içerir; "kimlik benliği", (2) kendini aktif bir varlık olarak tarif eder; "bağlayıcı benlik", (3) bir yargıç olarak kendini ilgilendirir ve bu nedenle "değerlendirici benlik".

kullanılmıştır. Ayrıca çalışmada, işe bağlılık ve örgütsel bağlılığın görevle ilgili çabaları ve geri çekilme davranışlarını anlamayı geliştirebilmenin yolları ortaya konmaktadır. Sonuç olarak ise, bu çalışmayı test etmek için ampirik araştırmalara ihtiyaç olduğu belirtilmektedir.

Orel (2013) çalışmasında mesleki tükenmişliğin boyutları ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. 360 market görevlisi ile yapılan anket çalışmasının analizleri sonucunda market görevlilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılıkları arasında ters orantılı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Ruh vd. (1975) çalışmasında imalat kuruluşlarında işe bağlılık, değerler, kişisel geçmiş, karar verme sürecine katılım ve iş tutumları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma neticesinde işe bağlılığın hem bireysel farklılıklardan hem de işin özelliklerinden etkilendiği bulunmuştur. Aynı zamanda işe bağlılık işin özellikleri ile iş tutumları arasında zayıf bir ilişki olabildiği ihtimalini saptamışlardır.

Hayes ve arkadaşları (1998) iş güvenliği algısını ölçmek için 50 maddeden oluşan İş Güvenliği Ölçeği oluşturmuş ve bu ölçeği onaylamışlardır. Araştırmanın sonucunda İş Güvenliği Ölçeği farklı yapıları ölçen birbirinden ayrı 5 alt ölçeğin: (a) iş güvenliği, (b) arkadaşı güvenliği, (c) amir güvenliği, (d) yönetim güvenliği ve (e) güvenlik programı memnuniyeti olduğunu göstermiştir. Ölçeklerden her biri kendi içinde tutarlı bulunmuş ve amir güvenliğinin ve yönetim güvenliğinin çalışanların iş tatminini tahmin etmek için en iyi ölçüm araçları olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, önceki araştırmalarla benzer biçimde amir güvenliği ve yönetim güvenliği bildirilen kaza oranlarıyla anlamlı bir şekilde ilişkili bulunmuştur. İş arkadaşı ve amir güvenliği çalışanların güvenlik davranışlarına uyumuyla kuvvetle bağlantılı olduğu saptamıştır.

House ve Rizzo (1972) çalışma ile Lider davranış, rol algıları ve örgütsel etkinliğin tatmin ve algısı gibi resmi ve destekleyici örgütsel uygulamalar arasındaki ilişkilerin modelini test etmişlerdir. Rol çatışması ve rol belirsizliği ölçekleri, modelde yordayıcı ve bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Çalışma sonucunda rol ölçüt hipotezleri genellikle desteklenmiş ve rol belirsizliğinin rol çatışmasından daha iyi bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir.

Schaufeli ve arkadaşları (2002) araştırmada üniversite öğrencilerinde ve çalışanlarda tükenmişliğin “tersine” işe bağlılığı ölçmek için yeni bir aracın faktör yapısını incelemeyi amaçlamıştır. Ayrıca, çalışmada Maslach’ın Genel Adaptasyon Modelini değerlendirilmiş ve işe bağlılık ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Beklenenin aksine modeldeki “tükenmişlik” ve “bağlılık” verilere üstün bir uyum göstermemiştir. Bunun yerine analizler, aşağıdakiler dahil olmak üzere iki gizli faktörle alternatif bir model ortaya koymuştur: (1) tükenme ve kinizm; (2) her üç bağlılık ölçeğinin pozitif etkisi.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde önce araştırmanın amacı, soruları, hipotezleri, yöntemi daha sonra da araştırmada kullanılan ölçme araçları ve bunlara ilişkin geçerlilik, güvenilirlik ve faktör analizleri yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Soruları

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların iş güvenliği algısının, iş stresinin, tükenmişlik düzeylerinin ve işe bağlılıklarının işten ayrılma niyetine etkisini incelemektir. Bunun yanında araştırmanın alt amacı, bu değişkenlerin çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

Çalışmada cevap bulunacak soruların, günümüz koşullarında önem kazanan iş güvenliği konusu ve insan kaynakları yönetiminin geçmiştekenden daha çok önem verdiği ve işletme planlaması için göz önünde bulundurduğu çalışma psikolojisi konuları ile ilgili yapılacak olunan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu sorular şu şekilde sıralanmaktadır:

- İş güvenliği algısı demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- İş stresi demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- Tükenmişlik demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- İşe bağlılık demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- İşten ayrılma niyeti demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- İşten ayrılma niyeti ile iş güvenliği algısı arasında ilişki var mıdır?
- İşten ayrılma niyeti ile iş stresi arasında ilişki var mıdır?
- İşten ayrılma niyeti ile tükenmişlik arasında ilişki var mıdır?
- İşten ayrılma niyeti ile işe bağlılık arasında ilişki var mıdır?

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evreni, Antalya Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren alt, orta ve üst düzey çalışanlardan oluşmaktadır. Evren büyüklüğü 12.160 kişidir (<http://www.atso.org.tr>; erişim tarihi: 01.06.2018). Örneklem büyüklüğü, %95 güven aralığı ve %5.5 hata payı ile 313 olarak belirlenmiştir. Aralık-Ocak aylarında yapılan anket çalışması gönüllülük esasına göre yüz yüze görüşme yöntemi ile yapılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veriler analize sunulmadan önce verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı incelenmiştir. Skewness ve Kurtosis (Çarpıklık ve Basıklık) değerleri -1.5 ile +1,5 arasında yer aldığı için verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007).

Araştırmada nicel yöntem esas alınarak gerekli verilere elden dağıtılan anketler ile ulaşılmıştır. Anket formunda çalışanların demografik özelliklerinin yanı sıra, iş güvenliği algısı, iş stresi, tükenmişlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Söz konusu ölçeklerin her birinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ayrıca iş güvenliği algısı ile ilgili anketin yabancı dilden uyarlanması nedeniyle ilave olarak dil geçerliliği sağlanmıştır. Ölçme araçlarının güvenilirlik çalışması kapsamında iç tutarlılık (Cronbach alfa) katsayısından yararlanılmıştır. Geçerlilik için ise, açıklayıcı faktör analizi ve korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırma kapsamında cevap aranan soruların (hipotezlerin) test edilmesi için T testi, Anova ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

3.3.1. İş Güvenliği Algısı Ölçeği

Hayes ve arkadaşlarını (1998) tarafından hazırlanan 50 sorudan oluşan iş güvenliği algısı ölçeği bu çalışma ile Türkçe'ye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılarak iş güvenliği ölçeğine ilişkin faktör analizi yapılmıştır. İş güvenliği algısı ölçeğine ilişkin olarak yapılan faktör analizinde KMO ve Bartlett testine ilişkin faktör analizi için yeterlilik ve uygunluk sonuçları, güvenilirlik kat sayıları, faktör yükleri ve veri setlerinin açıklanan toplam varyans oranları Tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3.1 İş Güvenliği Algısı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İş Güvenliği Algısı Ölçeği $\alpha=88$	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans Oranı
İş Yeri Güvenliği	Sağlık endişesi	,747	47,835
	Ölüm riski	,725	
	Yaralanma riski yüksek	,675	
	Riskli	,666	
	Korkutucu	,659	
	Sağlıksız	,641	
	Zarar verici	,630	
	Güvensiz	,625	
Tehlikeli	,519		
Çalışma Arkadaşı Güvenliği	Güvenlik odaklıdır.	,761	54,619
	Çalıştığı ortamı temiz tutar.	,693	
	Diğer çalışanların güvenliğini gözetir.	,674	
	Güvenlik kurallarına uyar.	,617	
	Güvenlik kurallarına dikkat eder.	,586	
	Diğer çalışanları güvenli olmada cesaretlendirir.	,546	

Denetimci Güvenliği	Güvenlik kurallarını günceller.	,725	38,848
	Güvenlik konularını diğerleri ile tartışır.	,696	
	Güvenli iş davranışlarını över.	,660	
	Güvenlik hedeflerini belirlemede çalışanları dahil eder.	,609	
	Güvenlik kurallarını güçlendirir.	,604	
	Çalışanları güvenli olma konusunda eğitir.	,604	
	Güvenlik önerilerine göre davranır.	,567	
	Çalışanları güvenlik kurallarıyla ilgili bilgilendirir.	,551	
	Güvenli davranışları ödüllendirir.	,517	
	Yönetim Güvenliği	Güvenlik bilgisi sağlar.	
Çalışanları tehlikelere karşı bilgilendirir.		,810	
Güvenlik endişelerine hemen yanıt verir.		,720	
Sık sık güvenlik denetimleri yapar.		,703	
Güvenli ekipmanlar sağlar.		,696	
Güvenli çalışma koşulları sağlar.		,662	
Temiz çalışma alanının korunmasına yardımcı olur.		,632	
Yeterli güvenlik eğitim programları sağlar.		,629	
Güvenlik problemlerini hızla araştırır.		,609	
Güvenli çalışanları ödüllendirir.		,504	
İş Güvenliği Politikaları	Yaralanmaları azaltmada etkin	,929	17,243
	Kazaları önlemeye yardımcı	,926	
	İyi	,917	
	Üstün kaliteli	,910	
	Önemli	,909	
	Faydalı	,886	
	Değerli	,881	
	Net değil	,833	
	İş yeri için uygun değil	,754	
İşe yaramaz	,748		
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) =,865 Bartlett's Test of Sphericity= 9245,463 p<0,05			

Tablo 3.1’de sunulan verilere göre, KMO yüksek bir değer (.865) verdiği için ve Bartlett testinin $p<0,05$ olması nedeniyle iş güvenliği algısı ölçeğinde veri setlerinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. İş güvenliği ölçeğinde birbiriyle bağlantılı sorular aynı faktör grubuna dahil edilerek, birden fazla faktörde bulunarak birbirine yakın değerler alan sorulardan 5’i değerlendirmenin dışında tutularak analiz tekrarlanmıştır. İş güvenliği ölçeği ‘İşe İstek Duyma’, ‘İş Yeri Güvenliği’, ‘Çalışma Arkadaşı Güvenliği’, ‘Denetimci Güvenliği’, ‘Yönetim Güvenliği’ ve ‘İş Güvenliği Politikaları’ başlıkları altında 5 boyutta incelenmiştir. Sonuç olarak tüm faktörlerin toplam varyansı açıklama oranının %54,6 olduğu görülmektedir.

Yakınsama ve ayrışma geçerliliğini göstermek için iç tutarlılığın test edilmesine yönelik Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinin yapılmasında amaçlanan ölçek faktörlerinin istenilen yapıyı ölçüp ölçmediği, kısacası faktörlerin kendi içinde tutarlı olup olmadığını belirlemektir. Faktörlerin birbiri ile korelasyon değerleri Tablo 3.2’de yer almaktadır.

Tablo 3.2.'de iş güvenliği algısı ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen boyutlar ve ifadelerin korelasyon değerleri sunulmuştur. Bir boyutun kendi içindeki ifadelerin birbirleriyle korelasyonun yüksek olması yakınsama geçerliliğinin, farklı boyutlardaki ifadeler arasındaki korelasyonun düşük olması ayırışma geçerliliğinin göstergesi olduğuna göre iş güvenliği algısı ölçeği boyutları için bu koşulların sağlandığı Tablo 3.2'de görülmektedir.

3.3.2 İş Stresi Ölçeği

House ve Rizzo (1972) tarafından hazırlanan ve Türkçe uyarlamasına Efeoğlu (2006) tarafından ulaşılan 7 sorudan oluşan iş stresi ölçeğine faktör analizi yapılmıştır. İş stresi ölçeğine ilişkin olarak yapılan faktör analizinde KMO ve Bartlett testine ilişkin faktör analizi için yeterlilik ve uygunluk sonuçları, faktör yükleri ve veri setlerinin açıklanan toplam varyans oranları Tablo 3.3'te sunulmuştur.

Tablo 3.3 İş Stresine Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İş Stresi Ölçeği $\alpha=,86$	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans Oranı
	İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	,823 ,819 ,773 ,747 ,725 ,699 ,592	55,254
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = ,895 Bartlett's Test of Sphericity= 859,865 p<0,05			

Tablo 3.3'teki veriler doğrultusunda, KMO testinin güçlü olması (,895) ve Bartlett testinin p<0,05 olması nedeniyle iş stresi ölçeğinde veri setlerinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Ayrıca faktörler toplam varyansın %55,2'sini açıklamaktadır.

Tablo 3.4 İş Stresi Ölçeği Korelasyon Tablosu

	S(İS1)	S(İS2)	S(İS3)	S(İS4)	S(İS5)	S(İS6)	S(İS7)
S(İS1)	1	,505**	,382**	,601**	,516**	,521**	,320**
S(İS2)	,505**	1	,465**	,515**	,469**	,484**	,332**
S(İS3)	,382**	,465**	1	,511**	,433**	,529**	,329**
S(İS4)	,601**	,515**	,511**	1	,581**	,624**	,349**
S(İS5)	,516**	,469**	,433**	,581**	1	,585**	,390**
S(İS6)	,521**	,484**	,529**	,624**	,585**	1	,486**
S(İS7)	,320**	,332**	,329**	,349**	,390**	,486**	1

**P<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.4'te iş stresi ölçeğindeki ifadelerin korelasyon değerleri sunulmuştur. Campell ve Fiske'e (1959) göre, etkin bir ölçek için ifadeler birbirinden farklı değerleri ölçmeli ve bu sebepten ifadeler arasındaki ilişki çok güçlü olmamalıdır (<0,85). Bu bağlamda ifadelerin korelasyon değerleri iş stresi ölçeğinin geçerli olduğunu göstermektedir.

3.3.3. Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından hazırlanan ve Türkçe uyarlamasına Polatçı (2007) tarafından ulaşılan, 22 sorudan oluşan tükenmişlik ölçeğine faktör analizi yapılmıştır. Tükenmişlik ölçeğine ilişkin olarak yapılan faktör analizinde KMO ve Bartlett testine ilişkin faktör analizi için yeterlilik ve uygunluk sonuçları, faktör yükleri ve veri setlerinin açıklanan toplam varyans oranları Tablo 3.5'te sunulmuştur.

Tablo 3.5 Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği $\alpha=,89$	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans Oranı
Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	,818	31,382
	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	,729	
	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	,752	
	İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	,691	
	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı.	,664	
	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	,745	
	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	,777	
	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	,684	
	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	,710	
	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	,593	
	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	,650	
	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yaratıyor.	,651	
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	,659		
Kişisel Başarı	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	,586	49,120
	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	,715	
	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	,681	
	Kendimi işimde çok şeyler yapabilecek güçte hissediyorum.	,755	
	İşimin gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	,710	
	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	,664	
	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	,682	
	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	,472	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) =.913 Bartlett's Test of Sphericity= 2811,276 p<0,05			

Tablo 3.5’te sunulan verilere göre, KMO testi ile ,913 gibi yüksek bir değer olması ve Bartlett testinin $p<0,05$ olması nedeniyle tükenmişlik ölçeğinde veri setlerinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik ölçeği birbiriyle ilişkili sorular aynı faktör grubuna dahil edilerek ‘Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma’ ve ‘Kişisel Başarı’ başlıkları altında 2 boyutta incelenmiştir. Sonuç olarak tüm faktörlerin toplam varyansı açıklama oranının %49,1 olduğu görülmektedir.

Tablo 3.6’da tükenmişlik ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen boyutlar ve ifadelerin korelasyon değerleri sunulmuştur. 2 boyut altında korelasyon değerleri incelenen ifadelerin her boyutun kendi içindeki ifadelerin birbirleriyle korelasyonun yüksek, farklı boyutlardaki ifadeler arasındaki korelasyonun düşük olduğu görülmektedir. Bu sebeple tükenmişlik ölçeğinin yakınsama ve ayrışma geçerliliği sağlanmaktadır.

Tablo 3.6 Tükenmişlik Ölçeği Korelasyon Tablosu

	S(T1)	S(T2)	S(T3)	S(T5)	S(T6)	S(T8)	S(T10)	S(T11)	S(T13)	S(T14)	S(T15)	S(T16)	S(T20)	S(T4)	S(T7)	S(T9)	S(T12)	S(T17)	S(T18)	S(T19)	S(T21)
S(T1)	1	,655*	,673*	,525*	,530**	,611*	,573*	,502*	,542*	,484**	,434*	,464*	,525*	,328**	,150*	,150*	0,035	,181*	,102*	0,015	,179*
S(T2)	,655*	1	,550*	,444*	,464**	,515*	,493*	,421*	,499*	,381**	,492*	,454*	,364*	,278**	,145*	,211*	0,079	,174*	0,006	0,025	,097*
S(T3)	,673*	,550*	1	,506*	,466**	,573*	,534*	,434*	,460*	,463**	,412*	,388*	,426*	,235**	,113*	,103*	0,022	,133*	0,050	0,034	,176*
S(T5)	,525*	,444*	,506*	1	,466**	,422*	,570*	,469*	,398*	,355**	,466*	,375*	,405*	,218**	0,071	,101*	0,029	0,066	0,068	,119*	,123*
S(T6)	,530*	,464*	,466*	,466*	1	,417*	,470*	,484*	,438*	,523**	,328*	,534*	,328*	,329**	,217*	,197*	,165*	,236*	,120*	,135*	,214*
S(T8)	,611*	,515*	,573*	,422*	,417**	1	,509*	,384*	,564*	,371**	,485*	,432*	,478*	,231**	0,081	0,083	-0,041	,101*	0,049	0,039	,129*
S(T10)	,573*	,493*	,534*	,570*	,470**	,509*	1	,622*	,527*	,409**	,486*	,499*	,529*	,308**	,192*	,141*	0,014	,211*	,106*	,136*	0,080
S(T11)	,502*	,421*	,434*	,469*	,484**	,384*	,622*	1	,456*	,354**	,376*	,437*	,439*	,187**	,123*	,157*	0,062	,147*	0,053	0,003	0,051
S(T13)	,542*	,499*	,460*	,398*	,438**	,564*	,527*	,456*	1	,449**	,383*	,402*	,484*	,233**	,153*	0,079	0,034	,141*	0,055	,101*	,195*
S(T14)	,484*	,381*	,463*	,355*	,523**	,371*	,409*	,354*	,449*	1	,296*	,395*	,361*	,310**	,181*	,212*	,134*	,196*	,123*	,180*	,232*
S(T15)	,434*	,492*	,412*	,466*	,328**	,485*	,486*	,376*	,383*	,296**	1	,433*	,364*	,134**	0,079	0,084	-0,025	0,052	0,011	0,018	0,062
S(T16)	,464*	,454*	,388*	,375*	,534**	,432*	,499*	,437*	,402*	,395**	,433*	1	,334*	,219**	,097*	,195*	0,075	,106*	-0,003	0,085	,220*
S(T20)	,525*	,364*	,426*	,405*	,328**	,478*	,529*	,439*	,484*	,361**	,364*	,334*	1	,156**	0,071	-0,004	-0,068	,113*	0,052	0,091	,097*

S(T4)	,328*	,278*	,235*	,218*	,329**	,231*	,308*	,187*	,233*	,310**	,134*	,219*	,156*	1	,399*	,278*	,345*	,459*	,291*	,306*	,321*
S(T7)	,150*	,145*	,113*	0,071	,217**	0,081	,192*	,123*	,153*	,181**	0,079	,097*	0,071	,399**	1	,457*	,481*	,439*	,394*	,347*	,302*
S(T9)	,150*	,211*	,103*	,101*	,197**	0,083	,141*	,157*	0,079	,212**	0,084	,195*	-0,004	,278**	,457*	1	,521*	,362*	,355*	,402*	,232*
S(T12)	0,035	0,079	0,022	0,029	,165**	-0,041	0,014	0,062	0,034	,134**	-0,025	0,075	-0,068	,345**	,481*	,521*	1	,392*	,402*	,449*	,256*
S(T17)	,181*	,174*	,133*	0,066	,236**	,101*	,211*	,147*	,141*	,196**	0,052	,106*	,113*	,459**	,439*	,362*	,392*	1	,459*	,433*	,282*
S(T18)	,102*	0,006	0,050	0,068	,120*	0,049	,106*	0,053	0,055	,123*	0,011	-0,003	0,052	,291**	,394*	,355*	,402*	,459*	1	,406*	,204*
S(T19)	0,015	0,025	0,034	,119*	,135**	0,039	,136*	0,003	,101*	,180**	0,018	0,085	0,091	,306**	,347*	,402*	,449*	,433*	,406*	1	,250*
S(T21)	,179*	,097*	,176*	,123*	,214**	,129*	0,080	0,051	,195*	,232**	0,062	,220*	,097*	,321**	,302*	,232*	,256*	,282*	,204*	,250*	1

**P<0,01 düzeyinde anlamlıdır. *P<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

3.3.4. İşe Bağlılık Ölçeği

Schaufeli ve ark. (2002) tarafından hazırlanan ve Türkçe uyarlamasına Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından ulaşılan, 17 sorudan oluşan işe bağlılık ölçeğine faktör analizi yapılmıştır. İşe bağlılık ölçeğine ilişkin olarak yapılan faktör analizinde KMO ve Bartlett testine ilişkin faktör analizi için yeterlilik ve uygunluk sonuçları, faktör yükleri ve veri setlerinin açıklanan toplam varyans oranları Tablo 3.7’de sunulmuştur.

Tablo 3.7 İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İşe Bağlılık Ölçeği $\alpha=,92$	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans Oranı
İşe İstek Duyma	Yaptığım işle gurur duyuyorum.	,739	25,329
	İşime karşı istekli ve hevesliyim.	,719	
	Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.	,700	
	İşimi ilginç ve özel bulurum.	,625	
	İşim bana çalışma şevki verir.	,613	
İşe Adanma	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	,777	49,320
	İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissederim.	,747	
	Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	,733	
	İşimde kendimi enerji dolu hissederim.	,730	
İşe Yoğunlaşma	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	,833	69,247
	Çalışırken bunun bitmesini hiç istemem.	,699	
	Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	,696	
	Çalışırken tamamen işime konsantre olur, dalar giderim.	,638	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = ,925 Bartlett's Test of Sphericity= 2455,858 p<0,05			

Tablo 3.7’de sunulan verilere göre, ,925 değeri ile KMO testinin mükemmel sonuç vermesi ve Bartlett testinin p<0,05 olması nedeniyle işe bağlılık ölçeğinde veri setlerinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. İşe bağlılık ölçeği birbiriyle bağlantılı sorular aynı faktör grubuna dahil edilerek ‘İşe İstek Duyma’, ‘İşe Adanma’ ve ‘İşe Yoğunlaşma’ başlıkları altında 3 boyutta incelenmiştir. Sonuç olarak, tüm faktörlerin toplam varyansı açıklama oranının %69,2 olduğu görülmektedir.

Tablo 3.8 İşe Bağlılık Ölçeği Korelasyon Tablosu

	İşe İstek Duyuma				İşe Adanma					İşe Yoğunlaşma			
	S(İB1)	S(İB2)	S(İB3)	S(İB4)	S(İB7)	S(İB8)	S(İB9)	S(İB10)	S(İB11)	S(İB13)	S(İB14)	S(İB15)	S(İB16)
S(İB1)	1	,792**	,721**	,485**	,381**	,548**	,470**	,598**	,562**	,406**	,374**	,442**	,448**
S(İB2)	,792**	1	,752**	,485**	,385**	,561**	,547**	,648**	,600**	,536**	,409**	,416**	,542**
S(İB3)	,721**	,752**	1	,507**	,404**	,561**	,527**	,630**	,550**	,439**	,445**	,420**	,493**
S(İB4)	,485**	,485**	,507**	1	,249**	,321**	,407**	,366**	,386**	,222**	,285**	,266**	,427**
S(İB7)	,381**	,385**	,404**	,249**	1	,474**	,460**	,399**	,451**	,499**	,347**	,420**	,319**
S(İB8)	,548**	,561**	,561**	,321**	,474**	1	,622**	,625**	,630**	,490**	,437**	,452**	,411**
S(İB9)	,470**	,547**	,527**	,407**	,460**	,622**	1	,641**	,664**	,491**	,449**	,475**	,552**
S(İB10)	,598**	,648**	,630**	,366**	,399**	,625**	,641**	1	,678**	,520**	,448**	,481**	,534**
S(İB11)	,562**	,600**	,550**	,386**	,451**	,630**	,664**	,678**	1	,536**	,385**	,464**	,452**
S(İB13)	,406**	,536**	,439**	,222**	,499**	,490**	,491**	,520**	,536**	1	,581**	,534**	,535**
S(İB14)	,374**	,409**	,445**	,285**	,347**	,437**	,449**	,448**	,385**	,581**	1	,579**	,571**
S(İB15)	,442**	,416**	,420**	,266**	,420**	,452**	,475**	,481**	,464**	,534**	,579**	1	,500**
S(İB16)	,448**	,542**	,493**	,427**	,319**	,411**	,552**	,534**	,452**	,535**	,571**	,500**	1

**P<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.8’de işe bağlılık ölçeği açıklayıcı faktör analizi uygulanması sonucunda ortaya çıkan 3 boyut ve boyutlar altında yer alan ifadelerin korelasyon değerleri sunulmuştur. Korelasyon değerleri incelenen ifadelerin her boyutun kendi içindeki ifadelerin birbirleriyle korelasyonun yüksek, farklı boyutlardaki ifadeler arasındaki korelasyonun görece daha düşük olduğu görülmektedir. Bu da işe bağlılık ölçeğinin geçerliliği için gerekli koşulların sağlandığını göstermektedir.

3.3.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Grandey (1999) tarafından hazırlanan ve Türkçe uyarlamasına Özbingöl (2013) tarafından ulaşılan, 4 sorudan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğine faktör analizi yapılmıştır. İşten ayrılma ölçeğine ilişkin olarak yapılan faktör analizinde KMO ve Bartlett testine ilişkin faktör analizi için yeterlilik ve uygunluk sonuçları, faktör yükleri ve veri setlerinin açıklanan toplam varyans oranları Tablo 3.9’da sunulmuştur.

Tablo 3.9 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği $\alpha=,76$	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans Oranı
	Şimdiki işimden ayrılmayı düşünüyorum.	,912	63,425
	Şimdiki işimden ayrılmaya niyetliyim.	,902	
	Sürekli olarak daha iyi bir iş arıyorum.	,839	
	Başka bir iş bulsam da buradan ayrılmayı düşünmüyorum.	,432	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = ,737 Bartlett's Test of Sphericity= 549,868 p<0,05			

Tablo 3.9’deki veriler doğrultusunda, KMO değerinin ,737 olması ve Bartlett testinin p<0,05 olması nedeniyle işten ayrılma niyeti ölçeğinde soruların faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Ayrıca faktörler toplam varyansın %63,4’ünü açıklamaktadır.

Tablo 3.10 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Korelasyon Tablosu

	S(İAN1)	S(İAN2)	S(İAN3)	S(İAN4)
S(İAN1)	1	,797**	,685**	,249**
S(İAN2)	,797**	1	,638**	,290**
S(İAN3)	,685**	,638**	1	,208**
S(İAN4)	,249**	,290**	,208**	1

**P<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.10’da işten ayrılma niyeti ölçeğindeki ifadelerin korelasyon değerleri görülmektedir. İşten ayrılma ölçeğindeki ifadelerin değerleri 0,85’ten küçüktür. Bu da

ifadelerin olması gerektiği gibi birbirinden farklı değerleri ölçtüğünü göstermektedir. Kısacası, korelasyon değerleri işten ayrılma niyeti ölçeğinin geçerli olduğunu göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Araştırmanın Betimsel İstatistikleri

Araştırmaya katılan çalışanlarının demografik özelliklerini belirlemek amacıyla, tanımlayıcı istatistiksel analiz yapılmıştır. Çalışanların temel bulgularını içeren bu analiz sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 4.1’de bulunmaktadır.

Tablo 4.1 Demografik Bulgular

	N	%
<u>Cinsiyet</u>		
Kadın	159	50,8
Erkek	154	49,2
<u>Yaş</u>		
15-24 arası yaş	44	14,1
25-35 arası yaş	119	38,0
36-45 arası yaş	91	29,1
46 ve üzeri	59	18,8
<u>Eğitim Durumu</u>		
İlk-Orta Öğretim	67	21,4
Lise	160	51,1
Üniversite	86	27,5
<u>Medeni Durum</u>		
Evli	205	65,5
Bekar	108	34,5
<u>Meslekte Çalışma Süresi</u>		
1-5 yıl arası	180	57,5
6-10 yıl arası	62	19,8
11 ve üzeri	71	22,7
<u>Çalıştığı Birim</u>		
İdari ve Genel Hizmetler	81	25,9
İmalat	137	43,8
Lojistik	95	30,4
<u>Birimdeki Çalışma Yılı</u>		
1-5 yıl arası	217	69,3
6-10 yıl arası	55	17,6
11 ve üzeri	41	13,1
<u>Haftalık Toplam Çalışma Saati</u>		
45 saatten fazla	247	78,9
45 saate kadar	66	21,1
<u>İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alınması</u>		
Evet	263	84,0
Hayır	50	16,0
<u>İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Bilgi ve Donanım Yeterliliği</u>		
Evet	227	72,5
Hayır	86	27,5
<u>Meslek Grubunuz</u>		
Alt Kademe	162	51,8
Orta Kademe	117	37,4
Üst Kademe	34	10,9
<u>Çalıştığınız Kurumun Faaliyet Gösterdiği Sektör</u>		

Gıda	113	36,1
Tarım	102	32,6
Güneş Enerjisi	98	31,3

Araştırmaya %50,8'i (159) kadın %49,2'si (154) erkek olmak üzere toplamda 313 çalışan katılmıştır. Bu çalışanların %38'i 25-35 arası yaşta iken bu oranı 36-45 arası yaş grubundaki kişiler %29,1 ile 46 ve üzeri yaş grubundakiler %18,8 ile ve 15-24 arası yaş grubundakiler %14,1 ile takip etmektedir. Çalışanların yarısından çoğunun (%51,1) eğitim durumu lise iken, üniversite mezunu olanlar %27,5 oranında, ilk-orta öğretim mezunu olanlar ise %21,4 oranındadır. Çalışanlardan 108 kişinin medeni durumu bekar iken, evli olanlar bunun neredeyse iki katıdır (205).

İşgörenlerin meslekte çalışma süresi en az olan grupta (1-5 yıl) en yüksektir (57,5). Bunu %22,7 ile 11 yıl ve üzeri süredir çalışanlar, onu da %19,8 ile 6-10 yıldır çalışanlar izlemektedir. Çalışanlardan %25,9'u idari ve genel hizmetler, %43,8'i imalat ve %30,4'ü ise lojistik biriminde çalışmaktadır. İşgörenlerin birimdeki çalışma süresi 1-5 yıl arasında olanlar %69,3 ile en fazla oran iken, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanlar ise %13,1 ile en düşük oranı oluşturmaktadır. Haftalık çalışma saati 45'i aşan grup 247 (78,9) kişi iken 45 saate kadar çalışanlar 66 (21,1) kişidir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanlar 263 (%84) kişi iken, eğitim almadığını belirten çalışanlar 50 (%16) kişidir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi ve donanımın 227 kişi yeterli olduğunu 86 kişi yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Ankete katılan çalışanların yarısından fazlası (%51,8) alt kademe çalışırken %37,4'ü orta 10,9'u ise üst kademe çalışandır. Ayrıca işgörenlerin 113'ü gıda, 102'si tarım ve 98'i güneş enerjisi sektöründe faaliyet gösteren işletmede çalışmaktadır.

4.2. Hipotez Testleri

H1, H2, H3, H4 ve H5 nolu hipotez sorularına yanıt bulabilmek için yapılan t testi sonuçları Tablo 4.2'de görülmektedir.

Tablo 4.2 Cinsiyete Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	X	SS	F	P
İş Güvenliği Algısı	Kadın	159	3,1290	,54362	4,654	,978
	Erkek	154	3,1271	,62747		
İşe Bağlılık	Kadın	159	3,3986	,96519	,197	,474
	Erkek	154	3,4764	,95297		
Tükenmişlik	Kadın	159	2,9782	,75885	,576	,393

	Erkek	154	3,0495	,71505		
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	159	2,2154	1,12842	3,563	,824
	Erkek	154	2,1883	1,01553		
İş Stresi	Kadın	159	2,8113	1,04748	,648	,865
	Erkek	154	2,8312	1,00810		

*P<0,05

H1: Cinsiyete göre iş güvenliği algısı açısından fark vardır.

H2: Cinsiyete göre işe bağlılık açısından fark vardır.

H3: Cinsiyete göre tükenmişlik açısından fark vardır.

H4: Cinsiyete göre işten ayrılma niyeti açısından fark vardır.

H5: Cinsiyete göre iş stresi açısından fark vardır.

Tablo 4.2’de sunulan verilere göre, ankete katılan 159 çalışan kadın 154 çalışan erkektir. Cinsiyete göre çalışanlarda iş güvenliği algısı, işe bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamaları anlamlı ölçüde farklılık göstermemektedir ($p=,978>0,05$; $p=,474>0,05$; $p=,393>0,05$; $p=,824>0,05$; $p=,865>0,05$). Bu da cinsiyete göre değişkenlerde anlamlı farklılık olduğunu ifade eden H1, H2, H3, H4 ve H5 hipotezlerinin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 4.3 Yaşa Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş (I)	Yaş (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İş Güvenliği Algısı	15-24	25-35	-,00523	Gruplar arası : ,077 Grup içi : ,345	,222	,881
		36-45	,03059			
		46 ve üzeri	-,04933			
	25-35	15-24	,00523			
36-45		,03582				
46 ve üzeri		-,04410				
36-45	15-24	-,03059				
	25-35	-,03582				
	46 ve üzeri	-,07992				
46 ve üzeri	15-24	25-35	,04933			
		36-45	,04410			
		46 ve üzeri	,07992			
	İşe Bağlılık	15-24	25-35	-,53047*	Gruplar arası : 3,546 Grup içi : ,894	3,924
36-45			-,51518*			
46 ve üzeri			-,53766*			
25-35		15-24	,53047*			
	36-45	,01530				
	46 ve üzeri	-,00719				
36-45	15-24	,51518*				
	25-35	-,01530				
	46 ve üzeri	-,02248				
46 ve üzeri	15-24	25-35	,53766*			
		36-45	,00719			
		46 ve üzeri	,02248			
	Tükenmişlik	15-24	25-35	,04658	Gruplar arası : ,270 Grup içi : ,546	,494
36-45			-,00075			
46 ve üzeri	-,09671					
25-35	15-24	-,04658				
	36-45	-,04733				
	46 ve üzeri	-,04733				

		46 ve üzeri	-,14329			
	36-45	15-24 25-35 46 ve üzeri	,00075 ,04733 -,09596			
	46 ve üzeri	15-24 25-35 36-45	,09671 ,14329 ,09596			
İşten Ayrılma Niyeti	15-24	25-35 36-45 46 ve üzeri	,33666 ,21772 ,23411	Gruplar arası : 1,229 Grup içi : 1,150	1,069	,363
	25-35	15-24 36-45 46 ve üzeri	-,33666 -,11894 -,10255			
	36-45	15-24 25-35 46 ve üzeri	-,21772 ,11894 ,01639			
	46 ve üzeri	15-24 25-35 36-45	-,23411 ,10255 -,01639			
İş Stresi	15-24	25-35 36-45 46 ve üzeri	,25139 ,28750 ,03313	Gruplar arası : 1,449 Grup içi : 1,050	1,380	,249
	25-35	15-24 36-45 46 ve üzeri	-,25139 ,03611 -,21826			
	36-45	15-24 25-35 46 ve üzeri	-,28750 -,03611 -,25437			
	46 ve üzeri	15-24 25-35 36-45	-,03313 ,21826 ,25437			

*P<0,05

H6: Yaşa göre iş güvenliği algısı açısından fark vardır.

H7: Yaşa göre işe bağlılık açısından fark vardır.

H8: Yaşa göre tükenmişlik açısından fark vardır.

H9: Yaşa göre işten ayrılma niyeti açısından fark vardır.

H10: Yaşa göre iş stresi açısından fark vardır.

Tablo 4.3'te sunulan veriler yaşa göre çalışanların işe bağlılık ortalamasının anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir ($p=,009<0,05$). Bu sonuç H7 hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. Bu anlamlı farklılaşmanın hangi yaş grubunda olduğunu saptamak için Scheffe yöntemi ile post hoc analizi uygulanmış ve analiz sonucunda, yaş grubu 25-35, 36-45, 46 ve üzeri olan çalışanlarının işe bağlılıklarının 15-24 yaş aralıklarındaki çalışanlarından daha fazla olduğu belirlenmiştir. Çalışanların yaş grubuna göre işgörenlerde iş güvenliği algısı, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamaları anlamlı ölçüde farklılık göstermemektedir ($p=,881>0,05$; $p=,687>0,05$; $p=,363>0,05$; $p=,249>0,05$). Bu da çalışanların yaşa göre iş güvenliği algısı, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamalarında anlamlı farklılık olduğunu ifade eden H6, H8, H9 ve H10 hipotezlerinin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 4.4 Eğitim Durumuna Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu (I)	Eğitim Durumu (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İş Güvenliği Algısı	İlk-orta öğretim	Lise Üniversite	-,09715 ,09555	Gruplar arası : 1,062 Grup içi : ,338	3,141	,045
	Lise	İlk-Orta Öğretim Üniversite	,09715 ,19270*			
	Üniversite	İlk-Orta Öğretim Lise	-,09555 ,19270*			
İşe Bağlılık	İlk-orta öğretim	Lise Üniversite	-,14256 ,22035	Gruplar arası : ,928 Grup içi : ,919	1,010	,365
	Lise	İlk-Orta Öğretim Üniversite	,14256 ,07780			
	Üniversite	İlk-Orta Öğretim Lise	,22035 ,07780			
Tükenmişlik	İlk-orta öğretim	Lise Üniversite	-,11710 ,21420	Gruplar arası : ,864 Grup içi : ,542	1,596	,204
	Lise	İlk-Orta Öğretim Üniversite	,11710 ,09710			
	Üniversite	İlk-Orta Öğretim Lise	,21420 ,09710			
İşten Ayrılma Niyeti	İlk-orta öğretim	Lise Üniversite	-,27896 ,51523*	Gruplar arası : 5,003 Grup içi : 1,126	4,444	,013
	Lise	İlk-Orta Öğretim Üniversite	,27896 ,23626			
	Üniversite	İlk-Orta Öğretim Lise	,51523* ,23626			
İş Stresi	İlk-orta öğretim	Lise Üniversite	-,04793 ,11328	Gruplar arası : ,251 Grup içi : 1,059	,237	,789
	Lise	İlk-Orta Öğretim Üniversite	,04793 ,06534			
	Üniversite	İlk-Orta Öğretim Lise	,11328 ,06534			

*P<0,05

H11: Eğitim durumuna göre iş güvenliği algısı açısından fark vardır.

H12: Eğitim durumuna göre işe bağlılık açısından fark vardır.

H13: Eğitim durumuna göre tükenmişlik açısından fark vardır.

H14: Eğitim durumuna göre işten ayrılma niyeti açısından fark vardır.

H15: Eğitim durumuna göre iş stresi açısından fark vardır.

Tablo 4.4'te sunulan veriler eğitim durumuna göre çalışanların iş güvenliği algısı ortalamasının anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir ($p=,045<0,05$). Bu da H11 hipotezinin kabulü demektir. Bu anlamlı farklılaşmanın hangi eğitim düzeylerinde olduğunu saptamak için Scheffe yöntemi ile post hoc analizi uygulanmış analiz sonucunda lise mezunu çalışanlarda iş güvenliği algısının üniversite mezunu çalışanlardan daha fazla olduğu

belirlenmiştir. Aynı zamanda çalışanların işten ayrılma niyeti eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır ($p=,013<0,05$). Bu da H14 hipotezinin kabulü demektir. Bu anlamlı farklılaşmanın hangi eğitim düzeylerinde olduğunu saptamak için Scheffe yöntemi ile post hoc analizi uygulanmış analiz sonucunda üniversite mezunu çalışanlarda işten ayrılma niyetinin ilk-orta öğretim mezunu çalışanlardan daha fazla olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumuna göre çalışanlarda işe bağlılık, tükenmişlik ve iş stresi ortalamaları anlamlı ölçüde farklılık göstermemektedir ($p=,365>0,05$; $p=,204>0,05$; $p=,789>0,05$). Bu da eğitim durumuna göre işe bağlılık, tükenmişlik ve iş stresi ortalamalarında anlamlı farklılık olduğunu ifade eden H12, H13 ve H15 hipotezlerinin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 4.5 Medeni Duruma Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Boyut	Medeni Durum	N	X	SS	F	P
İş Güvenliği Algısı	Evli	205	3,1278	,58257	,012	,991
	Bekar	108	3,1285	,59355		
İşe Bağlılık	Evli	205	3,4613	,98849	,001	,536
	Bekar	108	3,3906	,90134		
Tükenmişlik	Evli	205	3,0319	,79551	,163	,539
	Bekar	108	2,9779	,61375		
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	205	2,1549	1,06128	,317	,284
	Bekar	108	2,2917	1,09347		
İş Stresi	Evli	205	2,8188	1,01392	,138	,957
	Bekar	108	2,8254	1,05528		

* $P<0,05$

H16: Medeni duruma göre iş güvenliği algısı açısından fark vardır.

H17: Medeni duruma göre işe bağlılık açısından fark vardır.

H18: Medeni duruma göre tükenmişlik açısından fark vardır.

H19: Medeni duruma göre işten ayrılma niyeti açısından fark vardır.

H20: Medeni duruma göre iş stresi açısından fark vardır.

Tablo 4.5'te sunulan verilere göre, ankete katılan çalışanlardan 205 kişi evli 108 kişi bekârdır. Medeni duruma göre çalışanlarda iş güvenliği algısı, işe bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamaları anlamlı ölçüde farklılık göstermemektedir ($p=,991>0,05$; $p=,536>0,05$; $p=,539>0,05$; $p=,284>0,05$; $p=,957>0,05$). Bu da medeni duruma göre değişkenlerde anlamlı farklılık olduğunu ifade eden H16, H17, H18, H19 ve H20 hipotezlerinin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 4.6 Meslekteki Çalışma Yılına Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Meslekte Çalışma Yılı (I)	Meslekte Çalışma Yılı (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İş Güvenliği Algısı	1-5	6-10 11 ve üzeri	,05132 -,08711	Gruplar arası : ,337 Grup içi : ,343	,982	,376
	6-10	1-5 11 ve üzeri	-,05132 -,13844			
	11 ve üzeri	1-5 6-10	,08711 ,13844			
İşe Bağlılık	1-5	6-10 11 ve üzeri	-,02794 -,28278	Gruplar arası : 2,103 Grup içi : ,911	2,309	,101
	6-10	1-5 11 ve üzeri	,02794 -,25484			
	11 ve üzeri	1-5 6-10	,28278 ,25484			
Tükenmişlik	1-5	6-10 11 ve üzeri	-,14504 -,26886*	Gruplar arası : 1,959 Grup içi : ,534	3,664	,027
	6-10	1-5 11 ve üzeri	,14504 -,12382			
	11 ve üzeri	1-5 6-10	,26886* ,12382			
İşten Ayrılma Niyeti	1-5	6-10 11 ve üzeri	-,07612 -,02228	Gruplar arası : ,134 Grup içi : 1,157	,116	,891
	6-10	1-5 11 ve üzeri	,07612 ,05384			
	11 ve üzeri	1-5 6-10	,02228 -,05384			
İş Stresi	1-5	6-10 11 ve üzeri	-,20876 -,16258	Gruplar arası : 1,331 Grup içi : 1,052	1,265	,284
	6-10	1-5 11 ve üzeri	,20876 ,04618			
	11 ve üzeri	1-5 6-10	,16258 -,04618			

*P<0,05

H21: Meslekte çalışma yılına göre iş güvenliği algısı açısından fark vardır.

H22: Meslekte çalışma yılına göre işe bağlılık açısından fark vardır.

H23: Meslekte çalışma yılına göre tükenmişlik açısından fark vardır.

H24: Meslekte çalışma yılına göre işten ayrılma niyeti açısından fark vardır.

H25: Meslekte çalışma yılına göre iş stresi açısından fark vardır.

Tablo 4.6'da sunulan veriler meslekte çalışma yılına göre çalışanların tükenmişlik ortalamasının anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir ($p=,027<0,05$). Bu da H23 hipotezinin kabulü demektir. Bu anlamlı farklılaşmanın hangi yıl aralıklarında olduğunu saptamak için Scheffe yöntemi ile post hoc analizi uygulanmış analiz sonucunda 11 yıl ve üzerinde süredir çalışanlarda tükenmişliğin 1-5 yıldır çalışanlardan daha fazla olduğu belirlenmiştir. Meslekte çalışma yılına göre çalışanlarda iş güvenliği algısı, işe bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamaları anlamlı ölçüde farklılık göstermemektedir ($p=,376>0,05$;

$p=,101>0,05$; $p=,891>0,05$; $p=,284>0,05$). Bu da meslekte çalışma yılına göre İş güvenliği algısı, işe bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamalarında anlamlı farklılık olduğunu ifade eden H21, H22, H24 ve H25 hipotezlerinin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 4.7 Çalıştığımız Birime Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Çalıştığımız Birim (I)	Çalıştığımız Birim (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İş Güvenliği Algısı	İdari ve Genel Hizmetler	İmalat Lojistik	-,16965 -,07682	Gruplar arası : ,762 Grup içi : ,340	2,241	,108
	İmalat	İdari ve Genel Hizmetler Lojistik	,16965 ,09283			
	Lojistik	İdari ve Genel Hizmetler İmalat	,07682 -,09283			
İşe Bağlılık	İdari ve Genel Hizmetler	İmalat Lojistik	,17142 ,22847	Gruplar arası : 1,230 Grup içi : ,917	1,342	,263
	İmalat	İdari ve Genel Hizmetler Lojistik	-,17142 ,05705			
	Lojistik	İdari ve Genel Hizmetler İmalat	-,22847 -,05705			
Tükenmişlik	İdari ve Genel Hizmetler	İmalat Lojistik	,14678 ,13307	Gruplar arası : ,604 Grup içi : ,543	1,111	,331
	İmalat	İdari ve Genel Hizmetler Lojistik	-,14678 -,01371			
	Lojistik	İdari ve Genel Hizmetler İmalat	-,13307 ,01371			
İşten Ayrılma Niyeti	İdari ve Genel Hizmetler	İmalat Lojistik	,23198 ,14877	Gruplar arası : 1,370 Grup içi : 1,149	1,192	,305
	İmalat	İdari ve Genel Hizmetler Lojistik	-,23198 -,08321			
	Lojistik	İdari ve Genel Hizmetler İmalat	-,14877 ,08321			
İş Stresi	İdari ve Genel Hizmetler	İmalat Lojistik	,24153 ,15400	Gruplar arası : 1,485 Grup içi : 1,051	1,412	,245
	İmalat	İdari ve Genel Hizmetler Lojistik	-,24153 -,08754			
	Lojistik	İdari ve Genel Hizmetler İmalat	-,15400 ,08754			

* $P<0,05$

H26: Çalıştığı birime göre iş güvenliği algısı açısından fark vardır.

H27: Çalıştığı birime göre işe bağlılık açısından fark vardır.

H28: Çalıştığı birime göre tükenmişlik açısından fark vardır.

H29: Çalıştığı birime göre işten ayrılma niyeti açısından fark vardır.

H30: Çalıştığı birime göre iş stresi açısından fark vardır.

Tablo 4.7’de sunulan veriler çalıştığı birime göre işgörenlerin iş güvenliği algısı, işe bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamaları anlamlı ölçüde farklılık göstermemektedir ($p=,108>0,05$; $p=,263>0,05$; $p=,331>0,05$; $p=,305>0,05$; $p=,245>0,05$). Bu da çalıştığı birime göre İş güvenliği algısı, işe bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamalarında anlamlı farklılık olduğunu ifade eden H26, H27, H28, H29 ve H30 hipotezlerinin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 4.8 Birimdeki Çalışma Yılına Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Birimdeki Çalışma Yılı (I)	Birimdeki Çalışma Yılı (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İş Güvenliği Algısı	1-5	6-10 11 ve üzeri	-,00460 -,24738*	Gruplar arası : 1,083 Grup içi : ,338	3,203	,042
	6-10	1-5 11 ve üzeri	,00460 -,24279			
	11 ve üzeri	1-5 6-10	,24738* ,24279			
İşe Bağlılık	1-5	6-10 11 ve üzeri	,09158 -,07093	Gruplar arası : ,327 Grup içi : ,922	,354	,702
	6-10	1-5 11 ve üzeri	-,09158 -,16251			
	11 ve üzeri	1-5 6-10	,07093 ,16251			
Tükenmişlik	1-5	6-10 11 ve üzeri	,08918 -,04884	Gruplar arası : ,254 Grup içi : ,545	,466	,628
	6-10	1-5 11 ve üzeri	-,09158 -,16251			
	11 ve üzeri	1-5 6-10	,04884 ,13802			
İşten Ayrılma Niyeti	1-5	6-10 11 ve üzeri	-,22040 ,05465	Gruplar arası : 1,241 Grup içi : 1,150	1,079	,341
	6-10	1-5 11 ve üzeri	,22040 ,27506			
	11 ve üzeri	1-5 6-10	-,05465 -,27506			
İş Stresi	1-5	6-10 11 ve üzeri	-,17185 -,09228	Gruplar arası : ,707 Grup içi : 1,056	,669	,513
	6-10	1-5 11 ve üzeri	,17185 ,07957			
	11 ve üzeri	1-5 6-10	,09228 -,07957			

* $P<0,05$

H31: Birimde çalışma yılına göre iş güvenliği algısı açısından fark vardır.

H32: Birimde çalışma yılına göre işe bağlılık açısından fark vardır.

H33: Birimde çalışma yılına göre tükenmişlik açısından fark vardır.

H34: Birimde çalışma yılına göre işten ayrılma niyeti açısından fark vardır.

H35: Birimde çalışma yılına göre iş stresi açısından fark vardır.

Tablo 4.8’de sunulan veriler birimde çalışma yılına göre çalışanların iş güvenliği algısı ortalamasının anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir ($p=,042<0,05$). Bu da H31 hipotezinin kabulü demektir. Bu anlamlı farklılaşmanın hangi yıl aralıklarında olduğunu saptamak için Scheffe yöntemi ile post hoc analizi uygulanmış analiz sonucunda 11 yıl ve üzerinde süredir çalışanların iş güvenliği algısının 1-5 yıldır çalışanlardan daha fazla olduğu belirlenmiştir. Birimde çalışma yılına göre çalışanlarda işe bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamaları anlamlı ölçüde farklılık göstermemektedir ($p=,702>0,05$; $p=,628>0,05$; $p=,341>0,05$; $p=,513>0,05$). Bu da birimde çalışma yılına göre işe bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamalarında anlamlı farklılık olduğunu ifade eden H32, H33, H34 ve H35 hipotezlerinin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 4.9 Haftalık Çalışma Saatine Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Boyut	Haftalık Çalışma Saati	N	X	SS	F	P
İş Güvenliği Algısı	45 saate kadar	66	3,1428	,61040	,502	,819
	45 saatten fazla	247	3,1241	,57979		
İşe Bağlılık	45 saate kadar	66	3,3480	,85116	,188	,397
	45 saatten fazla	247	3,4607	,98538		
Tükenmişlik	45 saate kadar	66	2,9635	,62958	,571	,538
	45 saatten fazla	247	3,0266	,76413		
İşten Ayrılma Niyeti	45 saate kadar	66	2,0871	,94614	,089	,328
	45 saatten fazla	247	2,2328	1,10384		
İş Stresi	45 saate kadar	66	2,7684	1,05061	3,115	,640
	45 saatten fazla	247	2,8352	1,02192		

* $P<0,05$

H36: Haftalık çalışma saatine göre iş güvenliği algısı açısından fark vardır.

H37: Haftalık çalışma saatine göre işe bağlılık açısından fark vardır.

H38: Haftalık çalışma saatine göre tükenmişlik açısından fark vardır.

H39: Haftalık çalışma saatine göre işten ayrılma niyeti açısından fark vardır.

H40: Haftalık çalışma saatine göre iş stresi açısından fark vardır.

Tablo 4.9’da sunulan verilere göre, ankete katılan 66 çalışan haftada 45 saate kadar 247 kişi ise haftada 45 saatten fazla çalıştığını belirtmiştir. Haftalık çalışma saatine göre çalışanlarda iş güvenliği algısı, işe bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamaları anlamlı ölçüde farklılık göstermemektedir ($p=,819>0,05$; $p=,397>0,05$; $p=,538>0,05$; $p=,328>0,05$; $p=,640>0,05$). Bu da haftalık çalışma saatine göre değişkenlerde anlamlı farklılık olduğunu ifade eden H36, H37, H38, H39 ve H40 hipotezlerinin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 4.10 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimine Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Boyut	İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı:	N	X	SS	F	P
İş Güvenliği Algısı	Evet	263	3,1813	,57347	,488	,000
	Hayır	50	2,8481	,57333		
İşe Bağlılık	Evet	263	3,4619	,92434	,240	,290
	Hayır	50	3,3053	1,12240		
Tükenmişlik	Evet	263	3,0340	,65422	2,830	,255
	Hayır	50	2,9044	1,07636		
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	263	2,1283	,93001	3,883	,051
	Hayır	50	2,5900	1,58739		
İş Stresi	Evet	263	2,7871	,91011	3,174	,179
	Hayır	50	3,0000	1,49802		

* $P<0,05$

H41: İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasına göre iş güvenliği algısı açısından fark vardır.

H42: İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasına göre işe bağlılık açısından fark vardır.

H43: İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasına göre tükenmişlik açısından fark vardır.

H44: İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasına göre işten ayrılma niyeti açısından fark vardır.

H45: İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasına göre iş stresi açısından fark vardır.

Tablo 4.10’da yer alan veriler iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığını belirten çalışan sayısının 263 iken eğitim almadığını belirten çalışan sayısının 50 olduğu göstermektedir. Alınan iş sağlığı ve güvenliği eğitimine göre çalışanlarda iş güvenliği algısı anlamlı ölçüde farklılık göstermektedir ($p=,000<0,05$). Bu durumda H41 hipotezi kabul edilmektedir. Alınan iş sağlığı ve güvenliği eğitimine göre çalışanlarda işe bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamaları ise anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p=,290>0,05$; $p=,255>0,05$; $p=,051>0,05$; $p=,179>0,05$). Bu da alınan iş sağlığı ve güvenliği eğitimine göre

değişkenlerde anlamlı farklılık olduğunu ifade eden H42, H43, H44 ve H45 hipotezlerinin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 4.11 İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bilgi ve Donanıma Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Boyut	İş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz:	N	X	SS	F	P
İş Güvenliği Algısı	Evet	227	3,2341	,56755	,186	,000
	Hayır	86	2,8481	,54062		
İşe Bağlılık	Evet	227	3,5465	,90926	,179	,01
	Hayır	86	3,1477	1,02812		
Tükenmişlik	Evet	227	3,0271	,68010	1,200	,592
	Hayır	86	2,9769	,87394		
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	227	2,0760	,93364	1,119	,001
	Hayır	86	2,5349	1,32352		
İş Stresi	Evet	227	2,7407	,94064	,012	,024
	Hayır	86	3,0332	1,20576		

*P<0,05

H46: İSG konusunda kendini yeterli hissetmesine göre iş güvenliği algısı açısından fark vardır.

H47: İSG konusunda kendini yeterli hissetmesine göre işe bağlılık açısından fark vardır.

H48: İSG konusunda kendini yeterli hissetmesine göre tükenmişlik açısından fark vardır.

H49: İSG konusunda kendini yeterli hissetmesine göre işten ayrılma niyeti açısından fark vardır.

H50: İSG konusunda kendini yeterli hissetmesine göre iş stresi açısından fark vardır.

Tablo 4.11’de yer alan veriler doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olduğunu düşünen 227 buna katılmayan 86 kişi bulunduğu görülmektedir. İSG konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olma düşüncesine göre çalışanlarda iş güvenliği algısı ve işe bağlılık ortalamaları anlamlı ölçüde farklılık göstermektedir ($p=,000<0,05$; $p=0,01<,05$). Bu durumda H46 ve H47 hipotezleri kabul edilmektedir. Bu da İSG konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olduğunu düşünen çalışanların iş güvenliği algısı ve işe bağlılıkları daha yüksek olduğunu göstermektedir. İSG konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olma düşüncesine göre çalışanlarda tükenmişlik anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p=,592>0,05$). Bu da anlamlı farklılık olduğunu ifade eden H48 hipotezinin reddedildiğini göstermektedir. İSG konusunda yeterli bilgi ve

donanıma sahip olma düşüncesine göre çalışanlarda işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamaları anlamlı ölçüde farklılık göstermektedir ($p=,001<0,05$; $p=0,024<,05$). Bu durumda H49 ve H50 hipotezleri kabul edilmektedir. Bu da İSG konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olmadığını düşünen çalışanların iş stresinin ve işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 4.12 Meslek Grubuna Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Meslek Grubu (I)	Meslek Grubu (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İş Güvenliği Algısı	Alt Kademe	Orta Kademe	,02489	Gruplar arası : ,383 Grup içi : ,342	1,118	,328
		Üst Kademe	-,14412			
	Orta Kademe	Alt Kademe	-,02489			
		Üst Kademe	-,16901			
	Üst Kademe	Alt Kademe	,14412			
		Orta Kademe	,16901			
İşe Bağlılık	Alt Kademe	Orta Kademe	-,30074*	Gruplar arası : 4,344 Grup içi : ,897	4,845	,008
		Üst Kademe	-,41578			
	Orta Kademe	Alt Kademe	,30074*			
		Üst Kademe	-,11504			
	Üst Kademe	Alt Kademe	,41578			
		Orta Kademe	,11504			
Tükenmişlik	Alt Kademe	Orta Kademe	-,11027	Gruplar arası : 1,556 Grup içi : ,537	2,896	,057
		Üst Kademe	-,32083			
	Orta Kademe	Alt Kademe	,11027			
		Üst Kademe	-,21056			
	Üst Kademe	Alt Kademe	,32083			
		Orta Kademe	,21056			
İşten Ayrılma Niyeti	Alt Kademe	Orta Kademe	,04107	Gruplar arası : ,171 Grup içi : 1,157	,148	,862
		Üst Kademe	-,06954			
	Orta Kademe	Alt Kademe	-,04107			
		Üst Kademe	-,11061			
	Üst Kademe	Alt Kademe	,06954			
		Orta Kademe	,11061			
İş Stresi	Alt Kademe	Orta Kademe	-,07726	Gruplar arası : 2,444 Grup içi : 1,045	2,338	,098
		Üst Kademe	-,41695			
	Orta Kademe	Alt Kademe	,07726			
		Üst Kademe	-,33969			
	Üst Kademe	Alt Kademe	,41695			
		Orta Kademe	,33969			

*P<0,05

H51: Çalıştığı pozisyona göre iş güvenliği algısı açısından fark vardır.

H52: Çalıştığı pozisyona göre işe bağlılık açısından fark vardır.

H53: Çalıştığı pozisyona göre tükenmişlik açısından fark vardır.

H54: Çalıştığı pozisyona göre işten ayrılma niyeti açısından fark vardır.

H55: Çalıştığı pozisyona göre iş stresi açısından fark vardır.

Tablo 4.12’de sunulan veriler çalışanların dahil olduğu meslek grubuna göre çalışanların işe bağlılık ortalamasının anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir ($p=,008<0,05$). Bu da H52 hipotezinin kabulü demektir. Bu anlamlı farklılaşmanın hangi meslek grubunda olduğunu saptamak için Scheffe yöntemi ile post hoc analizi uygulanmış analiz sonucunda, orta kademe çalışanlarının işe bağlılıklarının alt kademe çalışanlarından daha fazla olduğu belirlenmiştir. Çalışanların meslek grubuna göre işgörenlerde iş güvenliği algısı, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamaları anlamlı ölçüde farklılık göstermemektedir ($p=,328>0,05$; $p=,057>0,05$; $p=,826>0,05$; $p=,098>0,05$). Bu da çalışanların meslek grubuna göre iş güvenliği algısı, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamalarında anlamlı farklılık olduğunu ifade eden H51, H53, H54 ve H55 hipotezlerinin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 4.13 Sektöre Göre İş Güvenliği, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Çalıştığımız işletmenin faaliyet gösterdiği sektör? (I)	Çalıştığımız işletmenin faaliyet gösterdiği sektör? (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İş Güvenliği Algısı	Gıda	Tarım Güneş Enerjisi	,17238 ,24559*	Gruplar arası : 1,700 Grup içi : ,334	5,089	,007
	Tarım	Gıda Güneş Enerjisi	-,17238 ,07320			
	Güneş Enerjisi	Gıda Tarım	-,24559* -,07320			
İşe Bağlılık	Gıda	Tarım Güneş Enerjisi	,03223 ,06530	Gruplar arası : ,112 Grup içi : ,924	,121	,886
	Tarım	Gıda Güneş Enerjisi	-,03223 ,03307			
	Güneş Enerjisi	Gıda Tarım	-,06530 -,03307			
Tükenmişlik	Gıda	Tarım Güneş Enerjisi	,15280 ,01386	Gruplar arası : ,741 Grup içi : ,542	1,367	,256
	Tarım	Gıda Güneş Enerjisi	-,15280 -,13893			
	Güneş Enerjisi	Gıda Tarım	-,01386 ,13893			
İşten Ayrılma Niyeti	Gıda	Tarım Güneş Enerjisi	,19799 -,10954	Gruplar arası : 2,444 Grup içi : 1,142	2,139	,119
	Tarım	Gıda Güneş Enerjisi	-,19799 -,30752			
	Güneş Enerjisi	Gıda Tarım	,10954 ,30752			
İş Stresi	Gıda	Tarım Güneş Enerjisi	,11683 ,01779	Gruplar arası : ,414 Grup içi : 1,058	,391	,677
	Tarım	Gıda Güneş Enerjisi	-,11683 -,09904			
	Güneş Enerjisi	Gıda Tarım	-,01779 ,09904			

*P<0,05

H56: İşletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre iş güvenliği algısı açısından fark vardır.

H57: İşletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre işe bağlılık açısından fark vardır.

H58 İşletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre tükenmişlik açısından fark vardır.

H59: İşletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre işten ayrılma niyeti açısından fark vardır.

H60: İşletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre iş stresi açısından fark vardır.

Tablo 4.13'te sunulan veriler işletmelerin faaliyet gösterdiği sektöre göre çalışanların iş güvenliği algısı ortalamasının anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir ($p=,007<0,05$). Bu da H56 hipotezinin kabulü demektir. Bu anlamlı farklılaşmanın hangi sektörde olduğunu saptamak için Scheffe yöntemi ile post hoc analizi uygulanmış analiz sonucunda gıda sektöründe çalışanların iş güvenliği algısının güneş enerjisi sektöründe çalışanlardan daha fazla olduğu belirlenmiştir. İşletmelerin faaliyet gösterdiği sektöre göre çalışanlarda işe bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamaları anlamlı ölçüde farklılık göstermemektedir ($p=,886>0,05$; $p=,256>0,05$; $p=,119>0,05$; $p=,677>0,05$). Bu da işletmelerin faaliyet gösterdiği sektöre göre işe bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamalarında anlamlı farklılık olduğunu ifade eden H57, H58, H59 ve H60 hipotezlerinin reddedildiğini göstermektedir.

Bu çalışmada araştırmancının amacına uygun şekilde geliştirilen hipotezler doğrultusunda; çalışanların iş stresi, tükenmişlik, işe bağlılık, iş güvenliği algısı ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasında çoklu bağıntının olmadığını göstermek amacıyla Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Tüm değişkenler tek aşamada değerlendirildiği analizde değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında bir değer almaktadır. Ayrıca değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.14'te sunulmuştur.

Tablo 4.14 İş Stresi, İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İş Güvenliği ve İşten Ayrılma Niyetine Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	SS	İş Güvenliği Algısı	İşe Bağlılık	Tükenmişlik	İşten Ayrılma Niyeti	İş Stresi
İş Güvenliği Algısı	3,1281	,58543	1	,184**	,057	-,166**	-,090
İşe Bağlılık	3,4369	,95845	,184**	1	,155**	-,206**	-,040

Tükenmişlik	3,0133	,73731	,057	,155**	1	,367**	,408**
İşten Ayrılma Niyeti	2,2021	1,07273	-,166**	-,206**	,367**	1	,558**
İş Stresi	2,8211	1,02669	-,090	-,040	,408**	,558**	1

Not: ** Korelasyon değerleri 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.14'te yer alan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, işten ayrılma niyeti ile iş güvenliği algısı ve işe bağlılık arasında negatif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p < 0,01$). İşten ayrılma niyeti ile tükenmişlik arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. İşten ayrılma niyeti ile iş güvenliği algısı ($r = -,166$), işe bağlılık ($r = -,206$) ve tükenmişlik ($r = ,367$) arasındaki ilişki zayıf olmakla birlikte işten ayrılma niyetinin iş stresi ile olan ilişkisi pozitif ve orta düzeyde anlamlıdır ($r = ,558$).

Tabloda ayrıca işe bağlılık ile iş güvenliği algısı ve tükenmişlik arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir. Bunun dışında tükenmişlik ve iş stresi arasındaki ilişki pozitif ve anlamlıdır. Özetle, korelasyon değerleri incelediğinde değişkenler arasında bulunan ilişkilerden yola çıkarak çoklu bağıntının olmadığı görülmüştür.

Korelasyon analizi yorumları doğrultusunda, çalışanların iş güvenliği algısı ve işe bağlılıklarının artması ile işten ayrılma niyetlerinin azalacağı, iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin arttığı durumda ise işten ayrılma niyetlerinin artacağı sonucunu çıkarılabilmektedir. Ayrıca işe bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin tükenmişlik düzeyi ve iş güvenliği algısının da yüksek olacağı sonucu çıkarılabilmektedir. İş stresinin fazla olduğu bireylerde tükenmişliğin artacağı da çıkarılabilecek sonuçlar arasındadır.

Tablo 4.15 İş Stresi, İşe Bağlılık, Tükenmişlik ve İş Güvenliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti		
	β	t değeri	P değeri
İş Stresi	,451	9,138	,000
İşe Bağlılık	-,204	-4,437	,000
Tükenmişlik	,221	4,442	,000
İş Güvenliği Algısı	-,100	-2,201	,028
R ² : ,383			
F : 49,439			
P : ,000			

$p < 0,05$ N=313

H61: İşe bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

H62: İş güvenliği algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

H63: İş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

H64: Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Bu hipotezleri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizlerinin sonuçları için gerekli veriler Tablo 4.15'te bulunmaktadır.

Tablo 4.15'te verilen çoklu regresyon analizi sonucuna göre, iş stresi, işe bağlılık, tükenmişlik ve iş güvenliği algısının işten ayrılma niyetini açıklama düzeyi istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=,383$; $F=49,439$; $p=,000$). Bağımsız değişkenlerin %38 oranında bağımlı değişkeni açıkladığı görülmektedir. Modelin anlamlılık düzeyinin $p<0,05$ olması nedeniyle regresyon modelinin bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkeni tahmin etmek için geçerli olduğu görülmektedir.

Analiz sonucuna göre, işe bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\beta= -,204$; $p=0,000$). Bu sonuç çalışanların işe bağlılıkları arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığını ifade ederken, H61 hipotezi kabul edildiğini göstermektedir. İş güvenliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır ($\beta= -,100$; $p=0,028$). Bu da iş güvenliği algısı yüksek olan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ifade ederken, H62 hipotezi kabul edildiğini göstermektedir.

Değişkenlerden iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı etki olduğu görülmüştür ($\beta= ,451$; $p=0,000$). Buradan çalışanların stres düzeyinin artması ile işten ayrılma niyetinin doğru orantılı olarak artacağı ve dolayısıyla H63 hipotezinin kabulü sonucu çıkartılabilmektedir. Aynı şekilde tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı etki olduğu saptanmıştır ($\beta= ,221$; $p=0,000$). Bu da tükenmişlik düzeyleri yüksek çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de yüksek olduğunu göstererek, H64 hipotezinin kabul edildiğini ifade etmektedir.

4.3. Tartışma

Araştırma sonucunda, farklı sektörlerden araştırma kapsamına alınan alt-orta ve üst düzey çalışanların işten ayrılma niyeti ile işe bağlılıkları ve iş güvenliği algıları arasında negatif yönlü ilişki bulunurken, işten ayrılma niyeti ile iş stresi ve tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Yazında, araştırma sonucunda elde edilen bu bulgulardan işe bağlılık-işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen çok fazla çalışma bulunmazken bu çalışma ile benzer sonuca ulaşan bazı çalışmalar bulunmaktadır (Blau ve Boal, 1987; Agin, 2010; Arı vd., 2010). Araştırma sonucunda iş güvenliği algısı ile işten ayrılma niyeti ile ilişkili yazında benzer çalışmaya rastlanamamıştır. Tek başına iş güvenliği algısına ilişkin pek çok çalışma bulunmasına karşın (Çasgem, 2017; Yıldırım vd., 2015; Phukan, 2014; Sakartepe, 2016;

Çalışır, 2015; Alkış vd., 2012; O'Neil, 2004), işten ayrılma niyetine etkisini incelemek için iş güvenliği algısından ziyade iş güvenliği konusu tercih edilmiştir (Güvercin, 2015). Güvercin (2015) çalışmasında, tekstil sektöründe iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan çalışmaların işgörenlerin işten ayrılma niyetiyle pozitif yönlü ama güçsüz ilişki olduğunu belirlemiştir.

Araştırma sonucunda, aralarında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunan iş stresi-işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik-işten ayrılma niyeti ile ilgili benzer sonuca ulaşan çalışmalar bulunmaktadır. Kaya (2010), sağlık çalışanlarında iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyetini inceleyerek iş stresi ve tükenmişliğin yüksek olduğunu ve bu değişkenlerin işten ayrılma niyetine pozitif yönde etki ettiğini belirlemiştir. Bunu dışında Mor Barak vd. (2001) ve Turunç vd. (2010) iş stresinin işten ayrılma niyetine pozitif yönde etki ettiğini bulgularken, Leong vd. (1996) çalışmasında iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olmadığı yönde bulgular elde etmiştir. Onay ve Kılıcı (2011) ise, otel çalışanlarında iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisini araştırarak iş stresinin işten ayrılma niyetini etkilediğini tükenmişlik ile işten ayrılma niyetinin de pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğunu saptamıştır. Gümüşsoy (2014) öğretmenlerde tükenmişliğin işten ayrılma niyetini araştırarak doğru orantılı ilişkide olduğunu belirlemiştir. İnanç (2013) ise, tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisini bankacılık sektöründe inceleyerek değişkenler arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu belirtmiştir.

Çalışmada demografik değişkenlere göre çalışanların iş güvenliği algısı, iş stresi, tükenmişlik düzeyleri, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetinde farklılaşma olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, cinsiyete göre değişkenlerin hiç birisinde farklılaşma görülmemiştir. Bu konuda Sarıtaş (2010) ve Baklacı (2013) iş stresinin cinsiyete göre farklılık göstermediğini belirtirken, Polat (2006) ve Türk ve Çakır (2006) çalışanlarda iş stresinin cinsiyete göre değiştiğini belirtmişlerdir. Araştırmada bulunan sonuçla ters orantılı olarak Oruç (2007), Gezer (2008), Toker (2011) ve Baklacı (2013) cinsiyetin çalışanların tükenmişlik düzeylerinde farklılaşmaya sebep olduğunu saptamıştır. Ancak Ok (2004), Menteşe (2007) ve Ortacioğlu (2008) araştırmalarında, cinsiyete göre çalışanların tükenmişliğinin farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Cinsiyete göre benzer olarak Şahin (2011), Baklacı (2013) ve Güvercin (2015) işten ayrılma niyetinin anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Gül (2015) ise araştırmayla benzer şekilde, işe bağlılığın cinsiyete göre anlamlı değişim göstermediğini belirtmiştir. Çalışır (2015) çalışmasında, cinsiyetin iş güvenliği algısında önemli bir farklılaşmaya sebep olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonucunda çalışanların yaşa göre işe bağlılıkları farklılık gösterirken diğer değişkenlerde farklılaşma görülmemiştir. Çalışmada işe

bağlılık ile yaş arasında doğru orantılı ilişki olduğu görülürken, Başbüyük (2012) çalışmasında öğretmenlerin yaşı attıkça işe bağlılıklarının azaldığını belirtmiştir. Analizler ile eğitim durumunun ise çalışanların sadece iş güvenliği algısında anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, lise mezunlarının iş güvenliği algısının üniversite mezunlarından daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışır (2015) tersane çalışanları üzerine yaptığı çalışmada işgörenlerin eğitim durumunun iş güvenliği algısında anlamlı farklılık oluşturduğunu belirlemiştir. Ayrıca yapılan analizler ile çalışanların meslekte çalışma yılına göre sadece tükenmişlik düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ok (2004) ve Baklacı (2013) banka çalışanları üzerinde yaptıkları çalışma neticesinde araştırma bulguları ile benzer sonuca ulaşırken, Karakuş (2008) öğretmenler ve Yıldırım (2010) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada meslekte çalışma yılına göre çalışanların tükenmişlik düzeylerinin farklılık göstermediğini saptamışlardır.

Araştırmada uygulanan analizler sonucunda, medeni duruma göre çalışanların iş güvenliği algıları, iş stresi, tükenmişliği, işe bağlılığı ve işten ayrılma niyeti anlamlı düzeyde farklılık göstermemiştir. Medeni duruma göre araştırma sonucu ile benzer olarak Örucü ve Demir (1999) ve Naktiyok ve Karabey (2005) çalışanların iş stresi; Oruç (2007), Karakuş (2008), Gezer (2008) ve Sat (2011) tükenmişlikleri; Başbüyük (2012) işe bağlılıkları ve Güvercin (2015) ve Baklacı (2013) işten ayrılma niyetlerinin araştırmaları sonucunda anlamlı farklılık göstermediğini saptamışlardır. Ancak Çalışır (2015) çalışmasında medeni duruma göre iş güvenliği algısının farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca yapılan analizler ile İSG eğitimi almasına göre çalışanların iş güvenliği algısında anlamlı düzeyde farklılık olduğu belirlenmiştir. Aydın (2016) ve Çalışır (2015) çalışmasında bu bulgularla benzer sonuçlar elde etmişlerdir.

SONUÇ

Çalışmada, işgörenlerin iş güvenliği algısı, iş stresi, tükenmişlik düzeyleri ve işe bağlılıklarının işten ayrılma niyetine etkisini ve yine bu değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışma için gerekli verilerin toplanması için anket çalışması yapılarak ankette kullanılan iş güvenliği algısı, iş stresi, tükenmişlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Çalışanların demografik değişkenlerini incelemeye yönelik betimsel analiz, demografik değişkenlerin çalışanların iş güvenliği algısı, iş stresi, tükenmişlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti etkisini ortaya koymak için T testi ve Anova çalışması yapılmıştır. Ayrıca iş sağlığı güvenliği algısı, iş stresi, tükenmişlik ve işe bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek için korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Bu bağlamda cevaplanmak istenen soruların yani belirlenen hipotezlerin test edildiği bu araştırmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmada yapılan Anova ve T testi sonuçları cinsiyete göre çalışanların iş güvenliği algısı, iş stresi, tükenmişlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ancak çalışanların işe bağlılığı yaşa ve çalıştığı pozisyona göre farklılaşmaktadır. Eğitim durumu, birimde çalışma süresi, işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasına göre işgörenlerin iş güvenliği algısı anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Meslekte çalışma süresine göre ise çalışanların tükenmişlik düzeyi farklılık göstermektedir. Ayrıca çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda kendini yeterli hissetmesine göre iş güvenliği algısı, iş stresi, işe bağlılığı ve işten ayrılma niyeti anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Bunların dışında medeni durum ve haftalık çalışma saatine göre iş güvenliği algısı, iş stresi, tükenmişlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetinin farklılık göstermediği saptanmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan korelasyon ve regresyon analizi sonucunda, çalışanların işten ayrılma niyeti ile işe bağlılığı ve iş güvenliği algısı arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki bulunurken, işten ayrılma niyeti ile iş stresi ve tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

İşten ayrılma niyeti bireylerin işine uyum sağlayamaması, çalıştığı ortamda iş güvenliği sağlanmaması, uygun olmayan iş koşulları ile karşılaşması, uzun saatler çalışmak zorunda kalması gibi pek çok sebeple işinden tatmin olmaması, örgütsel bağlılığın azalması, iş stresi yaşaması ve bunun sonucunda da tükenmişlik yaşaması ile ortaya çıkmaktadır. İşten ayrılma niyetinin sonucu olarak işten ayrılan bireyler yeni işinin riskleri, kaybettiği haklar ve yeni işine

uyum sağlayamaması gibi işverenin işten ayrılan çalışanların pozisyonunun boşalmasından dolayı iş kayıpları yaşanması, geçici personel alımı, işte kalan çalışanların demoralizasyonu, işine bağlı çalışanın kaybedilmesi ve işe yeni alınan çalışanla ilgili araştırma, eğitim verme ve ücret farkları hususunda ekstra maliyete katlanmak anlamına gelmektedir. Bu bağlamda işten ayrılma niyetinin sonuçlarını iyileştirmeye yönelik şu önerilerde bulunabilir:

İşten ayrılma ile sonuçlanan işten ayrılma niyeti çalışanlar ve işverenler için zaman ve maddi olarak kayıplara sebep olduğu için öncelikli olarak işten ayrılma niyetine sebep olan etkenler iyileştirilmelidir. Bu konuda işverenlerin çalışanları için sağlığına ve güvenliğine uygun çalışma ortamı oluşturması, bu konuda çalışanlara eğitim vermesi ile iş güvenliği algılarını artırması, çalışma saatleri ve iş yükünü düzenlemesi, çalışana uygun pozisyon belirlemesi ve alınan kararlara çalışanlarında dahil edilmesi ve örgüt içi diyalogları güçlendirmeye yönelik etkinlikler düzenlemesi ile çalışanların işe bağlılıklarını artırarak, iş stresi seviyelerinin düşmesi dolayısıyla tükenmişlik düzeylerinin azalması nedeniyle faydalı olacağı düşünülmektedir. İşten ayrılma niyetine sebep olan etkenlerin iyileştirildiği durumda çalışanların iş güvenliği kurallarına uyması, bu konuda yapılan eğitimlere katılması, örgütte düzenlenen etkinliklere katılması, kendisine uygun iş seçmesi ve işini benimseyerek işinde aktif olması onların işe bağlılıklarını artırarak, iş stresini ve böylece tükenmişliklerinin azalmasında faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Agin, Ö. (2010). *İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Akinboye, T. O., Akinboye, D. O. ve Adeyemo, D.A (2002). *Coping with stress in life and Workplace*. Lagos: Stirlin-Horden Publishers Lt
- Akpınar, T. (2013). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa.
- Akyiğit, E. (2006). *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*. Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Alkış, H. ve Taşpınar, Y. (2014). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar, Demir Çelik Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Algısı: Konya Örneği”. *IISS12 Uluslararası Demir Çelik Sempozyumu Bildirileri*. 2-4 Nisan 2012, Karabük, 1190-1196.
- Allport, G. W. (1943). "The Ego in Contemporary Psychology," *Psychological Review*, 50: 451-476.
- Amour, D. St. (2000) “Navigating through Organizational Change”. *CMA Management*, 74(5): 16-17.
- Arbak, Y. ve Özmen Ö. N. T. (Ed.) Aycan, Z. (2000), “Eleman Seçiminde Kişi-Kültür Uyumunu Belirlemeye Yönelik Üç Görgül Çalışma”, Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Ankara: *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, 91-118.
- Arı, G., Bal, H. ve Bal, E. (2010). “İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3): 143-166.
- Arıcı, K. (1999). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara.
- Aronson, E., ve Carlsmith, J. M. (1965). "Performance Expectancy as a Determinant of Actual Performance". *Journai of Abnormal and Social Psyciwiogy*, 65:178-182.
- Aslan, F. ve Öntürk, Z. (2011). “Güvenli Ameliyathane Ortamı; Biyolojik, Kimyasal, Fiziksel ve Psikososyal Riskler, Etkileri ve Önlemler”. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 4(1): 134-139.
- Atkinson, W. (2000). “When stress won’t go away”. *HR Magazine*, 45 (12):104.
- ATSO. <http://www.atso.org.tr/yukleme/dosya/98c7abd0eba2790747901a4025133847.pdf> (erişim tarihi: 01.06.2018)
- Aydın, O. (2016). *Özel Bir Hastanede Çalışan Hekimlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Karşılaştıkları Risk Ve Tehlikelerin İş Stresi Düzeylerine Etkisi*. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.

- Aydın, S. (2007). *İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu ve Eminönü İlçesi Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baklacı, E. (2013). *İş Stresi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Bannister, B. D. ve Griffeth, R. W. (1986). “Applying a causal analytic framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) turnover model: A useful reexamination”. *Journal of Management*, 12(3), 433–443.
- Baroudi, J. J. (1985) “The impact of role variables on is personnelwork attitudes and intentions”. *Management Information System Quarterly*, 9(4): 341-356.
- Barringer, H. R., Blanksten, G. I. ve Mack, R. (Ed.) (1965) “Variation and selection retention in socio-cultural evolution”. *Social Change in Developing Areas*, Schenkman, Cambridge Mass.
- Bass, B. (1965). *Organizational psychology*. Boston: Allyn & Bacon.
- Başbüyük, K. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Bağlılıkları İle Moral Durumları Arasındaki İlişki*. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Berber, S. (2011). *Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kule Personeli Üzerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bilir, N. ve Yıldız, A. N. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Blau G. J. ve Boal, K. B., (1987). “Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism”. *Academy of Management Review*, 12 (2): 288-300.
- Blau, G. (1985). “A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement”. *Journal of Vocational Behavior*, 27:19-36.
- Blau, P. M. ve Scott, W. R. (1962). *Formal Organizations*, Chandler Publishing Co., San Francisco, California.
- Borçlar Kanunu (1926). T.C. Resmî Gazete, 818, 22 Nisan 1926.
- Bostrom, R. P. (1981). “Role conflict and ambiguity: Critical variables in the user-designer relationship”. *In Proceedings of the seventeenth annual computer personnel research conference*. Association for Computing Machinery Press, New York, s.88-112.

- Brighton, J. (2002). *Natural Forms of Defence Against Biological, Chemical and Nuclear Threats: A Clear Guide Linking Natural and Conventional Forms of Emergency Health Care*, Victoria, Canada: Trafford Publishing.
- Brown, S. P. (1996). "A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement". *Psychological Bulletin- American Psychological Association*, 120 (2): 235-255.
- Brown S. P. ve Leigh T. W. (1996). "A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance". *Journal of Applied Psychology*, 81 (4): 358-368.
- Brown, M. (1990). "Pre-Employment Tests Can Match the Right Applicant to the Right Job". *Management World*, 19: 14-15.
- Bryant, P. ve Allen, G. (2013) "Compensation, benefits and employee turnover: HR strategies for retaining top talent". *Compensation & Benefits Review*, 45(3): 171-175.
- Byrne, M., Chughtai, A., Flood, B., Murphy, E. ve Willis, P. (2013). "Burnout among accountants and finance academics in Ireland". *International journal of Educational Management*, 2(27): 127-142.
- Budak, G., ve Süregevil, O. (2005). "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama". *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 20 (2): 95-108.
- Burke R. J. ve Greenglass E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology and Health*. 16: 583-594.
- Campell, D. T. ve Fiske, D. W. (1959). Convergent And Discriminant Validation By The Multitrait-Multimethod Matrix. *Psychological Bulletin*, 56: 81-105.
- Carayon, P., Schoepke, J., Hoonakker, P. L. T., Hams, C. ve Brunette. M. (2006). Evaluating Causes And Consequences Of Turnover İntention Among It Workers: The Development Of A Questionnaire Survey. *Behaviour & Information Technology*, 25(5): 381 – 397.
- Carmeli, A. (2005). "Exploring Determinants of Job Involvement: An Empirical Test Among Senior Executives". *International Journal of Manpower*, 26: 457-472.
- Cartwright, S. ve Boyes, R. F. (2000). "Taking the pulse of executive health in the UK". *The Academy of Management Executive*, 14 (2): 16-24.
- Ceylan, H. (2012). "Türkiye'deki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri". *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2): 94-104.
- Chapin, F. S. (1951). "The Growth of Bureaucracy: A Hypothesis", *American Sociological Review*, 16: 835-836.

- Chen, C. M. (2001) “*The Study of Job Satisfaction and Job Involvement of the Employee in Coast Guard of R.O.C: the Case in Kaoshing Area*”, Master’s Thesis. Tawain.
- Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*. New York: Praeger.
- Chusmir, L. H. (1982). “Job commitment and the organizational woman”, *Academy of Management Review*, 7 (4): 595-602.
- Coninck, J. B. ve Stilwell C. D., (2004), “Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in a Model of Turnover Intentions”. *Journal of Business Research*, No: 57: 225-231.
- Cooper, C. (1985). “The Stress of Work: Aviation”, *Space and environmental medicine*, 56(7): 32-627.
- Cotton J. L. ve Tuttle J. M. (1986) “Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research”. *The Academy of Management Review*, 11 (1):57.
- Crozier, M. (1964). *The Bureaucratic Phenomenon*, University of Chicago Press, Chicago, Illinois.
- Cummings, L. L. ve Staw, B. M. (1980). *Research in Organizational Behavior*, JAI Press, Greenwich, Connecticut.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 237.
- Çalışır, S. (2015). *Sivil Tersanelerde Çalışan İşçilerde İş Güvenliği Algısı Üzerine Bir Alan Çalışması (Tuzla Bölgesi)*. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değişen ve Gelişen Yüzü*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017). *Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Algısı*. ÇASGEM, Rapor: 58. Ankara.
- Çelik, E. (2016). *Gaziantep’te bir Tekstil Fabrikasında Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Bakışı*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Çelikkol, A. (2001). *Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı*, İstanbul.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- ÇSGB. (2009-2013) Ulusal İSG Politika Belgesi II. Taslak Metin,3. https://www.cs.gb.gov.tr/media/3901/faaliyetraporu_2009_2013.pdf (erişim tarihi:10 Aralık 2017)
- ÇSGB. <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=bakanlik&id=4> (erişim tarihi: 4.12.2017)

- Dalton, D. R., Todor, W. D., Spendolini, M. J., Fielding, G. J. ve Porter, L. W. (1980). “Organizational structure and performance: a critical review”. *Academy of Management Review*, 5(1): 49-64.
- Darmon, R. Y. (1990). “Identifying Sources of Turnover Costs: A Segmental Approach”. *Journal of Marketing*, 54: 46-56.
- Deepa, E. ve Stella M. (2012) “Employee Turnover In “It” Industry with Special Reference to Chennai City- An Exploratory Study”. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(7): 160-177.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2013). *İş Hukuku*. Yenilenmiş 9. Baskı. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Dess G. D. ve Shaw J. D. (2001) “Voluntary Turnover, Social Capital, and Organizational Performance”. *Academy of Management Review*, 26 (3): 446-456.
- Doğan, H. (2002). “İşgören Adalet Algılarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilenrdirilmenin Rolü”, *EÜ, Akademik Bakış Dergisi*, 2(2):72.
- Dönmez, G. (2012). *Personeli Güçlendirme ve Tükenmişlik İlişkisi: İş Yükü- Kontrolü Modeli Açısından Bir Değerlendirme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Dubin, R. (1968). *Human Relations in Administration*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Edelwich, J. ve Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of Disillusionment In The Helping Profession*. New York: Human Sciences Press.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Elloy, D. F., Everett J. E. ve Randolph Flynn W. (1991). “An Examination of the Correlates of Job Involvement”. *Group & Organization Management*, 16 (2): 160-177.
- Elloy, D. F., Everett, J. E. ve Flynn, R. W. (1995) “Multidimensional Mapping of The Correlates of Job Involvement”. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 27: 79-91.
- Emgen, Ö. (2014) “İş Sağlığı ve Güvenliği İle İşveren Mali Mesuliyet Sigortası”. *VII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı*. 5-7 Mayıs 2014, İstanbul, 467.
- Erkan, C. (1972), *İş Sağlığı Ders Kitabı*, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). “İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi”. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15 (1): 49-55.

- Eurostat. “Accidents at work statistics”. (2013). http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics (erişim tarihi:10.12.2017)
- Eurostat. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Accident_at_work(erişim tarihi:18.12.217).
- Euwema, M., Van Der Vliert, E., ve Bakker, A. (2003). Substantive and relational effectiveness of organizational conflict behavior. *International Journal for Conflict Management*, 14: 1233-1250.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2004). *Bireysel İş Hukuku*. Legal, İstanbul.
- Farmer, R. (1997). A factor in corrections work. *Journal of Criminal Justice*, 5: 237-246
- Firth, H. ve Britton, P. (1989) “Burnout”, Absence and Turnover amongst British nursing Staff. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 62: 55-59.
- Fitz-Enz, J. (Ed.) Şen, G. (1999). *Büyük Kuruluşlar İnsanı Nasıl Değerlendiriyor*, Sabah Kitapları, İstanbul.
- Fişek, A. G. (1993). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” *Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Özel Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü Yayını*, 10:4.
- Fişek, A. G. (2008). “Türkiye’de İş-İşçi Sağlığının Durumu”. *12. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi*,21-25- Ekim, Ankara.
- French, J. R. P. ve Kahn R. (1962). "A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health". *Journal of Sociail Issues*. 18:1-47.
- Freudenberger, H. J. (1974). “Staff Burnout”. *Journal of Social Issues*. 30: 59-165.
- Gaines, J. ve Jermier, J. (1983). “Emotional Exhaustion in A High Stress Organization”. *Academy of Management Journal*, 26 (4): 567-586.
- Geminiani, F. L., Smallwood, J. J ve Fee, S. (2013). “A comparative analysis between contractors’ and inspectors’ perceptions of the department of labour occupational health and safety inspectorate relative to South African construction”. *Safety Science*, (53): 186-192.
- Gençler, A. (2007). “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 35: 24-29.
- Gerek, N. (2006). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları Ders Kitabı. 1. Baskı. Eskişehir.
- Geylan, R. ve Bilgin, L. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları Ders Kitabı.

- Gezer, E. (2008). “*Stres Veren Yaşam Olaylarının, Öğretim Elemanlarının, Depresyon ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ghani, K. A., Jayabalan, V. ve Sugumar, M. (2002). “Impact of advanced manufacturing technology on organizational structure”. *The Journal of High Technology Management Research*, 13: 157-175.
- Gibson J. L., Ivancevich J. M. ve Donnely J. H. (1979). *Organizations; Behaviour, Structure, Processes, Sixth Edition*, Plano-Texas: Business Publications Inc., ABD, 63.
- Goldstein, D. K. ve Rockart, J. F. (1984). An examination of work-related correlates of job satisfaction in programmer/ analysts. *MIS Quarterly*, 8(2): 103-115.
- Graen, G. B. (1976). “Role-making processes within complex organizations”. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand-McNally, Chicago.
- Grandey, A. A. (1999). *The Effects of Emotional Labor: Employee Attitudes, Stress and Performance. Undergraduate Dissertation*. Colorado State University, Colorado.
- Grusky, O. (1961). "Corporate Size, Bureaucratization and Managerial Succession", *American Journal of Sociology*, 67: 269.
- Guest, R. H. (1962) “Managerial succession in complex organization”. *American Journal of Sociology*, 68, 47–54.
- Guion, R., (1958). "Industrial Morale—the Problem of Terminology". *Personnel Psychology*, 11: 59-61.
- Gurin, G., Veroff, J. ve Feld, S. (1960). *Americans view their mental health*. New York: Basic Books.
- Gül, H. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarında İşe Bağlılık, Çalışma Ahlakı Ve Mesleki Etik Davranış İlişkilerinin Değerlendirilmesi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Gümüşsoy, Y. (2014). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Aksaray İli Örneği*. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Güvercin, A. (2015). *İşletmelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Hackman J. R. ve Lawler E. E. (1971) “Employee Eeactions to Job Characteristics”. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55(3): 263-279.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). “Development of the job diagnostic survey”. *Journal of Applied Psychology*, 60: 159-170.

- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hackman, J. R. (1968). "Effects of Task Characteristics on Group Products," *Journal of Experimental Social Psychology*, 4: 162-187.
- Halis, M. ve Çamlıbel, Z. (2011). "Algılanan İş Güçlüğü İş Değişirme Niyeti Üzerindeki Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *Manas Fen Bilimleri Dergisi*, 5: 75- 84.
- Hayes, B. E., Perander, J., Smecko, T. ve Trask, J. (1998). "Measuring Perceptions of Workplace Safety: Development and Validation of the Work Safety Scale". *Journal of Safety Research*, 29 (3): 145-161.
- Hom, P. W. ve Griffeth, R. W. (1991) "Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses". *Journal of Applied Psychology*, 76: 350–366.
- House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972), "Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior". *Organizational Behavior and Human Performance*, 7: 467–505.
- Huselid, M. A. ve Day. N. E. (1991) "Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 76: 380-391.
- Igbaria M., Parasuraman S. ve Badawy M. K. (1994). "Work Experiences, Job Involvement, and Quality of Work Life among Information Systems Personnel". *MIS Quarterly*, 18(2): 175-201.
- Igbaria, M. ve Siegel S. R. (1992). "The reasons for turnover of information systems personnel". *Information & Management*, 23 (6): 321-330.
- Igharia, M. ve Greenhaus, J. H. (1992). Determinants of MIS employees' turnover intentions: A structural equation model. *Association for Computing Machinery. Communications of the ACM*, 359(2): 34-45.
- ILO. (1996). *Recording And Notification Of Occupational Accidents And Diseases*. International Labour Office, Geneva.
- ILO. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Profili Türkiye. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_498818.pdf (erişim tarihi:15.12.2017)
- Ingram T. N., Lee K. S.ve Lucas G. H. (1991), "Commitment and involvement: Assessing a salesforce typology". *Journal of the Academy of Marketing Science*, 19(3):187-197.
- International Labour Organization. (2009). <http://laborsta.ilo.org>. (erişim tarihi:6.10.2017).

- International Labour Organization. (2017). Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>. (erişim tarihi: 3.12.2017).
- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Sandal Yayınları. Ankara.
- Iverson, M. A. ve M. E. Reuder (1956). "Ego Involvement as an Experimental Variable ". *Psychological Reports*, 2: 147-181.
- Izgar, H. (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İleri, Ü. (2008). "Tek Partili Dönemde (1923-1946) İşçi Örgütlenmelerini Güçleştiren ve Hazırlayan Etmenler", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(5-6): 70-92.
- İleri, Ü. (2014). *İş sağlığı ve Güvenliği Önlemleri İle Sosyo-Ekonomik Sonuçları*, Efil Yayınevi, Ankara.
- İnanç, M. (2013). *Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İş Kanunu, (2003). T.C. Resmî Gazete, 25134, 22 Mayıs 2003.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012). T.C. Resmî Gazete, 7033, 20 Haziran 2012.
- Jackson, S. E., Turner, J. A. ve Brief, A. P. (1987). "Correlates of burnout among public service lawyers". *Journal of Organizational Behavior*, 8(4):277-362.
- Johnston. M. W. ve Futrell, C. M. (1989) "Functional Salesforce Turnover: An Empirical Investigation into the Positive Effects of Turnover". *Journal of Business Research*, 18: 141-157.
- Kanungo, R. (1982). "Measurement of Job and Work Involvement", *Journal of Applied Psychology*, 67 (3) :341-349.
- Karakuş, G. (2008). *Özel İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaufmann, H. (1962). *Tasic Performance, Expected Performance, and Responses to Failure as Functions of Imbalance in the Self-concept*. Doctoral dissertation. University of Pennsylvania.
- Kaya, E. (2010). *İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

- Kermode, M., Jolley, D., Langkham B., Thomas, M. S., Holmes, W. ve Gifford, S. M. (2005). “Compliance with Universal/Standard Precautions among health care workers in rural north India”. *American Journal Infect Control*, (33): 27-33.
- Keser, A., Yılmaz, G. ve Yürür, S. (2012). *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, Umuttepe Yayınları. İzmit- Kocaeli.
- Kılış, İ. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Dora Basım-Yayım Dağıtım LTD.ŞTİ. Bursa.
- Kim, S. (2005) “Factors Affecting State Government Information Technology Employee Turnover Intentions”. *The American Review of Public Administration*, 35(2): 137-156.
- Koberg, C. S. ve Chusmir, L. (1987). “Organizational Culture Relationships with Creativity and Other Job-Related Variables”. *Journal of Business Research*, 15: 397-409.
- Koh H. C. ve Goh C. T. (1995) “An analysis of the factors affecting the turnover intention of non managerial clerical staff: A Singapore study” *The International Journal of Human Resource Management*, 6(1): 103-125.
- Kömürçüoğlu, H. (2003). “Belirsizlik Ortamında İş Tatmini Ve İşe Bağlılık”. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(36):31.
- Kuria, S., Alice, O. ve Wanderi, P. M. (2012). “Assessment of Causes of Labour Turnover in Three and Five Star-Rated Hotels in Kenya”. *International Journal of Business and Social Science*, 3(15): 311-317.
- Kurt, T. (2005). Herzberg’in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 285–299.
- Kuruüzüm, A., Irmak, S. ve Çetin, E. (2010). “İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler; İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz”, *Bilig*, 53:183-198.
- Landau, J. ve Hammer. T. H. (1986). “Clerical Employees’ Perceptions of Intraorganizational Career Opportunities”. *Academy of Management Journal*, 29: 385-404.
- Lawler, E. E., III. (1986). *High-involvement management: Participative strategies for improving organizational performance*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Lawler, E. E., III. (1992). *The ultimate advantage: Creating the highinvolvement organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lawler, E. ve Hall, D. (1970). “Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation”. *Journal of Applied Psychology*, 54:305-312.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York, NY, US: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44: 1-21.

- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Lee, R. T. ve Ashforth, B. E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2): 13-123.
- Lee, T. W. ve Mowday, R. T. (1987). "Voluntarily Leaving An Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover". *Academy of Management Journal*, 30 (4): 721-743.
- Leong, C. S., Furnham, A. ve Cooper, C. L. (1996). "The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship", *Human Relations*, 49: 1345-1363.
- Lewis, G. B. (1991). Turnover and the quiet crisis in the federal civil service. *Public Administration Review*, 51(2): 145-155.
- Lewis, G. B. ve Park, K. (1989). Turnover races in federal white-collar employment: Arewomen more likely to quit than men? *American Review of Public Administration*, 19(1): 13-28.
- Lodahl, T. M. ve Kejner, M. M. (1965). "The Definition and Measurement of Job Involvement", *Journal of Applied Psychology*, 49: 24-33.
- Lorence, J. (1987). "Age Differences in Work Involvement: Analysis of Three Explanations." *Work and Occupations*, 14(4): 533-557.
- Losyk, B. (Ed.) Engin, G (2006). *Stresle Başa Çıkma Yolları, Sakin Ol Sınırlarına Hakim Ol*, Acar Yayınları, İstanbul.
- Louiselle, K. G. (1989). *Job Involvement as Psychological Identification with Job- Roles: The Refinement and Validation of a Construct*. Ph. D. Dissertation. University of Missouri-Saint Louis.
- Luecke, R. (2002). *Hiring and Keeping the Best People*. Boston. Harvard Business School Publishing.
- Makine Mühendisleri Odası. İş Sağlığı ve Güvenliği. http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/eefb05091133486_ek.pdf (erişim tarihi: 20.10.2017).
- March, J. ve Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Wiley Press, New York.
- Maslach C. ve Leiter M. P. (1997). *The Truth About Burnout*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Maslach, C. (1978). "Client role in staff burn-out". *Journal of Social Issues*, 34: 111-124.
- Maslach, C. ve Jackson S. E. (1985). The Role of Sex and Family Variables in Burnout, 12: 837-851.

- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. ve Leither, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychol*, 52: 397-422.
- Mattila, R. R. (2006). *The Relationship Between Burnout, Job Satisfaction, Turnover Intention, And Organizational Commitment In It Workers*. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Capella University.
- Mbah, S. E. ve Ikemefuna, C.O. (2012) "Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc.in Lagos State". *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (14): 275-287.
- McBey, K. ve Karakowsky, L. (2001). "Examining sources of influence on employee turnover in the part-time work context". *Career Development International*, 6(1): 39-49.
- McClelland D.C. (1971). "Assessing Human Motivation. Morristown". *N.J. General Learning Corporation*.
- McGrath, J. E., (Ed.) Dunnette M. D. (1976). Stress and behavior in organizations. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally.
- McNeilly, K. ve Goldsmith, R. E. (1991) "The Moderating Effects of Gender and Performance on Job Satisfaction and Intentions to Leave in the Sales Force". *Journal of Business Research*, 22: 219-232.
- Meier, Scott T. (1983). "Toward a Theory of Burnout". *Human Relations*, 36 (10): 899-910.
- Mellor, D. J., Moore K. A. ve Loquet, C. (2003) "How Can Managers Reduce Employee Intention To Quit?". *Journal of Managerial Psychology*, 19(2): 170-186.
- Menteşe, M. (2007). *İş Doyumu, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği İle Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Midgley, S. (1997). "Pressure points (managing job stress)". *People Management*, 13(14): 36.
- Miles, R. E. ve Snow, C. C. (1978). *Organizational Strategy, Structure, and Process*, New York, McGraw-Hill.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2014). *Mesleki Gelişim İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*. Ankara.
- Mobley, W. H. (1977) "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover". *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.

- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. Addison-Wesley Publishing, Reading, London.
- Mobley, W. H., Griffeth. R. W., Hand, H.H. ve Meglino, B.M. (1979). "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process". *Psychological Bulletin*, 36: 493-522.
- Mobley, W. H., Horner, S. O. ve Hollingsworth, A. T. (1978) "An evaluation of precursors of hospital employee turnover". *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A. ve Lenin, A. (2001). "Antecedents to Retention and Turnover Among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn From Past Research? A Review and Metanalysis". *Social Service Review*, 75(4):625-661.
- Morrow, P. C. (1983). "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment". *Academy of Management Review*, 8 (3):486-500.
- Morrow, P. C. ve McElroy, J. C. (1987). "Work Commitment and Job Satisfaction Over Three Career Stages". *Journal of Vocational Behavior*, 30(3): 330-346.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. (2005). "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu". *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19 (2): 179-198.
- Ocaktan, E. (2014). *Meslek Hastalıkları, Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve Çalıştayı*, 02-05 Aralık 2014. Ankara.
- Ofoegbu, F. ve Nwadiani, M. (2006). Level of Perceived Stress Among Lectures in Nigerian Universities. *Journal of Instructional Psychology*, 33(1), 66-74.
- Oğuz, A. Y. (2013). *Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İşgören ve İşverenin Hukuki Yükümlülükleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Ok, S. (2004). "Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (21): 57-67.
- Oliver A., Cheyne A., Tomas J. M. ve Cox S. (2002). "The effects of organizational and individual factors on occupational accidents". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75: 473-488.
- Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011). "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 363-372.
- O'Neill S. (2004). *Female Police Officers' Perceptions of the Interaction Between Their Work and Their Health*. Washington Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, ABD.

- Onur, H. “İş Güvenliğinin Önemi, Genel Tanımlar”.
http://web.deu.edu.tr/maden/docs/is_guvenligi/1.hafta.pdf. (erişim tarihi: 8.10.2017).
- Orel, O. (2013). *Organize Perakende Sektöründe Çalışanların Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma*, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). “Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler”. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15): 103-116.
- Örücü, E. ve Demir, B. (1999). “Banka Çalışanlarında İş Stresi ve Muğla İli Örneği”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1): 59-76.
- Özbingöl, Z. N. (2013). *Impact Of Emotional Labor On Organizational Outcomes: A Comparative Study In Public And Private Universities*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkılıç, Ö. (2005). “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Ve Risk Değerlendirme Metodolojileri”. *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları*, 246: 31.
- Öztürk, T. (2008), “İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış”, *Mühendis ve Makine Dergisi*, 49(579): 20-34.
- Özvarış, Ş. B., (1999). “Sağlık Çalışanlarının Enfeksiyonlardan Korunması”. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 8: 455-547.
- Perlman, B. ve Hartman, E. A. (1982). “Burnout: Summary and Future Reserarch”. *Human Relations*, 35 (4): 283-305.
- Pettman, D. B. (1975). *Labour Turnover and Retention*. Wiley, London.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people: Unleashing the power of the workforce*. Harvard Business School Press, Boston.
- Phukan P. (2014). “Connpliance to occupational safety measures among the paramedical workers in a tertiary hospital in Karnataka, South India”. *IntJ Occup Environ Med*, (4): 40-50.
- Pines, A. M. (2003). “Occupational Burnout: A Cross-Cultural Israeli Jewish-Arab Perspective And Its Implications For Career Counselling”. *Career Development International*, 8 (2): 97-106.
- Pines, A. M., Aranson, E. ve Kaffry, D. (1981). *Burnout: From Tedium To Personal Growth*. New York: Free Press.

- Polat, İ. (2006). *İşyeri Ergonomisinin Örgütsel Stres Üzerine Etkisi: Erzurum İlindeki Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu Ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Porteous, M. (1997). *Occupational Psychology*. Essex, England: Pearson Education Limited.
- Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1973). "Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism". *Psychological Bulletin*, 80(2): 151-176.
- Price, J. L. (1977). *The Study of Turnover*, Iowa State University Press, Ames, Iowa.
- Price, J. L. (2001). "Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover". *International Journal of Manpower*, 22(7): 660-624.
- Purvanova, R. K. ve John P. M. (2010). "Gender Differences in Burnout: A Meta-Analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 77(2): 168-185.
- Rabinowitz, S. (1981). Towards a developmental model of job involvement. *International Review of Applied Psychology*, 30: 31-50.
- Rabinowitz, S. ve Hall, D. T. (1977). "Organizational Research on Job Involvement", *Psychological Bulletin*, 84(2): 265-288.
- Rabinowitz, S., Hall, D. T. ve Goodale, J. G. (1977). "Job Scope and Individual Differences as Predictors of Job Involvement: Independent or Interactive". *Academy of Management Journal*, 20(2): 273-281.
- Renn R. W. ve Vanderberg R. J. (1991). "Differences in Employee Attitudes and Behaviors Based on Rotter's (1966) Internal-External Locus of Control: Are They All Valid?". *Human Relations*, 44(11): 1161-1178.
- Resmî Gazete. (2003). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm> (erişim tarihi: 07.12.2017)
- Robinowitz S. ve Hall D. T. (1977). "Job Scope and Individual Differences as Predictors of Job Involvement: Independent or Interactive?". *Academy of Management Journal*, 20 (2): 273-281.
- Rotenberry, P. F. ve Moberg, P. J., (2007). "Assessing the impact of job involvement on performance". *Management Research News*, 30 (3): 203-215.
- Rotter, J. B. (1975) "Some Problems and Misconceptions Related to the Construct of Internal vs. External Control of Reinforcement". *Journal of Consulting and Clinical Psych.*, 40: 313-321.

- Rotter, Julian B. (1966) "Generalized Expectancies for Internal and External Control of Reinforcement". *Psychological Monographs*, 80: 1-28.
- Ruh R. A., White J. K. ve Wood R. R. (1975). "Job Involvement, Values, Personal Background, Participation in Decision Making, and Job Attitudes". *Academy of Management*, 18(2): 300-312.
- Russo A. (2015). "The Importance of Continuous Improvement in Occupational Health and Safety Management and Regulation in the Oil and Gas Industry". *Franklin Business & Law*, (3): 91-123.
- Saal, Frank E. (1978) "Job Involvement: A Multivariate Approach". *Journal of Applied Psychology*, 63: 53-61.
- Sabancı, A. (2001). "İş Sağlığı-İş Güvenliği ve Ergonomi". *İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi*, 11-12 Mayıs 2001, Adana.
- Sakartepe, İ. A. (2016). *Seracılık Sektörü Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Farkındalık ve Tutumlarının İncelenmesi*. Akdeniz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Saleh, S. D. ve Hosek, J., (1976). "Job involvement: Concepts and measurements". *The Academy of Management Journal*, 19 (2): 213-224.
- Sarıçam, H. (2012). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Hemşirelerin Karşılaştığı Risk ve Tehlikelerin İş Stresi Düzeyleri Üzerine Etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Sarıtaş, M. (2010). "Öğretim Elemanlarının İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerinin Belirlenmesi". *Journal of New World Sciences Academy*, 5(2): 81-92.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M. ve Cooper, C. L. (Ed.) (1996). "Individual differences, work stress and health". *In Handbook of Work and Health Psychology*, 51-86.
- Schaubroeck, J., Cotton, J. L. ve Jennings, K. R. (1989) "Antecedents and Consequences of Role Stress: A Covariance Structure Analysis". *Journal of Organizational Behaviour*, 10: 35-58.
- Schaufeli W. B., Salanova M., Gonzalez-Roma (2002). "The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach". *J Happiness*, 3:71-92.
- Schaufeli, W. ve Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Philadelphia: Taylor and Francis.

- Schaufeli, W. B. ve Bakker A. B. (2004). "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multisample Study". *Journal of Organizational Behavior*, 25: 293-315.
- Schaufeli, W. B., Toon W. T. ve Willem R., (2008). "Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being?". *Applied Psychology: An International Review*, 57(2): 173-203.
- Schermerhon, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (1988). *Managing Organizational Behavior, Third Edition*, New York: John Wiley & Sons, Inc., ABD, s.535.
- Schulz, R. M., Bigoness, W. J. ve Gagnon, J. P. (1987) "Determinants of Turnover Intentions Among Retail Pharmacists". *Journal of Retailing*. 63: 89-98.
- Schwepker H. C., (2001), "Ethical Climate's Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in The Salesforce". *Journal of Business Research*, No: 54: 39-52.
- Seeman, M. (1971). "The urban alienation: Some dubious theses from Marx to Marcuse". *Journal of Personality and Social Psychology*, 19: 91-123.
- Sell, M., Brief, A. P. ve Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34(1): 43-72.
- Selye, H. (1976). *The Stress of Life (Revised Edition)*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- SGK (2006). 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. www.sgk.gov.tr/.../5510_sosyal_sigortalarvegss_kanunu.doc (erişim tarihi:21.12.2017).
- SGK İstatistikleri Yıllığı. (2013). Bölüm 3: İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (erişim tarihi:13.12.2017)
- SGK. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/tarihce> (4.12.2017).
- SGK http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (erişim tarihi: 6.10.2017)
- Sherman, J. D. (1989). "Technical Supervision and Turnover Among Engineers and Technicians". *Group and Organization Studies*, 14: 411-421.
- Shore, L.M. ve Martin, H. J. (1989). "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions". *Human Relations*, 42: 625-638.

- Shore, L. M., Newton, L. A. ve Thornton, G. C. (1990) ‘‘Job and Organizational Attitudes in Relation to Employee Behavioural Intentions’’. *Journal of Organizational Behaviour*, 11: 56-67.
- Siddiqi, M. A. (2013) ‘‘Examining work engagement as a precursor to turnover intentions of service employees’’. *International Journal of Information, Business & Management*, 5(4): 118-132.
- Siegel, L. (1969). *Industrial Psychology*. Homewood: Irwin.
- Sinangil, H. K., Kılıç, M., Yöney, H. ve Ünalın P. (2004). ‘‘Profesyonel Yaşamda İş Stresi ve Tükenmişlik’’. *12. Ulusal İnsan Yönetimi Kongresi*, İstanbul.
- Slater, C. W. (1959). *Some Factors Associated with Internalization of Motivation Towards Occupational Role Performance, Doctoral dissertation*. University of Michigan. United States.
- Smith, C. S. ve Brannick, M. T. (1990). ‘‘A role and expectancy model of participative decision-making: A replication and theoretical extension’’. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 91-104.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2014). Tablo 3.19 – 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan Yıl İçinde İş Kazası/Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin İllere ve Cinsiyete Göre Dağılımı.
- Soylu, E. Ş. (2013). *Relationship Between The Organizational Climate And Occupational Stress Experienced By English Instructors In The Preparatory Schools Of Five Universities In Ankara*. Ortadoğu Teknik Üniversitesi. Ankara.
- Spector, P. E., (1988) ‘‘Development of The Work Locus of Control Scale’’. *Journal of Occupational Psychology*, 61: 335-340.
- Spender, J. C. (1996). ‘‘Organizational knowledge, learning and memory: three concepts in search of a theory’’. *Journal of Organizational Change Management*, 9(1): 63-78.
- Stumpf, S. A. (1981). ‘‘Career roles, psychological success, and job attitudes’’. *Journal of Vocational Behavior*, 19: 98-112.
- Sulsky, L. ve Smith, C. (2005). *Work stress*. California: Thomson/Wadsworth.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, F. (2011). ‘‘Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyetin Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi’’. *Ege Akademik Bakış*, 11 (2): 277-288.
- Şakar, M. (1998). *İş Hukuku Uygulaması*. 1. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

- Şimşek, M. Ş., Akgemci T. ve Çelik A. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 4. Baskı, Adım Matbaacılık&Ofset, Konya.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.
- Tan, H. ve Tan, C. (2000) ‘‘Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization’’. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 126(2): 241-260.
- Taylor, G. A., Perkins, L. A. ve Thomas, K. M. (2000). Advertising and recruitment: Marketing to minorities. *Psychology & Marketing*, 17(3): 235--255.
- TDK.http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b1004a5401863.73084879 (erişim tarihi: 20.05.2018)
- TDK.http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b197d38a16447.91523129 (erişim tarihi: 01.06.2018)
- TNS Sofres. (2002). <http://www.tns-sofres.com> (erişim tarihi: 03.03.2018).
- Toker, B. (2011). ‘‘Burnout among university academicians: an empirical study on the universities of Turkey’’. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1): 114-127.
- Tosi, H. L., Rizzo J. R. ve Carroll, S. J. (1990). *Managing Organizational Behavior*, Managing Organizational Behavior: Harper & Row.
- Trevor, C. (2001). ‘‘Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover’’. *Academy of Management Journal*, 44(4): 621-638.
- Tsouderos, J. E. (1955). ‘‘Organizational Change in Terms of a Series of Selected Variables’’, *American Sociological Review*, 20: 206-210.
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H. ve Türkyılmaz, A. (2010). ‘‘Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi’’. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12 (2): 115-134.
- Tülü, M. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İSG Profesyonellerinin Algı Ve Beklentileri*. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Türk Mimarlar ve Mühendisler Odası Birliği. (2015). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu. Ankara.
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği İstanbul İl Koordinasyon Kurulu. (2011). ‘‘İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler’’. *Mühendislikte, Mimarlıkta ve Planlamada Ölçü Dergisi Eki*, s. 10.

- Türk Standartları Enstitüsü. (2004). TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Şartlar, *TS Yayını*, Ankara, Şubat 2004, s.3.
- Türk, M. ve Çakır, Ö. (2006). “Bir Kamu Bankasında Örgütsel Stres Düzeyi Etkileyen Faktörler”. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik*, 37- 42.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (k.n. 2709). 11 Temmuz 1982. http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf (erişim tarihi: 6.12.2017).
- Türkiye Makine Mühendisleri Odası Birliği. (2012). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu*. İstanbul.
- Uçkun, G., Yüksel, A., Demir, B. ve Yüksel, İ. (2013). “Kurumsal İtibarın Artırılmasında İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Rolü İle Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi”. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 1(2): 57-67.
- Udo, G., Guimaraes, T. ve Igbaria, M. (1997) “An investigation of the antecedents of turnover intention for manufacturing plant managers”. *International Journal of Operations & Production Management*, 17(9): 912-930.
- Uslu, V. (2014). *İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültür Algulamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Veach, T. L., Richard H. R., Robbyn L. T. ve Newhall ve Lynn M. (2003). “Effectiveness of an Intensive Stress Intervention Workshop for Senior Managers”. *Stress and Health*, 19 (5): 257-264.
- Velazquez D. (2012). *Employees’ Trust in Safety Management Systems and Attitudes and Perceptions Toward Safety*. Walden Üniversitesi Psikoloji Fakültesi, ABD.
- Vuorensyrjä, M. ve Mälikä, M. (2011). “Nonlinearity of the Effects of Police Stressors on Police Officer Burnout” *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 34 (3): 382-402.
- Vroom, V. H. (1962). “Ego involvement, Job Satisfaction and Job Performance”. *Personal Psychology*, 15:159-177.
- Wang, G. L., Lee Y. J. ve Ho, C. C. (2012). “The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover intention on Organizational Operating Performance: as Exemplified with Employees of Listed Property Insurance Companies in Taiwan”. *Research in Business and Management*, 1(2): 41-53.

- Wegge, J., Schmidt K. H., Dick, R. ve Parkes, C. (1994). *Taking A Sickie: Job Satisfaction and Job Involvement as Interactive Predictors of Absenteeism*. Interactions of Job Satisfaction and Job Involvement, Dortmund University & Aston University.
- Werbel. J. D. ve Bedeian, A. G. (1989). “Intended Turnover as a Function of Age and Job Performance”. *Journal of Organizational Behaviour*, 10: 275.
- West, M. (2004). “Investigating Turnover in the International Context: A Turnover Model for the Mexican culture. Greenwich”. CT: Information Age Publishing, 231- 256.
- White, R. W. (1959). “Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*”, 66: 297-333.
- WHO, (2001a). Occupational Health, A manual for primary health care workers. http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehemhealthcareworkers.pdf(erişim tarihi:26.12.2017)
- WHO, (2001b), Occupational Health, A manual for primary health care workers. http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehemhealthcareworkers.pdf (erişim tarihi:23.12.2017).
- WHO.http://www.who.int/occupational_health/activities/occupational_work_diseases/en/ (erişim tarihi:25.12.2017).
- WHO.http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehemhealthcareworkers.pdf (erişim tarihi: 16.12.2017).
- Wickert, F. R. (1951). "Turnover and Employees' Feelings of Ego Involvement in the Day-to-day Operations of a Company". *Personnel Psychology*, 4:185-197.
- World Health Organization. (2009). “Launching healthy workplaces: a global model for action on the occasion of the World Day for Health and Safety at Work”. http://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces/en/ (erişim tarihi:1.10.2017).
- Yıldırım, İ., Akyüz, K. C., Akyüz, İ. ve Alevli, C. (2015). “Mobilya Sektöründe Çalışanların İş Güvenliği Algıları Ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”. *Selçuk Üniversitesi Teknik Online Dergisi*, (14): 171-184.
- Yıldırım, Y. (2010). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Yıldız, A., Tekin, B. ve Odman, A. (2008). “İşçilerin Sağlığı ve Güvenliği İşverenin İnsafına Emanet”. *Mühendis ve Makine Dergisi*. 49(579): 20-34.

- Yiğit, İ., Akpınar, A. T. ve Taş, Y. (2016). ‘‘İş Güvenliğinin Tükenmişliğe Etkisini Belirlemeye Yönelik Üniversite Hastanesinde Bir Araştırma’’. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (12): 54-75.
- Yüce, D. (2014). *Tükenmişlik, Stres ve Sağlık Çalışanları*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EK 1- ANKET FORMU

Sayın İlgili,

Bu çalışma, çalışanların iş güvenliği algısı, iş stresi, işe bağlılık ve tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Vereceğiniz cevaplar kesinlikle araştırmanın amacı dışında kullanılmayacaktır. Bu nedenle isim belirtmenize gerek yoktur.

Lütfen şu anki işinizi düşünerek, size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) Tehlikeli	1	2	3	4	5
2) Güvenli	1	2	3	4	5
3) Zarar verici	1	2	3	4	5
4) Riskli	1	2	3	4	5
5) Sağlıksız	1	2	3	4	5
6) Yaralanma riski yüksek	1	2	3	4	5
7) Güvensiz	1	2	3	4	5
8) Sağlık endişesi	1	2	3	4	5
9) Ölüm riski	1	2	3	4	5
10) Korkutucu	1	2	3	4	5

Lütfen iş arkadaşlarınızı düşünerek, size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) Güvenlik kurallarını reddeder.	1	2	3	4	5
2) Diğer çalışanların güvenliğini umursamaz.	1	2	3	4	5
3) Güvenlik kurallarına dikkat eder.	1	2	3	4	5
4) Güvenlik kurallarına uyar.	1	2	3	4	5
5) Diğer çalışanların güvenliğini gözetir.	1	2	3	4	5
6) Diğer çalışanları güvenli olmada cesaretlendirir.	1	2	3	4	5
7) Güvenliğini riske atar.	1	2	3	4	5
8) Çalıştığı ortamı temiz tutar.	1	2	3	4	5
9) Güvenlik odaklıdır.	1	2	3	4	5
10) Dikkatsizdir.	1	2	3	4	5

Lütfen size en yakın amirinizi düşünerek, size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) Güvenli iş davranışlarını över.	1	2	3	4	5
2) Güvenli davranışları cesaretlendirir.	1	2	3	4	5
3) Çalışanları güvenlik kurallarıyla ilgili bilgilendirir.	1	2	3	4	5
4) Güvenli davranışları ödüllendirir.	1	2	3	4	5
5) Güvenlik hedeflerini belirlemede çalışanları dahil eder.	1	2	3	4	5
6) Güvenlik konularını diğerleri ile tartışır.	1	2	3	4	5
7) Güvenlik kurallarını günceller.	1	2	3	4	5
8) Çalışanları güvenli olma konusunda eğitir.	1	2	3	4	5
9) Güvenlik kurallarını güçlendirir.	1	2	3	4	5
10) Güvenlik önerilerine göre davranır.	1	2	3	4	5

Lütfen yöneticinizi düşünerek, size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) Yeterli güvenlik eğitim programları sağlar.	1	2	3	4	5
2) Sık sık güvenlik denetimleri yapar.	1	2	3	4	5
3) Güvenlik problemlerini hızla araştırır.	1	2	3	4	5
4) Güvenli çalışanları ödüllendirir.	1	2	3	4	5
5) Güvenli ekipmanlar sağlar.	1	2	3	4	5
6) Güvenli çalışma koşulları sağlar.	1	2	3	4	5
7) Güvenlik endişelerine hemen yanıt verir.	1	2	3	4	5
8) Temiz çalışma alanının korunmasına yardımcı olur.	1	2	3	4	5
9) Güvenlik bilgisi sağlar.	1	2	3	4	5
10) Çalışanları tehlikelere karşı bilgilendirir.	1	2	3	4	5

Şirketiniz resmi bir güvenlik programına (politika) sahip mi?

() Evet () Hayır () Bilmiyorum

Cevabınız **Evet** ise lütfen aşağıdaki güvenlik programı (politika) ile ilgili soruları yanıtlayınız.

Lütfen iş yerinizdeki güvenlik programını düşünerek, size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) Değerli	1	2	3	4	5
2) Kazaları önlemeye yardımcı	1	2	3	4	5
3) Faydalı	1	2	3	4	5
4) İyi	1	2	3	4	5
5) Üstün kaliteli	1	2	3	4	5
6) Net değil	1	2	3	4	5
7) Önemli	1	2	3	4	5
8) Yaralanmaları azaltmada etkin	1	2	3	4	5
9) İş yeri için uygun değil	1	2	3	4	5
10) İşe yaramaz	1	2	3	4	5

Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.	Hiçbir Zaman	Ara Sıra	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1) Şimdiki işimden ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2) Şimdiki işimden ayrılmaya niyetliyim.	1	2	3	4	5
3) Sürekli olarak daha iyi bir iş arıyorum.	1	2	3	4	5
4) Başka bir iş bulsam da buradan ayrılmayı düşünmüyorum.	1	2	3	4	5

Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	1	2	3	4	5
2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	1	2	3	4	5
3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	1	2	3	4	5
5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	1	2	3	4	5
6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	1	2	3	4	5
7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1) İşimde kendimi enerji dolu hissederim.	1	2	3	4	5
2) İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	1	2	3	4	5
3) İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissederim.	1	2	3	4	5
4) Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	1	2	3	4	5
5) Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.	1	2	3	4	5
6) Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.	1	2	3	4	5
7) Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.	1	2	3	4	5
8) Yaptığım işle gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
9) İşimi ilginç ve özel bulurum.	1	2	3	4	5
10) İşim bana çalışma şevki verir.	1	2	3	4	5
11) İşime karşı istekli ve hevesliyim.	1	2	3	4	5
12) Çalışırken zaman su gibi akıp gider.	1	2	3	4	5
13) Çalışırken tamamen işime konsantre olur, dalar giderim.	1	2	3	4	5
14) Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	1	2	3	4	5
15) Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	1	2	3	4	5
16) Çalışırken bunun bitmesini hiç istemem.	1	2	3	4	5
17) Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim.	1	2	3	4	5

Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1) İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2) İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
3) Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
4) İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	1	2	3	4	5
5) İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1	2	3	4	5
6) Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı.	1	2	3	4	5
7) İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	1	2	3	4	5
8) Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
9) Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
10) Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	1	2	3	4	5
11) Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	1	2	3	4	5
12) Kendimi işimde çok şeyler yapabilecek güçte hissediyorum.	1	2	3	4	5
13) İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
14) İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
15) İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	1	2	3	4	5
16) Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yaratıyor.	1	2	3	4	5
17) İşimin gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	1	2	3	4	5
18) İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	1	2	3	4	5
19) Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	1	2	3	4	5
20) Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
21) İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlıkla yaklaşırım.	1	2	3	4	5
22) İşimde karşılaştığım insanların, bazı problemlerinin nedeni sanki benmişim gibi davrandıklarını düşünüyorum.	1	2	3	4	5

DEMOGRAFİK SORULAR

- 1) Cinsiyetiniz:
 Kadın Erkek
- 2) Yaşınız:
 15-24 25-35 36-45 46-55 56 ve üzeri
- 3) Eğitim durumunuz:
 İlk-Orta Öğretim Lise Ön lisans Lisans Lisans üstü
- 4) Medeni durumunuz:
 Evli Bekar
- 5) Meslekte çalışma yılınız:
 1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-15 Yıl 16-20 Yıl 21-25 Yıl
- 6) Çalıştığınız birim:
 İdari Hizmetler İmalat Bakım-Onarım
 Depolama-Sevkiyat Genel Hizmetler Diğer
- 7) Bu birimdeki çalışma yılınız:
 1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-15 Yıl 16-20 Yıl 21-25 Yıl
- 8) Haftalık toplam kaç saat çalışıyorsunuz:
 40 saat 45 saat 50 saat 60 saat 72 saat
- 9) İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı:
 Evet Hayır
- 10) İş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz:
 Evet Hayır
- 11) Meslek grubunuz:
 Alt Kademe Orta Kademe (Şef, Ustabaşı, vb.) Üst Kademe
- 12) Çalıştığınız işletmenin faaliyet gösterdiği sektör?
 Gıda Tarım Güneş Enerjisi Diğer

Değerli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederim.

Esra CERTEL
esragok07@gmail.com

Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
 Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
 Yüksek Lisans Öğrencisi

EK 2- İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI ÖLÇEĞİ KORELASYON TABLOSU

	S(isg1)	S(isg3)	S(isg4)	S(isg5)	S(isg6)	S(isg7)	S(isg8)	S(isg9)	S(isg10)	S(isgark3)	S(isgark4)	S(isgark5)	S(isgark6)	S(isgark8)	S(isgark9)
S(isg1)	1	,275**	,477**	,190**	,442**	,206**	,222**	,235**	,155**	0,014	0,082	0,020	,124*	0,057	0,036
S(isg3)	,275**	1	,344**	,400**	,298**	,328**	,455**	,311**	,366**	0,008	-0,007	-0,035	0,074	-,114*	,125*
S(isg4)	,477**	,344**	1	,369**	,466**	,329**	,431**	,331**	,252**	0,068	0,072	0,052	0,107	-0,064	0,089
S(isg5)	,190**	,400**	,369**	1	,340**	,428**	,459**	,377**	,319**	0,029	-0,099	0,082	0,078	-0,079	0,052
S(isg6)	,442**	,298**	,466**	,340**	1	,377**	,433**	,354**	,293**	-0,026	0,102	-0,057	0,103	-0,091	0,069
S(isg7)	,206**	,328**	,329**	,428**	,377**	1	,427**	,413**	,321**	-0,018	-0,009	0,042	-0,022	-,154**	-0,040
S(isg8)	,222**	,455**	,431**	,459**	,433**	,427**	1	,496**	,473**	-0,034	-,115*	-0,023	-0,049	-0,077	0,067
S(isg9)	,235**	,311**	,331**	,377**	,354**	,413**	,496**	1	,643**	0,062	-0,008	-0,017	0,035	-,166**	0,036
S(isg10)	,155**	,366**	,252**	,319**	,293**	,321**	,473**	,643**	1	0,071	-0,008	-0,087	0,077	-0,048	,128*
S(isgark3)	0,014	0,008	0,068	0,029	-0,026	-0,018	-0,034	0,062	0,071	1	,300**	,368**	,177**	,299**	,350**
S(isgark4)	0,082	-0,007	0,072	-0,099	0,102	-0,009	-,115*	-0,008	-0,008	,300**	1	,347**	,316**	,336**	,358**
S(isgark5)	0,020	-0,035	0,052	0,082	-0,057	0,042	-0,023	-0,017	-0,087	,368**	,347**	1	,287**	,448**	,416**
S(isgark6)	,124*	0,074	0,107	0,078	0,103	-0,022	-0,049	0,035	0,077	,177**	,316**	,287**	1	,293**	,416**
S(isgark8)	0,057	-,114*	-0,064	-0,079	-0,091	-,154**	-0,077	-,166**	-0,048	,299**	,336**	,448**	,293**	1	,468**
S(isgark9)	0,036	,125*	0,089	0,052	0,069	-0,040	0,067	0,036	,128*	,350**	,358**	,416**	,416**	,468**	1

	S(isga1)	S(isga2)	S(isga3)	S(isga4)	S(isga5)	S(isga6)	S(isga7)	S(isga8)	S(isga9)	S(isga10)	S(isgy1)	S(isgy2)	S(isgy3)	S(isgy4)	S(isgy5)	S(isgy6)	S(isgy7)	S(isgy8)	S(isgy9)	S(isgy10)
S(isg1)	-0,094	0,047	0,111	-,112*	0,052	0,034	-0,092	0,043	0,032	0,001	,112*	0,062	0,059	-0,056	0,006	-0,015	-0,049	0,107	0,005	-0,002
S(isg3)	-,125*	-0,040	-0,026	0,007	-0,053	-0,012	-0,049	-0,019	-0,076	-0,039	-0,056	0,001	-0,069	-0,002	-0,104	-0,097	0,017	-,155**	-0,079	-,125*
S(isg4)	-0,052	-0,027	0,006	-0,039	-0,034	0,013	0,082	-0,040	-0,018	-0,054	-0,029	0,017	0,028	-0,067	0,013	-0,045	-0,053	0,000	-0,034	-0,077
S(isg5)	-,118*	-,129*	-0,001	-0,041	-,178**	-,136*	-0,083	-0,036	-,149**	-0,046	-0,090	-0,100	-,140*	-,119*	-,122*	-0,110	-,153**	-,136*	-,144*	-,133*
S(isg6)	-0,062	0,002	0,009	-0,042	0,080	-0,028	-0,080	-0,051	0,065	-0,085	0,018	-0,059	-0,074	-,116*	-0,094	-,133*	-0,087	0,028	-0,059	-0,070
S(isg7)	-,195**	-,194**	-0,063	-0,058	-0,110	-,152**	-,147**	-,151**	-0,069	-2,10**	-,133*	-,165**	-0,027	-0,077	-0,097	-,171**	-,169**	-0,072	-,165**	-,149**
S(isg8)	-,136*	-,144*	-,132*	-0,071	-0,079	-0,076	-0,045	-0,039	-0,076	-,112*	-,121*	-0,092	-0,061	-0,101	-,137*	-,195**	-0,038	-,177**	-0,049	-0,084
S(isg9)	-0,077	-0,106	0,011	-0,058	0,016	-0,046	-,125*	-0,040	-0,046	-0,110	0,010	0,013	-0,038	-0,006	0,017	-,113*	0,004	-0,102	0,012	0,009
S(isg10)	-,137*	-,137*	-0,059	-0,046	-0,004	-0,018	-0,021	0,000	-0,032	-0,057	-0,051	0,034	-0,011	0,010	-0,036	-0,090	0,036	-,162**	0,031	0,019
S(isgark3)	,135*	,115*	,184**	0,093	,203**	,245**	,329**	,186**	,180**	0,041	0,065	,163**	,214**	0,093	,191**	,243**	,115*	0,093	,124*	0,092
S(isgark4)	,196**	,236**	,123**	,196**	,302**	0,088	0,094	0,057	,132*	0,098	,230**	,222**	,227**	,177**	,132*	,200**	,136*	,213**	,173**	,147**
S(isgark5)	,173**	0,099	,232**	0,045	,157**	,202**	,253**	,222**	,221**	,137*	,185**	,171**	,248**	,150**	0,108	,167**	,206**	,165**	,114*	,157**
S(isgark6)	,201**	,168**	,121**	,120*	,163**	,204**	,221**	,164**	0,076	,216**	,132*	,193**	,117*	,126*	,112*	,173**	0,111	,224**	0,090	0,091
S(isgark8)	,165**	0,108	0,106	0,039	,152**	,204**	,147**	,298**	,172**	0,072	,222**	,271**	,207**	,240**	,203**	,259**	,257**	,224**	,215**	,220**
S(isgark9)	,122*	,130*	0,083	-0,016	,240**	,249**	,210**	,273**	,127*	0,069	,127*	,240**	,182**	0,107	0,087	,181**	,257**	,166**	,210**	,227**
S(isga1)	1	,614**	,454**	,306**	,450**	,449**	,457**	,504**	,460**	,465**	,348**	,363**	,216**	,229**	,404**	,416**	,383**	,378**	,376**	,357**
S(isga2)	,614**	1	,516**	,280**	,424**	,419**	,391**	,512**	,332**	,377**	,339**	,382**	,280**	,177**	,233**	,404**	,313**	,388**	,410**	,335**
S(isga3)	,454**	,516**	1	,213**	,412**	,390**	,289**	,446**	,321**	,386**	,454**	,344**	,269**	,188**	,301**	,300**	,272**	,305**	,253**	,355**
S(isga4)	,306**	,280**	,213**	1	,346**	,207**	,380**	,249**	,185**	,228**	,193**	,186**	,114*	,467**	,139**	,337**	0,095	,114*	,147**	0,100
S(isga5)	,450**	,424**	,412**	,346**	1	,542**	,425**	,385**	,418**	,265**	,421**	,422**	,281**	,248**	,276**	,265**	,339**	,331**	,319**	,391**
S(isga6)	,449**	,419**	,390**	,207**	,542**	1	,525**	,556**	,376**	,361**	,234**	,327**	,245**	,242**	,233**	,242**	,297**	,289**	,210**	,327**
S(isga7)	,457**	,391**	,289**	,380**	,425**	,525**	1	,463**	,448**	,357**	,189**	,302**	,278**	,155**	,231**	,383**	,247**	,237**	,253**	,258**
S(isga8)	,504**	,512**	,446**	,249**	,385**	,556**	,463**	1	,482**	,449**	,348**	,404**	,304**	,259**	,357**	,431**	,400**	,393**	,460**	,425**
S(isga9)	,460**	,332**	,321**	,185**	,418**	,376**	,448**	,482**	1	,413**	,275**	,338**	,205**	,204**	,298**	,330**	,355**	,328**	,283**	,335**
S(isga10)	,465**	,377**	,386**	,228**	,265**	,361**	,357**	,449**	,413**	1	,283**	,302**	,167**	,184**	,301**	,403**	,334**	,400**	,298**	,348**
S(isgy1)	,348**	,339**	,454**	,193**	,421**	,234**	,189**	,348**	,275**	,283**	1	,569**	,451**	,269**	,351**	,403**	,419**	,400**	,498**	,503**
S(isgy2)	,363**	,382**	,344**	,186**	,422**	,327**	,302**	,404**	,338**	,302**	,569**	1	,453**	,450**	,400**	,568**	,525**	,463**	,515**	,615**
S(isgy3)	,216**	,280**	,269**	,114*	,281**	,245**	,278**	,304**	,205**	,167**	,451**	,453**	1	,368**	,367**	,405**	,367**	,338**	,500**	,490**
S(isgy4)	,229**	,177**	,188**	,467**	,248**	,242**	,155**	,259**	,204**	,184**	,269**	,450**	,368**	1	,416**	,480**	,309**	,302**	,359**	,355**
S(isgy5)	,404**	,233**	,301**	,139**	,276**	,233**	,231**	,357**	,298**	,301**	,351**	,400**	,367**	,416**	1	,596**	,527**	,462**	,582**	,522**
S(isgy6)	,416**	,404**	,300**	,337**	,265**	,242**	,383**	,431**	,330**	,403**	,403**	,568**	,405**	,480**	,596**	1	,454**	,490**	,582**	,510**
S(isgy7)	,383**	,313**	,272**	0,095	,339**	,297**	,247**	,400**	,355**	,334**	,419**	,525**	,367**	,309**	,527**	,454**	1	,445**	,665**	,612**
S(isgy8)	,378**	,388**	,305**	,114*	,331**	,289**	,237**	,393**	,328**	,400**	,400**	,463**	,338**	,302**	,462**	,490**	,445**	1	,511**	,576**
S(isgy9)	,376**	,410**	,253**	,147**	,319**	,210**	,253**	,460**	,283**	,298**	,498**	,515**	,500**	,359**	,582**	,582**	,665**	,511**	1	,687**
S(isgy10)	,357**	,335**	,355**	0,100	,391**	,327**	,258**	,425**	,335**	,348**	,503**	,615**	,490**	,355**	,522**	,510**	,612**	,576**	,687**	1

	S(isgp1)	S(isgp2)	S(isgp3)	S(isgp4)	S(isgp5)	S(isgp6)	S(isgp7)	S(isgp8)	S(isgp9)	S(isgp10)
S(isg1)	0,022	0,087	0,088	0,086	0,058	0,102	0,085	0,074	0,091	0,075
S(isg3)	-0,011	0,043	-0,001	0,022	0,044	0,087	0,038	-0,006	0,071	,144*
S(isg4)	-0,110	-0,065	-0,078	-0,102	-0,074	-0,050	-0,015	-0,076	0,005	-0,044
S(isg5)	-0,042	0,019	-0,069	-0,042	-0,059	0,090	0,015	-0,019	,125*	,116*
S(isg6)	-0,036	0,015	0,008	-0,031	-0,048	0,031	0,050	-0,018	0,088	0,057
S(isg7)	-0,057	-0,073	-0,064	-0,042	-0,060	-0,026	-0,033	-0,082	0,030	0,045
S(isg8)	-0,067	-0,088	-0,054	-,157**	-,115*	0,050	-0,071	-,132*	0,025	0,012
S(isg9)	-0,056	-0,090	-0,020	-,118*	-0,081	0,005	0,033	-0,076	,121*	0,040
S(isg10)	-0,087	-0,110	-0,089	-,118*	-0,053	-0,065	-0,075	-,117*	0,047	-0,009
S(isgark3)	-0,053	0,065	0,027	0,074	0,003	0,007	-0,014	-0,023	-0,058	-0,065
S(isgark4)	0,016	0,093	0,052	0,075	0,061	-0,064	0,092	0,072	-0,064	-0,088
S(isgark5)	0,060	,148**	,137*	,119*	0,100	0,089	,122*	0,097	0,035	-0,022
S(isgark6)	,133*	,145*	,167**	,169**	,130*	0,013	,125*	,159**	,127*	0,050
S(isgark8)	0,070	,131*	0,060	,122*	0,075	0,023	0,024	0,048	-0,074	-0,063
S(isgark9)	0,073	,164**	,130*	,135*	,150**	0,061	0,083	0,084	-0,041	-0,004
S(isga1)	,194**	,214**	,195**	,198**	,175**	0,008	,224**	,201**	0,088	-0,061
S(isga2)	,229**	,265**	,211**	,223**	,254**	0,039	,269**	,210**	,137*	-0,009
S(isga3)	,128*	,135*	,123*	,137*	,134*	-0,038	,229**	,154**	,114*	-0,030
S(isga4)	0,101	,121*	0,073	,148**	0,092	-0,026	0,082	0,076	0,047	0,012
S(isga5)	0,028	0,032	0,069	0,065	0,032	-0,098	0,000	0,039	-0,094	-,138*
S(isga6)	,148**	,159**	,154**	,161**	,155**	-0,019	0,098	,164**	-0,026	-0,069
S(isga7)	0,107	,141*	,119*	,164**	0,093	-0,009	0,069	0,075	-0,017	-0,056
S(isga8)	,193**	,301**	,208**	,257**	,214**	,126*	,153**	,226**	0,084	0,027
S(isga9)	,115*	,160**	,158**	,161**	,121*	-0,005	,165**	,119*	-0,006	-0,035
S(isga10)	,186**	,213**	,161**	,236**	,179**	-0,003	,180**	,211**	0,046	-0,006
S(isgy1)	0,100	0,096	,113*	,146**	,122*	-0,014	,165**	,114*	0,008	-,115*
S(isgy2)	0,060	0,085	0,079	0,060	0,031	-,115*	0,045	0,049	-,133*	-,192**
S(isgy3)	0,105	,124*	,147**	,112*	,137*	-0,033	0,088	0,107	-0,037	-,139*
S(isgy4)	0,034	0,022	0,031	0,000	-0,030	-,130*	-0,043	-0,005	-0,104	-0,103
S(isgy5)	0,084	0,072	0,088	0,095	0,035	-0,095	0,070	0,072	-0,032	-,141*
S(isgy6)	0,076	,161**	0,057	,162**	0,071	-0,086	0,065	0,082	-,111*	-,201**
S(isgy7)	,153**	,171**	,180**	,151**	,123*	0,021	,151**	,156**	-0,028	-0,091
S(isgy8)	0,094	,135*	,145*	0,104	0,082	-0,071	0,093	,126*	-0,053	-,149**
S(isgy9)	0,078	,120*	0,111	0,093	0,111	-0,075	0,078	0,086	-0,033	-,203**
S(isgy10)	,153**	,167**	,174**	,145*	,122*	-0,059	,127*	,168**	-0,042	-,157**
S(isgp1)	1	,856**	,807**	,845**	,806**	,663**	,822**	,834**	,559**	,533**
S(isgp2)	,856**	1	,841**	,912**	,852**	,754**	,848**	,899**	,594**	,605**
S(isgp3)	,807**	,841**	1	,831**	,815**	,678**	,841**	,844**	,579**	,557**
S(isgp4)	,845**	,912**	,831**	1	,893**	,701**	,832**	,882**	,605**	,586**
S(isgp5)	,806**	,852**	,815**	,893**	1	,669**	,842**	,857**	,652**	,600**
S(isgp6)	,663**	,754**	,678**	,701**	,669**	1	,687**	,717**	,641**	,727**
S(isgp7)	,822**	,848**	,841**	,832**	,842**	,687**	1	,894**	,632**	,556**
S(isgp8)	,834**	,899**	,844**	,882**	,857**	,717**	,894**	1	,607**	,609**
S(isgp9)	,559**	,594**	,579**	,605**	,652**	,641**	,632**	,607**	1	,729**
S(isgp10)	,533**	,605**	,557**	,586**	,600**	,727**	,556**	,609**	,729**	1

Ö Z G E Ç M İ Ő

Adı ve SOYADI	Esra CERTEL
Doğum Yeri-Tarihi	Antalya – 27.08.1990
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Yağmur Lisesi
Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü
Yabancı Dil	İngilizce – Almanca (Başlangıç)
E-Posta	esragok07@gmail.com