

T.C
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

İŞE TUTULMANIN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

DOKTORA TEZİ

Adem TUTAN

İstanbul

Şubat-2024

T.C
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

İŞE TUTULMANIN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

DOKTORA TEZİ

Adem TUTAN

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Özgür KÖKALAN

İstanbul

Şubat-2024

TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Prof. Dr. Özgür KÖKALAN (İmza)

Prof. Dr. İbrahim Güran YUMUŞAK (İmza)

Dr. Öğr. Üye. Semiha EKİCİ ŞİMŞEK (İmza)

Dr. Öğr. Üye. Canser BİLİR (İmza)

Dr. Öğr. Üye. Ümit ŞEVİK (İmza)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

İmza

Prof. Dr. Erhan İÇENER
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Doktora tezi olarak hazırladığım “İşe Tutulmanın Öncülleri ve Sonuçları” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

İmza

Adem TUTAN



ÖN SÖZ

Uzun süre zarfında ciddi zahmet ve fedakârlıkla hazırlamış olduğum doktora tezimi tamamlamanın heyecanını ve gururunu yaşamakla birlikte bu yolda desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen gizli kahramanlar dâhil herkese teşekkürü borç bilirim.

“İşe Tutulmanın Öncülleri ve Sonuçları” tez konulu doktora çalışmasını yürütmem noktasında teşvik edici ve yol gösterici tavırlarıyla benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Özgür Kökalan’a teşekkür ederim.

Araştırmanın uygulama aşamasında İstanbul ili toplu taşıma sistemleri içerisinde yer alan Metro İstanbul çalışanlarına ve gece gündüz demeden fedakârca çalışan taksi şoförlerine bilimsel yolda hazırlamış olduğum bu çalışmada yapmış oldukları katkıdan dolayı şükranlarımı sunarım.

İş hayatımda olduğu gibi okul hayatımda da yoğun çalışma temposuna rağmen bana sabır gösteren, moral veren ve maddi manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli aileme teşekkür ederim.

ÖZET

İŞE TUTULMANIN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

Adem TUTAN

Doktora, İşletme

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Özgür KÖKALAN

Şubat, 2024 – 98+xiv Sayfa

Bu tez çalışması işe tutulma kavramına ilişkin öncüllerini ve sonuçlarını açıklamaya çalışan bu sebeple birbiri ile ilişkili olarak hazırlanmış üç farklı çalışmadan oluşmaktadır. Nicel yöntemlerin kullanıldığı bu çalışmalarda analiz için gerekli veriler bir çevrimiçi anket hazırlama programı olan Google Form ile toplanmıştır. Toplanan verilerin analizleri SPSS 25 ve AMOS 25 programları yardımı ile ayrı ayrı gerçekleştirilerek ayrı alt bölümler halinde sunulmuştur.

İlk çalışmada, çalışanların günlük iş-aile çatışması, iş stresi ve duygusal dengenin işe tutulma üzerindeki etkilerinin çok düzeyli bir analizi araştırılmıştır. Araştırmaya, toplu taşıma sektöründe raylı sistemlerde faaliyet gösteren 40 tren sürücüsü katılmıştır. Bu 40 tren sürücüsüne 10 gün boyunca (işlerinin sonunda) aynı takma adla anketler doldurtularak elde edilen 400 anketle veriler analiz edilmiştir. Zamana ve kişiye göre farklılık göstereceği varsayıldığından çok düzeyli bir araştırma modeli olarak tasarlanan ve günlük iş stresinin, iş aile çatışmasının ve duygusal dengenin tren sürücülerinin işe tutulma üzerindeki etkilerinin amaçlandığı bu çalışmada elde edilen sonuçlar, oluşturulan hipotezleri desteklediği görülmüştür. Yapılan analizlere göre, günlük iş stresi ve iş aile çatışması ile günlük işe tutulma arasında negatif bir ilişki varken, duygusal denge ile işe tutulma arasında pozitif ilişki vardır.

İkinci çalışmada, işe yabancılaşması sabit olan bir çalışanın pozitif psikolojik sermayesi yüksek veya düşük olma durumu kişinin işe tutulmasını etkileyip etkilemediği amaçlanmıştır. Yani pozitif psikolojik sermayenin bu iki kavram arasındaki düzenleyici rolü var mı? Yine raylı sistemlerde faaliyet gösteren 277 istasyon amirinden toplanan veriler sonucunda, işe yabancılaşma ile işe tutulma

anlamli olumsuz iliski bulunmuis ve bu iki kavram arasindaki etkide pozitif psikolojik sermaye nin duzenleyici rolu oldugu sonucuna varilmis ve hipotezler desteklenmistir.

Ucuncu calismada ise, ise tutulma ve isten ayrilma niyeti arasindaki iliskide is guvencesizliginin araci rolu amaclarlanmistir. Istanbul'da ki 361 taksi sfofunden elde edilen veriler toplanarak analiz edilmiştir. Analiz sonucuna gore, ise tutulma duzeylerinin isten ayrilma niyetleri ve is guvensizligi uzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye neden olduğu, calisanların iş guvensizligi duzeylerinin isten ayrilma duzeyleri uzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye neden olduğu görülmüştür. Ayrıca iş guvencesizliginin, ise tutulma ile isten ayrilma niyeti arasindaki etkileşimde kısmi araci role sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuclara gore hipotezlerimizin tamamının desteklendiği görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: İşe Tutulma, İş Stresi, İş Aile Çatışması, Duygusal Denge, Pozitif Psikolojik Sermaye, İşe Yabancılaşma, İş Güvencesizliği, İşten Ayrılma Niyeti.

ABSTRACT
ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF JOB
ENGAGEMENT

Adem TUTAN

Ph.D., Business Administration

Thesis Advisor: Prof. Dr. Özgür KOKALAN

February, 2024 – 98+xiv Pages

This thesis study consists of three different studies prepared in relation to each other, trying to explain the premises and consequences of the concept of job engagement. In these studies using quantitative methods, the data required for analysis were collected with Google Form, an online survey preparation program. The analyzes of the collected data were carried out separately with the help of SPSS 25 and AMOS 25 programs and presented in separate subsections.

The first study explored a multilevel analysis of the effects of employees' daily job stress, work-family conflict, and emotional balance on job retention. 40 train drivers operating in rail systems in the public transportation sector participated in the research. The data were analyzed with 400 surveys obtained by having these 40 train drivers fill out surveys under the same pseudonym for 10 days (at the end of their work). The results obtained in this study, which was designed as a multi-level research model and aimed at the effects of daily work stress, work-family conflict and emotional balance on train drivers' job retention, as it was assumed to vary according to time and person, were seen to support the hypotheses created. According to the results of the analysis, while there is a negative relationship between daily work stress and work-family conflict and daily job retention, there is a positive relationship between emotional balance and job retention.

In the second article, it is aimed to analyze the moderating role of employees' positive psychological capital in the relationship between job engagement and job alienation. Again, as a result of the analysis made with the data collected from 277 station

managers operating in the rail systems, while there was a negative significant relationship between job alienation and job engagement, the fact that the effect of job alienation on job engagement resulted in positive psychological capital regulating this effect supports the hypotheses.

In the third study, it was aimed to analyze the mediating role of job insecurity in the relationship between job retention and intention to leave. Data obtained from 361 taxi drivers operating in Istanbul were collected and analyzed. As a result of the analyses, it was seen that job retention levels caused a significant and negative effect on turnover intentions and job insecurity, and employees' job insecurity levels caused a significant and positive effect on turnover levels. In addition, it was determined that job insecurity had a partial mediator role in the interaction between job retention and intention to leave. According to these results, it was seen that all of our hypotheses were supported.

Keywords: Job Engagement, Work Stress, Work to Family Conflict, Emotional Stability, Positive Psychological Capital, Job Alienation, Job Insecurity, Intention to Leave.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖN SÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLO LİSTESİ.....	xii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.1. Metodoloji.....	2
1.2. Tezin Analiz Sonuçları.....	4
1.3. Araştırmanın Kısıtları	4
İKİNCİ BÖLÜM	
İŞE TUTULMANIN ÖNCÜLLERİ.....	6
2.1. İşe Tutulma.....	6
2.2. İş Stresi.....	6
2.3. İş - Aile Çatışması.....	7
2.4. Duygusal Denge	7
2.5. Pozitif Psikolojik Sermaye	8
2.6. İşe Yabancılaşma	9
2.7. İşten Ayrılma Niyeti.....	10
2.8. İş Güvencesizliği.....	10

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜNLÜK İŞ STRESİ İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE DUYGUSAL DENGENİN İŞE TUTULMA ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN ÇOK DÜZEYLİ BİR ANALİZİ: METRO TRENİ SÜRÜCÜLERİ ÜZERİNDE ARAŞTIRMA 12

3.1.İş Stresi.....	14
3.2.İş Aile Çatışması	16
3.3.İş Stresi ve İş Aile Çatışması	17
3.4.İşe Tutulma	18
3.5.İş Stresi ve İşe Tutulma.....	19
3.6.İş Aile Çatışması ve İşe Tutulma	20
3.7.Duygusal Denge ve İşe Tutulma.....	21
3.8.Yöntem.....	22
3.8.1.Araştırmanın Katılımcıları ve Prosedür	22
3.8.2.Ölçümler.....	23
3.8.3.Analiz	24
3.9.Tartışma ve Sonuç.....	28

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞE TUTULMA İLE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ.....30

4.1.İşe Tutulma.....	32
4.2.Pozitif Psikolojik Sermaye	32
4.3.İşe Yabancılaşma	33
4.4.İşe Yabancılaşma ve İşe Tutulma	34
4.5.Pozitif Psikolojik Sermaye ve İşe Tutulma.....	34
4.6.Yöntem.....	35

4.6.1.Araştırma Modeli/Hipotezleri	35
4.6.2.Araştırma Evreni ve Örneklemi	36
4.6.3.Araştırmadaki Veri Toplama Araçları	36
4.6.4.Verilerin Analizi.....	37
4.7.Bulgular.....	38
4.7.1.Demografik Bilgiler	38
4.7.2. Uyum Endeksleri ve Güvenilirlik Test Sonuçları	39
4.7.3.Değişkenlere Ait Bulgular	40
4.7.3.1.İşe Tutulma, İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Temel İstatistikler	40
4.7.3.2.İşe Tutulma, İşe Yabancılaşma ve PPS Değişkenleri Arasında Korelasyon Analizi	41
4.7.4. İşe Tutulma İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide PPS Düzenleyici Rolü	43
4.8.Sonuç.....	45

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İŞE TUTULMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE ARACI ROLÜ

47

5.1.İşe Tutulma.....	48
5.2.İşten Ayrılma Niyeti.....	49
5.3.İş Güvencesizliği.....	50
5.4.Kavramlar Arasında İlişki.....	51
5.5.Yöntem.....	52
5.5.1.Araştırmanın Amacı ve Yöntemi	52
5.5.2.Çalışmanın Evreni ve Örneklemi	52
5.5.3.Araştırmadaki Veri Toplama Araçları	53
5.6.Bulgular.....	54

5.6.1.Demografik Bilgiler	54
5.6.1.1.Güvenilirlik Testi ve Uyum Endeks Sonuçları	55
5.6.2.Değişkenlere Ait Bulgular	56
5.6.2.1.İşten Ayrılma Niyeti, İş Güvencesizliği ve İşe Tutulma İlişkin Temel İstatistikler	56
5.6.2.2.Araştırma Değişkenleri Arasında Yapılan korelasyon Analizi.....	57
5.6.2.3. İş Güvencesizliğinin İşe Tutulma ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Etkileşiminde Aracı Etkisinin Analizi	58
5.7.Sonuç	59

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER	62
KAYNAKÇA.....	66
EKLER	89
ÖZGEÇMİŞ	98

TABLolar LİSTESİ

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Tablo 3.1: Günlük Değişkenlerin Varyans Dağılımı	25
Tablo 3.2: Çalışma Değişkenleri Arasındaki Sıfır Dereceli İlişkiler	25
Tablo 3.3: Çalışmanın Bağımlı Değişkenlerini Tahmin Eden Modeller İçin Çok Düzeyli tahminler.....	27

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Tablo 4.1: Demografik Bilgiler.....	38
Tablo 4.2: Uyum Endeksleri ve Güvenilirlik Test Sonuçları	39
Tablo 4.3: İşe Tutulma, İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Temel İstatistikler.....	40
Tablo 4.4: İşe Tutulma, Yabancılaşma ve PPS Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	42
Tablo 4.5: Pozitif Psikolojik Sermaye Değişkeninin Düzenleyici Rolüne İlişkin Analizin Sonuçları	44

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tablo 5.1: Katılımcıların Demografik Durumu	55
Tablo 5.2: Güvenilirlik Testi ve Uyum Endeks Sonuçları.....	56
Tablo 5.3: İşten Ayrılma Niyeti, İş Güvencesizliği ve İşe Tutulma İlişkin Temel İstatistikler.....	56
Tablo 5.4: İşten Ayrılma Niyeti, İş Güvencesizliği ve İşe Tutulma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	57
Tablo 5.5: Baron ve Kenny'in Aracı Değişken Analizi Adımları.....	59

ŞEKİLLER LİSTESİ

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli.....35

Şekil 4.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Değişkenin Düzenleyici Rolü45

BEŞİNCİ BÖLÜM

Şekil 5.1. Aracı Etki Analizi Sonuçları.....59



KISALTMALAR

AGFI	: Adjusted Goodness of Fit Index
AO	: Aritmetik Ortalama
AHCI	: Arts and Humanities Citation Index
CFI	: Comparative Fit Index
df	: Degree of Freedom
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DOI	: Digital Object Identifier
FIW	: Family to Work Conflict
GFI	: Goodness of Fit Index
IRB	: Institutional Review Board
İAN	: İşten Ayrılma Niyeti
İT	: İşe Tutulma
İAÇ	: İş Aile Çatışması
IZU	: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
İY	: İşe Yabancılaşma
NFI	: Normed Fit Index
PPS	: Pozitif Psikolojik Sermaye
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
SE	: Standart Error
Std.Sap.	: Standart Sapma
SSCI	: Social Science Citation Index
SCI	: Science Citation Index
UWES	: Utrecht Work Engagement Scale
Vb.	: ve Benzeri
Vd.	: Ve Diğerleri
WFC	: Work to Family Conflict
WFCS	: Work-Family Conflict Scale
WIF	: Work to Family Conflict
WSS	: Work Stress Scale

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Kentlerin gelişmişlik düzeyinin önemli bir göstergesi olan kent içi toplu taşıma sistemleri metro, metrobüs, otobüs, minibüs, deniz taşımacılığı ve taksilerden oluşmaktadır. Her bir sistemin kendine özgü artısı ve eksisi bulunduğundan büyük şehirlerde hemen hemen her noktada koordineli bir şekilde hizmet vermektedir. Bu sistemler içerisinde yer alan metrolar dakiklik, konfor ve güvenilirlik açısından ön plana çıkarken yatırım maliyetlerinin düşük olduğu taksi taşımacılığı da en çok tercih edilen ulaşım aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Metroların ve Taksilerin ana aktörlerinden olan tren makinistleri, istasyon amirleri ve taksi şoförleri kesintisiz ve kaliteli hizmet vermek için özverili bir şekilde çalışmaktadır. Hem sorumlulukları hem de çalışma koşulları açısından büyük bir konsantrasyon ve emek gerektiren bu meslek grubu, stres açısından en riskli gruplardan birini oluşturmaktadır. Bu durumdaki çalışan; zihinsel (kaza kaygısı), duygusal (sorumluluk) ve fiziksel (titreşim, gürültü, uykusuzluk, sürekli yer altında çalışma) risk faktörleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrıca zaman baskısı, kötü organizasyonlar, işi zamanında bitirme telaşı ve monoton çalışma tarzı gibi faktörler önemli stres kaynaklarından olup çalışanın işe tutulma seviyesini de doğrudan etkileyebilmektedir (Greiner, 1998). Ulaşım sektöründe mükemmel hizmet üretilmesinde önemli rol oynaması beklenen işe tutulma, çalışmalarımızda ortak kavram olarak ele alınmış ve bu kavram ekseninde araştırmamız yürütülmüştür.

Günümüzde işletmeler sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü etkili ve verimli gerçekleştirmek için yetenekli işgücünü aramakta, iş gücünü geliştirip amaçlarına ulaşmak zorundadırlar. Başka bir deyişle, işletmeler- fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerini yatırmaya istekli çalışanlara sahip olmalıdır (Pham-Thai, vd., 2018). Bu nedenle son yıllarda çalışanların iş ile olan ilişkisi akademisyenler tarafından çok sık araştırılmış ve çalışanın işe tutunmasını anlamaya yönelik büyük ilgi gösterilmiştir (Saks ve Gruman, 2014) . Çalışanların işe tutumu, hem birey hem de firma düzeyinde olumlu sonuçları nedeniyle hayati önem taşıyan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Harter, Schmidt ve Hays: 2002).

Bu çalışmanın amacı, işe tutulmanın öncülleri ve sonuçlarının değerlendirilmesidir. İşe tutulmanın öncüllerini ve sonuçlarını daha iyi anlamamıza imkân verecek bu tez üç adet alan çalışmasından derlenmiştir.

“Günlük İş Stresi İş-Aile Çatışması ve Duygusal Dengenin İşe Tutulma Üzerindeki Etkilerinin Çok Düzeyli Bir Analizi: Metro Treni Sürücüleri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” adlı çalışma, çalışanın günlük iş stresini, iş aile çatışmasını ve duygusal dengesini, işe tutulması üzerindeki etkisini çok düzeyli analiz edilmesi amaçlanmaktadır.

“PPS’nin İşe Yabancılaşma İle İşe Tutulma Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü” adlı ikinci çalışma; çalışanların PPS’nin İY ile İT arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünün analiz edilmesini amaçlamaktadır (Tutan ve Kökalan, 2023).

“İşe Tutulma ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Güvencesizliğinin Aracı Rolü” adlı üçüncü çalışma ise iş güvencesizliğinin İT ile İAN arasındaki ilişkide aracı rolünün analiz edilmesi amaçlanmıştır (Tutan ve Kökalan, 2023).

Literatürde işe tutulma ile ilgili birçok çalışmayla karşılaşmak mümkün ancak hem farklı kavramlarla ele alınarak aracı ve düzenleyici roller ve çok düzeyli analiz gibi farklı yöntemlerle edilmesi hem de farklı örneklem grubunun seçilmesi çalışmamızı diğer çalışmalarda farklı kılmakta ve çalışmaların sonuçlarının işe tutulma literatürüne önemli katkı yapacağı düşünülmektedir.

1.1. Metodoloji

Bu doktora tezi, doktora tez çalışması kapsamında hazırlanan ve birbirini konunun farklı yönleri ile anlaşılmasını sağlayan üç çalışmadan derlenerek oluşturulmuştur.

Bu tezde yer alan üç çalışmada farklı metodolojilerden yararlanılmıştır. Birinci çalışmada, günlük iş aile çatışması, iş stresi ve duygusal dengenin çok düzeyli analizi incelenmiştir. İkinci çalışmada, PPS’nin İY ile İT arasındaki ilişkide düzenleyici rolü ele alınırken, son çalışmada iş güvencesizliğinin İT ile İAN arasındaki ilişkide aracı rolü incelenmiştir (Tutan ve Kökalan, 2023).

İlk çalışma olan “Günlük İş Stresi İş-Aile Çatışması ve Duygusal Dengenin İşe Tutulma Üzerindeki Etkilerinin Çok Düzeyli Bir Analizi: Metro Treni Sürücüleri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” adlı çalışmada veriler İstanbul ilinde Metroda çalışan 40 tren sürücüsünden alınmıştır. Ankete katılanların seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılar her iş gününün sonunda bir birini takip eden 10 gün boyunca anketi doldurmuşlardır. Günlük anketler doldurulduktan sonra kişisel bilgilerin yer aldığı tek anket gönderilmiş ve aynı çalışanlar tarafından doldurtulmuştur. Veri toplama sürecinde hem gizliliği sağlamak hem de anketlerin doğruluğu artırmak için, katılımcılara takma ad kullanmaları ve 10 gün boyunca aynı takma ad kullanmaları istenmiştir. Bu takma adlar günlük yanıtları ile kişi düzeyinde ankete verdikleri yanıtları eşleştirmek için kullanılmıştır. Bu sürecin sonunda toplam 400 ankete ulaşılmıştır. Boylamsal araştırmalarda veri toplama süreci oldukça zordur. Bu süreçte katılımcıların araştırmadan vazgeçme eğilimleri oldukça yaygındır. Bu sorunun önüne geçebilmek için mümkün olan en kısa sürede araştırma kapsamında gün bazında anket kullanılmıştır. Bu çalışmada iş stresi, işten aileye çatışma ve duygusal istikrarın zamana ve kişiye göre farklılık göstereceği varsayılmış ve bu nedenle çok düzeyli bir araştırma modeli olarak tasarlanmıştır.

İstasyon amirleri üzerinde yapılan ikinci çalışmada, yine hizmet sektöründe faaliyet gösteren Metro İstanbul firmasında çalışan 277 istasyon amirinden kolayda örnekleme yöntemi ile toplanan veriler Pearson Korelasyon Testi ile analiz edilmiştir. Her ne kadar tüm ölçekler Türkçeye uyarlanmış olsa da, düzenleyici değişken analizinden önce tüm ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Bu analizler AMOS 25 programında yapılmıştır. Yapılan DFA analizinin sonuçlarına göre, tüm ölçeklerin iyi düzeyde uyumlu olduğu görülmektedir. Düzenleyici değişken analizinden önce ayrıca üç ölçeğin güvenilirlik düzeyleri, 0.90 ile 0.98 (Cronbach Alfa) arasında değiştiği görülmektedir.

Taksi şoförleri üzerinde yapılan üçüncü çalışmada kolayda örnekleme yöntemiyle 361 taksi şoföründen toplanan veriler Pearson Korelasyon Testi ile analiz edilmiştir. Düzenleyici değişken analizine geçmeden önce çalışma kapsamında kullanılan ölçeklere için “Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)” uygulanmıştır. Bu sonuçlara göre,

araştırma kapsamında kullanılan üç ölçeğin de yeterli düzeyde uyumlu olduğu görülmüştür. Üç ölçeğinde DFA ile uyumluluğu kanıtlanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlikleri de değerlendirilmiş ve Cronbach Alfa sonuçlarının 0.79 ile 0.91 arasında bulunmuştur. Analizler ie hem AMOS 25 hem de SPSS 25 programları ile analiz edilmiştir. Tüm analizler $p < 0,05$ hata payında test edilmiştir.

1.2.Tezin Analiz Sonuçları

Bu bölümde tez kapsamında oluşturulan üç çalışmanın analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Çalışmada yer alan “Günlük İş Stresi İş-Aile Çatışması ve Duygusal Dengenin İşe Tutulma Üzerindeki Etkilerinin Çok Düzeyli Bir Analizi: Metro Treni Sürücülerini Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” adlı çalışmada elde edilen sonuca göre, günlük düzeyde yaşanan iş stresi ve iş aile çatışması işe tutulma seviyesini azaltırken, duygusal denge ise işe tutulma düzeyini olumlu yönde etkilediği görünmektedir.

Araştırmada yer alan ikinci çalışmanın analiz sonuçlarına göre işe yabancılaşma ile işe tutulma arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca işe yabancılaşması aynı olan çalışanın pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanda daha fazla işe tutulma görülmüştür

Taksi şoförleri üzerinde yapılan son çalışmanın sonucuna göre, işe tutulma seviyelerinin işten ayrılma niyetleri ve iş güvensizliği üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye neden olduğu, iş güvensizliği düzeylerinin İAN düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sebep olduğu görülmüştür. Ayrıca iş güvensizliğinin, işe tutulma ile İAN arasındaki etkileşimde kısmi aracı role sahip olduğu belirlenmiştir.

1.3.Araştırmanın Kısıtları

“Günlük İş Stresi İş-Aile Çatışması ve Duygusal Dengenin İşe Tutulma Üzerindeki Etkilerinin Çok Düzeyli Bir Analizi: Metro Treni Sürücülerini Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” adlı çalışmanın bazı kısıtları/sınırlılıkları bulunmaktadır. Günlük çok düzeyli araştırma deseni, birey içi ve bireyler arası varyansı açıklamamıza olanak sağlasa da, günlük veri toplamak çok zordur. Bu zorluk nedeniyle, çok düzeyli

çalışmaların çoğunda genellikle daha kısa anketler kullanılır. Bu çalışmada daha kısa anket formları kullanılmıştır. Daha kapsamlı analizler yapmak için daha uzun anketler kullanılırsa daha iyi sonuçlar alınacağı düşünülmektedir. Çalışmanın diğer bir sınırlılığı ise zamandan kaynaklanmaktadır. Çalışma birbirini takip eden 10 gün boyunca gerçekleştirildi. Daha uzun sürede elde edilecek veriler ile daha sağlıklı sonuçlar elde etmek mümkündür. Son olarak çalışma süresince İstanbul metrosunda görev yapan tüm şoförlere ulaşılsa da çalışma grubu sadece 40 kişiden oluşmuştur. Daha fazla katılımcı ile elde edilen sonuçlar daha güvenilir olabilir. Son olarak İstanbul için araştırma katılımcı sayısını artırmak şu an için mümkün olmasa da farklı coğrafi bölgelerde veya farklı kültürlerde daha fazla kişinin katılabileceği benzer çalışmalar yapılabilir.

İstasyon amirleri üzerinde yapılan ikinci çalışmanın kısıtları ise şu şekildedir. Araştırma toplu taşıma sektöründe nüfus yoğunluğu bakımından ülkenin en büyük şehri olan İstanbul'da yapılmış olması ve izin prosedürü genişletilemediğinden sınırlı personel üzerinde analiz yapılması sonuçların genellenebilirliği üzerinde etkili olabilmektedir. Bu bakımdan benzer konular üzerinde yapılacak araştırmalarda, farklı şehirlerde veya aynı sektörde farklı işletmeler üzerinde daha geniş örneklem grubu seçilerek araştırmanın yapılması sonuçların genellenebilir olmasına katkı sağlayabilir.

Taksi şoförleri üzerinde yapılan üçüncü ve son çalışmanın sınırlılıkları ise; yapılan araştırma nüfus yoğunluğu bakımından ülkenin en kalabalık şerinde gerçekleştirilmiş olması, sınırlı sayıda ve sadece erkek çalışanlar üzerinde yapılması bulguların genellenebilirliği üzerinde etkili olabilmektedir. Bu açıdan benzer konularda yapılacak araştırmalarda örneklem grubunun farklı illerden, farklı sektörlerden veya kadın çalışanların da dahil edildiği daha büyük örneklem grupları da dahil edilerek yapılması, araştırmanın sonuçlarının genellenebilir olmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE TUTULMANIN ÖNCÜLLERİ

2.1.İşe Tutulma Kavramı

İlk defa 1990 yılında Kahn tarafından ortaya atılan işe tutulma, çalışanın fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işine katılması şeklinde tanımlanmıştır (Kahn, 1990). Yani yüksek enerji ve performansla işine gurur duyarak ve heyecanlı bir şekilde bağlı olmasıdır (Bakker ve Schaufeli, 2008). Yapılan bir çok araştırmada işe tutulma ile motivasyon, örgütsel vatandaşlık, PPS, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, işyerinde yaşanan stres, İAÇ, işe yabancılaşma ve iş güvensizliği gibi sosyal kavramlarla ilişkili olduğu görülmüştür.

1992 yılında Kahn tarafından yapılan araştırmada işe tutulma seviyeleri yüksek çalışanlarda motivasyonun daha yüksek olduğu sonucuna ulaşırken, başka bir araştırmada yüksek işe tutulma beraberinde çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini de yükselttiğini ileri sürülmüştür (Bakker, vd., 2011). Yüksek işe tutulma çalışanda işten ayrılma niyetini (Schaufeli ve Salanova, 2007) ve tükenmişlik düzeylerini azalttığı (Schaufeli ve Bakker, 2004) tespit edilmiştir. Case (2008) işte yabancılaşmanın ve iş güvensizlik algısının yüksek olduğu yerlerde işe tutulmanın düşük olacağını savunmuştur. Literatür taramasında çıkan başka bir araştırmada İAÇ ile işe tutkunluk ters bir ilişki bulunmuştur (Garczynski, vd., 2013).

İşe tutulmanın oluşması veya bu oluşumun kaybolması hem işletme hemde çalışan için kolay bir durum olmayan önemli bir kavram olduğunu söyleyebiliriz. Bu özelliği ile bile hızla değişen iş çevresinde iş tutulması yüksek çalışanlara sahip olmak rekabet üstünlüğünün en önemli unsuru olduğunu göstermektedir (Lee ve Ok, 2015).

2.2.İş Stresi

“Estrictia” kelimesinin Latincesi olan stres 17. Yüzyılda canlıyı nitelemeden önce felaket, bela, musibet vb. kavramlarda kullanılmıştır. Bu kavramın anlamı 19. Yüzyıllarda değişmiş güç, baskı gibi anlamlarda kullanılmıştır (Akgüngüz, 2006). Bugünkü anlamıyla ilk defa Selye tarafından 1956 yılında “Organizmanın çeşitli değişimlere karşı sıradan tepkisi” şekline tanımlanmıştır (Pehlivan, 2000: 7).

Sanayi devrimi ile birlikte günümüze kadar yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte işletmelerde değişen çevreye ayak uydurabilmek için sürekli değişim göstermiştir. Bu durum iş düzeninin de değişmesine neden olmuş ve çalışanın işe karşı olan uyumunu güçleştirerek bireyde stres meydana getirmiştir. İş yerindeki beklentilerin karşılanmaması sonucu tatminsizlik, terfi, adaletsizlik gibi durumlar kişide stres oluşturmaktadır (Güney, 2011: 319).

İş stresi, kötü çalışma koşulları, fazla çalışma, zaman baskısı, rol belirsizliği, kariyer, iş güvencesinin olmaması, düşük terfi, örgütsel yapı ve kötü ilişkiler gibi bireysel veya örgütsel nedenlerle ortaya çıkan stres türüdür (Cooper ve Marshall, 1976). İş stresi, işin gereksinimleri ile kaynak ve yetenek uyumsuzluk durumunda ortaya çıkan insana hasara neden olan duygusal ve fiziksel tepkilerdir (Park, 2007: 5). İş stresi aslında bireyin işe uyumunu gösterirken, bireyin kişilik özellikleri ile işin özellikleri arasında ortaya çıkan bir terimdir.

2.3.İş-Aile Çatışması

İAÇ, çalışanın aynı anda birden fazla rolünün olması ve bu rollerinin birbiriyle çatışması şeklinde tanımlanmıştır (Dubrin, 1997). Yani çalışanın hem işyerinde hemde aile içerisinde yerine getirmesi gereken rolleri bulunmaktadır. Bu rollerin aynı anda ortaya çıkması çatışmaya neden olmaktadır (Parasuraman ve Claire, 2001: 556).

Yapılan çalışmalar, WFC'nin çalışan motivasyonunu ve performansını azalttığını, iş tatminsizliğini, iş tükenmişliğini ve işten ayrılma niyetini artırdığını göstermiştir (Greenhaus, 1988; Burke, 1988). İş baskıları (Bianchi ve Milkie, 2010), stres (Friedman, 2006), fazla ve belirsiz çalışma saatleri, ücretlerin düşük olması, yöneticilerin olumsuz tutumları (Parasuraman ve Greenhaus, 2001), iş-aile çatışmasının belirleyicileri olmuştur.

2.4.Duygusal Denge

Günlük yaşamda birçok insan, stres, sıkıntı, kaygı gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu olumsuz durumlarla başa çıkabilme durumu ise duygusal denge olarak tanımlanırken bu denge durumu yüksek yüksek olan bireylerin kendine güvenide yüksektir (Johns ve Saks, 2008: 42). Nevrotikliğin zıttı olarak tanımlanan

başka bir araştırmada, kaygı ve stres gibi duygularla baş edebilme yeteneğine sahip mutlu, sakin ve duygusal bir kişilik özelliğidir (Alessandri, vd., 2018). Duygusal dengesini sağlamış insanlar gün içerisinde yaşanan olaylar karşısında fazla stres yaşamaz ve iyi, sağlıklı, mutlu olurlar (Yazgan ve Yerlikaya, 2018: 280). Bu özelliğe sahip kişilerde genellikle enerjilerini deneyim kazanmaya, başarıya, yüksek performansa ve işe olan bağlılıklarını artırmaya harcarlar (Wihler, vd., 2017). Duygusal istikrar düzeyi düşük olan bireylerin, stresle karşılaşma olasılıkları daha yüksek olduğundan, işe devam etme olasılıkları daha düşük olacaktır. Birçok araştırmacıya göre örgütlerin yönetim kadrosunda yer alacak kişilerin etkili ve verimli olabilmesi için duygusal denge düzeyinin mutlaka yüksek olmalıdır (Zel, 2011: 26).

2.5.Pozitif Psikolojik Sermaye

Çalışanların kendisini nasıl algıladığı ve adlandırdığı anlamına gelen PPS dört alt başlıktan oluşmaktadır; Umut, İyimserlik Öz yeterlilik, Psikolojik dayanıklılık (Luthans, Youssef ve Avolio: 2007).

Öz yeterlilik, kişinin kendi beceri ve yeteneklerine olan inancı ile ilgilidir (Özkalp, 2009). Öz yeterliliği yüksek çalışanlar işletmeler için oldukça önemli hale gelmiştir, çünkü karmaşık olan görev ve işlerde başa çıkmada üstün yetenekler geliştirebildikleri gözlemlenmiştir (Caprara ve Cervone, 2003: 67).

İyimserlik, kişinin yaşamında başına iyi ve olumlu şeylerin geleceğine olumsuz şeylerin düşünülmediği genel bir beklentidir. (Scheier ve Carver, 1985).

Umut, “Kişiye iyi olma duygusu vere, bireyin kendisini harekete geçirmek için güdüleyen özellik” olarak ele almaktadır (Akman ve Korkut, 1993). Yapılan diğer bir araştırmada kişiyi başarı duygularına ulaşımda, hedefe yönlendiren enerji ve yoldur (Synder, vd., 1991: 287).

Psikolojik dayanıklılık, bireyin olumsuz ve riskli durumlarda gösterdiği pozitif veya olumlu uyumudur (Masten ve Reed, 2002: 75). Yani, kişinin yaşamış olduğu tüm bu zorlukları göğüsleyip buna dayanma gücü ve psikolojik baskılar karşısındaki tutumudur.

Pozitif psikolojik sermayenin ölçülebilir olması bu kavramın önemini günümüzde artırmıştır (Luthans, 2005). Bu nedenle işletmelerin çalışanların verimliliğini artırmak için psikolojik sermayelerine yatırım yapmaları gerekmektedir. Çünkü işletmede en önemli güç çalışan, çalışan içerisinde ise psikolojik sermayedir (Akdoğan ve Polatçı, 2013).

2.6.İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma ile ilgili alanyazında birçok tanımla karşılaşmak mümkündür. Çalışanın beklentileri doğrultusunda hayal ettikleri ile gerçekler arasında yaşadığı çelişkidir (Yüksel, 2014: 173). Başka bir tanıma göre işe yabancılaşma “Bireyin işine karşı göstermiş olduğu ilgisizlik veya kendini soyutlaması” (Corlett, 1988: 700). Yaşamının büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiren iş görenler, terfi fırsatı, denetim tarzı, mesleki saygınlık, mesleki seviye, çalışma rutini, maaş, işteki görev süresi ve genel çalışma koşulları gibi nedenlerden dolayı işlerine karşı yabancılaşmaktadır (Aiken ve Jerald, 1966; Mottaz, 1981). İşe yabancılaşma ile ilgili en geniş sınıflandırma 1959 yılında Seeman tarafından güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma şeklinde yapılmıştır.

Güçsüzlük, bireyin ürettikleri ve yapmış olduğu iş sürecindeki faaliyetlerinde söz hakkına sahip olmaması durumu (Seeman, 1959).

Anlamsızlık, Kanungo’ya (1982b: 26) göre çalışanların örgütün kendilerine karmaşık gelen amaçlarını ve yaptıkları işlerin birbiriyle olan ilgisini anlayamamasıdır. Kişinin yapmış olduğu işin üretim sürecinde kendi katkısının az olduğunu düşünmesi (Mottaz, 1981: 516).

Normsuzluk (Kuralsızlık), amaçlara ulaşma yolundan uygun araçlar açısından kişinin topluma uyum sağlayamaması hissidir (Tükel, 2012: 37).

Yalıtılmışlık, üretim sürecinin özelliklerine göre kişinin iş yerindeki arkadaşlarından veya ürünle ilişkisini kesmesi durumu (Bayat, 1996).

Kendine Yabancılaşma, “Bireyin davranışının, geleceğe yönelik beklentileri ile uyuşmaması, kişinin bu beklentilerinin dışına vurması ile farklı davranması”dır (Seeman, 1959: 789-790).

2.7.İşten Ayrılma Niyeti

İAN, çalışanın bilinçli, zorunlu (hastalık, evlilik, emeklilik) veya gönüllü (daha iyi iş imkânları) şekilde örgütten ayrılma isteği sürecidir (Mobley, 1977:237). İşten ayrılma niyetinde birçok unsur rol oynamaktadır. Psikolojik unsur kişinin olumsuz durumlara verdiği psikolojik tepki (Mobley, 1977:237). Davranışsal boyut ise işten ayrılmanın gerçekleştiği boyut yani işten çekilme (Susskind, 2007:9) Tanımda yer alan bilişsel boyut ise kişinin işten ayrılmaya yönelik niyeti (Porter ve Steers, 1973:151). Literatürde işten ayrılma niyetine yönelik yapılan çalışmaların iş stresi, iş tatmini, örgütsel adalet algısı gibi birçok kavramla etkileşim halinde olduğunu göstermektedir (Colquit, vd., 2001:425; Dewi ve Piartrini, 2021:68). İşten ayrılma niyeti kişinin belirli bir dönemde veya zamandan ayrılmasına kadar geçen zamanda ayrılmaya yönelik düşünceleri olarak ifade edilir. (Cuskelly ve Boag, 2001:70).

İş tatmini, iş yeri çalışma koşulları, iş güvencesi, ücret, terfi, ekonomik şartlar, ödül iş güvencesizliği ve alternatif işler gibi nedenden dolayı işten ayrılmak zorunda kalan çalışanlar işletmelerin başarısını doğrudan etkileyebilmektedir. İşten ayrılmadan dolayı meydana gelen maliyetler (yeni çalışan arama, çalışana seçme ve işe yerleştirme, çalışana eğitim verme, işle ilgili tecrübe kazanmasını sağlama vb.) işletmelerde arzu edilen bir durum değildir (Dick, vd., 2004:351; Holtom, vd., 2008:236). Bu bakımdan, işletmeler açısından İAN kavramının, önemsenmesi, dikkatli bir şekilde ele alınması, sebep ve sonuçlarının iyi anlaşılması gereken hayati bir kavramdır (Fındıklı, 2014:138).

2.8.İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, hem çalışan hem de örgüt açısından olumsuz çıktılarının olması çalışma hayatının en sıkıntılı durumlarından bir tanesi olduğunu göstermektedir. 1980’li yıllarda ortaya çıkan bu kavramla ilgili ilgili alan yazında birçok tanımla karşılaşmak mümkündür. İş güvencesizliği,

Greenhalgh ve Rosenblatt iş güvencesizliğini, “Tehdit altındaki bir işin, istenilen sürekliliği sağlamak için algılanan güçsüzlük” şeklinde tanımlarken, Probst (2002)’a göre, iş güvencesizliği “Kişinin işinin mevcut haliyle sürekliliğine ilişkin algısı”dır. Yani, çalışanın işinin geleceği noktasındaki kaygısı (Hartley, vd., 1991:39). Bu

tanımlar incelendiğinde çalışanın işini devam ettirme arzusunda olmasına rağmen bu arzusunda kendini güçsüz hissetmesi ve tedirgin olması durumu veya işinin geleceği noktasında kendini kaygılı hissetmesi durumu olarak tanımlayabiliriz.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜNLÜK İŞ STRESİ İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE DUYGUSAL DENGİNİN İŞE TUTULMA ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN ÇOK DÜZEYLİ BİR ANALİZİ: METRO TRENİ SÜRÜCÜLERİ ÜZERİNDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

Kent içi toplu taşıma sistemleri kentlerin gelişmişlik düzeyinin önemli bir göstergesidir. Bu sistemler içerisinde yer alan metrolar dakiklik, konfor ve güvenilirlik bakımından ön plana çıkmaktadır. Metroların ana aktörlerinden biri olan tren makinistleri kesintisiz ve kaliteli hizmet sunmaya çalışmaktadır. Sorumluluk ve çalışma koşulları bakımından büyük konsantrasyon ve çaba gerektiren makinistler için stres önem arz etmektedir. Bu bakımdan zihinsel (kaza kaygısı), duygusal (sorumluluk) ve fiziki (gürültü, uykusuzluk, sürekli yer altında karanlık ortam) risk faktörleriyle karşı karşıya kalırlar. Zaman baskısı, organizasyonların kötü olması, kötü müdahaleler, işi zamanında bitirememesi ve sıradan çalışma tarzı gibi durumlar tren makinistleri için önemli stres kaynaklarıdır (Greiner, 1998).

Yoğun ve sürekli vardiya sistemlerinin olduğu bu organizasyon yapılarında bireyler yaşamlarının büyük bir kısmını ev dışında çalışma alanlarında geçirmektedir. Bu durum iş hayatına daha fazla kaynağın (zaman gibi) ayrılmasına neden olmakta ve iş ortamında yaşanan durumların aile hayatına da yansımaları kaçınılmaz olmaktadır (Tsaur ve Tang, 2012). Bu kadar çok zaman harcanan bu iki alan arasında denge kurmak ve olası çatışmaları önlemek önemli hale gelirken, bu çatışmaların iş stresi ve işe alınma ile nasıl ilişkilendirildiği de günümüzde çok fazla araştırılmaktadır (Karakaş ve Tezcan, 2019).

Ailenin talepleri ile işin talepleri uyumsuz olduğunda kişinin algıladığı baskıyı ifade eden iş-aile çatışmasında, kişinin bu taleplere yanıt olarak kullanabileceği kaynaklar sınırlıdır. Bu nedenle bireyler hem iş hem de aile rollerini yerine getirmek için yeterli kaynağa sahip olmadıkları için stresli hissetmektedirler (Edwards ve Rothbard, 2000).

2003 yılında yapılan bir araştırmaya göre iş-aile çatışması stresin temel öncüllerinden biri olarak tanımlanmış (Thomas, 2003) ve kronik bir stres faktörü olarak ortaya çıkmıştır (Young, 2015). Bu yorucu ve zorlayıcı aktiviteler stresle birleşerek aile hayatını etkileyerek iş-aile çatışmasına neden olabilir ve kişinin işe bağlılığı da değişebilir. Bu durum verilen hizmetin kalitesini doğrudan etkileyeceğinden iyi yönetilmesi gerekmektedir.

Bu üç değişkenin ulaştırma sektöründe mükemmel hizmet üretilmesinde önemli rol oynaması beklenmektedir. 2022 yılında yapılan araştırmada iş-aile çatışmasının hizmet kalitesinin artırılmasında önemli olduğu vurgulanmıştır (Ağzitemiz ve Bardakçı, 2022). 2008 yılında Slaten aynı şekilde hizmet kalitesindeki iş stresinin önemini vurgulamıştır (Slatten, 2008). Ulaşım sektöründe faaliyet gösteren bir işletme olarak verdiğiniz hizmette mükemmelliği yakaladığınızda insanların özel araçlarını bırakıp toplu taşımayı daha çok tercih etmesiyle şehrin trafik yoğunluğu kısmen azalacaktır (Tutan, 2016).

Bu nedenle bu meslek grubun, konfordan sorumlu olmaları ve verilen hizmetin kalitesini artırmak için kapsamlı hizmet kalitesinin itici gücü olarak çevik, uyumlu, duyarlı, kararlı, esnek, hoşgörülü, nazik, güler yüzlü ve mutlu çalışanlara ihtiyacı vardır. İşe tutulma seviyesi yüksek çalışanlar, enerjilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işe aktararak, aktif görevleri kapsamında performans sergilerler. İşe tutulan kişilerin psikolojik yönden odaklandıkları, rol performanslarına dikkatli ve duygusal olarak bağlı oldukları ifade edilmektedir (Rich, Le Pine ve Crawford: 2010).

Kişilik boyutlarından olan duygusal denge kavramı çok geniş ve yaygın bir kavramdır (Costa ve McCrae, 1987). Birçok araştırmacıya göre örgütlerde çalışacak bireylerin üretken olabilmeleri için duygusal dengelerinin yüksek olması gerekmektedir (Zel, 2011). Olumlu duyguları olan, duyguları aşırı değişmeyen ve günlük olaylardan etkilenmeyen bireylerdir (Burger, 2016). Bu nedenle çok düzeyli bu çalışmada zaman içinde kolay kolay değişmeyen günlük durumlardan diğer kavramlar gibi etkilenmeyen değişmeyen duygusal denge kavramı bu çalışmada ele alınmıştır.

Bu çalışma, günlük iş stresinin, günlük işin, aile çatışmasının ve duygusal istikrarın metro sürücülerinin günlük işe bağlılıkları üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Yani çalışanın işyerinde yaşadığı stres, duygusal denge ve iş-aile çatışması zamana ve kişiye göre değişeceğinden, kişinin işe olan bağlılığına etkisi olup olmadığı çok katmanlı bir araştırma modeli olarak tasarlanmıştır.

İş stresinin nedeninin çalışan ile çevre arasındaki uyumsuzluktan kaynaklandığını açıklayan Lazarus'un (1991) yaklaşımından hareketle, çalışan-çevre ilişkisinin statik değil değişken olması nedeniyle iş stresinin her geçen gün değişebileceği düşünülmektedir. Çalışmada ele alınan kavramlarla ilgili birçok akademik çalışma yapılmıştır ancak araştırmamızda farklı bir örneklem seçilerek kavramlar arasındaki ilişkinin günlük olarak ölçülmesinin gelecekteki çalışmalara farklı bir bakış açısı getireceği ve alandaki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Boylamsal çalışmalar değişkenlerde zaman içinde meydana gelen değişiklikleri tespit etmede daha etkilidir. Özellikle stres gibi zamana göre kolaylıkla değişebilen değişkenlerin boylamsal ölçümü, değişkenin etkilerini daha kolay ve doğru görmemizi sağlar. Günlük verileri, bir olayın meydana gelmesi ile raporlanması arasındaki zaman aralığının daha kısa olması nedeniyle günlük stresler ve sonrasındaki başa çıkma stratejileri hakkında daha güvenilir ve geçerli bilgiler sağlar (Tennen, vd., 2000).

Literatürdeki çalışmaların genel olarak yalnızca bir kez uygulanan anketlerle yürütüldüğü görülmektedir. Ancak bu çalışmada kullanılan değişkenlerin zaman içinde değişme olasılığı çok yüksektir. Bu nedenlerden dolayı bu değişkenlere yönelik boylamsal çalışmalar yapılması daha doğru sonuçlar elde etmemizi sağlamaktadır.

3.1.İş Stresi

İş stresi literatürde örgütsel stres, iş stresi ve mesleki stres olarak çeşitli şekillerde görünse de hepsi aynı anlamda kullanılmaktadır. Bu kavrama ilişkin pek çok tanımla karşılaşmak mümkündür. İş stresi, kişinin belirli durumlara ve olaylara karşı vermiş olduğu fizyolojik ve psikolojik tepkidir (Riggio, 2014). İş stresi aslında bireyin işe uyumunu gösterirken, bireyin kişilik özellikleri ile işin özellikleri arasında ortaya çıkan bir terimdir.

Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler işletmelerin bilgi ve iletişim sistemlerinde önemli değişiklikleri beraberinde getirerek çalışanların yeni iş düzenine uyum sağlamasını zorlaştırmakta ve daha fazla strese neden olmaktadır. Çünkü rekabetin yoğun olduğu iş hayatında işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet avantajı kazanabilmeleri için daha etkin ve verimli olmaları gerekmektedir. Bu durum çalışanların hem iş hem de özel hayatlarındaki belirsizliği artırırken, onları kaygı, gerginlik ve baskı altında çalışmaya zorlayarak stresi daha etkin yaşamalarına neden oldu. Bunun sonucunda örgütte devamsızlıklar, kazalar, yaralanmalar ve hastalıklar arttı (Sharpley, vd., 1996; Ganster ve Schaubroeck, 1991).

İş stresi aynı zamanda örgütün işleyişinde aksamalara neden olan önemli bir sorundur (Vokic ve Bogdanić, 2007). İş stresi, örgüte bağlılık, İT, İAN, verimlilik ve etkinlik gibi değişkenleri etkileyen faktörlerdendir (Firth, vd., 2004; Chang, vd., 2009; Yin-Fah, vd., 2010; Desa, vd., 2014). Cooper ve Marshall (1976) iş stresinin kaynaklarının kötü çalışma koşulları, fazla çalışma, zaman baskısı, rol belirsizliği, kariyer, iş güvencesinin olmayışı, düşük terfi, organizasyon yapısı ve kötü ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca iş stresinin kaynakları sadece bunlara bağlı olmayıp, kişinin kişilik özelliklerine göre de farklılık göstermektedir. Nevrotikliği yüksek kişiler daha yüksek iş stresi yaşayabilir (Leger, vd., 2016).

Çalışma koşulları ve sorumluluk gibi çeşitli olumsuz sonuçlar, metro sürücüleri için başlıca stres kaynaklarıdır. Bir başka deyişle toplu taşıma sistemlerinde metro sürücüleri çalışma saatleri, zaman baskısı, iş yükü, uykusuzluk gibi faktörlerin neden olduğu strese maruz kalmaktadır. Bunlar hem fiziksel (gürültü, titreşim) hem de psikososyal (kaza kaygısı) olabilir (Mehnert, vd., 2012). Yeraltı metro sürücülerinin vardiya sistemi nedeniyle en önemli sorunu olan uykusuzluk, kazalarda önemli bir etkidir (Foret ve Lantin, 1972). Kazaları azaltmak amacıyla getirilen otomatik sürüş sistemi monotonluk ve sıkıcılık yarattığından tren makinistleri için yüksek stres yaratmıştır (Karasek ve Theorell, 1990). Bu stres aynı zamanda tren makinistlerinin hata yapma olasılığını da artırmıştır (HJ Jeon, vd., 2014). Yoğun stresin tren makinistlerinin sağlığı üzerinde olumsuz etkisi olduğu genel olarak kabul edilmektedir (Cooper, Dewe ve O'Driscoll: 2001).

Öyle ki yaptığı iş sonucu meydana gelebilecek herhangi bir kazanın sorumluluğu metro şoförlerine ciddi psikolojik zararlar bırakıyor. Demiryollarında intihar vakalarının çoğunluğu ölümlerle sonuçlanmakta ve bu kazaların %35'i trenin önüne atlayarak meydana gelmekte, bu da metro sürücülerinin stresini arttırmaktadır (Riyadi, 2015). Ancak yaşanan stres tren makinistlerinin devamsızlığını artırırken (Beckmanni, 1989), zihinsel kapasitelerini azalttığı ve buna bağlı olarak ekstra bir çaba sarf edilmediği görülmüştür (Mehnert, vd., 2012). İşletmelerin tren makinistleri için daha sağlıklı bir ortam sağlayarak stres etkenlerini azaltması gerekiyor. Aksi takdirde stresin bir sonraki boyutu olan tükenmişlik kaçınılmaz olacak ve güvenlik tehlikeye girecektir (Tsang ve Wilson, 1997).

3.2. İş Aile Çatışması

Sosyal hayatın en önemli unsurlarından biri olan ailenin sağlam bireylerden oluşması gerekmektedir. Bu da ancak bireylerin hem iş hem de aile yaşamını optimum düzeyde sürdürebilmesiyle mümkün olabilir. Ancak iş hayatındaki değişim ve gelişmeler aile hayatını da etkileyebilecek çatışmalara neden olduğundan bu pek olası değildir. WFC, zamanının çoğunu iş yerinde geçirmek zorunda kalan bireylerin sıklıkla karşılaştığı ve yaşam kalitelerini düşüren önemli bir kavramdır. WFC, herhangi bir örgüte üye olmanın şartı olarak benimsenen rol ile kendi ailesinin bireyi gereği benimsenen rolün tutarsızlığı sonucu ortaya çıkmaktadır (Durbin, 1997). WFC bunu aynı anda çok fazla role sahip olmak ve birden fazla rollerin birbirleriyle çatışmasından kaynaklanmak şeklinde tanımlamıştır (Durbin, 1997).

Başka bir deyişle kavram, bireyin işi ve ailesiyle ilgili üstlenmesi gereken rollerin birey için eşit derecede önemli olduğu ve bu anlamda rollerden birini seçmenin zor olduğu durumu ifade etmektedir (Fayganoğlu, 2021). Çalışmalar, iş aile çatışmasının çalışanların motivasyonunu, performansını (Pleck, Staines ve Lang: 1980), işe bağlılığını (Conte, vd., 2019) azalttığını ve devamsızlığı (Nilsen, vd., 2017) ve işten ayrılmayı (Jain ve Nair, 2013) artırdığını göstermiştir.

İş aile çatışmasının yokluğunda firmanın performansı artar ve çalışanlar daha mutlu olur (Williamson, Lewis ve Massey: 2011). Bu nedenle iyi yönetilmesi gerekir. İş baskıları (Bianchi ve Milkie, 2010), stres (Friedman, 2006), işgücünün doğasındaki

değişiklikler, birden fazla kariyer yapma isteği (Netemeyer, Boles ve McMurrian: 1996), uzun ve düzensiz iş saatleri, ücretlerin düşük olması, yöneticilerin olumsuz tutumları ve aile beklentileri, terfi (Parasuraman ve Greenhaus, 2001), uzun, belirsiz ve esnek olmayan iş saatleri (Mazerolle, vd., 2008) iş-aile çatışmasının belirleyicileriydi.

Vardiyalı çalışma sistemi nedeniyle tren makinistlerinin yaşadığı uyku bozuklukları ve yorgunluk, iş aile çatışmasının önde gelen nedenleridir. Sabah erken kalkıp akşam geç saatlerde eve gitmek, ailesiyle yeterince vakit geçirememek çatışmalara yol açacaktır. Bu çalışma koşulları tren makinistlerinin yaşam koşullarını ve aile ilişkilerini tamamen etkilerken aynı zamanda sosyal yaşamı da değiştirmektedir. Ailenin taleplerini karşılayamayan kişi kendini daha fazla strese sokacak, hem iş yerinde hem de aile içinde çatışma yaşayacaktır. Çalışma ortamında memnuniyet düzeyi azalan ve bu ortamda mutsuz olan kişinin hem çalışanlarla hem de ailesiyle sorunlar yaşaması kuvvetle muhtemeldir (Han, vd., 2017). Bu nedenle iş-aile çatışması ortamında işletmeler tarafından destekleyici bir çalışma ortamı sağlanmalıdır (Hao, vd., 2016).

3.3.İş Stresi ve İş Aile Çatışması

Günümüzde işletmelerin en önemli sorunlarından biri olan iş stresi, çalışanların sadece çalışma hayatını değil aynı zamanda ailelerinin de hayatlarını etkilemektedir (Khalil, 2013). Çünkü kişinin yaşadığı bu stres, iş ortamında görevlerini yerine getirirken bir takım gerilimlere neden olmakta ve iş ortamındaki bu gerilimler, aile hayatındaki rollerini yerine getirmesini zorlaştırmakta ve iş aile çatışmasının yaşanması kaçınılmaz olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Örneğin stresli bir iş günü, bireyin ödevlerini yapmaya çalışan çocuğuyla sabırla ilgilenmesini engelleyebilmektedir (Hennessy, 2005).

Konuyla ilgili yapılan birçok araştırma bireylerin iş stresi düzeyinin WFC düzeyiyle ilişkili olduğunu belirtmektedir (Esson, 2004). İş stresi bireyin iş ve aile yaşamıyla ilgili dengeyi bozarak, İAÇ'nın yaşamasına neden olurken, bu iki kavram arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır (Ergün ve Yüksel, 2019). Ek olarak, iş ve aile arasında kişinin bildirdiği olumsuz çatışmanın, 1 yıl sonra iş-aile stresinin görülme

sıklığı üzerinde küçük ama anlamlı etkileri olduğu bulunmuştur (Grzywacz, Almeida ve McDonald: 2002). Greenhaus ve Beutell'e göre (1985) iş-yaşam çatışması "Belirli bir stres etkeni" olarak değerlendirilmekte ve bu durumun karşılıklı olduğunu ileri sürmektedir.

Birbirleriyle etkileşim halinde olan bu kavramlar arasında belli bir dengenin sağlanması da oldukça önemlidir. Bunun için işletmelere büyük sorumluluklar düşmektedir. Yani daha az stres ve daha az çatışma yaşamak için hem bireyin hem de örgütün gerçekleştirmesi gereken sorumluluklar vardır.

3.4.İşe Tutulma

Günümüz toplumunda işletmeler etkin ve verimli bir şekilde sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için nitelikli iş gücü arayışındadır ve bu iş gücünü geliştirerek hedeflerine ulaşmaları gerekmektedir. Başka bir deyişle işletmelerin rekabet avantajı elde etmek için fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerini yatırıma harcamaya istekli çalışanlara sahip olması gerekir (Pham-Thai, vd., 2018). Bu nedenle son yıllarda çalışan ile iş arasındaki ilişki, akademisyenler tarafından sıklıkla araştırılmakta ve çalışanın işe olan bağlılığının anlaşılmasına büyük önem verilmektedir (Saks ve Gruman, 2014). Çalışanların işe tutulması, hem bireysel hem de firma düzeyinde olumlu sonuçları nedeniyle hayati bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Harter, Schmidt ve Hays: 2002).

İlk kez 1990 yılında Kahn tarafından ortaya atılan işe tutulma (Kahn, 1990; Bakker ve Schaufeli, 2008), çalışanın işe fiziksel, bilişsel ve duygusal katılımıdır. Yani işi yaparken yüksek performans ve enerjiye sahip olmak, kendini işine adanmak, işe değer ve önem vermek, işe gurur ve heyecanla bağlanmak (Bakker ve Schaufeli, 2008). İşine tutkuyla bağlı bireylerin rollerini etkili bir şekilde yerine getirebileceklerini ve fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerini işlerine yatırma eğiliminde olacaklarını belirtmiştir (Kahn, 1990; Rich, Le Pine ve Crawford: 2010). İşe adanmışlık genel olarak olumlu ve kalıcı bir kavram olarak görülmektedir. İşe tutulma seviyeleri yüksek bireylerin genellikle mutlu, öz yeterliliği ve psikolojik sermayesi yüksek, hayata olumlu bakış açısına sahip kişiler olduğu ortaya çıkmıştır (Lisbona, vd., 2018).

İşe tutulmanın sağlanması için bireye uygulanan iş yükü ve baskı azaltılarak daha az stresli bir ortam yaratılmalıdır. Bu yüzden örgütteki adalet algısıyla yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Örgütsel adalet algısının çalışan bağlılığını dolaylı olarak etkilediğini belirtilirken (Farndale, Hope-Hailey ve Kelliher: 2011), prosedür adaleti algıları ile bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Robinson, Perryman ve Hayday: 2004). Maslach ve Leiter (1996) ile Schaufeli ve Bakker (2004) işe tutulmanın tükenmişliğin zıt anlamlısı olduğunu tartışmışlardır. Schaufeli ve Salanova (2007) işkoliklik ile işe adanmışlık arasında ilişkili kavramlar olmadığını; Katılımın çok ileri düzeyde işkolikliğe zemin hazırlayabileceği yönünde görüşler de bulunmaktadır. İşe Tutulma, kişinin tükenmişlik, iş performansı, iş tatmini gibi kavramlara aracılık ettiği belirtilmiştir (Maslach, vd., 2001)

Bakker'e (2011) göre işe tutulma seviyesi yüksek çalışanlar yeni bilgilere daha açık, daha üretken ve daha ileri gitmeye isteklidirler. Bu nedenle örgütler, çalışanlarından bekledikleri işe tutulmalarını yaratabilmek için bireylere motive edici ortamlar ve yeterli kaynakları sağlamalıdır. İşe tutulma seviyeleri yüksek çalışanlar Sürdürülebilir rekabet avantajı ve üstünlüğünün en önemli unsuru olduğundan işe tutulma işletmelerin amaç ve hedeflerine ulaşması için önem arz eden bir kavramdır (Lee ve Ok, 2015). Sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmede çalışanın bağlılığı sürekliliğinin önemi giderek artmaktadır (Mitonga Monga ve Cillies, 2015).

3.5. İş Stresi ve İşe Tutulma

Birçok araştırmacı, çalışanların sosyal yaşamdaki dengesizlik nedeniyle strese maruz kaldıklarını belirtmiştir (Hobfoll, 2001; Siegrist, 2002). Stres genellikle olumsuz bir sonuç olarak görülmekte ve örgütlerde yetersiz çalışma koşullarından kaynaklanan bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Bolton ve Oatley, 1987). Çalışma koşullarının iyi olmadığı yerlerde çalışanlar işlerini iyi yapamayacak ve kendi aralarında çatışmalar yaşanacaktır. Bu durum çalışanları fizyolojik ve psikolojik olarak olumsuz etkilemektedir (Perrewé ve Zellars, 1999). Bu bağlamda iş stresi, çalışanların işlerine olan tutulmalarını olumsuz yönde etkilemektedir (Ferrie, vd., 2007). Golembiewski ve Aldinger'e (1994) göre aşırı stresin çalışanların işe tutulmalarını olumsuz etkilediği, yüksek strese sahip çalışanların ise işe bağlılık ve tatminlerinin daha düşük olduğu

sonucuna varılmıştır (Fairbrother ve Warn, 2003). Yaşanan stresin çalışma hayatını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle aşırı iş talebi, zorlu görevler, fazla mesai saatleri, düzensiz vardiyalar, iş güvencesizliği, eşitsizlik, sosyal desteğin yetersiz olması, maaşın yetersiz olması gibi stresli durumların ve yüksek riskli hizmet işletmelerinde çalışan tren makinistlerine yüklenen sorumlulukların en aza indirilmesi gerekmektedir (Anjazab ve Farnia, 2002; Adib-Hajbaghery, vd., 2012; Schmitz, vd., 2000). Coetzee ve Villiers'e (2010) göre bu stres kaynakları ile işe tutulma seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşlerine tutkuyla bağlı olan çalışanlar işlerine gönüllü olarak bağlı kalmaktadırlar (Carbonneau, vd., 2008). Bu bağlamda işe tutulma düzeyi ile iş stresi arasındaki ilişkinin örgütler için hayati önem taşıdığı söylenebilir.

Hipotez 1: Günlük iş stresi ile işe tutulma arasında negatif bir ilişki vardır.

3.6.İş Aile Çatışma ve İşe Tutulma

Rol çatışması olarak tanımlanan iş-aile çatışması, kişinin işteki görevlerini yerine getirebilmek için ailesini ihmal etmesine neden olabilir. Bu ihmal bir süre sonra iş-aile çatışmasına dönüşecektir. Nitekim Kahn, bireyin enerjisinin her iki rolü de yerine getirememesinin çatışmayı kolaylaştıran bir faktör olduğunu düşünmektedir (Kahn, 1992). Bu tür çatışmanın kişinin enerjisiyle yakından ilişkili olduğu ve işe tutulmanın boyutları olan dinçlik, konsantrasyon ve adanmışlık boyutlarıyla açıklanabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda birey hem iş hem de aile yaşamında enerjisini etkin kullanarak iş aile çatışmasının önüne geçebilir.

Başka bir deyişle, bireyin işe tutulmaları azaldığında iş aile çatışması olasılığı daha yüksek olacaktır. Tam tersi durumda ise bireyin yaşadığı bu çatışma işine yansıtacak ve hem kişinin performansını düşürecek hem de işe olan bağlılığını azaltacaktır. Dolayısıyla İAÇ ile İT arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu söyleyebiliriz (Garczynski, vd., 2013). İşe tutulma ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi ölçen hava kontrolörleri üzerine yapılan araştırmaya göre, iş-aile çatışmasının çalışanların işe tutulmalarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Öge, Cetin ve Top: 2018).

İş aile çatışmasının işe tutulma üzerindeki etkisini inceleyen başka bir çalışmada ise işe tutulmanın iş aile çatışmasından olumsuz etkilendiği bulunmuştur (Mauno, vd., 2007; Montgomery, vd., 2003). Ayrıca iş yükü, esnek çalışma saatleri ve işe tutulma

arasındaki ilişkide iş aile çatışmasının kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir (Robyn ve Du Preez, 2013).

Tüm bu çalışmalar sınırlıydı ve aynı grup üzerinde yalnızca bir kez yapılması koşuluyla sonuçlandırıldı. Çalışmada aynı hedef kitleye farklı günlerde sorular sorularak güçlü süreç çalışmalarının çok düzeyli analizlerinden yeni veriler elde edilmesinin faydalı olacağını düşünüyoruz. WFC ve işe tutulma değişkenleri günlük bir süreçtir ve tekrar tekrar ölçülen bu değişkenlerin günden güne önemli ölçüde değişeceğini düşünüyoruz. Günlük süreç araştırmasının WFC ile işe tutulma kavramları arasındaki araştırma güçlü yönleriyle ilişkilendirmede fark yaratacaktır.

Hipotez 2: Günlük iş aile çatışması ile işe tutulma arasında negatif bir ilişki vardır.

3.7.Duygusal Denge ve İşe Tutulma

Nevrotikliğin zıttı olan duygusal istikrar; kaygı, stres ve öfke gibi olumsuz duygularla baş edebilme becerisine sahip, mutlu, sakin, güvenli ve duygusal bir kişilik özelliğidir (Alessandri, vd., 2018). Günümüzün çalışmaları duygusal istikrarın bireylerin şekillenmesinde merkezi bir rol oynadığını göstermektedir. Bu nedenle kişiliğin temel taşı olarak kabul edilmiştir. Yazımızın bir bölümünde duygusal dengeye odaklandık çünkü duygusal denge, bireylerin strese, zorluğa ve sıkıntıya uyum sağlama ve etkili bir şekilde başa çıkma eğilimini yansıtıyor (David, vd., 2020; Janssens, vd., 2019). Duygusal denge düzeyi yüksek bireyler genellikle enerjilerini daha fazla deneyim kazanmaya ve işe bağlılığı artırmaya harcarken (Wihler, vd., 2017), başarıya ulaşma ve yüksek performans elde etme konusunda güçlü isteklere sahiptirler. Duygusal istikrar düzeyi düşük olan bireylerin stresle karşılaşma olasılıkları daha yüksek olduğundan işe tutulma olasılıkları daha düşük olacaktır. Bu nedenle işletmelerin yönetiminde çalışacak bireylerin başarılı olması için kişinin duygusal denge seviyesi yüksek olmalıdır (Zel, 2011).

Tren makinistlerinin duygusal denge ile işe tutulma arasındaki ilişki, hizmet kalitesinin ve güvenilirliğinin artırılmasına katkı sağlayacağından oldukça önemlidir. Tren makinistlerinin vardiyalı çalışmaları ve yer altındaki çalışma koşulları dikkate alındığında duygusal denge düzeylerinin düşük olması kaçınılmazdır. Böyle bir risk

grubunda çalışan kişilerin intihar etme olasılıkları daha yüksektir (Chioqueta ve Stiles, 2005).

Literatür incelendiğinde kişilik özelliklerinden iş tutulma ve duygusal denge konulu araştırma sayısının henüz yeterli sayılara ulaşmadığı görülmüştür. Kişilik özellikleri ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda işe tutkunluk kavramı ile duygusal denge kavramının ilişkisi belirtilmiştir (Kim, vd., 2009). İş sağlığı üzerine yapılan başka bir çalışmada ise duygusal dengesizlik ile işe tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Vearing ve Mak, 2007). Bu araştırmalardan yola çıkarak çalışmamızda günlük işe tutulma ile duygusal denge arasında pozitif bir ilişki olabileceği düşünüldüğünden aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 3: Duygusal denge ile işe tutulma arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.8.Yöntem

3.8.1.Araştırmanın Katılımcıları ve Prosedürü

Bu çalışmada katılımcılar İstanbul'daki metro makinistleriydi. İstanbul'da 2022 yılı itibarıyla 875 makinist çalışmaktadır (https://www.metro.istanbul /Content/assets/uploaded/2022_faaliyetraporu.pdf). Araştırma 40 metro makinisti üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların günlük yanıtlarının bireylerde iç içe olduğu iki düzeyli araştırma tasarlanmıştır. Katılımcılar, her iş gününün sonunda birbirini takip eden 10 gün boyunca günlük anket doldurmuştur.

Günlük anketlerden elde edilen veriler toplandıktan sonra kişi düzeyinde anket dağıtılmıştır. Çalışma prosedürünü tanımlayan gerekli tüm talimatlar katılımcılara verilerek onayları alınmıştır. Veri toplama sürecinde, verilerin gizliliğini sağlamak amacıyla, katılımcılardan anketleri doldururken takma ad kullanmaları ve 10 gün boyunca aynı takma adı kullanmaları istenmiştir. Bu takma adlar, katılımcıların günlük yanıtları ile kişi düzeyinde ankete verdikleri yanıtları eşleştirmek için kullanılmıştır. Her iş gününün sonunda anketi hatırlatmak için katılımcılara düzenli olarak e-posta ve Whatsapp mesajları gönderilmiştir. Hem günlük hem de kişisel düzeydeki anketler çevrimiçi formlar aracılığıyla toplanmıştır. Sistem üzerinde günlük anketler saklanmıştır. Tüm veriler toplandıktan sonra eksik veya hatalı veriler elenmiştir. Bu

sürecin sonunda 40 kişiden 10 gün boyunca toplanan 400 anket analizlerde kullanılmıştır.

Katılımcıların ortalama yaşı 37.6 dır (SD=10.1, min 20; max 63). Katılımcıların 24'ü erkek (%60) ve %39'u bekadır. Katılımcıların çoğunluğu lisans veya daha yüksek bir üniversite derecesi ile mezun olmuştur (%92).

3.8.2. Ölçümler

Çok düzeyli veri toplama sürecinde, katılımcılar günlük anketi birkaç gün ve kişisel düzeydeki anketi bir kez doldurmalıdır. Bu çalışmada, tren sürücüleri birbirini takip eden 10 iş günü boyunca anketi doldurmuştur. Kişisel düzeydeki anket ise bir kez doldurulmuştur. Boylamsal araştırmalarda veri toplama süreci oldukça zordur. Bu süreçte katılımcıların araştırmadan vazgeçme eğilimleri oldukça yaygındır. Bu sorunun önüne geçebilmek için mümkün olan en kısa sürede araştırma kapsamında gün bazında anket kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında Schaufeli arkadaşları (Schaufeli, vd., 2002) tarafından geliştirilen ve 2019 yılında Güler ve arkadaşları tarafından Türkçeye uyarlanan Utrecht İşe Tutulma Ölçeği (UWES)'nin kısa formu kullanılmıştır. Bu ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Günlük seviye araştırması olarak UWES anketleri kullanılmıştır. Maddeler, katılımcıların günlük işe tutulmalarını değerlendirmek için biraz değiştirilmiştir. Orijinal madde "İşimde enerji dolu hissediyorum" idi. Bu madde "Bugün kendimi işimde enerji dolu hissediyorum" olarak değiştirilmiştir. Bu çalışmada, peş peşe 10 gün boyunca işe tutkunluk ölçeği için Cronbach alfa puanı 0.70 ile 0.74 arasında değişmiştir.

1996 yılında geliştirilen (Netemeyer, vd., 1996) ve 2018 yılında Babaoğlu tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş-Aile Çatışması Ölçeği (WFCS), işle ilgili faktörlerin aile sonuçları üzerindeki etkisini ölçmek için kullanılmıştır. Bu ölçekte, WIF ve FIW olarak adlandırılan alt ölçek bulunmaktadır. Araştırmada sadece İAÇ (WIF) kullanılmıştır. İş aile çatışması ölçeği 5 sorudan oluşmaktadır ve günlük seviye araştırması olarak kullanılmıştır. Araştırmada, bu 5 orijinal madde, katılımcıların günlük iş ve aile çatışma düzeylerini değerlendirmek için biraz değiştirilmiştir.

Orijinal madde “İşle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı olumsuz etkiliyor” idi. Bugün ifadesi eklenerek “Bugün işle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı olumsuz etkiledi” olarak değiştirilmiştir. Bu çalışmada, ardışık 10 gün boyunca WIF için Cronbach alfa puanı 0.85 ile 0.86 arasında değişmiştir.

İş Stresi Ölçeği (WSS), bir bireyin iş stresi düzeyini değerlendirmek için 2020 yılında Tatar tarafından geliştirilmiştir. İş Stresi Ölçeği 20 maddeden oluşmaktadır. WSS günlük düzeyde anket olarak kullanılmıştır. Araştırmada, bu 20 orijinal madde, katılımcıların günlük iş stresi düzeylerini değerlendirmek için biraz değiştirildi. Orijinal madde "Yapılacak çok iş var ve her zaman işleri son dakikaya kadar bitiremem" şeklindeydi. Bugün ifadesi eklenerek “Bugün yapacak çok iş var ve işleri hep son anda yetiştirebildim”. Bu çalışmada, birbirini takip eden 10 gün boyunca WSS için Cronbach alfa puanı 0.84 ile 0.86 arasında değişmiştir.

Bu çalışmadaki son ölçek duygusal denge ölçeğidir. Katılımcıların duygusal denge düzeyleri “Kişilik Duygusal Denge Envanteri” ile ölçülmüştür. 1991 yılında John ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş ve 2005 yılında Sümer tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. 8 sorudan oluşmaktadır. Araştırmada maddelerin tamamı kullanılmıştır. Kişisel düzey anketi olarak duygusal denge kullanılmıştır. Bu çalışmada duygusal denge için güvenilirlik puanı 0.74 olarak bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan tüm ölçekler beşli Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler 5 kategorik soru ile toplanmıştır.

3.8.3. Analizler

Bu çalışmada iş günlerinin bireylerle iç içe geçtiği çok düzeyli bir analiz yaklaşımı benimsenmiştir. Hipotezler HLM 8.00 istatistik programı ile test edilmiştir (Raudenbush, vd., 2016). Hipotezleri test etmeden önce, çok düzeyli bir yaklaşımın kullanılmasının uygunluğunu belirlemek için kişi içi varyans ile toplam varyans (kişiler arası varyans artı kişi içi varyans) hesaplanmıştır.

Analiz sonuçları, günlük ölçülen değişkenler için toplam varyansın önemli miktarlarının (%71 ila %80'i Tablo 3.1'de gösterilmiştir) düzey 1 (kişi içi) varyans olduğunu gösterdi. Tablo 3.1'deki sonuçlara göre bu verileri analiz etmek için çok düzeyli yaklaşımlar uygun olmuştur.

Tablo 3.1: Gün Düzeyindeki Değişkenlerin Varyans Dağılımı

Variable	Intercept	Within- person variance	Between- person variance	Percent of within- person	Reliability	Mean	Std. Dev.
İşe Tutulma	3.43**	1.02	0.21	71	0.71	3.44	1.11
İş Stresi	2.61**	0.50	0.16	76	0.86	2.62	.082
İş Aile Çatışması	2.56**	1.03	0.26	80	0.89	2.56	1.14

Gün seviyesi varyansının yüzdesi şu şekilde hesaplandı $\sigma^2/(\sigma^2 + \tau^2)$

**p < 0.01

Hipotezleri test etmeden önce değişkenler arasındaki sıfır dereceli ilişkiler hesaplanarak tablo 3.2'de gösterilmiştir. Korelasyonlar iki farklı seviyede (gün seviyesi ve kişi seviyesi) hesaplanmıştır. Bu aşamada korelasyonların hesaplanmasında iki farklı yöntem kullanıldı. İlk yöntemde, tüm gün düzeyindeki değişkenler ilk olarak her katılımcı için günlerin ortalamalarına göre toplandı. Gün düzeyi ve kişi düzeyi değişkenleri arasındaki korelasyonlar bu puanlara göre hesaplanmıştır. Diğer yöntemde ise HLM'de üretilen varyans fark puanları kullanılmıştır.

Tablo 3.2: Çalışma Değişkenleri Arasındaki Sıfır Dereceli İlişkiler

	1	2	3
1. İşe Tutulma	1	-.754**	-.809**
2. İş Stresi	-.777**	1	.762**
3. İş Aile Çatışması	-.840**	.924**	1
4. Cinsiyet	-.379*	.485**	.474**
5. Medeni Durum	-.184	.214	.308
6. Yaş	-.374*	.377*	.437**
7. Eğitim	-.281	.123	.196
8. İş Deneyimi	-.240	.301	.241

9.	Duygusal denge	.692**	-.709**	-.725**
----	----------------	--------	---------	---------

Not: Köşegen altındaki korelasyonlar on gün boyunca toplu puanlarla hesaplanır (N=40). Köşegen üzerindeki korelasyonlar gün düzeyindeki (kişi içi) korelasyonlardır ve grup merkezli tek öngörücü denklemler (N=440) aracılığıyla hesaplanmıştır. Kişi düzeyindeki değişkenlerle olan korelasyonlar Pearson katsayılarıdır ve katılımcıların toplu günlük puanlarıyla hesaplanmıştır.

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Bu sonuçlara sonuçlarına göre iş stresi, İAÇ ve duygusal denge ile işe tutulma anlamlı ilişkiler göstermektedir. İşe tutulma için toplu puanlar ve çok düzeyli puanlar, iş stresi ve İAÇ ile önemli olumsuz ilişkiler sağlar. Duygusal denge, işe tutulma ile anlamlı pozitif ilişki, iş stresi ve İAÇ arasında anlamlı negatif ilişki olduğunu göstermiştir. İlişkilendirmeler ayrıca çok düzeyli analiz yoluyla daha ayrıntılı olarak test edilecektir.

Bu çalışmada hipotezi gün düzeyinde ve kişi düzeyinde değişkenlerle test etmek için oluşturduğumuz çok düzeyli modeller. Kontrol değişkenleri olan yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim, bağımlı değişkenle anlamlı bir ilişki göstermezken; iş deneyimi bağımlı değişkenle anlamlı pozitif ilişki göstermiştir.

Boş bir koşullu model, Model I (sadece ikinci seviye değişkenlerin sabit etkilerinin modele eklendiği) ve Model II (günlük değişkenlerin rastgele etkilerinin modele eklendiği) ile karşılaştırıldı. Duygusal denge ve iş deneyimi bağımlı değişkenle anlamlı düzeyde ilişkili olmasına rağmen Model I sapkınlığı önemli miktarda azaltmadı. Model II'de günlük iş stresi ve günlük iş-aile çatışmasının rastgele etkilerini ekledik. Bu model sapmayı önemli ölçüde azalttı ve her iki değişken de bağımlı değişkenle negatif olarak bağlantılıydı

Sonuçlar, günlük iş stresi ve günlük iş ile aile çatışması ve işe tutulma arasında anlamlı olumsuz ilişkiler olduğunu göstermektedir. Böylece H1 ve H2 desteklenmektedir. Katılımcıların iş stresinin daha fazla olduğu ve aile içi çatışmanın daha fazla olduğu günlerde, daha düşük düzeyde işe tutulma deneyimlemişlerdir.

H3'ün önerdiği gibi duygusal denge düzeyi işe tutulma ile pozitif yönde ilişkilidir. Duygusal denge daha fazla olan katılımcılar koşullardan daha olumlu etkilendi. Duygusal denge düzeyi işe tutulma ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkilidir (B= 0,25 ve t = 3,76). Yani duygusal denge düzeyi yüksek olan çalışanlarda işe tutulma seviyesi

daha yüksek görülmüştür. Elde edilen Tablo 3.3'deki sonuçlar H1, H2 ve H3 tamamen desteklemektedir.

Tablo 3.3: Çalışmanın Bağımlı Değişkenlerini Tahmin Eden Modeller İçin Çok Düzeyli Tahminler

Parametreler	Boş Model			Model I			Model II		
	B	SH	T	B	SH	T	B	SH	T
Regresyon Katsayıları (Sabit etkiler)									
Intercept	3.43	0.08	38.93***	3.43	0.05	58.89***	3.43	0.05	58.68***
Cinsiyet				-0.06	0.15	-0.45	-0.06	0.15	-0.41
Medeni Durum				-0.27	0.16	-1.65	-0.31	0.16	-1.96
Yaş				-0.02	0.01	-1.78	-0.02	0.01	-1.76
Eğitim				-0.11	0.07	-1.55	-0.14	0.07	-1.87
İş Deneyimi				0.03	0.01	2.41*	0.03	0.01	2.34*
Duygusal Denge				0.28	0.06	4.27***	0.25	0.06	3.76***
Varyans Bileşenleri (Rastgele etkiler)									
İş Stresi							-0.38	0.10	-3.72***
İş Aile Çatışması							-0.58	0.07	-7.98***
$-2 \times \log$		1192.05			1183.70			757.88	
$\Delta - 2 \times \log$					8.35			425.81 ***	
<i>Df</i>		2			2			7	

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

3.9. Tartışma ve Sonuç

Çalışmanın amacı iş stresi, İAÇ ve duygusal dengenin tren sürücülerinin işe tutulma üzerindeki etkilerini belirlemektir. İş stresi, İAÇ ve duygusal dengenin işe tutulma üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar olmasına rağmen (Golembiewski ve Aldinger, 1994; Kundi, vd., 2021), özellikle yüksek riskli iş düzeyinde çalışan tren sürücülerini üzerinde yapılmış boylamsal bir çalışma bulunmamaktadır. Özellikle tren sürücülerini gibi riskli işleri yapan kişilerin günlük iş stresleri farklılık göstermektedir. Bu değişkenlik, iş stresinin diğer değişkenler üzerindeki etkilerini daha iyi değerlendirmemizi sağlamaktadır.

Bu çalışma mevcut bilgilere çeşitli şekillerde katkıda bulunmaktadır. Günlük stres, günlük iş aile çatışması ve işe tutulma arasındaki ilişki hakkındaki bilgimiz sınırlıdır. Ayrıca çalışma, yaşanan salgının yaşamın her alanında köklü değişikliklere yol açtığı benzersiz ve devrim niteliğindeki bir süreçte bu değişkenler arasındaki ilişkileri anlatmaktadır.

Pandeminin olağanüstü koşulları yenedünyayı şekillendirirken, stres ile öncülleri arasındaki bağlantıyı yeniden düşünmek ve yeniden keşfetmek önemli hale gelmektedir. Ayrıca bireyin stres düzeyindeki farklılıklar kişiler arası farklılıklardan kaynaklanabileceği gibi, birey içi süreçlerin de sonucu olabilir. Her iki varyasyon düzeyini de dâhil etmek, çok düzeyli iç içe geçmiş bir araştırma tasarımı gerektirir. Bu araştırmadaki değişkenler gün düzeylerine göre değişiklik gösterebilir ve giderek artan sayıda çalışma, bunlara gün düzeyindeki yapılar açısından yaklaşıyor ve çok düzeyli araştırma tasarımları kullanıyor. Bu çalışma çok düzeyli bir yaklaşım kullanmış ve kişilerarası yapılarda önemli farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Kişiler arası farklılıkların yanı sıra kişi içi yönleri de analiz etmek, iş stresi, iş-aile çatışması, duygusal denge ve işe tutulma arasındaki ilişkilere ilişkin bilgilerimizi derinleştirmeye yardımcı olabilecek önemli bir katkıdır. Sonuçlar, günlük iş stresi, günlük İAÇ ve işe tutulma arasındaki ilişkileri desteklemiştir. Günlük iş stresi, günlük işe tutulma düzeylerini azaltmıştır.

Şu anda bir modelde çalışma değişkenleri arasındaki günlük olarak ilişkiyi ele alan herhangi bir çalışma bulunmamakla birlikte, bu sonuçlar literatürdeki tek düzeyli

araştırma modelindeki tek yönlü ilişkilere ilişkin bulgularlada tutarlıdır (Fairbrother ve Warn, 2003; Ferrie, vd., 2007; Schmitz, vd., 2000). Günlüklük iş aile çatışması, günlük işe tutulma seviyelerini azaltmıştır. Bu bulgu birçok çalışma tarafından da desteklenmektedir (Montgomery, vd., 2003; Mauno, vd., 2007; Opie ve Henn, 2013). Bulgular ayrıca duygusal denge ile günlük işe tutulma arasındaki ilişkileri de desteklemiştir. Sonuçlara göre çalışanların duygusal denge düzeyi, işe tutulma düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu sonucun literatürdeki birçok çalışmanın sonuçlarıyla paralel olduğu görülmektedir (İnceoğlu ve Warr, 2011). Bu çalışma, birey içi düzeydeki ilişkiyi destekleyerek bu bilgiyi genişletmektedir.

Sonuç olarak, günlük iş stresi ve iş-aile çatışması çalışanların işe tutkunluğunu azaltabilmektedir. Bu durum metro şoförlerinin işlerine olan bağlılıklarının azalmasına ve işlerine yabancılaşmalarına neden olabilecektir. Oldukça hayati ve riskli bir iş yapan metro sürücüleri için bu olumsuz durum dikkatsizliğe ve hatta kazalara neden olabiliyor. Bu nedenle tren sürücülerinin günlük iş stresini ve iş-aile çatışmasını azaltmak için gerekli önlemleri almak, onları rahatlatacak etkinlikler geliştirmek, gerektiğinde profesyonel psikolojik destek almak yöneticilerin hayati bir görevidir.

Gelecek çalışmalarda farklı değişkenlerin çalışanların işe tutulma üzerindeki etkileri incelenebilir. Nüfus yoğunluğunun düşük/yüksek olduğu farklı bölgelerde, özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren diğer toplu taşıma sürücüleri üzerinde çalışmalar yapılabilir. Farklı bölgelerdeki aynı meslek grubu ve aynı bölgedeki farklı meslek grupları üzerinde çalışmalar yapılarak sonuçlar karşılaştırılabilir.

Hizmet sektöründe büyük bir paya sahip olan sürücüler üzerinde birçok farklı değişkeni içeren yeni çalışmalar yapılabilir. İş stresi gibi her gün değişebilen kavramların etkileri de boylamsal çalışmalar çerçevesinde değerlendirilebilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞE TUTULMA İLE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ¹²

Sanayi devriminden günümüze kadar iş gücünün önemi sürekli artmaktadır. Öyle ki sanayi devriminde iş odaklı işletme faaliyetleri ön planda iken sanayi devriminden sonra sosyal değişimle birlikte insana daha çok değer vermeye başlanmıştır. Günümüzde ise işletmelerin etkili ve verimli olmaları bünyelerinde bulundurdukları iş gücü ile doğrudan ilişkilidir. Özellikle işletmelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmek ve değişen dış dünyaya ayak uydurmak için çalışan daha çok önem kazanmıştır. İnsan kaynağının bu denli önemli olduğu günümüz dünyasında, örgütlere de düşen önemli görevler vardır.

İş gücünün temin edilmesi kadar bu iş gücünün elde tutulması da oldukça önemlidir. İşletmeler tarafından çalışanın verimini ve performansını etkileyebilecek sorunların belirlenmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında faydalı olacaktır. Örgütler için iş gücünün önemi arttıkça insanın etkinliğini artırmada işe tutulma, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının önemi de artmıştır.

Bu bağlamda çalışanların birçoğunda görülen ve örgütler için önem arz eden işe tutulma, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye kavramları çalışmamızda, şehirlerin hizmet sektöründe faaliyet gösteren hem çalışma koşulları hem de önemli meslek grubundan olan istasyon amirleri örneklem grubu olarak seçilmiştir.

¹ “Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma İle İşe Tutulma Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü: Metro İstasyon Amirleri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” isimli makale çalışması bu doktora tezinin bir parçası olarak yayınlanmıştır.

² Tutan, A. & Kökalan, Ö. (2023). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma İle İşe Tutulma Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü: Metro İstasyon Amirleri Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1003-1015.

Günümüz de gelişmiş ülkelerin en büyük problemlerden olan ulaşım sorununa çözüm üretmek ve taşımacılığı verimli hale getirmek için toplu taşıma sistemleri ön plana çıkarılmıştır (Abbasgil, 1994). Dünya genelindeki teknolojik, ekonomik ve sosyal alanda yaşanan hızlı değişim ve gelişim şehir içi toplu taşıma sistemlerini daha önemli ve bir o kadar karmaşık hale getirmiştir. Şehirlerin gelişmişlik göstergelerinden olan raylı sistemler, maliyetler bakımından yüksek projeler olması şehir içi toplu taşımada otobüslerin payını artırmış olsa da dakiklik, güvenlik, konfor gibi kriterlerde metrolar ön plana çıkmaktadır. Toplu taşıma planlarının geliştirilmesi ile amaçlara ulaşılması, kapsamlı bir çalışma gerektirmektedir. Bu hedeflere ulaşmak için oluşturulacak ve izlenecek politikalardan bir tanesi de taşıtlara değil insana öncelik vermektir.

Bu bağlamda çalışana önem vermek özellikle trafik kazalarının azaltılmasında ön plana çıkmaktadır. Yaşanan bu kazalar işletmelerin önemli maliyet kalemlerinden birini oluşturmaktadır. Büyük emek ve çaba gerektiren ve toplu taşıma sistemleri içerisinde önemli rol üstlenen bu meslek grubu çalışanlarının sahada dinç olması, özverili olması, işe bağlı olması, kendini mutlu algılaması ve işini sahiplenmesi hem işletme hem de kişi açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır.

Çalışmada, PPS'nin, işe tutulma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır (Tutan ve Kökalan, 2023). Toplu taşımada faaliyet gösteren bir işletme olarak verilen hizmetin kalitesinin artması toplu taşımayı cezbedeceğinden kara yolu trafiğindeki yoğunluğu da azaltacaktır. Bu yüzden bu meslek grubu, yolcuların rahatlığından sorumlu olmasından dolayı verilen hizmetin kalitesini iyileştirmek için çevik, işine bağlı, güler yüzlü ve kapsamlı hizmet kalitesinin itici gücü olarak mutlu çalışanlara ihtiyaç duyarlar (Tutan ve Kökalan, 2022). Bu kavramlarla ilgili literatürde birçok çalışma yapılmış ancak hem farklı örneklem seçilmesi hem de kavramlar arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün ele alınması bakımından ileride yapılacak çalışmalara farklı bir bakış getireceği ve literatürdeki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

4.1.İşe Tutulma

Günümüzde işe tutulma kavramına hem akademisyenler hem de işletme yöneticileri çok ilgi göstermektedir. Gösterilen ilginin yüksek olmasının en önemli sebepleri işe tutulmanın hem çalışana (işin kalitesi, deneyim) hem de örgüte (büyüme, verimlilik) olumlu çıktılar sağlamasından kaynaklanmaktadır (Kahn, 1992). Bu yüzden işe tutulma, çalışan ve işletme düzeyinde olumlu sonuçları olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Harter, Schmidt ve Hays: 2002). 1990 yılında ilk defa Kahn tarafından ortaya atılan bu kavram, çalışanın işine karşı fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak katılması şeklinde tanımlanmıştır (Kahn, 1990). Yani işini yaparken yüksek enerji ve performansla işine önem vererek, işine gurur duyarak ve heyecanlı bir şekilde bağlı olmasıdır (Bakker ve Schaufeli, 2008). Hem Kahn hem de Schaufeli ve diğ. işe tutulmanın olumlu ve sürekli bir kavram olduğunu; belli bir nesne ve kişiye bağlı olmayan bir durum olması konusunda hem fikirdir (Kahn, 1990; Schaufeli, vd., 2002). Yapılan çalışmalarda, işe tutulmanın, çalışanın motivasyonu (Kahn, 1992), örgütsel vatandaşlık (Rich, Le Pine ve Crawford: 2010), pozitif psikolojik sermaye (Bakker, vd., 2011) ile iş tatmini düzeyini arttırdığı ve işten ayrılma niyeti (Schaufeli ve Salanova, 2007) ve tükenmişlik düzeylerini azalttığı (Schaufeli ve Bakker, 2004) tespit edilmiştir. İşe tutulma davranışı basit bir şekilde oluşmayan, oluştuğunda da basit bir şekilde kaybolmayan bir kavramdır. Bu özelliği ile bile hızla değişen iş çevresinde işe tutulması yüksek çalışanlara sahip olmak rekabet üstünlüğünün en önemli unsuru olduğunu göstermektedir (Lee ve Ok, 2015).

4.2.Pozitif Psikolojik Sermaye

Geçmiş dönemlerde örgütler için sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmek için insan dışı faktörler yeterli iken, günümüzde yaşanan hızlı değişim ve gelişim işletmelerin insan sermayesine ağırlık vermesini zorunlu kılmıştır. İnsan sermayesinin önemini Bill Gates'in şu sözlerinden anlayabiliriz "Şirketin en önemli varlıkları her gece kapıdan çıkıp gitmektedir". Günümüzde iş hayatında şirket çalışanları kolaylıkla ikame edilemez, gelişim gösterilmesi gereken bir kaynaktır (Child ve Mcgrath, 2001). Bu nedenle piyasa rekabet edebilme ve üstünlük sağlayabilmek için insanı ön plana çıkaran pps gibi yeni sermaye çeşitlerinin önemi artmıştır (Luthans ve Youssef 2004).

Bu sermaye türlerinden olan PPS bireyin gelişimine dair olumlu psikolojik bir durum şeklinde tanımlanmıştır (Luthans, vd., 2007). PPS, “Kendisini nasıl algıladığı ve tanımladığı” ile ilgili bir durumdur (Luthans, vd., 2007).

Günümüzde bu kavramlara olan önemin artmasının en önemli özelliği ölçülebilir olması ve çalışanlara verilen eğitimlerle kazandırılabilmesinden kaynaklanmaktadır (Luthans, 2005). Bu nedenle işletmelerin çalışanların verimliliğini artırmak için psikolojik sermayelerine yatırım yapmaları gerekmektedir.

4.3.İşe Yabancılaşma

Sanayi devrimi ile birlikte iş hayatında yaşanan değişim ve beraberinde gelen kutuplaşma ile birlikte yaşamının büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiren iş görenler, terfi fırsatı, denetim tarzı, mesleki prestij, mesleki seviye, çalışma rutini, maaş, işteki görev süresi ve genel çalışma koşulları gibi çeşitli faktörler sebebiyle işlerine karşı yabancılaşmaktadır (Aiken ve Jerald, 1966; Mottaz, 1981). Çalışanın işine karşı göstermiş olduğu ilgisizlik veya bireyin kendini ürettiği şeylerden kendini soyutlanması (Hirschfeld ve Feild, 2000).

Konu ile ilgili yapılan birçok çalışmada işe yabancılaşma hem işletmenin etkinliğini ve verimliliğini, hem de çalışanların işe tutum ve davranışlarını etkileyerek olumsuz çıktılar doğurabilmektedir. Kişinin iş yerinde yaşamış olduğu rol belirsizliği, rol çatışması (Michaels, 1996) işten ayrılma niyeti ve örgüt tarafından önemsenmemesi (Jefferson, 1990) işe yabancılaşmayı artırırken, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık (Agarwal, 1993) ve iş tatmini (Hirschfeld, 2002) işe yabancılaşmayı azaltmaktadır. İşe yabancılaşan bireyin iş performansı düşmekte (Guo, vd., 2016) ve örgüte karşı olumsuz duygular besleyerek üretim karşı iş davranışı sergileyebilmelerine sebep olmaktadır (Sagie, 1998). İşe yabancılaşma kişinin kendi özelliklerinin yanı sıra iş yerinin koşullarına bağlı olarakda ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle iş yerindeki çalışma koşulları kişinin işine karşı yabancılaşması üzerinde etkisi olabilmektedir (Banai, vd., 2004).

Çalışmanın örneklemini oluşturan metro istasyonu amirlerinin sürekli yerin altında, yüksek dikkat ve büyük sorumluluk gerektiren çalışma koşullarının olması işe yabancılaşma düzeylerini etkileyeceği düşünülmektedir. Özellikle hizmet

işletmesinde faaliyet gösteren ve çalışanların ön plana çıktığı toplu taşıma sektöründe işe yabancılaşan birey vermiş olduğu hizmetin kalitesiyle ilgilenememekte ve kendisine sunulan iş sürecinin olumsuz yanlarını düşündüğünden işletme içi çatışmaya kadar gidebilmektedir (Agarwal, 1993).

4.4.İşe Yabancılaşma ve İşe Tutulma

Günümüz toplumunda işletmeler, etkin ve verimli bir şekilde sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için işe bağlı çalışanlara ihtiyaç duyar. Fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini işe veren çalışan işletmenin başarısında oldukça önemlidir. İşe bağlı çalışan pozitif duygular hissedip kendini işe ait olarak hissedecek ve arasında bağ kuracaktır. Bu yüzden birçok araştırmacı işe tutulma ve işe yabancılaşma kavramlarını birbirinin zıttı olarak ele almıştır (Mann, 2001; Case, 2008; Nair ve Vohra, 2010; Bothma ve Roodt, 2012). Ancak yapılan başka bir araştırmada bu iki kavramı zıt uçlar olarak düşünmenin yanlış olabileceği iddia edilmiştir (Pati ve Kumar, 2015). Schaufeli ve Bakker (2004) işe yabancılaşmanın işe tutulma üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşırken, Saks, yapmış olduğu çalışmada, işe yabancılaşmanın işe tutulma üzerinde negatif etkisi olduğunu savunmuştur.

Bu iki kavram arasındaki ilişkinin literatürü henüz gelişmediğinden yapmış olduğumuz çalışma, kavramların gelişimine önemli katkı yapacağını düşünülmektedir. Bu yüzden çalışmamızda işe yabancılaşmanın işe tutulma üzerindeki etkisinin ölçülmesi ele alınmıştır.

4.5.Pozitif Psikolojik Sermaye ve İşe Tutulma

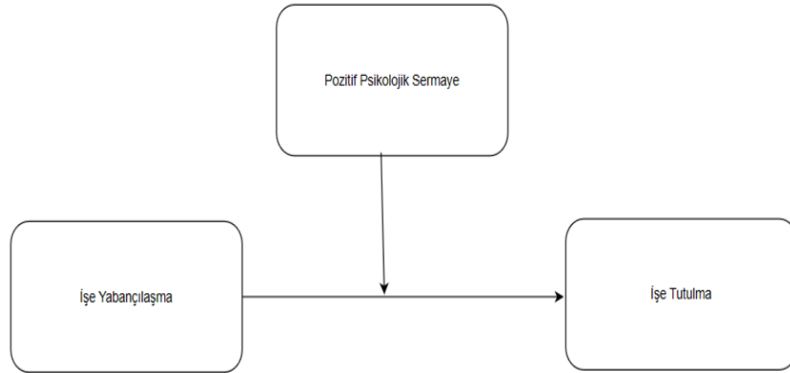
Günümüzde örgütler sadece fiziksel olarak değil psikolojik olarak da işlerine bağlı çalışanlara ihtiyaç duyarlar (Bakker ve Leiter, 2010). Bu bağlılık kişinin işe tutulması ile alakalı bir durum olduğu gibi örgütsel davranış ve PPS alanı içerisinde değerlendirilen kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İşe tutulma üzerindeki etkilerin açıklanmasında PPS'nin de etkisi olduğu ve işe tutulmanın psikolojik yeterliliklere bağlı olarak değişebileceği iddia edilmiştir. PPS'nin işe tutulma seviyesini sağlamlaştırdığı ve bunun da iş tatmini ve kişi sağlığına pozitif etki ettiği iddia edilmiştir (Thompson, vd., 2015). Schaufeli ve arkadaşları tarafından yürütülen çalışmalarda işe tutulma düzeyi yüksek kişilerde psikolojik sermayelerinin de yüksek

olduğu sonucuna ulaşılmış ve bu durum örgütlerde olumlu sonuçlar doğurmasına zemin hazırlamıştır (Schaufeli, vd., 2002).

İnsanın güçlü yönlerine odaklanan pps ile ilgili yapılan çalışmalarda; iş tatmini ile güçlü ve pozitif bir ilişki bulunurken (Luthans, 2002; Judge, vd., 2001; Ostroff, 1992), umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi bileşenlerin, performans, iş tatmini ve işe tutulmayı olumlu etki ettiği bulunmuştur (Youssef ve Luthans, 2007). Başka bir çalışmada pozitif duyguların pps ile çalışanın işe tutulması arasındaki ilişkiye aracılık ettiği açıklanmıştır (Avey, vd., 2008). Bu doğrultuda çalışmada, yüksek strese maruz kalan meslek gruplarından biri olan metro istasyonu amirlerinin pozitif psikolojik sermayeleri, psikolojik bir varlık olarak bireyin işe bağlılığını artırmada önemli rol oynayabileceği düşünülmektedir.

4.6.Yöntem

4.6.1.Araştırma Modeli/Hipotezleri



Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri ise şu şekildedir;

H₁:İşe yabancılaşma, işe tutulmayı anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₂:İşe yabancılaşmanın, iş tutulma üzerindeki etkisinde, pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü vardır.

4.6.2.Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

İstanbul şehrinde , ulaşım alanında faaliyet gösteren Metro İstanbul A.Ş’de çalışan 345 istasyon amiri evreni oluşturmaktadır. Basit rastgele örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 277 istasyon amirlerinin katılımı ile gerçekleşmiştir. Kline (2011), aracı ve düzenleyici değişken analizlerde, hesaplama hatalarını minimize etmek için en az 200 örneklemeden yararlanılması gerektiği belirtir.

4.6.3.Araştırmadaki Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada kullanılan anket, çevrim içi bir anket oluşturma programı olan Google Form aracılığıyla oluşturulmuştur. Anketin linki, cep telefonlarına kısa mesaj olarak ve elektronik postalarına gönderilme yoluyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Araştırmaya sadece rızası alınan katılımcılar dahil edilmiştir. Araştırma verisi Nisan – Haziran 2022 arasındaki üç aylık dönem içinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma verisinin tek bir kerede toplanması zaman zaman ortak yöntem yanlılığı yaratmaktadır (Podsakoff, vd., 2012). Bu problemi azaltmak için anket 30 günlük arayla iki farklı zamanda toplanmıştır. Literatürde yapılan benzer çalışmalar incelendiğinde, düzenleyici değişken analizlerinin genellikle 200-400 arası katılımcı sayısı ile olmuştur. Kline (2011), nicel çalışmada yapılan hesaplama yanlışlarının minimum seviyeye getirmek için en az ikiyüz katılımcı ile gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle araştırma için kullanılan 277 katılımcıdan alınan verinin düzenleyici değişken analizi için yeterli olduğu düşünülmektedir. Yapılan çalışma için 31.08.2022 tarihinde 2022 / 07 numara ve E-20292139-050.01.04-34325 sayı ile İZU etik kurulundan onay alınmıştır.

Çalışmadaki anket dört ana kısımdan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların kişisel özelliklerini belirlemeyi amaçlayan ilk bölümde katılımcılara cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitim durumları ve iş deneyimleri sorulmuştur. İkinci bölümde toplam 5 sorudan oluşan işe tutulma ölçeği yer alır. Üçüncü bölümde 26 sorudan oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve en son bölümde ise 21 sorudan oluşan işe yabancılaşma ölçeği bulunur.

Araştırma kullanılan “İşe Tutulma Ölçeği (UWES)”, Schaufeli ve arkadaşları tarafından 2002 yılında geliştirilmiş, 2019 yılında Güler ve ark tarafından Türkçeye

uyarlanmıştır. Ölçek 6 madde ve “Enerjik Olma”, “Adanma”, “Kendini Kaptırma” olarak adlandırılan üç alt boyutta oluşmaktadır. Ölçekte “İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim”, “İşim bana çalışma şevki verir” vb. ifadeler yer almaktadır.

Ankette yer alan ikinci ölçek ise “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” dir. Bu ölçek, Luthans, Youssef ve Avolio tarafından 2007’de geliştirilmiş, Tösten ve Özgan tarafından 2014’de dilimize uyarlanmıştır. Ölçek toplam 26 maddeden ve “Öz Yeterlilik”, “İyimserlik”, “Güven”, “Dışa Dönüklülük”, “Psikolojik Dayanıklılık” ve “Umut” olarak adlandırılan alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte, “Yaptığım her iş için hesap verebilirim”, “Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım” vb. ifadeler yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan son ölçek ise “İşe Yabancılaşma Ölçeği”dir. Bu ölçek, 1981 yılında Mottaz, C. J. tarafından geliştirilmiş ve 1986 yılında Ulusoy, H. tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek toplam 21 maddeden ve “Güçsüzlük”, “Anlamsızlık” ve “Kendine Yabancılaşma” boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte, “Görevimi yerine getirirken kendi düşüncelerimi uygulama imkanım çok az” vb. olumlu/olumsuz ifadeler yer almaktadır.

Beşli likert tipi her üç ölçekte kullanılan ifadeler ise; “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılmıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, ve “Katılıyorum” şeklindedir.

4.6.4. Verilerin Analizi

Araştırma verisi nicel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizleri SPSS 25 ve AMOS 25 programlarında yapılmıştır. Düzenleyici değişken analizinden önce tüm ölçeklere AMOS 25 programı ile DFA yapılmıştır. Yapılan DFA analizinin sonuçlarına göre, tüm ölçeklerin iyi düzeyde uyumlu olduğu görülmektedir. Düzenleyici değişken analizinden önce ayrıca üç ölçeğin güvenilirlik düzeyleri değerlendirilmiştir. Ölçeklere ait güvenilirlik düzeyleri için kat sayıları 0.90 ile 0.98 arasında değişmiştir. Bu sonuçlar 0.70’ten büyük ise ölçeğin güvenilir olduğu ve analiz yapılabileceği anlamına gelmektedir (Meydan ve Şeşen, 2001). Bu nedenle, araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir. Tüm bu analizler ve sonuçlar Tablo 4.2’de kısaca özetlenmiştir

4.7.Bulgular

4.7.1.Demografik Bilgiler

Tablo 4.1’de de görüldüğü üzere, katılımcıların 31 (%11.2)’sinin kadın, 246 (%88.8)’inin erkektir. Katılımcıların %24.2’si bekar iken, %75.8’i evlidir. Katılımcıların %37.9’u yani 105 kişi 26-35 yaş aralığında olup sadece 23 kişi 18-25 aralığındadır. Katılımcıların %65.3’ü lisans mezunu iken, 10.5’i lisansüstü mezuniyeti olduğu görülmektedir. Katılımcıların %36.5’inin ise 6-10, %20.2’si 11-15 yılları arasında iş tecrübesinin olduğu görülmektedir. Deneyimli olarak adlandırdığımız 20 yıl ve üzeri katılımcılarımızın oranı ise %8.3 yani 277 kişinin 23’dür.

Tablo 4.1: Demografik Bilgiler

	Sıklık	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	31	11.2	11.2
	Erkek	246	88.8	100.0
	Toplam	277	100.0	100.0
Medeni Durum	Bekar	67	24.2	24.2
	Evli	210	75.8	100.0
	Toplam	277	100.0	100.0
Yaş	18-25	23	8.3	8.3
	26-35	105	37.9	46.2
	36-45	87	31.4	77.6
	46 ve Üzeri	62	22.4	100.0
	Toplam	277	100.0	100.0
Eğitim Seviyesi	Lise	67	24.2	24.2
	Lisans	181	65.3	89.5

	Lisansüstü	29	10.5	10.5	100.0
	Toplam	277	100.0	100.0	
İş Deneyim	1-5 Yıl	71	25.6	25.6	25.6
	6-10 Yıl	101	36.5	36.5	62.1
	11-15 Yıl	56	20.2	20.2	82.3
	16-20 Yıl	26	9.4	9.4	91.7
	20 Yıl ve Üzeri	23	8.3	8.3	100.0
	Toplam	277	100.0	100.0	

4.7.2. Uyum Endeksleri ve Güvenilirlik Test Sonuçları

Sonuçlar Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2: Uyum Endeksleri ve Güvenilirlik Test Sonuçları

	χ^2/df	CFI	AGFI	NFI	GFI	RMSEA	Crombach A
Minimum Eşik Değer	≤ 5	.90	.80	.85	.85	$\leq .10$	$\geq .70$
İşe Tutulma Ölçeği	1.25	.99	.96	.99	.98	.03	.97
Yabancılaşma Ölçeği	3.50	.95	.80	.91	.87	.09	.90
PPS Ölçeği	2.55	.95	.81	.93	.88	.07	.98

Not: χ^2/df = Chi-Square /Degrees of Freedom, CFI = Comparative Fit Index, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, PPS:Pozitif Psikolojik Sermaye NFI= Normed Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index,.

4.7.3. Değişkenlere Ait Bulgular

4.7.3.1 İşe Tutulma, İşe yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Temel İstatistikler

İşe tutulma, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye değişkenlerine ait çarpıklık ve basıklık, AO ve Std.Sap sonuçları Tablo 4.3'te özetlenmiştir.

Tablo 4.3: İşe Tutulma, İşe Yabancılaşma ve PPS İlişkin Temel İstatistikler

	N	AO	Std.Sap.	Çarpıklık	Basıklık
İşe Tutulma	277	3.47	1.171	-.631	-.682
Enerjik Olma	277	3.44	1.259	-.592	-.808
Adanma	277	3.51	1.232	-.598	-.740
Kendini Kaptırma	277	3.46	1.154	-.559	-.586
PPS	277	3.77	.920	-1.045	.292
Öz Yeterlilik	277	3.78	.990	-.989	.401
İyimserlik	277	3.81	.991	-.854	-.160
Güven	277	3.82	.958	-.950	,088
Dışa Dönüklük	277	3.75	.991	-.922	.160
Psikolojik Dayanıklılık	277	3.73	.944	-.947	.179
Umut	277	3.74	.997	-.916	-.006
Yabancılaşma	277	1,94	.649	.319	-.550
Gücsüzlük	277	2.11	.688	.282	-.572
Anlamsızlık	277	1.82	.616	.097	-.441
Kendine Yabancılaşma	277	1.88	.835	.271	-.402

PPS: Pozitif Psikolojik Sermaye, AO: Aritmetik Ortalama, Std.Sap.: Standart Sapma

Tablo 4.3'te de görüldüğü gibi ankete katılan katılımcıların işe tutulma (Arit. Ortalama: 3,47; St. Sapma 1,17) ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin (Arit. Ortalama: 3,77; St. Sapma: 0,92) yüksek, işe yabancılaşma düzeylerinin ise (Arit. Ortalama: 1,94; St. Sapma: 0,64) düşük olduğu görülmektedir.

İşe tutulma, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye kavramları ile ilgili yapılan temel istatistiki sonuçlara göre dağılımın normal olduğu söylenebilir (Meydan ve Şeşen, 2001). Çünkü çarpıklık ve basıklık sonuçları -1.96 ile +1,96 arasındadır.

4.7.3.2 İşe Tutulma, İşe yabancılaşma ve PPS Değişkenleri Arasında Korelasyon Analizi

Bu bölümde, işe tutulma, işe yabancılaşma ve pps değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon ile analiz edilerek Tablo 4.4'de özetlenmiştir.

Tablo 4.4: İşe Tutulma, Yabancılaşma ve PPS Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

No		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	İşe Tutulma	1														
2	EO	.970**	1													
3	Adanma	.977**	.941**	1												
4	KK	.944**	.857**	.879**	1											
5	PPS	.755**	.739**	.732**	.709**	1										
6	ÖY	.671**	.665**	.650**	.625**	.915**	1									
7	İyimserlik	.705**	.683**	.683**	.671**	.910**	.794**	1								
8	Güven	.697**	.680**	.671**	.664**	.946**	.838**	.835**	1							
9	DD	.707**	.698**	.683**	.661**	.958**	.849**	.836**	.905**	1						
10	PD	.753**	.737**	.733**	.705**	.960**	.843**	.829**	.884**	.932**	1					
11	Umut	.725**	.709**	.710**	.675**	.951**	.837**	.838**	.874**	.883**	.927**	1				
12	Yabanc.	-.706**	-.693**	-.695**	-.653**	-.703**	-.646**	-.630**	-.662**	-.659**	-.694**	-.674**	1			
13	Güçsüzlük	-.630**	-.598**	-.598**	-.629**	-.588**	-.535**	-.558**	-.553**	-.553**	-.576**	-.541**	.877**	1		
14	Anlamsızlık	-.623**	-.629**	-.626**	-.541**	-.634**	-.597**	-.547**	-.602**	-.594**	-.623**	-.614**	.903**	.672**	1	
15	KY	-.669**	-.659**	-.666**	-.606**	-.687**	-.626**	-.607**	-.644**	-.642**	-.685**	-.673**	.943**	.726**	.815**	1

PPS: Pozitif Psikolojik Sermaye, PD: Psikolojik Dayanıklılık, DD: Dışa Dönüklük, KK: Kendini Kaptırma, EO: Enerjik Olma, ÖY: Öz Yeterlilik, KY: Kendine Yabancılaşma, Yabanc: Yabancılaşma

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

İşe tutulma değişkeni ile PPS değişkeni arasında pozitif, güçlü ve anlamlı ($r= 0.75$, $p<0.01$), işe tutulma değişkeni ile işe yabancılaşma değişkeni arasında negatif, güçlü ve anlamlı bir ($r= -0.70$, $p<0.01$) ilişki tespit edilmiştir. Analiz sonucunda ayrıca, pozitif psikolojik sermaye değişkeni ile işe yabancılaşma değişkeni arasında negatif, orta düzeyde ve anlamlı ($r= -0.69$, $p<0.01$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Her üç değişkenin alt boyutları arasında da ana değişkenlerin sonuçlara benzer anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

4.7.4. İşe Tutulma İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide PPS Düzenleyici Rolü

Bu çalışmada temel iki hipotez hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizinde, katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, iş deneyimleri ve yaşları kontrol değişken olarak analize dahil edilmiş, bu demografik değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde olası etkileri test edilmiştir.

H1, işe yabancılaşmanın, işe tutulmayı anlamlı bir şekilde etkilediğini savunur. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda, Tablo 4.5'te de görüldüğü gibi, işe yabancılaşmanın, işe tutulmayı anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir ($\beta=-0.657$, $SE = 0.144$, $t = -4.567$, $p<.01$). Bu durumda H1 desteklendiği görülmektedir.

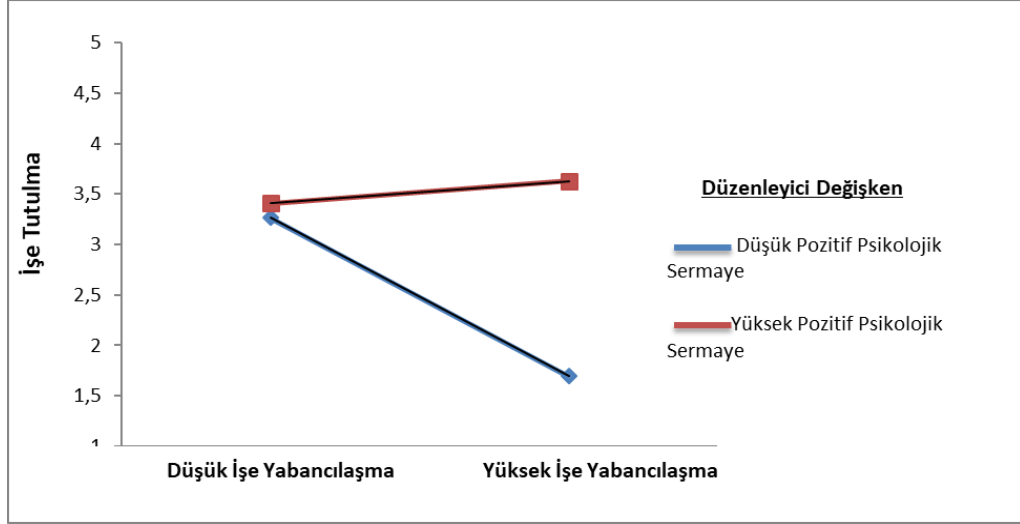
H2, hipotezine göre, işe yabancılaşma düzeyleri aynı olan iki çalışandan, pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanın, daha az pozitif psikolojik sermayeye sahip olan diğer çalışana nazaran daha fazla işe tutulma eğilimi sergilediğini iddia edilmektedir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda, Tablo 4.5'te de görüldüğü gibi, işe yabancılaşma ile pozitif psikolojik sermaye değişkeninin etkileşiminin anlamlı olduğunu görülmektedir ($\beta=- 0.448$, $SE = 0.123$, $t = -3.642$, $p<.01$). Bu sonuca göre, yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip olmanın, işe yabancılaşmanın işe tutulma üzerindeki olumsuz etkisini azalttığı tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, yüksek derecede psikolojik sermayeye sahip olan çalışanların işe yabancılaşmaları yüksek olsa bile işe tutulmaları düzeyleri arttığı görülmektedir.

Tablo 4.5: Pozitif Psikolojik Sermaye Değişkeninin Düzenleyici Rolüne İlişkin Analiz Sonuçları

	İşe Tutulma					
			H1		H2	
	β	St. Hata	β	St. Hata	β	St. Hata
Sabit	0.739*	.345	0.737*	.338	0.705*	.296
Cinsiyet	-0.279	.162	-0.279	.160	-0.242	.157
Medeni Durum	0.201	.116	0.183	.108	0.093	.095
Yaş	0.123	.073	0.108	.065	0.035	.058
EĞS	-0.022	.082	-0.020	.084	-0.050	.074
İş Deneyimi	-0.084	.053	-0.084	.053	-0.083	.057
İY			-0.706**	.054	-0.337**	.167
PPS					0.519**	.151
İY*PPS					-0.448**	.123
R ²			.497		.631	
F			273.894		155.370*	
			**		*	

PPS: Pozitif Psikolojik Sermaye, İY: İşe Yabancılaşma, EĞS: Eğitim Seviyesi, MD: Medeni
 ** p < 0.01 * p < 0.05

Bu durum PPS değişkeninin çok önemli ve olumsuzlukları düzelten bir değişken olduğunu gösteriyor. Şekil 4.2’de, bu ilişkiyi görmek mümkündür. H2’nin de desteklendiği görülmektedir



Şekil 4.2: Pozitif Psikolojik Sermaye Değişkeninin Düzenleyici Rolü

4.8. Sonuç

Bu kavramlarla ilgili literatürde bir çok çalışmaya karşılaşmak mümkün. Ancak pozitif psikolojik sermaye, işe yabancılaşma ve işe tutulmanın aynı anda ele alınması ve farklı örneklem grubunun seçilmesi yapmış olduğumuz çalışmayı diğer çalışmadan farklı kılmaktadır.

Yapılan analiz sonuçlarına göre hipotezlerin desteklendiği görülmüştür. İşe yabancılaşma, işe tutulmayı anlamlı bir şekilde etkilemektedir. İşe yabancılaşma ile işe tutulma arasındaki etkiyi ortaya koyan araştırmalar bu araştırma bulgularını da desteklemektedir (Mann, 2001; Case, 2008; Nair ve Vohra, 2010; Bothma ve Roodt, 2012). 2015 yılında Pati ve Kumar tarafından yapılan çalışmada işe yabancılaşma ve işe tutulma kavramlarının bir birbirinin zıttı olarak ele alınmasının yanlış olabileceğini iddia edilmişti. Ancak yapmış olduğumuz çalışmada ve diğer çalışmalarda (Mann, 2001; Case, 2008; Nair ve Vohra, 2010; Bothma ve Roodt, 2012) bu iki kavramın bir birini etkilediğini göstermektedir.

İşe yabancılaşmanın işe tutkunluk üzerindeki etkisinde PPS etkiyi düzenlediği görülmüştür. Yani işe yabancılaşma düzeyleri aynı olan iki çalışandan, PPS düzeyi yüksek olan çalışanın, PPS düzeyi düşük olan diğer çalışana göre daha fazla işe tutulma eğilimi sergilemektedir.

Yani pozitif psikolojik sermaye durumu kişinin iŖe yabancılaŖması ve iŖe tutulmasını doğrudan etkileyebilmektedir. Bu durum pozitif psikolojik sermaye düzeyleri d Ŗ k, yerin altında g neŖi görmeden ve vardiyalı bir Ŗekilde alıŖan istasyon amirlerinin iŖe tutulma seviyelerini azaltabilmekte ve iŖlerine yabancılaŖmalarına neden olabilmektedir. Toplu taŖıma sistemleri içerisinde yer alan metrolardaki binlerce yolcudan sorumlu olan istasyon amirlerinin iŖe tutulmalarını artırılmalı ve iŖyerinde kendilerini daha güvenli, umudu, öz yeterliliği ve psikolojik dayanıklılıkları yüksek olması noktasında faaliyetler geliŖtirilmeli ve destek sağlanmalıdır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İŞE TUTULMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE ARACI ROLÜ³⁴

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

Kent içi toplu taşımanın omurgasını oluşturan metro, tramvay ve otobüsler günümüzde en çok tercih edilen sistemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu sistemlerin esnek olmayışı, insanları taksi taşımacılığına yöneltebilmektedir. Taksi taşımacılığı günümüzde her ne kadar özel ulaşım aracı olarak değerlendirilse de kent içi toplu taşıma sistemlerinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu yüzden nüfus yoğunluğunun yüksek olduğu büyük şehirlerde alt yapı maliyetinin düşük olmasından dolayı taksi taşımacılığının önemi her geçen gün artmaktadır. 24 saat esasına göre çalışan taksi şoförlüğü mesleğinin, diğer meslek gruplarına göre daha az yetkinlik gerektirmesi ve genelde ek iş olarak düşünülmesinden dolayı çalışanların işlerindeki

³ “İşe tutulma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin aracı rolü: taksi şoförleri üzerinde bir araştırma” isimli makale çalışması bu doktora tezinin bir parçası olarak yayınlanmıştır. “İşe tutulma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin aracı rolü: taksi şoförleri üzerinde bir araştırma” isimli makale çalışması bu doktora tezinin bir parçası olarak yayınlanmıştır.

⁴ Tutan, A. & Kökalan, Ö. (2023). İşe tutulma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin aracı rolü: taksi şoförleri üzerinde bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 18(1), 71-84.

sürekliliğe ilişkin kaygılarının artırırken iş güvencesizlik algısını tetiklemektedir. Kendi işinin geleceği konusunda güvensiz hisseden çalışan hem işe karşı tutumu değişecek hem de işten ayrılma düşüncesi artacaktır (Sverke, Hellgren ve Naswall: 2002).

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

5.1. İşe Tutulma

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

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

5.2. İşten Ayrılma Niyeti

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

Griffeth ve diğerleri tarafından 2000 yılında yapılan çalışmada, gerçekten işten ayrılma davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü ve tutarlı bir ilişki bulunmuştur (Cotton ve Tuttle, 1986). İşten ayrılmanın yaygın olduğu kurumlarda hem personel seçme süreçlerinde ve sonrasında işe alınan iş görenin yetiştirilmesinde maliyetler artmakta hem de yeni işe başlayan çalışan uyum sorunu yaşamakta ve örgütsel verimliliği düşmektedir (Harris ve Baldwin, 1999). İşten ayrılma niyetinin yüksek olduğu işletmelerde iş planları etkilenmekte ve işletmenin rekabet gücü zayıflamaktadır (Özer ve Günlük, 2010). İşten ayrılma niyeti iş tatmini ve performansı

olumsuz yönde etkilerken (Hang-Yue, Foley ve Loi: 2005), iş aile çatışmasını olumlu yönde etkilemektedir (Noor ve Maad, 2008). 2009 yılında Avey, Luthans ve Jensen tarafından yapılan çalışmada işten ayrılma niyeti ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin negatif olduğu bulunmuştur. Literatür taramasında görüldüğü gibi işten ayrılma niyeti hem bireyi hem de örgütü olumsuz yönde etkilemektedir.

5.3. İş Güvencesizliği

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

İş güvencesizliği, çalışma durumunun en sıkıntılı yönlerinden biridir (De Witte, 1999). İş güvencesizliği, hem çalışan hem de örgütün kendisi için olumsuz sonuçları olan bir iş stresi kaynağıdır. İş güvencesizliği iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın azalmasına neden olurken; kurumdaki ayrılma niyetini ile tükenmişliğin yükselmesine (Sverke, Hellgren ve Naswall: 2002; Clark, 2005; Poyraz ve Kama, 2008) ve motivasyonlarının azalmasına (Bakan ve Büyükbeşe, 2004) sebep olur. Yapılan bir araştırmada aile içi üstlenmiş oldukları rol gereği erkeklerde iş güvencesizliği kadınlara göre daha fazla çıkmıştır (Kinnunen vd., 1999: 253). Çalışan bu durumu kendi kendine üretmez, genellikle içinde bulunduğu nesnel koşullardan ileri gelmektedir (De Witte, 2005: 2). Bireyler iş güvencesizliği yaşadıklarında, bu mutlaka işlerini fiilen kaybedecekleri anlamına gelmez (Sverke ve Hellgren, 2002: 27). Bu yüzden işletme yöneticileri işten ayrılan bir çalışanın maliyetlerini düşünerek mevcut çalışanın iş güvencesini sendika, uzun süreli sözleşmeler vb. yollarla sağlamalıdır.

5.4. Kavramlar Arasında İlişki

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

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

İş güvencesizliği ile işe tutulma arasındaki negatif ilişkiyi gösteren çok sayıda çalışma bir birini tekrarlamıştır (Cheng, Mauno ve Lee: 2014; Getahun ve Chang, 2019; Vander, vd., 2012; Vîrgă ve Iliescu, 2017). İşinin geleceği noktasında güvensiz hisseden çalışanlar beklentilerinin sağlanmadığını algılamakta ve buna cevaben işten ayrılmaktadır (De Witte, 2005; Parzefall ve Hakanen, 2010). İş güvenliği ve işe tutulma konusunda Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğini, yüksek seviyede yaşayan çalışanların işlerine karşı daha az vakit ve enerji ayırdıkları daha az bağlılık gösterdiklerini ve bildirmiştir. Aynı şekilde diğer bir çalışmada, iş güvencesizliği ile işe tutulma kavramları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur (Wang, Lu ve Siu: 2015). Asfaw ve Chang (2019) algılanan iş güvencesizliğinin azalan işe bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu savunmuştur. Shin ve Hur (2020) iş

güvencesizliğinin çalışanların fiziksel, psikolojik ve zihinsel enerjisini tüketerek sağlıklarını ve esenliklerini olumsuz yönde etkilediğini ve dolayısıyla bağlılığın azalmasına neden olduğunu savunmuştur. İşle ilgili diğer stresörler gibi, iş güvencesizliği de işle ilgili olumsuz tutumlar nedeniyle bireysel olarak çalışana ve organizasyona zarar verebilir (De Witte 1999; De Cuyper ve De Witte 2005).

Ashford vd. (1989) tarafından yapılan çalışmada algılanan iş güvencesizliğinin bir çalışanın yeni bir iş bulma isteğini artırdığı sonucuna ulaşırken, Arnold ve Feldman (1982) iş güvencesizliğinin çalışanların işten ayrılma niyetini artırmanın potansiyel bir nedeni olduğunu savunmuştur. Staufenbiel ve König'e (2010) göre, iş güvencesizliğinin etkileri olumludan çok olumsuzdur ve stresle bağlantılı olduğunda çalışanların işten ayrılma niyetini artırmaktadır. İş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti kavramları arasında özellikle çok güçlü bir ilişki olduğu ve işten ayrılma niyetinin iş güvencesizliğini azaltmada önemli olabileceği ortaya çıkmıştır (Mauno, vd., 2014).

Yapılan literatür taramasında bu üç kavramında bir biriyle yakından ilişkili olduğunu gerçekleştirilen araştırmada görebiliriz (Sverke, Hellgren ve Naswall: 2002), iş güvencesizliği işe tutulma ile negatif işten ayrılma niyetiyle pozitif yönde ilişkilidir.

5.5. Yöntem

5.5.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

İşlerinin geleceği noktasında güvencesizlik kapılan kişilerin işine olan tutumu, davranışı ve işten ayrılma düşüncesi de negatif etkilenebilmektedir. Bu nedenle bu çalışma, çalışanların işe tutulmasının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde yaşadıkları iş güvencesizliklerinin aracı etkisini belirlenmeyi amaçlamıştır (Tutan ve Kökalan, 2023). Bu araştırmada, anketler online (Google Form) oluşturularak katılımcılara gönderilmiştir. Araştırmanın verileri 361 taksi şoföründen toplanarak Pearson Korelasyon Testi ile Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak analiz edilmiştir.

5.5.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışma İstanbul'daki taksi şoförleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. 2022 yılı itibarıyla İstanbul'da faaliyet gösteren 19.520 taksi bulunmaktadır. Her ne kadar

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

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

5.5.3. Araştırmadaki Veri Toplama Araçları

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

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

“Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum”, olarak adlandırılan 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Ölçeğin üçüncü bölümünde, Ashford, Lee ve Bobko (1989) ; De Witte (1999); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından tasarlanan ve Şeker (2011) tarafından Türkçe ‘ye uyarlanan iş güvencesizliği ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte “ Sanırım işten çıkarılacağım”, “İşimi kaybetmekten korkuyorum” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Ölçek ifadeleri de ölçeğin ikinci bölümüyle aynıdır.

Ölçeğin son bölümünde Cammann vd.’nin (1979) geliştirmiş olduğu, Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından Türkçe ‘ye uyarlanan İAN ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte tek boyut ve 3 ifade yer almaktadır. Ölçekte, “Eğer imkânım olsaydı kendi işimden ayrılırdım”, “İşimden ayrılmayı düşünüyorum” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçek ifadeleri diğer ölçekle aynıdır.

Düzenleyici değişken analizine geçmeden önce çalışma kapsamında kullanılan ölçekler için “Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)” uygulanmıştır. Bu sonuçlara göre, araştırma kapsamında kullanılan üç ölçeğin de yeterli düzeyde uyumlu olduğu tespit edilmiştir..

5.6. Bulgular

5.6.1. Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan katılımcıların tamamı erkek ve % 75’den fazlasının evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 33,2’sinin 35 yaşından küçük, %29,9’unun 36-45 yaş aralığının da, %36, 8’inin ise 46 yaş ve üstü olduğu, % 44,6’sının ilköğretim, %45,7’sinin lise ve %9,7’sinin üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 55,6’sinin en fazla 10 yıllık iş deneyimine sahip olduğu saptanmıştır. Demografik bilgilere ait veriler Tablo 5.1’de özetlenmiştir.

Tablo 5.1: Katılımcıların Demografik Durumu

		Sıklık	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	361	100.0	100.0	100.0
	Kadın	0	00.0	00.0	100.0
	Toplam	361	100.0	100.0	
Medeni Durum	Bekar	90	24.9	24.9	24.9
	Evli	271	75.1	75.1	100.0
	Toplam	361	100.0	100.0	
Yaş	18-25	33	9.1	9.1	9.1
	26-35	87	24.1	24.1	33.2
	36-45	108	29.9	29.9	63.2
	46-55	85	23.5	23.5	86.7
	56 ve üzeri	48	13.3	13.3	100.0
	Toplam	361	100.0	100.0	
Eğitim Seviyesi	İlk Öğretim	161	44.6	44.6	44.6
	Lise	165	45.7	45.7	90.3
	Üniversite	35	9.7	9.7	100.0
	Toplam	361	100.0	100.0	
İş Deneyim	0-5 yıl	116	32.1	32.1	32.1
	6-10 yıl	85	23.5	23.5	55.7
	11- 15 yıl	59	16.3	16.3	72.0
	16 - 20 yıl	48	13.3	13.3	85.3
	21 ve üzeri	53	14.7	14.7	100.0
	Toplam	361	100.0	100.0	

5.6.1.1 Güvenilirlik Testi ve Uyum Endeks Sonuçları

Bir sonraki aşamada ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri tespit edilmiştir. Test sonuçlarına göre ölçeklere ilişkin Cronbach Alfa katsayıları en az 0.79 en fazla 0.91 arasında yer almaktadır. Tüm ölçeklerin katsayı değeri minimum eşik değer olan 0.70'den daha yüksektir. Sonuç olarak ölçeklerin güvenilir olduğunu tespit edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2001). Bu aşamalarda elde edilen sonuçlar Tablo 5.2'de özetlenmiştir.

Tablo 5.2: Güvenilirlik Testi ve Uyum Endeks Sonuçları

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

Not: χ^2/df = Chi-Square /Degrees of Freedom, Root Mean Square Error of Approximation= RMSEA, Normed Fit Index= NFI, Goodness of Fit Index= GFI, Adjusted Goodness of Fit Index= AGFI, CFI = Comparative Fit Index.

5.6.2. Değişkenlere Ait Bulgular

5.6.2.1. İşten Ayrılma Niyeti, İş Güvencesizliği ve İşe Tutulma İlişkin Temel İstatistikler

Bu bölümde, işe tutulma, iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti değişkenlerine ait temel istatistik değerleri Tablo 5.3'te kısaca yer almaktadır. Tabloda araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık değerleri, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 5.3: İşten Ayrılma Niyeti, İş Güvencesizliği ve İşe Tutulma İlişkin Temel İstatistikler

	N	AO	SS	Çarpıklık	Basıklık
İşe Tutulma	361	3.38	.967	-.428	-.360
İş Güvencesizliği	361	2.59	.547	.330	1.534
İşten Ayrılma Niyeti	361	2.70	1.145	.333	-.763

Tablo 5.3'te katılımcıların işe tutulma düzeylerinin (Aritmetik Ort:3,38; Standart sapma: 0,96) ortanın biraz üzerinde, iş güvencesizliği düzeylerinin (Aritmetik Ort:2,59; Standart sapma: 0,54) ortanın biraz altında ve işten ayrılma niyetlerinin (Aritmetik Ort:2,70; Standart Sapma: 1,14) orta düzeyde olduğu görülmektedir. Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -0.428 ile +1.53 arasında değişmekte ve dağılımın normal olduğu görülmektedir (Meydan ve Şeşen, 2001).

5.6.2.2. Araştırma Değişkenleri Arasında Yapılan Korelasyon Analizi

Çalışmanın bu kısmında, işe tutulma, iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkiler analiz edilmiştir. Bu ilişkiler korelasyon testi ile analiz edilmiş ve bu sonuçları Tablo 5.4'de özetlenmiştir.

Tablo 5.4: İşten Ayrılma Niyeti, İş Güvencesizliği ve İşe Tutulma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

		İT	İG	İAN
1	İT	1		
2	İG	-.20**	1	
3	İAN	-.25**	.27**	1

İT: İşe Tutulma, İG: İş Güvencesizliği, İAN: İşten Ayrılma Niyeti
 ** p<0.01

Tablo 5.4'de görüldüğü gibi, işe tutulma ile iş güvencesizliği arasında düşük düzeyde ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir (R=-0.20, p<0.05). Korelasyon analizi sonucunda, çalışanların işe tutulma ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve zayıf (R=- 0.25, p<0.01) bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin ise düşük düzeyde ve pozitif (R=0.27, p<0.01) olduğu belirlenmiştir.

5.6.2.3. İş Güvencesizliğinin İşe Tutulma ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Etkileşiminde Aracı Etkisinin Analizi

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

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

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

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

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

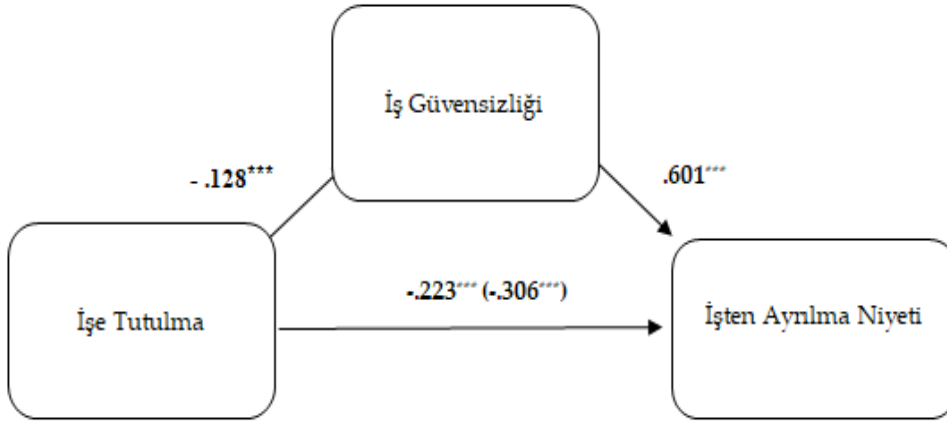
Aracı değişken analizinin ilk adımında, çalışanların işe tutulma düzeylerinin İAN üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sebep olduğu ($\beta=-0.302$, $SE= 0.060$, $t=-5.084$ ve $p<0.05$). Bu sonuçlar H1 hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. İkinci adımda, çalışanların işe tutulma düzeylerinin iş güvencesizlik düzeyleri üzerinde anlamlı ve negatif etki bulunmuştur ($\beta=-0.128$, $SE= 0.030$, $t=-4.266$ ve $p<0.05$). H2 hipotezi kabul edilmiştir. Üçüncü adımda, çalışanların iş güvencesizliği seviyelerinin işten ayrılma üzerinde hem anlamlı hemde pozitif bir etkiye neden olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0.601$, $SE= 0.102$, $t=5.908$ ve $p<0.05$). H3 hipotezi kabul edilmiştir. Bir sonraki adımda ise, değişkenlerin tümü aynı anda analize tabi tutulmuş ve çalışanların işe tutulma düzeylerinin işten ayrılma niyetlerini anlamlı olarak etkilediği, ancak bu etkinin ilk adımdaki durumla kıyaslandığında azaldığı belirlenmiştir ($\beta=-0.223$, $SE= 0.058$, $t=-3.844$ ve $p<0.05$). H4 hipotezi de kabul edilmiştir. Analiz sonucunda, çalışanların işe güvencesizliğinin, işe tutulmaların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileşimde aracı etkisinin kısmi etki olduğu göstermektedir. En son adımda, analiz sonuçlarına Sobel testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre, sobel katsayısı -3.479 ve

anlamli bulunmuştur. Sonuç olarak, iş güvencesizliğinin, çalışanların işten ayrılma niyetleri ve işe tutulma arasındaki etkileşimde kısmi aracılık etkiye sahip olduğu kabul edilmiştir. Analiz sonucuna göre bulunan sonuçlar Tablo 5.5'te ve Şekil 5.1'de gösterilmiştir.

Tablo 5.5: Baron ve Kenny'in Aracı Değişken Analizi Adımları

Aşamalar				Tahmin	Std. Hata	C.R.	P
1	İAN	<--	İT	-.306	.060	-5.084	***
2	İG	<--	İT	-.128	.030	-4.266	***
3	İAN	<--	İG	.601	.102	5.908	***
4	İAN	<--	İT	-.223	.058	-3.844	***

İT: İşe Tutulma, İG: İş Güvencesizliği, İAN: İşten Ayrılma Niyeti
 ***p<0.01



Şekil 5.1: Aracı Etki Analizi Sonuçları

5.7. Sonuç

Bu çalışma, çalışanların işe tutulmasının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde yaşadıkları iş güvencesizliklerinin aracı etkisini belirlenmeyi amaçlamıştır (Tutan ve Kökalan, 2023). Bu kavramlarla ilgili literatürde birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak çalışanların işe tutulmasının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde yaşadıkları iş

güvencesizliğinin aracı etkisinin ele alınması ve özellikle çalışma koşulları ile ön plana çıkan farklı bir örneklem grubunun seçilmesi yapmış olduğumuz çalışmayı diğer çalışmalardan farklı kılmaktadır.

Yapılan analizler, oluşturmuş olduğumuz hipotezlerin tamamını desteklediği görölmüştür. İlk iki hipotezimize göre, çalışanların iře karşı tutulma seviyeleri, hem işten ayrılma niyeti ile hem de iř güvencesi ile anlamlı negatif bir ilişkiye sahiptir. Yani işinin geleceği noktasında kendini güvende hissedemeyen veya işten ayrılmayı düşünen çalışanlarda işlerine karşı olan tutulma seviyeleri daha düşüktür. Bu sonuçlar literatürde (Cheng, vd., 2014; Getahun ve Chang, 2019; Vander, vd., 2012; Virgă ve Iliescu, 2017; Hughes ve Rog, 2008) yapılan birçok çalışmayı desteklediği görölmüştür. Doğrulanen üçüncü hipotezimize görede işlerinin geleceği noktasında güvencesizlik hisseden çalışanlarda işten ayrılma niyetleri daha fazladır. Mauno ve arkadaşları tarafından 2014 yılında yapılan çalışmada olduğu gibi çok güçlü bir ilişki bulunmasada bu iki kavram arasında bulunan anlamlı pozitif ilişki literatürde, (Ashford, vd., 1989; Staufenbiel ve Konig, 2010; Arnold ve Feldman, 1982) tarafından yapılan birçok çalışmayı desteklediği görölmüştür. Son hipotezimizin analiz sonuçlarına göre de çalışanların iře güvencesizliğinin kısmi aracı etki sergilediği görölmektedir (Tutan ve Kökalan, 2023). Bu üç kavramın aynı anda ele alındığı çalışmadan yola çıkılarak oluşturulan hipotezlerin tamamının desteklendiği aracılık rolünün ise literatüre farklı bir bakış açısı kazandıracadı düşünölmektedir (Sverke, Hellgren ve Naswall: 2002).

Araştırma da elde edilen sonuçlar bu kavramların hem bir biriyle olan anlamlı bağlılığı hem de çalışanların örgütün kendisine negatif etki yaratabilecek bir faktör olduğunu doğrulamaktadır. Eğer işletmeler sürdürülebilir rekabet üstünlüğu noktasında başarı elde etmek istiyorlarsa çalışana sağlanan çalışma ortamındaki belirsizlik unsurunu ortadan kaldırmalı, çalışana sendikal yol gibi alternatifler sunmalıdır. Bu durumda aklını ve bütün enerjisini işine veren çalışan hem kendine hem de işletmeye daha çok fayda sağlayacaktır. Kaygının etkin olduğu bir çalışma ortamında başarıdan söz edemeyiz. Bu durum çalışana sağlanacak iyi bir çalışma ortamı ile birleştiğinde, çalışanın işine karşı daha çok bağlı olmasına olanak sağlayacaktır. Bu yüzden işletmeler başarı elde etmek için çalışma koşullarını zamana uygun olarak gözden

geçirmelidirler. Bunları sağladığınız takdirde çalışanın memnuniyeti artacak ve işten ayrılma düşüncesi azalacaktır. Bütün bunların sağlanabilmesi için ücretten memnuniyet, yapılan işten memnuniyet gibi çalışma koşulları ve şartlarının yanı sıra yönetimden duyulan memnuniyet seviyesini artırmayı amaçlayan etkili, verimli ve tutarlı uygulamalar yapılmalıdır.

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

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

Farklı değişkenlerle etkileşim halinde olan ve örgütlerin güncel sorunu haline gelen işe tutkunluk kavramı araştırmacıların dikkatlerini üzerine çekmiştir. Özellikle de son yıllarda örgütlerin başarısında önemli pay sahibi olan iş gücünün sosyal yönüne ağırlık verilmesi bu kavramın önemini daha da artırmıştır. İşe tutulma, örgütün işleyişine etki eden diğer kavramlardan farklı olarak daha kalıcı olması, süreklilik arz etmesi ve kısa süreli değişimlerden uzak durması nedeniyle sürekli gelişme göstermektedir. İşe tutulma, örgütün işleyişine etki eden diğer kavramlardan farklı olarak daha kalıcı olması, süreklilik arz etmesi ve kısa süreli değişimlerden uzak durması nedeniyle sürekli gelişme göstermektedir. İşletmeler, sürekli değişen ve gelişen dış dünyaya ayak uydurmak ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmek için işini, yüksek enerji ile ve tutkuyla yapan çalışanlara ağırlık vermekte ve bu doğrultuda gerekli analizler yaparak stratejiler geliştirmektedir.

Çalışanın işe tutkunluğu hem bireysel hem de firma düzeyinde olumlu sonuçları nedeniyle hayati bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Harter, Schmidt ve Hays: 2002). İşe tutulma ile ilgili farklı iş kollarında yapılan çalışmalarda, çalışanların büyük çoğunluğunun işe tutulma seviyelerinde farklılık olduğu ve motivasyon, örgütsel vatandaşlık, pozitif psikolojik sermaye, iş stresi, İAN, tükenmişlik, İAÇ, işe yabancılaşma ve iş güvencesizliği gibi sosyal kavramlarla ilişkili olduğu görülmüştür. Nitekim yapmış olduğumuz çalışmada da iş aile çatışması, iş stresi, duygusal denge, işten ayrılma niyeti, iş güvencesizliği, pozitif psikolojik sermaye ve işe yabancılaşma ile alanyazında olduğu gibi benzer ilişkiler bulunmuştur. Yapılan araştırmalardan da görüldüğü gibi işe tutulma her bir çalışanda görülmekte ancak bunların seviyeleri farklı olduğundan çalışanı ve işletmeyi etkilemektedir. Burada işletmelere düşen görev, çalışanın işe karşı tutulma seviyesini optimum seviyeye çıkaracak gerekli çalışmaları yapmasıdır.

Bu çalışmanın amacı, işe tutulmanın öncülleri ve sonuçlarının tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda işe tutulma kavramını temel alan 3 ayrı özgün çalışma yapılmıştır.

Bu amaçla yapılan ilk çalışmada, 40 tren sürücüsüne 10 gün boyunca aynı anket soruları sorularak elde edilen veriler analiz edilmiş ve günlük iş stresi, İAÇ ve duygusal dengenin işe tutulma üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışma sonucunda günlük olarak yaşanan iş stresi, iş aile çatışmasını artırırken işe tutulma seviyesini azaltmıştır. İş stresi ile işe tutulma arasındaki ilişkiyi gösteren çalışmalar çalışma bulgularını desteklemektedir (Fairbrother ve Warn, 2003; Ferrie vd., 2007; Schmitz vd., 2000). Yapılan diğer analiz sonucuna göre de duygusal denge düzeyleri işe tutulma seviyesini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Bu sonucun literatürdeki birçok çalışmanın sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmektedir (İnceoğlu ve Warr, 2011). Sonuç olarak, günlük iş stresi ve iş-aile çatışması çalışanların işe tutulma seviyesini azalttığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre örgüt yöneticilerinin, çalışanın daha düşük iş stresi ve daha düşük iş aile çatışmasına zemin hazırlayacak çalışmaların yürütülmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu durumun sağlanması işe tutulma seviyesini artıracaktır. Bu bağlamda çalışanın iş yükü, zaman baskısı, çalışma sistemi, sosyal yaşam gibi konular gözden geçirilmelidir.

İşe tutulma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün belirlenmesinin amaçlandığı ikinci çalışmada istanbul ilinde faaliyet gösteren metrolarda çalışan 277 istasyon amirinden alınan veriler toplanarak pearson korelasyon ve hiyerarşik regresyon testleri ile analiz edilerek sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre işe yabancılaşma işe tutulmayı anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Yani işe yabancılaşma artıçça kişinin işe karşı tutumu da azalmaktadır. Bu sonuç daha önce yapılan araştırma bulgularını da desteklediği görülmüştür (Mann, 2001; Case, 2008; Nair ve Vohra, 2010; Bothma ve Roodt, 2012). Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin iki kavram arasındaki etkiyi düzenlediği görülmüştür. Yani işe yabancılaşma düzeyleri aynı olan iki çalışandan, PPS düzeyi yüksek olan çalışanın, PPS düzeyi düşük olan diğer çalışana göre daha fazla işe tutulma eğilimi sergilemektedir. Sonuç olarak pozitif psikolojik sermaye durumu çalışanın işe yabancılaşmasını ve işe tutulmasını doğrudan etkilemektedir.

Tez kapsamında yapılan son çalışmada İstanbul ilinde faaliyet gösteren 361 taksi şoföründen toplanarak Pearson Korelasyon Testi ile analiz edilmiştir. Bu sonuçlara göre, işe tutulma seviyesi arttıkça çalışanın işten ayrılma niyeti ve iş güvencesizlik algısının azaldığı görülmüştür. Yani işinin geleceği noktasında kendini güvende hissedemeyen veya işten ayrılmayı düşünen çalışanlarda işlerine karşı olan tutulma seviyeleri daha düşüktür. Bu sonuçlar literatürde yapılan bir çok çalışmayı desteklediği görülmüştür (Cheng, vd., 2014; Getahun, Asfaw ve Chang, 2019; Vander, vd., 2012; Virgă ve Iliescu, 2017; Hughes ve Rog 2008, Sibiy, vd., 2014). Diğer analizde işinin geleceği noktasında güvensiz hisseden çalışanlarda daha çok işten ayrılma düşüncesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş güvencesizliğinin bu iki kavram arasında (işe tutulma ve İAN) kısmi aracı rolü olduğu bulunmuştur (Tutan ve Kökalan, 2023). Bu üç kavramın aynı anda ele alındığı çalışmadan yola çıkılarak oluşturulan hipotezlerin tamamının desteklendiği aracılık rolünün ise literatüre farklı bir bakış açısı kazandıracağı düşünülmektedir (Sverke, Hellgren ve Naswall: 2002).

Yapılan bu çalışmada kavramların hem birbiriyle olan anlamlı bağılılığı hem de çalışanların örgütüne olumsuz etki edebilecek bir faktör olduğunu doğrulamaktadır. Çünkü işten ayrılmayı düşünen, işinin geleceği noktasında kaygı duyan veya işe kaşı tutulma seviyesi düşük olan çalışandan verim alma noktasında sıkıntı yaşanacağı ve başarıya ulaşamayacağı düşünülmektedir. Özellikle bu bağlamda işletmelere büyük görevler düşmektedir. Bu durum iki aşamada gerçekleştirilebilir. Birincisi, bu kavramların yaratacağı olumsuz etki mevcut çalışanlarda nasıl en aza indirgenebilir, ikincisi ise yeni işe başlayacak kişilerde bu özelliklere göre nasıl seçim yapılabilir. Bu iki durumda işletmelerin insan kaynakları ve eğitim bölümlerine büyük görevler düşmektedir. Mevcut çalışanların iş stresini, iş güvencesizliklerini azaltacak çalışma ortamları yaratılmalı. Bu bağlamda çalışanın iş yükü, zaman baskısı, çalışma sistemi, sosyal yaşam gibi konular gözden geçirilmelidir. Yeni işe girecek personellerde pozitif psikolojik sermayeleri yüksek kişiler seçilmelidir. Tüm bu sonuçlar işletmelerin izleyeceği stratejilerde yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Yapmış olduğumuz çalışmanın sonucu bakımından iş stresi, İAÇ, İAN, duygusal denge, pozitif psikolojik sermaye, işe yabancılaşma ve iş güvencesizliği kavramlarının

birbirleriyle ilişkili olduğu ve işe tutulmanın öncülleri ve sonuçlarını meydana getirdiği görölmüştür.

Bu kavramlarla ilgili yapılan çalışmaların sayısı bir hayli fazladır ancak hem bu kavramların aynı anda ele alınması hem farklı meslek grupları seçilerek aracı ve düzenleyici rollerinin araştırılması hemde gün düzeyinde anketlerin yapılması bakımından ileride yapılacak çalışmalara destek vereceği düşünölmektedir.



KAYNAKÇA

- Abbasgil, E. (1994). İstanbul'daki toplu taşımacılık kapsamında raylı sistemlerin değerlendirmesi (Esenler-Aksaray Hızlı Tramvay Örneği). *Akbulut, U.(2009). Tramvay ve tarihi raylı sistemler. <http://www.uralakbulut.com.tr/wp-content/uploads/2009/11/>(Erişim Tarihi: 10.05. 2015).*
- Adib-Hajbaghery, M., Khamechian, M. & Alavi, N. M. (2012). Nurses' perception of occupational stress and its influencing factors: A qualitative study. *Iranian Journal Of Nursing and Midwifery Research, 17(5)*, 352. DOI: 10.4103/ijnmr.IJNMR_17_18
- Agarwal, S. (1993). "Influence Of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation Of salespersons: A Cross-cultural Comparative Study", *Journal of International Business Studies, 24(4)*, 715–739.
- Ağzıtemiz, R. ve Bardakçı, S. (2022). 5. Tren Makinistlerinin Aile-İş Çatışmalarının Demografik Değişkenlikler Açısından İncelenmesi: Investigation of train machinists Family-Work Conflicts in Terms of Variables. *International Journal of Economic and Administrative Academic Research (E-ISSN: 2757-959X)*, 2(1), 64-76.
- Aiken, M. & Jerald, H. (1966). "Organizational alienation: A comparative analysis", *American Sociological Review, 31*, 497-507.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi/The Role of Work Family Spillover and Psychological Well-being on The Effect of Psychological Capital on Performance. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(1)*, 273-294.
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Akman, Y. ve Korkut, F. (1993). Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma. Hacettepe Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi, 9*, 193-202.

- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W.B., Theodorou, A., Borgogni, L. & Cinque, L. (2018). Job Burnout: The Contribution of Emotional Stability and Emotional Self Efficacy Beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 823-851. DOI: 10.1111/joop.12225
- Anjazab, B. & Farnia, F. (2002). The Relationship Between job Stress and Behavioural and Mental Responses of Obstetricians in Yazd Public Hospitals. *The Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences*, 10, 32-8.
- Arnold, H. J. & Feldman, D. (1982). Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *J. Appl. Psychol.* 67 (3), 350–360.
- Asfaw, A. G. & Chang, C. C. (2019). The Association Between Job Insecurity and Engagement of Employees at Work. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34 (2), 96–110.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693.
- Avey, J.B., Wernsing, T.S. & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70.
- Babaoğlu, G. (2018). *Employed Mothers' Work-family Conflict and Child Outcomes: Mediating Role of Parenting* (Master's thesis). Middle East Technical University, Ankara
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir İlan çalışması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 35- 59.

- Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2008). Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154. DOI: 10.1002/job.515
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L. & Leiter, M. P. (2011). Key questions Qegarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269. DOI:10.1177/0963721411414534.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Banai, M., Reisel, W. D. & Probst, T. M. (2004). A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary. *Journal of Intemational Management*, 10(3), 375-392,
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research – Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Bayat, B. (1996). *Çimento ve Otomotiv Sektöründe Çalışan İşçiler Arasında Yabancılaşmanın Karşılaştırmalı Olarak Araştırılması* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Beckmann, J. (1989). Ulykker og selvmord Ved Pakorsel of tog. Lokomotivforerens situation: IDEAS International, Odense, Danmark.
- Bianchi, S. M. & Milkie, M. A. (2010). Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705–725. DOI:10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
- Bilginoğlu E. ve Yozgat, U. (2019). Ultra-kısa İşe Angaje Olma Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2863-2872.

- Bolton, W. & Oatley, K. (1987). A Longitudinal Study of Social Support and Depression in Unemployed Men. *Psychological Medicine*, 17(2), 453-460.
- Bothma, F. C. & Roodt, G. (2012). "Work-based Identity and Work Engagement as Potential Antecedents of Task Performance and Turnover Intention: Unravelling a Complex Relationship", *South African Journal of Industrial Psychology*, 38(1): 1-17
- Burger, J. M. (2016). *Kişilik*. (İ D Erguvan Sarioğlu, çev.). İstanbul: Kaknüs Yayın.
- Burke, R. J. (1988). Some Antecedents and Consequences of Work-family Conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.
- Caprara, G. V. & Cervone, D. (2003). A conception of Personality for a Psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic, self-regulating System.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C. & Guay, F. (2008). The Role of Passion for Teaching in Intrapersonal and Interpersonal Outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977.
- Case, J. M. (2008). Alienation & Engagement: Development of an Alternative Theoretical Framework for Understanding Student Learning. *Higher Education*, 55(3), 321-332.
- Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L. & Liang, R. D. (2009). Effects of Job Rotation and Role Stress Among Nurses on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *BMC health services research*, 9, 1-10.
- Cheng, T., Mauno, S. & Lee, C. (2014). "Do Job Control, Support, and Optimism Help Job Insecure Employees? A Three-wave Study of Buffering Effects on job Satisfaction, Vigor and Workfamily Enrichment", *Social Indicators Research*, 118 (3), 1269-1291.
- Child, J. & McGrath, R. G. (2001). Organizations unfettered: Organizational form in an information-intensive economy. *Academy of management journal*, 44(6), 1135-1148.

- Chioqueta, A. P. & Stiles, T. C. (2005). Personality Traits and the Development of Depression, Hopelessness, and Suicide Ideation. *Personality and Individual Differences*, 38(6), 1283-1291. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.08.010>
- Clark, L.Y. (2005). *Moderators of the effects of perceived job security: A comparison of temporary and permanent employees* (Doctoral Disertation). Queensland University of Technology, Queensland, Australia.
- Coetzee, M. & De Villiers, M. (2010). Sources of Job Stress, Work Engagement and Career Orientations of Employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review*, 14(1).
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. & Yee Ng, K. (2001). Justice at the Millenium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*. 86(3), 425–445. doi:10.1037//0021-9010.86.3.425.
- Conte, JM, Aasen, B., Jacobson, C., O’Loughlin, C. & Toroslu, L. (2019). Investigating Relationships Among Polychronicity, Work- family Conflict, Job Satisfaction and Work Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 34(7), 459–473.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1987), Neuroticism, Somatic Complaints, and Disease: Is the Bark Worse than the Bite? *Journal of Personality*, 55: 299– 316
- Cooper, C. L. & Marshall, J. (1976). Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental ill Health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28. DOI:10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x
- Cooper, C. L., Dewe, P.J. & O'Driscoll, M. P. (2001). Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, *Research and Applications*, Sage, Thousand Oaks.
- Corlett, J. A. (1988). Alienation in Capitalist Society. *Journal of Business Ethics*, 7(9), 699-701.

- Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Cuskelly, G. & Boag, A. (2001). Organisational Commitment as a Predictor of Committee Member Turnover among Volunteer Sport Administrators: Results of a Time-lagged Study. *Sport Management Review*, 4(1): 65-86.
- David, E. M., Shoss, M. K., Johnson, L. U. & Witt, L. A. (2020). Emotions running high: Examining the effects of supervisor and subordinate emotional stability on emotional exhaustion. *Journal of Research in Personality*, 84, 103885.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2005). 'Job Insecurity: Mediator or Moderator of the Relationship Between Type of Contract and Various Outcomes?', *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 78–86.
- Defrank, R. S. & Ivancevich, J. (1998). Stres on the job: An executive update. *The Academy of Management Executive*, 12 (3), 55-66.
- Desa, A., Yusoooff, F., Ibrahim, N., Ba'yah Abd Kadir, N. & Ab Rahman, R. M. (2014). A study of the relationship and influence of personality on job stress among academic administrators at a university. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 114, 355-359.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Jpurnal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- Dewi, M. K. & Piartrini, P. S. (2021). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Influence of Communication and Work Stress on the Turnover Intention in Private Hospitals in West Denpasar, *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(1), 68-79.
- Dick, R.V., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. & Tissington, P.A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, 15, 351-360

- Dubrin, A. J. (1997). *Fundamentals of organizational behavior*. Ohio: South-Western College Publishing.
- Du Plooy, J. & Roodt, G. (2010). Work engagement, burnout and related constructs as predictors of turnover intentions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36 (1), Art. #910, 13 pages. DOI: 10.4102/sajip.v36i1.910
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Erdil, O. & Muceldili, B. (2014). The effects of envy on job engagement and turnover intention. *Procedia Soc. Behav. Sci.* 150, 447–454.
- Ergün, E. ve Yüksel, A. (2019). İş ve Yaşam Çatışmasının Çalışanın Davranışsal Sonuçlarına Etkisi ve İş Stresinin Aracılık Rolü. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 67-90.
- Esson, P. L. (2004). *Consequences of work-family conflict: Testing a new model of work-related, non-work-related and stress-related outcomes* (Unpublished Doctoral Dissertation). Virginia Technical University, USA.
- Fairbrother, K. & Warn, J. (2003), Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 8(1), 8-21. DOI: 10.1108/02683940310459565
- Farndale, E., Hope-Hailey, V. & Kelliher, C. (2011). High commitment performance management: The roles of justice and trust. *Personnel review*, 40(1), 5-23.
- Fayganoğlu, P. (2021). İş Aile Çatışması İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 40, 293-321. DOI: 10.17134/khosbd.1001243
- Ferrie, J. E., Westerlund, H., Oxenstierna, G. & Theorell, T. (2007). The impact of moderate and major workplace expansion and downsizing on the psychosocial and physical work environment and income in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health*, 35(1), 62-69. DOI:10.1080/14034940600813073

- Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 25(77): 136-157.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of managerial psychology*, 19(2), 170-187.
- Fong, Yoong L. & Mastura M. (2013). Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Employees in A Furniture Manufacturing Company in Selangor, *Jurnal Teknologi*, 64(1), 33-39.
- Foret, J. & Lantin, G. (1972). The sleep of train drivers: An example of the effects of irregular work schedules on sleep. In W. P. Colquhoun (Ed.), *Aspects of human efficiency, Diurnal Rhythm and Loss of Sleep*, (pp, 273-281). London: The English Universities Press Ltd.
- Friedman, S. D. (2006). Learning to lead in all domains of life. *The American Behavioral Scientists*, 49, 1270- 1297. DOI:10.1177/0002764206286389
- Ganster, D. C. & Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of management*, 17(2), 235-271.
- Garczynski, A. M., Waldrop, J. S., Rupprecht, E. A. & Grawitch, M. J. (2013). Differentiation between work and nonwork self-aspects as a predictor of presenteeism and engagement: cross-cultural differences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 417-429. DOI: 10.1037/a0033988
- Getahun, A. A. & Chang, C. C. (2019). “The association between job insecurity and engagement of employees at work”. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34 (2), 96-110.
- Golembiewski, R. T. & Aldinger, R. T. (1994). Burnout and self-esteem: A replication in a military setting. *Organization Development Journal*, 12(3), 41–48.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984), “Job insecurity: Toward conceptual clarity”. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.

- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1),76-88.
- Greenhaus, J. H. (1988). The intersection of work-family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues. *Journal of 'Social Behavior and Personality*, 3(4), 23-44.
- Greiner, L. E. (1998). Evolution and revolution as organizations grow. *Harvard Business Review*, 76(3), 55-64.
- Griffeth, R. W., Hom, P.V. & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26 (3), 463–488.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M. & McDonald, D. A. (2002). Work–family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family relations*, 51(1), 28-36. DOI: 10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x
- Guo, W., Dai, R. & Yang, J. (2016). The effect of leadership task behavior and relational behavior on job performance: Investigating the moderating role of work alienation. *Journal of Service Science and Management*, 9(2), 97-110.
- Güler, M., Çetin, F. ve Basım, H. N. (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197. DOI: 10.18394/iid.516921
- Güler, B. K. (2009). *Çalışma Yaşamında Davranış*. Kocaeli: Umuttepe Yayıncılık.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, S. & Bekmezci, M. (2012). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41 (2), 189-213.
- Hang-Yue, N., Foley, S. & Loi, I. R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: A study of professional clergy in Hong Kong. *The International*

Journal of Human Resource Management, 16(11), 2133–2146.
<https://doi.org/10.1080/09585190500315141>

- Harris, L. M. & Baldwin, J. N. (1999). Voluntary turnover of field operations officers: A test of confluency theory. *Journal of Criminal Justice*, 27(6), 483-493.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermab, N. & van Vuuren, T. (1991). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. Sage Publications, London.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. & Hays, T.L. (2002), Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-79. DOI:10.1037/0021-9010.87.2.268
- Hao, J., Wang, J., Liu, L., Wu, W. & Wu, H. (2016). Perceived organizational support impacts on the associations of work-family conflict or family-work conflict with depressive symptoms among Chinese doctors. *International Journal of Environmental Research & Public Health*, 13(3), 326–339.
- Han, S., Kim, K. J. & Kim, J. H. (2017). Understanding Nomophobia: Structural Equation Modeling and Semantic Network Analysis of Smartphone Separation Anxiety. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 20(7), 419-427.
- Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179. Doi:10.1080/135943299398311
- Hennessy, K. D. (2005). *Work-family conflict Self-Efficacy: a scale validation study*. University of Maryland, College Park.
- Hirschfeld, R. & Feild, H.S. (2000). Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.
- Hirschfeld, R. R. (2002). Achievement orientation and psychological involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(8), 1663-1681.

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. DOI: 10.1111/1464-0597.00062
- Holtom, B.C., Mitchell, T.R., Lee, T.W. & Eberly, M.B. (2008). Turnover and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future. *Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274.
- Hughes, J. C. & Rog, E. (2008). Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International journal of contemporary hospitality management*, 20(7), 743-757.
- Inceoglu, I. & Warr, P. (2011). Personality and job engagement. *Journal of Personnel Psychology*. DOI: 10.1027/1866-5888/a000045
- Janssens, H., De Zutter, P., Geens, T., Vogt, G. & Braeckman, L. (2019). Do personality traits determine work engagement? Results from a Belgian study. *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(1), 29-34. DOI: 10.1097/JOM.0000000000001458
- Jain, S. & K. Nair, S. (2013). Research on work-family balance: A review. *Business perspectives and Research*, 2(1), 43-58.
- Jefferson, D. J. (1990), *Commitment to Work and the Organization: The role of Social Exchange Theory* (Unpublished Doctoral Thesis). University of Delaware, USA.
- Jeon, H. J., Kim, J. H., Kim, B. N., Park, S. J., Fava, M., Mischoulon, D. & Lee, D. (2014). Sleep quality, posttraumatic stress, depression, and human errors in train drivers: a population-based nationwide study in South Korea. *Sleep*, 37(12), 1969-1975.
- John, O. P., Donahue, E. M. & Kentle, R. L. (1991). The big five inventory-versions 4a and 54. *Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research*. Retrieved 12 April 2010 from: <http://www.ocf.berkeley.edu/~johnlab/bfi.htm>.

- Johns, G. & Saks, A. (2008). *Organizational Behaviour, Understanding and Managing Life At Work*. Seventh Edition, Toronto.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-Job performance relationship: A qualitative and quantitative review, *Psychological Bulletin*, 127 (3), 376-407.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. DOI:10.5465/256287
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321–349. DOI: 10.1177/001872679204500402
- Kanungo, R. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. Bloomsbury Publishing USA.
- Karakaş, A. & Tezcan, N. (2019). The relation between work stress, work-family life conflict and worker performance: A research study on hospitality employees. *European Journal of Tourism Research*, 21, 102-118.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work*. New York: Basic Book.
- Khalil Wani, S. (2013). Job stress and its impact on employee motivation: a study of a select commercial bank. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 2319–8028.
- Kim, H. J., Shin, K. H. & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions, *International Journal of Hospitality Management*, 28, 99 - 102. DOI: 10.1016 /j.ijhm. 2008. 06.001
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kundi, Y. M., Sardar, S. & Badar, K. (2021). Linking performance pressure to employee work engagement: the moderating role of emotional stability. *Personnel Review*, 51(3), 841-860. DOI: 10.1108/PR-05-2020-0313

- Lawler, E., Cammann, C., Nadler, D. & Jenkins, D. (1979). Michigan organizational assessment questionnaire. *Journal of Vocational Behavior*.
- Lazarus, R. S. (1991), "Psychological Stress in the Workplace". *Journal of Social Behavior and Personality*, 6. 1-13.
- Lee, J. & Ok, C. (2015). Drivers of work engagement: An examination of core self-evaluations and psychological climate among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 44, 84–98. DOI:10.1016/j.ijhm. 201 4. 10.008
- Leger, K. A., Charles, S. T., Turiano, N. A. & Almeida, D. M. (2016). Personality and stressor-related affect. *Journal of personality and social psychology*, 111(6), 917. DOI:10.1037/pspp0000083
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M. ve Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89-96.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior* (10.Ed.). New York: McGraw-Hill
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*. 16(1), 57-72
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D. & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761.
- Mann, S. J. (2001). "Alternative perspectives on the student experience: Alienation and en-gagement". *Studies in Higher Education*, 26(1), 7- 19

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Masten, A. S. ve Reed, M. G. (2002), "Resilience in development", In A. C.R. Snyder S.J. Lopez (Ed.), *The Handbook of Positive Psychology*, 74-88. New York: Oxford University Press.
- Matsumoto, K., Kato, T., Nogami, D., Kawaguchi, T., Kinnunen, T. & Poyner, G. (1999). The 1997 outburst of BL lacertae and detection of a 0.6-mag rapid variation. *Publications of the Astronomical Society of Japan*, 51(2), 253-256.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149–171. DOI:10.1016/j.jvb.2006.09.002
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 381-393.
- Mazerolle, S. M., Bruening, J. E., Casa, D. J. & Burton, L. J. (2008). Work-family conflict, part II: job and life satisfaction in National Collegiate Athletic Association Division IA certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 513-522. DOI:10.4085/1062-6050-43.5.513
- Mehnert, A., Nanninga, I., Fauth, M. & Schäfer, I. (2012). Course and profedictors of posttraumatic stress among male train drivers after the experience of 'person under the train' incidents. *Journal of psychosomatic research*, 73(3), 191-196.
- Meydan, C. ve Şeşen, H. (2001). *Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS uygulamaları* (1.Baskı b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Michaels, R. E., Dubinsky, A. J., Kotabe, M. & Lim, C. U. (1996). The effects of organizational formalization on organizational commitment and work alienation

- in US, Japanese and Korean industrial sales forces. *European Journal of Marketing*, 30, 8–24.
- Mitonga-Monga, J. & Cilliers, F. (2015). Ethics culture and ethics climate in relation to employee engagement in a developing country setting. *Journal of Psychology in Africa*, 25(3), 242-249. DOI: 10.1080/14330237.2015.1065059
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B. & Ouden, M. D. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16(2), 195-211. DOI: 10.1080/1061580021000030535
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Nair, N. & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting Work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48(4), 600-15.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. DOI:10.1037/0021-9010.81.4.400
- Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A. & Mykletun, A. (2017). Examination of the double burden hypothesis—a systematic review of work–family conflict and sickness absence. *The European Journal of Public Health*, 27(3), 465-471.
- Noor, S. & Maad, N. (2008). Examining the relationship between work life conflict, stress and turnover intentions among marketing executives in Pakistan. *International journal of Business and Management*, 3(11), 93-102.
- Opie, T. J. & Henn, C. M. (2013). Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1-12. DOI: 10.4102/sajip.v39i1.1082

- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77 (6), 963-974.
- Öge, E., Cetin, M. & Top, S. (2018). The effects of paternalistic leadership on workplace loneliness, work family conflict and work engagement among air traffic controllers in Turkey. *Journal of Air Transport Management*, 66, 25-35.
- Özer, G. ve Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları, 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 17, 491-498.
- Parasuraman, S. & Greenhaus, J. H. (1993). Personal portrait: The life-style of the woman manager. *Women in management: Trends, issues, and challenges in managerial diversity*, 4, 186-211.
- Parasuraman, S. ve Claire A. S. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Park, J. (2007). *Work Stress and Job Performance*. Perspectives, Catalogue No: 75-001-XIE, December 2007, Canada, 5-17.
- Parzefall, M. & Hakanen, J. (2010). Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology*, 25 (1), 4-21.
- Pati, S. P. & Kumar, P. (2015). Work engagement & work alienation: distinct or opposites? *Indian Journal of Industrial Relations*, 17-29.
- Pehlivan, İ. (2000). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Perrewé, P. L. & Zellars, K. L. (1999). An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of*

Organizational Behavior, 20(5), 739-752. DOI:10.1002/(SICI)1099-1379(199909)20:5<739::AID-JOB1949>3.0.CO;2-C

Pham-Thai, N. T., McMurray, A. J., Muenjohn, N. & Muchiri, M. (2018). Job engagement in higher education. *Personnel Review*. DOI:10.1108/PR-07-2017-0221

Pleck, J. H., Staines, G. L. & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29- 32.

Probst, T. M. (2002). Layoffs and tradeoffs: production, quality, and safety demands under the threat of job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 211.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review Psychology* 63, 539–569. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100452

Porter, L. W. & Steers, R. M. (1973). Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151–176.

Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 13(2), 143-164.

Purani, K. & Sahadev, S. (2008). The moderating role of industrial experience in the job satisfaction, intention to leave relationship: an empirical study among salesmen in India. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 23(7), 475–485. <https://doi.org/10.1108/08858620810901239>

Raudenbush, S. W., Bryk, A. S., Cheong, Y. F., Congdon, R. & Du Toit, M. (2011). Hierarchical linear and nonlinear modeling (HLM7). *Lincolnwood, IL: Scientific Software International*, 1112.

Rich, B. L., Le Pine, J. A. & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635

- Riggio, R. (2014). *Industrial/organizational psychology* (6 ed.). (B. Özkara, Trans.) Nobel.
- Riyadi, S. (2015). Effect of work motivation, work stress and job satisfaction on teacher performance at senior high school (SMA) throughout the state Central Tapanuli, Sumatra. *IOSR J of Hum and Soc Sci.* 20(2): 52-57.
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004). The drivers of employee engagement. *Institute for Employment Studies.*
- Robyn, A. & Du Preez, R. (2013). Intention to quit amongst Generation Y academics in higher education. *SA Journal of industrial Psychology*, 39 (1), Art. #1106, 14 pages. <http://dx.doi.org/10.1042/sajip.v39i1.1106>
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous III, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management journal*, 31(3), 599- 627. <https://doi.org/10.2307/256461> (Fong ve Mahfar, 2013: 35).
- Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 156-171.
- Saks, A.M. & Gruman, J.A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2),155-182. DOI:10.1002/hrdq.21187
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American sociological review*, 24, 783-791.
- Seyrek, İ. H. ve İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Rom'A, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. DOI:10.1023/A:1015630930326

- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. 2007. Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations, in S.W. Gilliland, D.D. Steiner & D.P. Skarlicki (eds). *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, Greenwich, 135–77.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315
- Scheier, M. F. & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Schmitz, N., Neumann, W. & Oppermann, R. (2000). Stress, burnout and locus of control in German nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 37(2), 95-99. DOI:10.1016/S0020-7489(99)00069-3
- Sharpley, C. F., Reynolds, R., Acosta, A. & Dua, J. K. (1996). The presence, nature and effects of job stress on physical and psychological health at a large Australian university. *Journal of Educational Administration*, 34(4), 73-86. DOI:10.1108/09578239610128630
- Shin, Y. & Hur, W. M. (2021). When do job-insecure employees keep performing well? The buffering roles of help and prosocial motivation in the relationship between job insecurity, work engagement, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 36, 659-678.
- Sibiya, M., Buitendach, J. H., Kanengoni, H. & Bobat, S. (2014). The prediction of turnover intention by means of employee engagement and demographic variables in a telecommunications organization. *Journal of psychology in Africa*, 24 (2), 131–143.
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. In historical and current perspectives on stress and health. Emerald Group Publishing; 2002
- Simons, J. C. & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement, and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa.

SA Journal of Industrial Psychology, 39 (2), Art. #1071, 12 pages.
<http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v.39i2.1071>

- Slatten, T. (2008). Antecedents and effects of emotional satisfaction on employeeperceived service quality. *Managing Service Quality: An International Journal*, 18(4), 370 – 386.
- Staufenbiel, T. & Konig, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal Occupational Organiztional Psychology*, 83 (1), 101–117.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60(5), 410.
- Susskind, A. M. (2007). Downsizing Survivors' Communication Networks and Reactions: A Longitudinal Examination of Information Flow and Turnover Intentions. *Communication Research*, 34(2), 156–184.
- Sümer, N. & Sümer, H.C. (2005). *Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği*, (Unpublished work).
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42
- Sverke, M., Hellgren, J. & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242–64.
- Snyder, Rick, Urwing, L. & Robert A. (1991). “Hope and Health: Measuring the Will and the Ways”, in: C. R. Snyder & D. R. Forsyth, (Ed), *Handbook of Social and Clinical Psychology*. New York: Pergamon, (355-361).
- Şeker, S. (2011). *Çalışanlarda iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Tatar, A. (2020). Madde yanıt kuramıyla A İş Stresi Ölçeği-20'nin geliştirilmesi: Güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 21, 34-41
DOI:10.5455/apd.77173
- Tennen, H., Affleck, G., Armeli, S. & Carney, M. A. (2000). A daily process approach to coping: Linking theory, research, and practice. *American Psychologist*, 55, 626–636. DOI:10.1037/0003-066X.55.6.626
- Tsaur, S. H. & Tang, Y. Y. (2012). Job stress and well-being of female employees in hospitality: The role of regulatory leisure coping styles. *International journal of hospitality management*, 31(4), 1038-1044
- Thomas, M., Sampson, H. & Zhao, M. (2003). Finding a balance: companies, seafarers and family life. *Maritime Policy & Management*, 30(1), 59-76.
- Thompson, K. R., Lemmon, G. & Walter, T. J. (2015). Employee engagement and positive psychological capital. *Organizational Dynamics*, 3(44), 185-195.
DOI:10.1016/j.orgdyn.2015.05.004
- Tsang, P. & Wilson, G.F. (1997). Mental Workload. In G. Salvendy (Ed.), *Handbook of Human Factors and Ergonomics*, (pp. 417-449). New York: John Wiley & Sons.
- Tösten, R. & Özgan, H. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Ekev Akademi Dergisi Yıl, 18*
- Tutan, A. & Kökalan, Ö. (2022). A multilevel analysis of the effects of daily work stress, work to family conflict and emotional stability on job engagement.
- Tutan, A. & Kökalan, Ö. (2023). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma İle İşe Tutulma Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü: Metro İstasyon Amirleri Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1003-1015.
- Tutan, A. & Kökalan, Ö. (2023). İşe tutulma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin aracı rolü: taksi şoförleri üzerinde bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 18(1), 71-84.

- Tutan, A. (2016). *Kent içi raylı sistemlerde müşteri memnuniyetinin tespiti: İstanbul metrolarını kullanan yolcular üzerinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Tükel, İ. (2012). Modern Örgütlerde Yabancılaşma ve Kafka'nın 'Dönüşüm' Romanının Bu Bağlamda Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 34-50.
- Ulusoy, H. (1986). *Social relations and attitudes towards work among Turkish industrial workers: the case of Ankara sugar factory's workers* (Master's Thesis). Middle East Technical University, Ankara.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H. & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and workrelated well-being. *Work and Stress*, 26 (3), 252-271.
- Vearing, A. & Mak, A. S. (2007). Big five personality and effort–reward imbalance factors in employees' depressive symptoms. *Personality and Individual Differences*, 43(7), 1744-1755. DOI:10.1016/j.paid.2007.05.011
- Vîrgă, D. & Iliescu, D. (2017). The well-being of Romanian workers in Spain: antecedents and moderators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (1), 149-159.
- Vokic, N. P. & Bogdanić, A. (2007). Individual differences and occupational stress perceived: A Croatian survey. *Zagreb International Review of Economics & Business*, 11(1), 61-79.
- Wang, H. J., Lu, C. Q. & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: the moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology* 100 (4), 1249–1258.
- Witte, H. D. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1- 6.
- Wihler, A., Meurs, J.A., Momm, T.D., John, J. & Blickle, G. (2017). Conscientiousness, extraversion, and field sales performance: combining narrow

- personality, social skill, emotional stability, and nonlinearity. *Personality and Individual Differences*, 104, 291-296. DOI:10.1016 /j. Paid. 2016.07.045
- Williamson, A., Lewis, K. & Massey, C. (2011). Work-life balance in small business: The impact of firm and family milestones. *In ICSB World Conference Proceedings (p. 1)*. International Council for Small Business (ICSB).
- Yazgan, İ. B. ve Yerlikaya, E. E. (2018). *Kişilik Kuramları*, Ankara: Pegem Akademi.
- Yin-Fah, B.C., Foon, Y.S., Chee-Leong, L. & Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8): 57-64. DOI:10.5539/ijbm.v5n8p57
- Yüksel, H. (2014). Yabancılaşma Kavramı Paralelinde Emeğin Yabancılaşması ve Sonuçları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 159-188.
- Young, M. (2015). Work–family conflict in context: The impact of structural and perceived neighborhood disadvantage on work–family conflict. *Social Science Research*, 50, 311-327.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Nobel Yayınları.

EKLER

EK-1 Veri Toplama Araçları

EK-1.1. Kişisel Bilgi Formu

1 Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2 Yaşınız:

18-25 26-35 36-45 46-55 56+

3 Medeni Durumunuz:

Evli Bekâr

4 En Son Mezun Olduğunuz Okul:

İlk Öğretim Lise Lisans Yüksek Lisans Doktora

5 Mevcut İşinizdeki Deneyiminiz:

1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-15 Yıl 16-20 Yıl 20+

6 Rumuz:

Ek-1.2. İŖe Tutulma Ölçeği

Lütfen aŖađıda verilen durumlara katılım düzeyinizin sıklığıyla ilgili seeneğin karŖısına "X" iŖareti koymak suretiyle belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
1-Bugün iŖimde kendimi enerji dolu hissettim					
2-Bugün iŖimde kendimi güçlü ve dinç hissettim					
3-Bugün iŖime karŖı istekli ve hevesliydim					
4-Bugün iŖim bana çalıŖma Ŗevki verdi					
5-Bugün çalıŖırken tamamen iŖime yođunlaŖtım					
6-Bugün çalıŖırken tamamen iŖime kaptırdım					

Ek-1.3. İş Aile Çatışması Ölçeği

Lütfen aşağıda verilen durumlara katılım düzeyinizin sıklığıyla ilgili seçeneğin karşısına “X” işareti koymak suretiyle belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Bugün işimin yarattığı stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırdı					
2-Bugün işime harcadığım zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırdı					
3-Bugün işimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı aileme ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamadım.					
4-Bugün işim yüzünden, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kaldım.					
5-Bugün işimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı olumsuz olarak etkiledi					

Ek-1.4. İş Stresi Ölçeği

Lütfen aşağıda verilen durumlara katılım düzeyinizin sıklığıyla ilgili seçeneğin karşısına “X” işareti koymak suretiyle belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Bugün işte kendimi baskı altında hissettim					
2-İş yerimde beni hiç sevmeyen insanlar var.					
3-İşyerimde sürekli birileri yöneticilere yaranmaya çalışıyor					
4-Bugün yapılacaklar konusunda iş arkadaşlarımla					
5-Bugün iş saatlerinde çok sıkıldım.					
6-Bugün işyerinde sürekli göz önünde olmak beni rahatsız etti.					
7-Bugün görevlerimi yapmakta zorluk çektim.					
8-Bugün üzerime düşen görev ve yükümlülüklerimin ne					
9-Bugün hiç kimse sorumluluklarını yerine getirmedi, işler					
10-Bugün işyerinde yetkim olsa bazı kişileri çalıştırdığım yerden					
11-Bugün yapacak çok iş var ve işleri hep son anda					
12-Bugün işe gitmek istemiyorum.					
13-Bugün işyerinde çok kalabalıktık, herkes birbiriyle içli dışlı					
14-Bugün iş ortamım çok gürültülüydü					
15-Bugün çalışma ortamım rahat değildi.					
16-Bugün iş yerinin koşulları kötüydü.					
17-Bugün iş yerinde güvenlik yoktu.					
18-Bugün iş ortamı çok kirliydi.					
19-Bugün çalıştığım ortamın fiziksel olanakları yeterli değildi.					
20-Bugün işyerim aşırı düzensizdi.					

Ek-1.5. İŖe Yabancılaşma Ölçeği

Lütfen aŖađıda verilen durumlara katılım düzeyinizin sıklığıyla ilgili seçeneğin karŖısına "X" iŖareti koymak suretiyle belirtiniz.	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle	Katılıyorum
1-Günlük görevimi yerine getirirken oldukça serbest davranma						
2-Görevimi yerine getirirken kendi düşüncelerimi uygulama						
3-Günlük işlerimi yoluna koyup düzenlemede benim yapacağım fazla bir şey yok.						
4-İş hayatımda öncelikle amirlerimi danışmadan birçok						
5-İş hayatımda gerektiği zaman değişiklik yapabilme imkân						
6-Günlük hayatta yaptığım işlerin çoğu başkaları tarafından						
7-İş yerimde işimi yaparken kararların tamamını kendim						
8-Yaptığım iş çalıştığım kuruluşun başarısı için önemli bir						
9-Yaptığım işlerin gerçek amacını anlamakta zaman zaman güçlük çekerim.						
10-Yaptığım iş gerçekten önemli ve değeri olan bir iştir.						
11-Yaptığım işin öneminin gerçekten ne olduğunu sık sık						
12-Sık sık işimin çevrem için fazla bir önemi olmadığını						
13-Çalıştığım kuruluş açısından yaptığım işin önemini						
14-Yaptığım işin, iş yerimdeki diğer işçilerin yaptığı işlerle ilgisinin ne olduğunu bilirim.						
15-İş hayatımda yaptığım iş bir iş başarmanın zevkini veriyor						
16-İş hayatımda elde ettiğim tek ve en büyük ödül aldığım						
17-İş hayatımda yaptığım iş bana kişisel başarı duygusunu						
18-İş hayatımda yaptığım işler için bütün hüner ve kabiliyetlerimi kullanmama gerek yok						
19-İşim bana kendimi gerçekleştirme imkânı verir.						
20-Yaptığım iş yaratıcılık istemeyen sıkıcı ve monoton (tek						
21-Yaptığım iş her yönüyle ilginç bir iştir.						

Ek-1.6. Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği

Lütfen aşağıda verilen durumlara katılım düzeyinizin sıklığıyla ilgili seçeneğin karşısına “X” işareti koymak suretiyle belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Yaptığım isin tüm aşamasında kendimden eminimdir					
2-Kendime güvenirim.					
3-Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.					
4-Beni zorlayan işlerde kimden vardım alacağımı bilirim					
5-Hayat dolu bir insanım.					
6-Enerji doluyum.					
7-Hayat güzeldir.					
8-Güler yüzlüvüm.					
9-Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor					
10-Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.					
11-İş Arkadaşlarımdaki sorunları çözmekte isteklirim.					
12-Mesleğimdeki güvenilir birisi olduğumu söylerler.					
13-Yaptığım her iş için hesap verebilirim.					
14-Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu					
15- Bir problemi olduğunda çözüm için tüm mercilerle					
16-İşim için yeni fikirler geliştiririm.					
17-Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim					
18-Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim					
19-Çalışanların eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla					
20-Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım					
21-Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.					
22-Zorluklar mücadele azmimi artırır.					
23-Güçlükler karşısında mücadele ederim.					
24-Yasadığım problemler beni olgunlaştırır.					
25-Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin					
26-İş hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir					

Ek-1.7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Lütfen aşağıda verilen durumlara katılım düzeyinizin sıklığıyla ilgili seçeneğin karşısına “X” işareti koymak suretiyle belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
1- Hali hazırda kendime yeni bir iş					
2- En geç 1 yıl içerisinde bu işten ayrılmış olmayı planlıyorum.					
3-Daha iyi bir iş bulduğum zaman bu işten ayrılmayı düşünüyorum.					

Ek-1.8. İş Güvencesizliği Ölçeği

Lütfen aşağıda verilen durumlara katılım düzeyinizin sıklığıyla ilgili seçeneğin karşısına “X” işareti koymak suretiyle belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
1-Sanırım işten çıkarılacağım					
2-İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum					
3-İşimi kaybetmekten korkuyorum					
4-Yakın gelecekte işten atılmaktan korkuyorum					
5-Bu işte kalıcı olacağımdan emin değilim					
6-Bu işte ilerleme olanaklarım oldukça iyi					
7-Bu işin yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum					
8- Bu işin bana daha iyi maddi olanakları sağlayacağını düşünüyorum					
9. Bu işte benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanmıyorum					

Ek-1.9. Duygusal Denge Ölçeği

Lütfen aşağıda verilen durumlara katılım düzeyinizin sıklığıyla ilgili seçeneğin karşısına “X” işareti koymak suretiyle belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Hemen Hemen Herkese karşı saygılı ve nazik biriyim					
2-Hevesli ve istekli biriyim					
3-Yaptığım işleri verimli yaparım					
4-Rahatım stresle kolay başa çıkarım					
5-Bazen dikkatsiz ve özensiz davranabiliyorum					
6-Farklı fikirler üretir ve bunları paylaşmaktan hoşlanırım					
7-Başlarımda hata ararım					
8-Kolayca sinirlenirim					

ÖZ GEÇMİŞ

Adem TUTAN

A. EĞİTİM

Doktora: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, 2019-..., İstanbul

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, 2016, İstanbul

Lisans: Atatürk Üniversitesi İşletme Bölümü, 2010, İstanbul

B. MESLEKİ DENEYİM

Ocak 2014 - İBB Metro İstanbul AŞ İstasyon Birim Amirliği

C. YAYINLARI

Kökalan, Ö., & Tutan, A. (2021). Passenger Satisfaction Scale for Public Transportation. *Transportation Research Record*, 2675(3), 44-52.

<https://doi.org/10.1177/0361198120961382>. (SSCI)