

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE LİDER ÜYE
ETKİLEŞİMİNİN DUYGUSAL TÜKENMEYE VE
BENLİK SAYGISINA ETKİSİNDE SOSYAL
KİMLİĞİN ARACILIK ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

Duygu TERZİ ÇOBAN

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme

Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Osman USLU

HAZİRAN – 2022

Duygu Terzi oban tarafından hazırlanan “İŖ Güvencesizliği ve Lider ye EtkileŖiminin Duygusal Tükenmeye ve Benlik Saygısına Etkisinde Sosyal Kimliğin Aracılık Rolü” baŖlıklı bu tez, 07/06/2022 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve ğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda baŖarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiŖtir.

DanıŖman: Doç. Dr. Osman Uslu

Sakarya Üniversitesi

Jüri yeleri: Prof. Dr. Mahmut Akbolat

Sakarya Üniversitesi

Doç. Dr. Emrah zsoy


Sakarya Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BađıŖ

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Taha Dursun

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C.		Sayfa : 1/1
	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ		
	İŞLETME ENSTİTÜSÜ		
	TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU		
Öğrencinin			
Adı Soyadı	:	Duygu TERZİ ÇOBAN	
Öğrenci Numarası	:	D189004003	
Enstitü Anabilim Dalı	:	YÖNETİM VE ORGANİZASYON	
Enstitü Bilim Dalı	:	İŞLETME	
Program	:	<input type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS	<input checked="" type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	İş Güvencesizliği ve Lider Üye Etkileşiminin Duygusal Tükenmeye ve Benlik Saygısına Etkisinde Sosyal Kimliğin Aracılık Rolü	
Benzerlik Oranı	:	% 7	
<p>Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.</p>			
		 / / 20.... İmza Duygu TERZİ ÇOBAN
<p>Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafınca yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbttez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.</p>			
Bilgilerinize arz ederim.			
		 / / 20.... İmza Doç. Dr. Osman USLU
Uygundur			
Danışman			
Unvanı / Adı-Soyadı:		Doç. Dr. Osman USLU	
Tarih:	 / / 20....	
İmza:			
<input type="checkbox"/> KABUL EDİLMİŞTİR		Enstitü Birim Sorumlusu Onayı	
<input type="checkbox"/> REDDEDİLMİŞTİR			
EYK Tarih ve No: / / 20.... -			

ÖNSÖZ

Doktora sürecim boyunca desteklerini, kıymetli bilgi ve deneyimlerini bir an bile esirgemeyen, her zaman yol göstericim olan ve arkamda duran değerli danışmanım Doç. Dr. Osman USLU'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca desteklerini hep yanımda bildiğim ve haklarını bir ömür ödeyemeyeceğim canım annem Havva TERZİ ve canım babam Şenol TERZİ'ye; yaşamın bütün zorluklarına birlikte göğüs gerdiğim canım eşim İlteriş ÇOBAN'a; varlığından güç aldığım canım kardeşim Merve TERZİ'ye teşekkürü borç bilirim.

Tez sürecim boyunca kıymetli bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşmaktan geri durmayan değerli hocalarım Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT'a ve Doç. Dr. Emrah ÖZSOY'a teşekkür ederim.

Hem akademik hem de kişisel süreçlerimde destekleriyle hep yanımda olan kıymetli grup başkanım Akın ÖZEL'e; canım arkadaşlarım Seren ÖZSOY'a ve Gülşah ÖZKAZANÇ'a teşekkür ederim.

Duygu TERZİ ÇOBAN

07.06.2022

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ŞEKİL LİSTESİ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii

GİRİŞ	1
--------------------	----------

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE	6
---	----------

1.1. İş Güvencesizliği.....	6
1.1.1. İş Güvencesizliğinin Teorik Dayanakları	8
1.1.2. İş Güvencesizliğinin Öncülleri.....	15
1.1.3. İş Güvencesizliğinin Ardılları	17
1.2. Lider Üye Etkileşimi (LÜE)	22
1.2.1. Lider Üye Etkileşiminin Teorik Dayanakları	25
1.2.2. Lider Üye Etkileşiminin Öncülleri	27
1.2.3. Lider Üye Etkileşiminin Ardılları	29
1.3. Benlik Saygısı.....	34
1.3.1. Sosyal Kimlik Teorisinin Benlik Saygısı Hipotezi	38
1.4. Duygusal Tükenme	39
1.4.1. Tükenmişliğin Öncülleri.....	40
1.4.2. Tükenmişliğin Ardılları	42
1.5. Sosyal Kimlik Teorisi.....	43
1.5.1. Sosyal Kimlik Teorisinin Temel Varsayımları.....	45
1.5.2. Sosyal Kimlik Teorisinin Temel Kavramları.....	46
1.5.3. “Çalışan” Sosyal Kimliği.....	48

BÖLÜM 2: ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI	51
---	-----------

2.1. Problem Durumu.....	51
2.2. Araştırmanın Amacı ve Soruları	53
2.3. Hipotezler	53

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA	63
3.1. Evren ve Örneklem	66
3.2. Veri Toplama Aracı.....	64
3.3. Veri Toplama Süreci	64
3.4. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler	65
3.5. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	66
3.5.1. Sosyal Kimlik Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması	66
3.5.2. Diğer Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri.....	73
3.6. Bulgular	74
3.6.1. Katılımcılar	74
3.6.2. Korelasyon Analizi.....	75
3.6.3. Regresyon Analizi	76
3.6.4. Aracı (Dolaylı) Etki Analizi.....	79
3.6.5. Diğer Analizler	89
3.6.6. Bulguların Özeti.....	89
TARTIŞMA VE SONUÇ	93
KAYNAKÇA	102
EKLER	119
ÖZGEÇMİŞ	142

KISALTMALAR

AGFI	: Adjusted Goodness of Fit Index
CFI	: Comparative Fit Index
CI	: Confidence Interval
DOT	: Duygusal Olaylar Teorisi
GFI	: Goodness of Fit Index
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
LÜE	: Lider Üye Etkileşimi
Ort.	: Ortalama
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
S.D.	: Serbestlik Derecesi
S.H.	: Standart Hata
S.S.	: Standart Sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
TLI	: Tucker–Lewis Index
Vb.	: Ve bu gibi

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : İş Güvencesizliğinin Öncülleri ve Ardılları ve Düzenleyici-Aracı Mekanizmalar.....	20
Tablo 2 : Lider Üye Etkileşiminin Öncülleri ve Ardılları.....	32
Tablo 3 : Betimsel İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Katsayıları (Uyarlama).....	70
Tablo 4 : Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları (Uyarlama).....	71
Tablo 5 : Uyum İyiliği Değerleri.....	71
Tablo 6 : Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 7 : Korelasyon Analizleri (Uyarlama).....	72
Tablo 8 : Betimsel İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Katsayıları.....	74
Tablo 9 : Katılımcılar.....	75
Tablo 10 : Korelasyon Analizleri.....	75
Tablo 11 : Regresyon Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 12 : Doğrudan ve Dolaylı Etki Analizi Sonuçları (İş Güvencesizliği-Benlik Saygısı).....	82
Tablo 13 : Doğrudan ve Dolaylı Etki Analizi Sonuçları (İş Güvencesizliği-Duygusal Tükenme)	84
Tablo 14 : Doğrudan ve Dolaylı Etki Analizi Sonuçları (Lider Üye Etkileşimi-Benlik Saygısı).....	86
Tablo 15 : Doğrudan ve Dolaylı Etki Analizi Sonuçları (Lider Üye Etkileşimi-Duygusal Tükenme).....	88
Tablo 16 : Bağımsız Örneklemeler T Testi Sonuçları (İş Güvencesizliği-Sözleşme Türü).....	90
Tablo 17 : Bağımsız Örneklemeler T Testi Sonuçları (Sosyal Kimlik-Sözleşme Türü).....	90
Tablo 18 : Bağımsız Örneklemeler T Testi Sonuçları (İş Güvencesizliği-Sektör).....	91
Tablo 19 : Bağımsız Örneklemeler T Testi Sonuçları (Sosyal Kimlik-Sektör).....	91

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Greenhalgh ve Rosenblatt' ın İş Güvencesizliği Modeli.....	11
Şekil 2: Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli.....	12
Şekil 3: Probst' un Bütünleşik İş Güvencesi Modeli.....	14
Şekil 4: Araştırma Modeli (1).....	81
Şekil 5: Araştırma Modeli (2).....	83
Şekil 6: Araştırma Modeli (3).....	85
Şekil 7: Araştırma Modeli (4).....	87

Tezin Başlığı: İş Güvencesizliği ve Lider Üye Etkileşiminin Duygusal Tükenmeye ve Benlik Saygısına Etkisinde Sosyal Kimliğin Aracılık Rolü	
Tezin Yazarı: Duygu TERZİ ÇOBAN	Danışman: Doç. Dr. Osman USLU
Kabul Tarihi: 07.06.2022	Sayfa Sayısı: vii (ön kısım)+ 102 (tez) + 23(ek)
Anabilim Dalı: İşletme	Bilim Dalı: Yönetim ve Organizasyon
<p>Bu çalışma, iş güvencesizliği algısı ve lider üye etkileşimi (LÜE) araştırmalarına sosyal kimlik perspektifi sunmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda ilk olarak, iş güvencesizliği ile benlik saygısı ve iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasında bir ilişki olup olmadığı ve bu ilişkilerde “çalışan” sosyal kimliğinin aracı rol oynayıp oynamadığının incelenmesi hedeflenmektedir. İkinci olarak, lider üye etkileşimi kalitesi ile benlik saygısı ve lider üye etkileşimi kalitesi ile duygusal tükenme arasında bir ilişki olup olmadığı ve bu ilişkilerde “çalışan” sosyal kimliğinin aracı etkisinin olup olmadığının incelenmesi hedeflenmektedir.</p> <p>İşsiz kalma konusunda endişe duymak çalışana zarar vermektedir; çünkü bu, olumsuz olarak nitelendirilen işsizler grubunun beklenen üyeliğine atıfta bulunmaktadır. İş güvencesizliği bu nedenle bir kişinin “çalışan” sosyal kimliğini tehdit etmektedir. Lider üye etkileşimi bağlamında ise düşük kaliteli LÜE’ye sahip çalışanlar, liderlerinin desteğini daha az hissetmekte ve liderlerinin sahip olduğu sosyal ilişki ağından daha az fayda sağlamaktadırlar. Bu bakımdan düşük kaliteli LÜE’ye sahip çalışanın geleceğini belirsiz görmesi ve çalıştığı kurumu güvenilir bulmaması muhtemel görünmektedir. Bunun yanında düşük kaliteli LÜE’ye sahip çalışanlar dış grup üyesi kabul edilmektedirler. Çalışanın geleceğine ilişkin yarattığı belirsizlik ve dış grup üyeliği nedeniyle düşük kaliteli lider üye etkileşimi “çalışan” sosyal kimliğini öne çıkarmakta ve tehdit etmektedir.</p> <p>Çalışmanın amacı doğrultusunda nicel araştırma yöntemlerinden faydalanıldı. Araştırmaya 1417 beyaz yakalı özel ve kamu sektörü çalışanı dâhil edildi. Veri toplama aracı olarak anket formu kullanıldı. Tez çalışmasında kullanılmak üzere öncelikle Doosje, Ellemers ve Spears (1995) tarafından geliştirilen Sosyal Kimlik Ölçeği Türkçe’ye uyarlandı. Ardından ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapıldı. Verilerin analizinde korelasyon, regresyon, aracı etki ve bağımsız örneklem t testi analizlerine başvuruldu.</p> <p>Araştırmadan elde edilen bulgular, iş güvencesizliğinin çalışanın sosyal kimliğini zayıflattığı ve dolayısıyla benlik saygısını azalttığını ya da duygusal tükenmeyi arttırdığını göstermektedir. Bu, iş güvencesizliğinin sosyal kimliği tehdit ederek bireyin iyi oluşuna dair göstergelerine zarar verdiğini ortaya koymaktadır. İkinci olarak bulgular, lider üye etkileşimi kalitesinin çalışanın sosyal kimliğini güçlendirdiği ve çalışan sosyal kimliğindeki değişimin benlik saygısını arttırdığını ya da duygusal tükenmeyi azalttığını göstermektedir. Bu, kaliteli bir lider üye etkileşiminin çalışanın sosyal kimliğine ilişkin algıladığı tehdidi azaltarak bireyin iyi oluşuna katkıda bulunduğunu açığa çıkarmaktadır.</p>	
Anahtar Kelimeler: Lider Üye Etkileşimi, İş Güvencesizliği, Duygusal Tükenme, Benlik Saygısı, Sosyal Kimlik	

Title of The Thesis: The Mediating Role of Social Identity in the Effect of Job Insecurity and Leader Member Exchange on Emotional Exhaustion and Self-Esteem

Author : Duygu TERZİ ÇOBAN

Supervisor: Assoc. Prof. Osman USLU

Date : 07.06.2022

Np: vii (pre text) + 102 (main body) + 23 (App.)

Department : Business Administration

Subfield: Management and Organization

This study aims to present a social identity perspective to research on perception of job insecurity and leader member exchange (LMX). In this context, firstly, it was aimed to examine whether there is a relationship between job insecurity and self-esteem, and between job insecurity and emotional exhaustion, and whether the social identity of "employee" plays a mediating role in these relationships. Secondly, it was aimed to examine whether there is a relationship between the quality of leader member exchange and self-esteem, and between the quality of leader member exchange and emotional exhaustion, and whether there is a mediating effect of "employee" social identity on these relationships.

Worrying about being unemployed harms the employee; because it refers to the expected membership of the group of the unemployed, which has been characterized as negative. Job insecurity thus threatens a person's "employee" social identity. In the context of leader-member exchange, employees with low-quality LMXs feel less supported by their leaders and benefit less from their leader's social network. In this respect, it seems likely that an employee with a low-quality LMX will see his future as uncertain and not find the institution he works for reliable. In addition, employees with low quality LMX are considered as outgroup members. Due to the uncertainty about the future of the employee and the membership of the outgroup, low-quality leader-member exchange highlights and threatens the social identity of the "employee".

For the purpose of the study, quantitative research methods were used. 1417 white-collar private and public sector employees were included in the study. Questionnaire form was used as data collection tool. First of all, the Social Identity Scale developed by Doosje, Ellemers and Spears (1995) was adapted into Turkish to be used in the thesis study. Then, reliability analyzes of the scales were performed. Correlation, regression, mediating effect and independent sample t-test analyzes were used in the analysis of the data.

The findings of the study show that job insecurity weakens the social identity of the employee and therefore reduces self-esteem or increases emotional exhaustion. This reveals that job insecurity threatens social identity and harms an individual's indicators of well-being. Second, the findings show that the quality of leader member exchange strengthens the employee's social identity, and the change in employee social identity increases self-esteem or reduces emotional exhaustion. This reveals that a quality leader-member exchange contributes to an individual's well-being by reducing the perceived threat to the employee's social identity.

Keywords: Lead Member Exchange, Job Insecurity, Emotional Exhaustion, Self-Esteem, Social Identity

GİRİŞ

Çalışmanın Konusu ve İçeriği

“İşin gelecekteki varlığı hakkında genel bir endişe ya da tehdit” olarak ifade edilebilen iş güvencesizliği algısı, bir çalışan için önemli bir baskı ve stres unsuru olarak görülmekte ve örgüt ve çalışan üzerinde birçok olumsuz sonuç yaratmaktadır. (Rosenblatt ve Ruvio, 1996: 587; De Witte, 2005). Bu olumsuz sonuçları açıklamaya odaklanan çalışmaların bir çalışanın artık işsiz kalma ya da “çalışan” kimselerden biri olmama kaygısına odaklanmadıkları ve bu durumu ihmal ettikleri görülmektedir (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2002; Cheng ve Chan, 2008; Gilboa, vd., 2008).

Liderlerin farklı astlarla ilgilenirken farklı liderlik tarzları benimsemelerine odaklanan Lider Üye Etkileşimi Teorisinde ise liderin yakın ilişki geliştirdiği ve özel davrandığı grup “iç grup”; bu grup dışında kalan grup “dış grup” olarak kategorize edilmektedir (Martin vd., 2010: 4; Dienesch ve Liden, 1986: 621). Böyle bir kategorizasyonun sonuçlarının sınırlı bir şekilde lider üye etkileşimi çalışmalarına konu olduğu ve bu çalışmalardan hiçbirinin “çalışan” sosyal kimliğine yönelik olmadığı görülmektedir.

Örgütler, “*güç, statü ve prestij farklılıkları ile karakterize edilen karmaşık gruplararası ilişkiler ağlarında bulunan yapılandırılmış grupları*” ifade etmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 121). Bireyler, kimliklerinin belli bir bölümünü dâhil oldukları ya da içinde buldukları bu örgütlerden ya da sosyal gruplardan almaktadırlar. Bir bireyin iş sebebiyle herhangi bir örgüte dâhil olmasıyla kazandığı kimliklerden birisi “çalışan” sosyal kimliğidir. Çalışan sosyal kimliği, kişinin kendisini çalışan grubu üzerinden tanımlamasına ve kendisini “işsiz” kimselerden farklı kılmasına olanak veren bir sosyal kimlik kategorisidir. Bu kategori, bireyin diğer demografik özellikleri (cinsiyet, ırk, yaş vb.) kadar önem taşımaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 121).

Çoğunlukla yeni tanıştığımız bir kişiye öncelikli olarak sorduğumuz sorulardan birisi bir iş sahibi olup olmadığı veya ne işle meşgul olduğudur. Günlük hayatta pek çok kimsenin yaptığı iş ile kişisel kimliğinin iç içe geçtiği ve bu kimselerin kendilerini yaptıkları iş üzerinden tanımladıkları ya da ifade ettikleri görülmektedir. Bu sayede bu kişiler, kendilerini başkalarına göre konumlandırma imkânı elde etmekte ve kimlik kazanmış olmaktadır. Buna göre, sahip olunan iş tehdit altındaysa ya da yönetici ile

Çalışanlar arasındaki ilişkiler zayıfsa ve etkileşimin kalitesi dykse kişinin (alışanın) kimliğinin önemli bir kısmı etkilenmektedir.

Bu doğrultuda bu tez çalışması, iş güvencesizliği algısının ve lider ye etkileşimi kalitesinin benlik saygısı ve duygusal tükenme üzerindeki etkilerini sosyal kimlik perspektifi bağlamında konu almaktadır. Çalışmada, iş güvencesizliğinin ya da düşük kaliteli lider ye etkileşiminin rol oynadığı bir bağlamda, özellikle ne çıkan ve tehdit altında olanın, çalışanın sosyal kimliği olacağı ne sürülmektedir.

Bu tez çalışması 3 bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde kavramsal ve teorik bir ereve çizilmektedir. Bu bölümde ilk olarak, iş güvencesizliği tanıtılmakta ve iş güvencesizliğinin teorik dayanakları, öncülleri ve ardıllarına yer verilmektedir. İkinci olarak, lider ye etkileşiminden bahsedilmekte ve lider ye etkileşiminin teorik dayanaklarına, öncüllerine ve ardıllarına yer verilmektedir. Ardından benlik saygısı ve duygusal tükenme tanıtılmaktadır. Son olarak, sosyal kimlik teorisinden, teorisinin temel varsayımlarından ve temel kavramlarından bahsedilerek “alışan” sosyal kimliği detaylandırılmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde araştırmanın arka planı ortaya konulmaktadır. Problem durumu ortaya konularak araştırmanın amacı ve sorularına yer verilmektedir. Ardından hipotezlerin nasıl geliştirildiği üzerinde durulmaktadır.

Çalışmanın nc bölümünde ise öncelikle Doosje, Ellemers ve Spears (1995) tarafından geliştirilmiş Sosyal Kimlik lği Türkçe’ ye uyarlanmakta ve geçerlik ve güvenirliği test edilmektedir. Ardından iş güvencesizliği ile benlik saygısı ve iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasında bir ilişki olup olmadığı ve bu ilişkilerde “alışan” sosyal kimliğinin aracı etkisinin olup olmadığı araştırılmaktadır. Buna ek olarak, lider ye etkileşimi ile benlik saygısı ve lider ye etkileşimi ile duygusal tükenme arasında bir ilişki olup olmadığı ve bu ilişkilerde “alışan” sosyal kimliğinin aracı etkisinin olup olmadığı sorgulanmaktadır. Her iki araştırmanın da örnekleme, araştırmada kullanılan lcekler, veri toplama süreci ve araştırmadan elde edilen bulgular bu bölümde raporlanmaktadır.

Son olarak tartışma ve sonuç bölümüne yer verilmekte ve bu bölümde bulgular özetlenerek yorumlanmakta ve tartışılmaktadır. Buna ek olarak, elde edilen bulguların

özgünlüğüne, literatüre ve pratik yaşama katkılarına, çalışmanın kısıtlarına ve gelecekte yapılacak araştırmalar için önerilere bu bölümde yer verilmektedir.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışma, temel olarak iş güvencesizliği algısı ve lider üye etkileşimi araştırmalarına bir sosyal kimlik perspektifi sunmayı amaçlamaktadır. Bu temel amaç çerçevesinde ilk olarak, iş güvencesizliği ile benlik saygısı ve iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasında bir ilişki olup olmadığı ve bu ilişkilerde “çalışan” sosyal kimliğinin aracı etkisinin olup olmadığının incelenmesi hedeflenmektedir. İkinci olarak, lider üye etkileşimi kalitesi ile benlik saygısı ve lider üye etkileşimi kalitesi ile duygusal tükenme arasında bir ilişki olup olmadığı ve bu ilişkilerde “çalışan” sosyal kimliğinin aracı etkisinin olup olmadığının araştırılması hedeflenmektedir.

Çalışmanın Önemi

İş güvencesizliği algısının ve lider üye etkileşiminin kalitesinin bireyin iyi oluşuna dair sonuçlarının çalışan sosyal kimliği bağlamında ilk defa ele alınacak olması öne sürülen tezin farklılığını ve özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Bu nedenle, çalışmanın literatüre önemli katkıların olacağı düşünülmektedir.

Bunun yanında, iş güvencesizliğinin sonuçlarını açıklamaya yönelik teorik yaklaşımların hiçbirinin iş güvencesizliğinin temel unsuru olan ve “çalışan sosyal kimliğini” tehdit eden şeyi, yani işsiz kalma endişesini içermediği görülmektedir. Bu nedenle, iş güvencesizliğine yönelik sosyal kimlik perspektifinin, mevcut teorik modellerle izah edilmesi kolay olmayan iş güvencesizliğinin sonuçlarını açıklayabileceği düşünülmektedir.

Lider üye etkileşimine ilişkin olarak ise düşük kaliteli lider üye etkileşiminin sonuçlarını açıklamaya yönelik çok az çalışma olduğu (Gerstner ve Day, 1997; Graen & UhlBien, 1995; Townsend, Phillips ve Elkins, 2000: 457), lider üye etkileşiminin kalitesini inceleyen çalışmalardan hiçbirinin çalışanın geleceğine ve sosyal kimliğine işaret etmediği görülmektedir. Bu nedenle lider üye etkileşimine yönelik sosyal kimlik perspektifinin mevcut çalışmalarda değinilmeyen lider üye etkileşiminin kalitesinin sonuçlarını açıklayabileceği düşünülmektedir.

Bütün bunlara ek olarak, başkaca araştırmacılar tarafından Türkçe’ye uyarlanmış bir Sosyal Kimlik Ölçeği bulunmamaktadır. Daha önce Turkyay, Yetim ve Sezer (2018)

tarafından “Sporda Sosyal Kimlik Ölçeği”nin Türkçe’ye uyarlaması yapılmıştır; ancak bu ölçek yalnızca sporcu sosyal kimliği ölçmeye yöneliktir. Bu ölçeğin diğer sosyal kimlik kategorilerini (evli-bekâr, çalışan-işsiz, kadın-erkek vb.) ölçmediği görülmektedir. Bu nedenle yabancı literatürde sıkça başvurulan Doosje, Ellemers ve Spears’ın (1995) Sosyal Kimlik Ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması hem ilgili tez çalışmasına hem de gelecek çalışmalara önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu tez çalışmasının kapsamını 1417 beyaz yakalı özel ve kamu sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Katılımcıların bireysel düzeyde iş güvencesizliği algısı, lider üye etkileşimi, çalışan sosyal kimliği, benlik saygısı ve duygusal tükenme seviyeleri ölçülmektedir.

Çalışan sosyal kimliği, bir kişinin sahip olabileceği çeşitli sosyal kimlik kategorilerinden sadece birini ifade etmektedir (Selenko vd., 2017). Örneğin, bir kişi aynı anda evlenebilir, çalışabilir, bir dinin mensubu olabilir veya bir takımın taraftarı olabilir. Bağlama göre, bir ya da daha fazla sosyal kimlik kategorisi belirgin hale gelmektedir. Bu çalışmada iş güvencesizliğinin veya lider üye etkileşimi kalitesinin rol oynadığı bir bağlamda, daha çok öne çıkanın ve tehdit altında olanın çalışan sosyal kimliğinin olacağı iddia edilmektedir.

Lider üye etkileşimi ve iş güvencesizliği algısı, sosyal kimlik kategorilerinden biri olan “çalışan” sosyal kimliğiyle sınırlandırılarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla çalışma; iş güvencesizliği, lider üye etkileşimi, sosyal kimlik, benlik saygısı ve duygusal tükenme değişkenleriyle sınırlandırılmaktadır. Buna ek olarak, lider üye etkileşimi kalitesi yalnızca astların değerlendirmesi baz alınarak ölçülmektedir.

Bu çalışma kesitsel bir araştırmayı içermektedir; bu sebeple boylamsal bir araştırmadan ziyade kesitsel bir araştırmanın tercih edilmesi bu araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Veriler Aralık 2021-Mart 2022 tarihleri aralığında toplandığından ve bu tarih aralığı Covid-19 salgınına denk gelmektedir. Bunun yanında, zaman ve mekân darlığı gözetilerek araştırmanın yalnızca Türkiye örnekleminde gerçekleştirilmesi ve sektör gözetmeksizin bütün beyaz yakalı çalışanlara yönelik olması çalışmanın diğer sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmanın amacı doğrultusunda araştırma nicel olarak tasarlandı. Araştırmaya 1417 beyaz yakalı özel ve kamu sektörü çalışanı dâhil edildi. Veri toplama aracı olarak anket formu kullanıldı. İş güvencesizliği algısını ölçmek üzere De Witte (2000) tarafından geliştirilen ve Seçer (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Güvencesizliği Ölçeği; lider üye etkileşimini ölçmek üzere Scandura ve Graen (1984) tarafından geliştirilen ve Söylemez (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Lider Üye Etkileşimi Ölçeği kullanıldı. Benlik saygısını ölçmek için Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen ve Çuhadaroğlu (1986) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği; duygusal tükenmeyi ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Çam (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach tükenmişlik envanterinin duygusal tükenme alt boyutu kullanıldı. Sosyal kimliği ölçmek üzere Doosje, Ellemers ve Spears (1995) tarafından geliştirilen Sosyal Kimlik Ölçeği kullanıldı. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması bu çalışmada kullanılmak üzere araştırmacı tarafından yapıldı. Uyarlama çalışmasından sonra ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapıldı. Verilerin analizinde korelasyon, regresyon, aracı etki ve bağımsız örneklem t testi analizlerine başvuruldu.

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın amaçlarına uygun olarak öncelikle iş güvencesizliği ve lider üye etkileşimi tanıtılmakta ve ilgili kavramların teorik dayanakları, öncülleri ve ardılları üzerinde durulmaktadır. Ardından benlik saygısı, duygusal tükenmeye ilişkin kavramsal çerçeve çizilmektedir. Son olarak, sosyal kimlik teorisi tanıtılmakta ve teorinin temel varsayımlarına, temel kavramlarına ve “çalışan” sosyal kimliğine yer verilmektedir.

1.1. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, bir iş sahibi olan ancak kendisini iş konusunda tehdit altında hisseden çalışanları ifade etmektedir. Bu bakımdan iş güvencesizliği, iş sahibi olmak ile işsiz kalmak arasında yer almaktadır (De Witte, 2005: 1). Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) "İş Güvencesizliği: Kavramsal Netliğe Doğru" adlı makalesinin yayınlanması iş güvencesizliği olgusuna bilimsel ilgiyi başlatmış ve büyütülmüştür (De Witte vd., 2012: 11). 1980'li yıllardan itibaren iş güvencesizliğine ilişkin çalışmaların sayısı hızla artmış ve konuya ilişkin bir araştırma geleneği ortaya çıkmıştır (De Witte, 2005: 1). Son yıllarda da konuya artan bir akademik ilgi söz konusudur. Pek çok ülkede ekonomik sistemin değişmesi, teknolojik değişimler, işlerin dış işgücüne gördürülmesi ve işveren ile işçi arasındaki sözleşmelerin geçici süreli olarak yapılmaya başlanması gibi gelişmeler konuyu önemli hale getirmiştir.

Günümüzde ekonomilerin hızla değişip dönüştüğü, küresel rekabetin yoğun bir biçimde deneyimlendiği, dijitalleşmenin arttığı, politik birçok gelişmenin yaşandığı ve pek çok işletmenin birleşme, satın alma ya da küçülmeye gittiği görülmektedir. Bu değişimler göz önüne alındığında şirketlerin yeniden yapılandıklarını, istihdam şekillerini değiştirdikleri ve geçici iş sözleşmelerinin sayısının arttığını söylemek mümkündür. Sendikal güç azaldıkça, işverenler küçüldükçe, işgücü dış kaynaklara kullandırıldıkça ve daha az çalışanla daha fazla iş gördürülmeye çalışıldıkça istihdamdaki istikrar ve öngörülebilirliğin yerini iş güvencesizliği almaktadır (Shoss, 2017: 1912). De Witte ve arkadaşlarına (2012: 11) göre bu dönüşüm, birçok çalışanın iş güvencesizliği hissini artırmaktadır. Bu gelişmeler ışığında, iş güvencesizliği çalışanlar için endişe kaynağı olmaya devam etmektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2015).

İş güvencesizliği literatürde farklı şekillerde tanımlanmaktadır. İş güvencesizliğini Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 438) “tehdit altındaki bir işin devamlılığını sağlama konusunda algılanan güçsüzlük”; Sverke, Hellgren ve Naswall (2002: 243) "iş kaybının yaşanacağına ilişkin öznel olarak tecrübe edilen beklenti" olarak tanımlamaktadır. De Witte ve arkadaşları (2012: 12) iş güvencesizliğini “çalışanların istedikleri ile elde ettikleri arasındaki tutarsızlık”; Davy, Kinicki ve Scheck (1997: 323) "kişinin işine ilişkin süreklilikle ilgili beklentileri" olarak ifade etmektedir. İş güvencesizliği, şu anda yaşandığı şekliyle istihdamın sürekliliği ve istikrarına yönelik bir tehdidi yansıtmaktadır (Shoss, 2017: 1911). Tehditler henüz gerçekleşmediğinden bu güvencesizlik belirsizliği de içermektedir (De Witte, 1999; Probst, 2003; Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002). Bu çalışmada iş güvencesizliği, “İşin gelecekteki varlığı hakkında genel bir endişe ya da tehdit” olarak ele alınmaktadır (Rosenblatt ve Ruvio, 1996: 587; De Witte, 2005).

İş güvencesizliği öznel bir deneyimdir ve bu dikkate alındığında aynı nesnel durumdaki iki kişi çok farklı iş güvencesizliği seviyeleri tecrübe edebilmektedir (Van Vuuren vd., 1991). Yani aynı durum, farklı kişilerce farklı algılanabilmekte ve yorumlanabilmektedir. Bazıları aynı nesnel durumda kendilerini güvensiz hissederken, bazıları kendilerini tehdit altında ya da güvensiz hissetmemektedir (De Witte, 1999: 156). Bunun yanında, iş güvencesizliği belirsizliği ve öngörülemezliği de içermektedir (Van Vuuren ve Klandermans, 1990). İş güvencesizliği algılayan kişi mevcut işine devam edip etmeyeceğini, işinin sonlandırılıp sonlandırılmayacağını bilememektedir. Bu nedenle gelecek planı yapma konusunda sıkıntı yaşamakta, kendini geleceğe hazırlama konusunda şüpheye düşmekte ve öngörülü davranmamaktadır. İşten çıkarılacak olmanın olumsuz sonuçlarını elimine etme konusunda harekete geçememektedir.

İş güvencesizliğinin önemli özelliklerinden biri de geleceğe yapılan vurgudur (Martinez, De Cuyper ve De Witte, 2010: 196). İş güvencesizliği, özellikle gelecek bir zamanda meydana gelebilecek bir olay hakkındaki tahmini yansıtmaktadır. Bu tahmin belirsizliği, potansiyel olarak yaşanabilecek olayları ya da beklentileri içermektedir. Ancak beklenen veya işle ilgili potansiyel olayların tümü iş güvencesizliği yaratmamakta ve daha çok “zarar veya kayıp potansiyeli” içerenler (Boswell, Olson-Buchanan ve Harris, 2014; Folkman ve Lazarus, 1985: 152) bunu ortaya çıkarmaktadır.

İş güvencesizliği literatürde nicel ve nitel iş güvencesizliği olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır. Nicel iş güvencesizliği, bir bütün olarak işe yönelik algılanan tehditleri belirtirken (De Witte, 1999; Sverke ve Hellgren, 2002), nitel iş güvencesizliği, işin karakteristiklerine yönelik (ücret, işin içeriği, çalışma saatleri vb.) algılanan tehditleri, özellikle de “istihdam ilişkisinde bozulmuş kaliteye yönelik tehditleri” ifade etmektedir (Hellgren, Sverke, ve Isaksson, 1999: 182). Nicel iş güvencesizliği, işe devam etmek veya kaybetmek ile ilgili bir durumdur. Nitel iş güvencesizliği, işin değerli yönlerini muhafaza etme konusundaki endişeleri ifade etmektedir (De Witte, 2012: 12). Nitel iş güvencesizliği hisseden çalışanlar işlerini kaybetmekten değil, çalışma koşullarının, meslektaşlarının, işin içeriğinin ya ücretlerinin kalitesinin bozulmasından korkmakta ve endişe etmektedirler. İş güvencesizliği literatürde bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği olmak üzere de ele alınmaktadır. Bilişsel iş güvencesizliği kişinin işten çıkarılacağı düşüncesi ile ilgiliyken; duygusal iş güvencesizliği kişinin işsiz kalması konusundaki endişelerini içermektedir (De Witte, 2005: 2).

1.1.1. İş Güvencesizliğinin Teorik Dayanakları

İş güvencesizliği olgusunu açıklamaya çalışan pek çok teorik model bulunmaktadır. Ancak bunlardan bazıları literatürde daha çok kabul görmektedir. Greenhalgh ve Rosenblatt’ın İş Güvencesizliği Modeli, Sverke ve Hellgren İş Güvencesizliği Modeli ve Probst’un Bütünleşik İş Güvencesi Modeli en çok kabul gören modeller arasındadır. Bu başlık altında bahsi geçen modeller ele alınmaktadır.

1.1.1.1. Greenhalgh ve Rosenblatt’ın İş Güvencesizliği Modeli

Greenhalgh ve Rosenblatt’ın (1984: 438) iş güvencesizliği modeli, iş güvencesizliğinin nedenlerini, etkilerini, doğasını ve örgütsel sonuçlarını ortaya koyan ve mevcut literatürü özetleyerek ilgili literatürün eksiklerine işaret eden bir teorik modeldir. İş güvencesizliğini ilk kez teorik olarak ele alması bakımından önem taşımaktadır. Modelde iş güvencesizliğinin anlamı netleştirilmeye, içerik alanı belirlenmeye ve literatürdeki çeşitlilik bütünleştirilmeye çalışılmıştır. İş güvencesizliği çevresel baskı unsuru olarak ele alınmış ve “tehdit altındaki bir işin devamlılığını sağlama konusunda algılanan güçsüzlük” olarak tanımlanmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438-440). Ve şu şekilde formüle edilmiştir:

$$\text{İş Güvencesizliği Algısı} = \text{Algılanan Tehdidin Şiddeti} \times \text{Tehditlere Direnmede} \\ \text{Algılanan Güçsüzlük}$$

Modelde öznel tehditlerin nesnel tehditlerden türetildiği ve bunun bireyin bilişsel ve algısal süreçleri aracılığıyla gerçekleştiği vurgulanmaktadır. Çalışanların bilişsel süreçlerinden geçen üç veri kaynağı bulunmaktadır: Resmi örgütsel duyurular, amaçlanmayan örgütsel ipuçları ve söylentiler. Bu veri kaynakları dikkate alındığında çalışanların öznel tehdit algılarında farklılıklar görülmesi çok olasıdır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440). Öznel tehditler iki boyutlu bir yapı olarak ele alınmaktadır: Bireyin işine yönelik tehdidin ciddiyeti ve tehde karşı koyma güçsüzlüğü. Kişinin işine yönelik tehdidin ciddiyeti, “*potansiyel kaybın kapsamına, önemine ve meydana gelen kaybın öznel olasılığına*” bağlıdır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441). Yani kaybın geçici mi kalıcı mı olduğuna, iş kaybı mı yoksa işin özelliklerinin kaybı mı olduğuna vb. bağlıdır. Tehde karşı koyma güçsüzlüğü ise dört biçimde olabilmektedir: (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 442). Korunma eksikliği, açık olmayan beklentiler, otoriter çevre ve çalışanların, örgütün çalışanları işten çıkarmak için standart operasyon prosedürleri hakkındaki inançları.

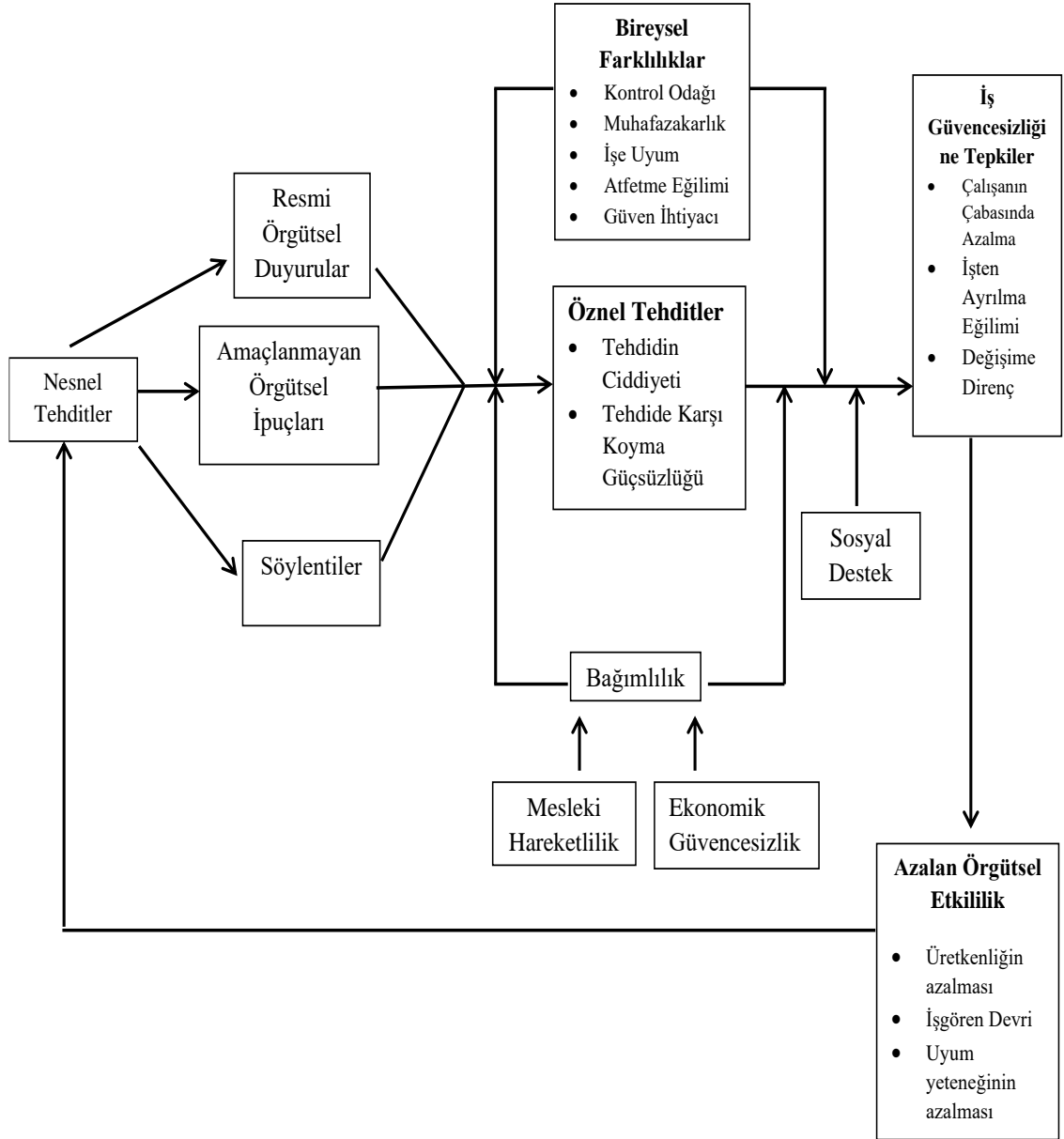
Bütün bunların yanında bireysel farklılıklar, bağımlılık ve sosyal destek değişkenleri modelde düzenleyici değişkenler olarak ele alınmaktadır. Kontrol odağı, muhafazakarlık, işe uyum, atfetme eğilimi ve güven ihtiyacı bireysel farklılıklar arasında yer almaktadır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 444) modellerine ilişkin olarak bireysel farklılıkların iş güvencesizliğine verilen tepkileri yumuşatabileceğini ya da sertleştirebileceğini ifade etmektedirler. Örneğin iç kontrol odağı yüksek ya da işlerine daha fazla önem atfeden bireylerin iş güvencesizliğine verdikleri tepkiler daha sert olacaktır. Ya da daha muhafazakâr veya güven ihtiyacı daha yüksek bireyler iş güvencesizliğine daha fazla tepki vereceklerdir.

Modelde bağımlılık mesleki hareketlilik ve ekonomik güvencesizliğin bir işlevi olarak ele alınmaktadır. Hareketlilik imkânı tanıyan bir mesleğe sahip bireylerin işin sürekliliğiyle daha az ilgilenmektedirler. Oysa ekonomik güvencesizlik yaşayan bireyler iş güvencesizliğine sert tepkilerde bulunabilmektedir.

Son olarak sosyal desteğin de düzenleyici bir değişken olarak iş güvencesizliğine verilen tepkileri etkilemesi olası görünmektedir. Sosyal destek, bireyin örgüt dışı

yaşamında tampon vazifesi görerek bireyin stresli örgütsel durumlarla başa çıkma yeteneğini arttırmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 445).

Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre (1984: 443) iş güvencesizliği algısı bağımsız bir değişken olarak kapsamlı biçimde araştırılmamış olsa da konuya ilişkin çalışmalar iş güvencesizliği algısı ile çalışan çabası, işten ayrılma eğilimi ve değişime direnç arasında ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sebeple modelde iş güvencesizliğine tepkiler başlığı altında bu sonuçlara yer verilmektedir. Bunun yanında bireysel farklılıklar (kontrol odağı, muhafazakârlık, güven ihtiyacı, işe uyum, atfetme eğilimi), mevcut işe bağımlılık ve sosyal destek düzenleyici değişkenler olarak modelde yer almaktadır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 441) tarafından ortaya konulan iş güvencesizliği modeli Şekil 1'de gösterilmektedir:



Şekil 1: Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli

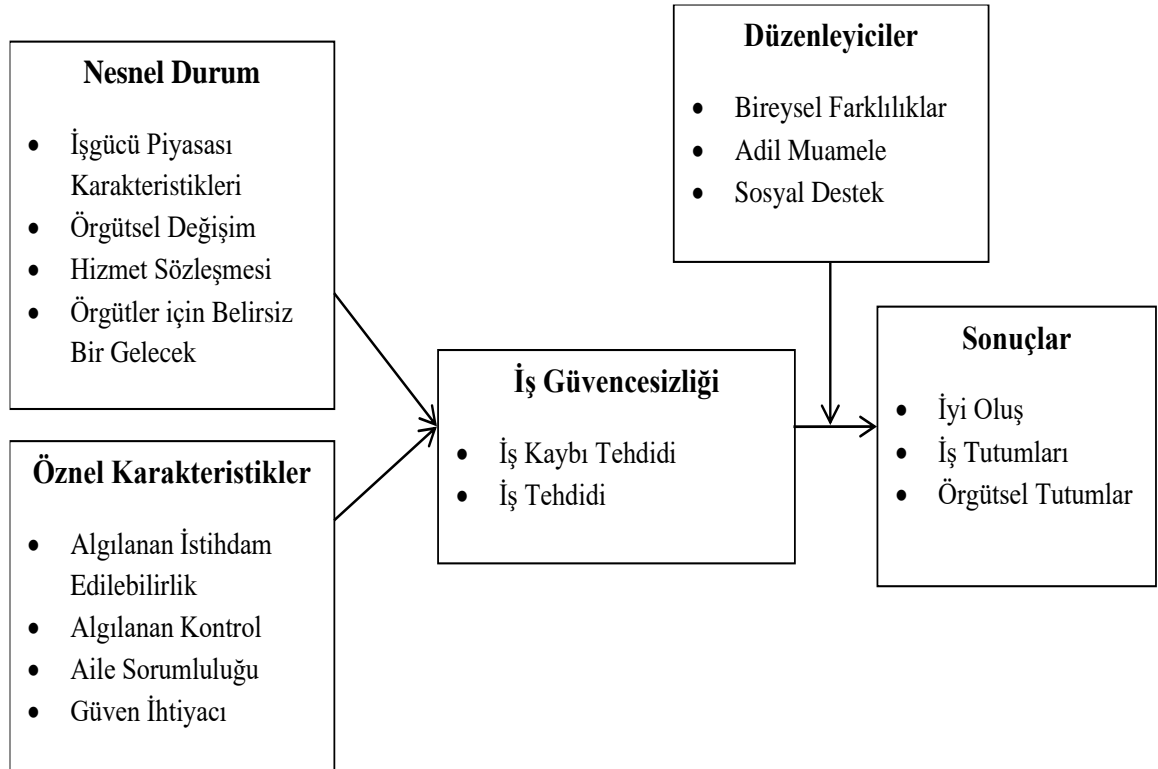
Kaynak: Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.

1.1.1.2. Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli

Sverke ve Hellgren'in (2002) iş güvencesizliği modeli iş güvencesizliğinin doğasını, düzenleyicilerini ve sonuçlarını ortaya koymaktadır. Modelde literatür taramasından elde edilen sonuçlar bütünleştirici bir şekilde özetlenmektedir. İş güvencesizliği “*nesnel durum ile öznel karakteristikler arasındaki etkileşimin bir fonksiyonu olarak ortaya*

çıkabilen, öznel olarak deneyimlenen çok boyutlu bir fenomen” olarak tanımlanmaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002: 36-37).

Modelde iş güvencesizliği; işgücü piyasası karakteristikleri, örgütsel değişimler, hizmet sözleşmesi gibi *nesnel durumların* ve algılanan kontrol, algılanan istihdam edilebilirlik, güvenlik ihtiyacı gibi *öznel karakteristiklerin* bir işlevi olarak ele alınmaktadır. Buna ek olarak, çalışanların tutum ve iyi oluşları üzerinde bazı olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Sverke ve Hellgren (2002: 38) çalışmalarında teorik ve yöntemsel konuları ele alarak daha fazla araştırmanın gerekli olduğu alanları vurgulamayı ve iş güvencesizliğinin anlaşılmasına katkıda bulunmayı hedeflemişlerdir. Bunun yanında Onlara göre konunun daha doğru ve sağlıklı bir şekilde ele alınabilmesi için ek teori geliştirmeye ihtiyaç vardır. Sverke ve Hellgren (2002: 37) tarafından ortaya konulan iş güvencesizliği modeli Şekil 2’de gösterilmektedir:



Şekil 2: Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli

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

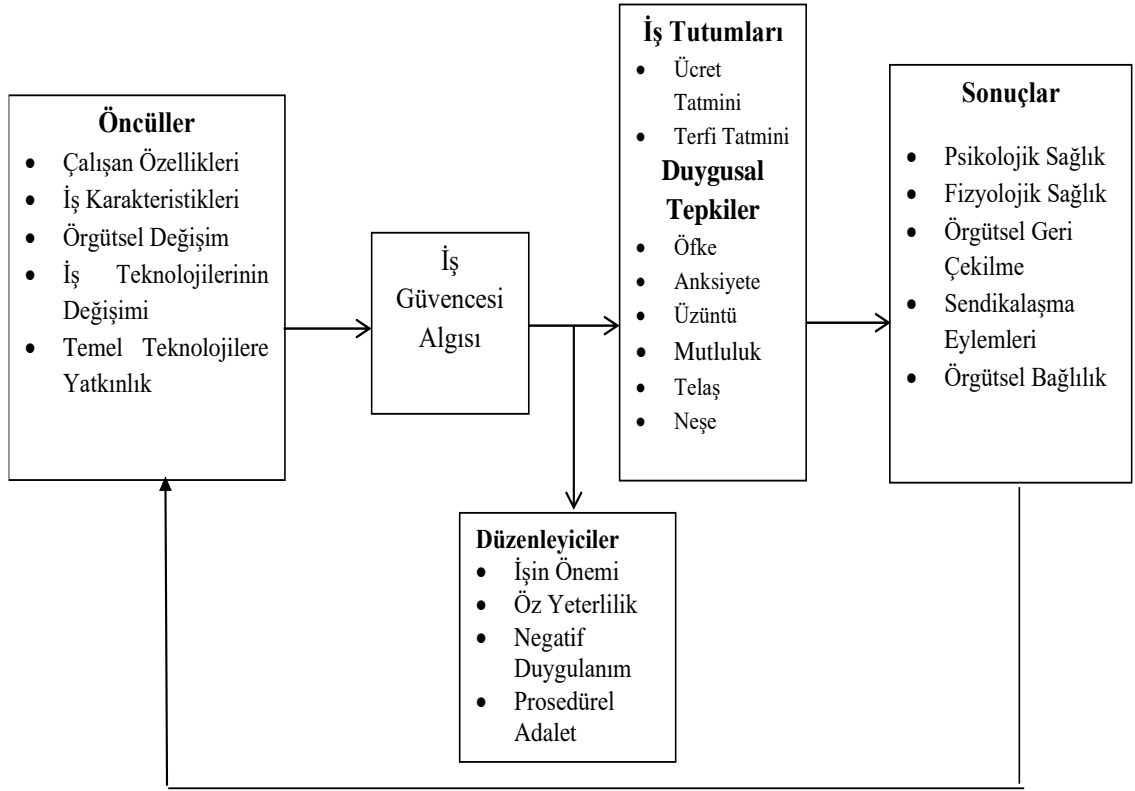
1.1.1.3. Probst' un Bütünleşik İş Güvencesi Modeli

Probst (2002: 142) çalışmasında, iş güvencesizliği algısının birden çok öncülden kaynaklandığını ve çok sayıda olumsuz sonuç doğurduğunu geniş bir örgütsel çerçeveye koyarak göstermeye çalışmaktadır. İş güvencesi modelini, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) ve Sverke ve Hellgren'in (2002) aksine literatürdeki çalışmaların entegrasyonu ile değil bazı teorilere dayanarak oluşturmuştur: Kişi-Çevre Uyumu Teorisi ve Duygusal Olaylar Teorisi.

Kişi-Çevre Uyumu Teorisi (Person—Environment Fit Theory of Stress): Stres “bireyin arzu ettiği şeylerle ilgili bir fırsat, talep ya da kaynakla karşılaştığı ve elde edeceği sonucun hem belirsiz hem de önemli olduğunu algılamadığı dinamik bir durumdur” (Robbins ve Judge, 2017: 607). Bu teori, çevresel olayların evrensel stres faktörleri olmadığını, bunun yerine stresin; bireyin çevrenin taleplerine ilişkin algıları ile bireyin bu taleplerle başa çıkma konusundaki yeteneği arasındaki dengesizliğe bağlı olduğunu öne sürmektedir (Probst, 2002: 142). Probst'a göre (2002: 142) iş güvencesizliği bir iş stres faktörüdür; çünkü bu durum çalışanı bu taleple başa çıkma konusunda zor durumda bırakmakta ve bir dengesizlik yaratmaktadır.

Duygusal Olaylar Teorisi (DOT): DOT, çalışanların iş ortamında yaşanan olaylara verdikleri tepkileri ve bu tepkilerin iş tatminini ve iş performansını nasıl şekillendirdiğini göstermektedir (Robbins ve Judge, 2017: 111). Teoriye göre, çalışma ortamı, iş yerinde olan olaylar ve kişisel eğilimler çalışanların duygusal tepkilerini belirlemektedir. Bu değişkenler aynı zamanda kişinin hedefe ulaşım ulaşamamasında etkili olmakta ve bazı durumlarda çalışanlar üzerinde stres yaratmaktadır (Probst, 2002: 143). Eğer çalışanın hedefe ulaşması engellenmişse ve çevresel talepler ile çalışanın çevresel taleplerle başa çıkma yeteneği arasında dengesizlik varsa stres ortaya çıkmaktadır. Probst (2002) kişi-çevre uyumu teorisinde olduğu gibi duygusal olaylar teorisini de stres üzerinden iş güvencesizliği ile ilişkilendirmektedir. Probst'a göre (2002: 143) iş stresi sonucunda iş tutumlarının ve duygusal tepkilerin olumsuz olması ve bundan kaynaklı olarak iş tatmininin ve performansın düşmesi beklenmektedir.

Probst (2002) bu teorileri kullanarak iş güvencesi modelini geliştirmiştir. Model Şekil 3'te gösterilmektedir:



Şekil 3: Probst'un Bütünleşik İş Güvencesi Modeli

Kaynak: Probst, T. (2002). The Impact of Job Insecurity on Employee Work Attitudes, Job Adaptation, and Organizational Withdrawal Behaviors. J. Brett, & F. Drasgow içinde, The Psychology of Work Theoretically Based Empirical Research (s. 141-168). Manwah New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Modele göre iş güvencesinin çalışan özellikleri, iş karakteristikleri, örgütsel değişim, temel teknolojilere yatkınlık gibi pek çok belirleyicisi bulunmaktadır. Bu belirleyicilerin tümü çalışanın bilişsel değerlendirmesine tabidir. Bu değerlendirme sonucu bazı iş tutumları (ücret tatmini vb.) ya da olumlu-olumsuz duygusal tepkiler (öfke, mutluluk, telaş vb.) ortaya çıkmaktadır. Modele göre, yaşanan iş güvencesizliği bazı olumsuz iş tutumları ve duygusal tepkiler yaratarak bazı olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Probst (2002: 147) iş güvencesizliğinin bu olumsuz sonuçlarını beş kategoride ele alarak teorik modelinin çerçevesini çizmiştir. Bu kategoriler şu şekilde ifade edilebilir: Örgütsel Geri Çekilme, Örgütsel Bağlılığın Azalması, Sendikalaşma Eylemleri, Psikolojik Sağlığın Bozulması, Fizyolojik Sağlığın Bozulması.

1.1.2. İş Güvencesizliğinin Öncülleri

İş güvencesizliğine ilişkin olarak 1980’li yıllarda başlayan araştırma geleneği ve konuyu kavramsallaştırma çabaları iş güvencesizliğinin öncüllerini belirlemeye yönelik çalışmaları da beslemiş ve bu konuya yönelik çalışmaların sayısını artırmıştır. İş güvencesizliğinin öncüllerini konu alan çalışmalar incelendiğinde ilgili çalışmaların iş güvencesizliğinin öncüllerini genellikle üç düzeyde ele aldığı görülmektedir (De Witte, 2005: 2; Shoss, 2017):

- *Makro Düzeydeki Değişkenler (Ulusal, Bölgesel ve Örgütsel Değişkenler):* Ekonomik Koşullar, Teknolojik Değişimler, İstihdamı Koruma Yasaları, Bölgesel İşsizlik Derecesi, Şirket Performansı, Liderlik Değişimi, Örgütsel Yapıdaki Değişim, İletişim, Örgüt Kültürü, Geçmişteki Değişim Çabalarının Adilliği, Şartlı Sözleşmelerin Kullanımı, Sendikaların Varlığı, Sektör, Çalışan Katılımı, Performans Yönetim Sistemi vb.
- *Konumsal Değişkenler:* Mesleki Düzey, Hizmet Süresi, Sözleşme Türü, Yarı-zamanlı Çalışma, Mavi Yaka İş, Serbest Meslek vb.
- *Bireysel Değişkenler:* Yaş, Cinsiyet, Azınlık Durumu, Eğitim, Algılanan İstihdam Edilebilirlik, Eğitim, Rol Stresörleri, Duygusal Tükenme, Önceki İşsizlik, Performans, Dışsal Kontrol, Benlik Saygısı, Olumsuz Duygulanım, Çekirdek Öz Değerlendirme, İşyerinde Psikolojik Taciz, Üstlük-Astlık İlişkilerin Kalitesi vb.

İş güvencesizliği “*algısal bir fenomen olmasına rağmen bu algı genellikle çevresel tehditlere dayanmaktadır*” (Shoss, 2017: 1923; Klandermans, Hesselink ve Van Vuuren, 2010: 559). Örneğin, iş güvencesizliği algısı, makro düzeyde ekonomik koşullara, işsizliğe, teknolojik değişimlere veya sektöre bağlı olarak artış eğilimi gösterebilmektedir (Lubke ve Erlinghagen, 2014: 320). Ya da bir sendikaya üye olmayan çalışanlar, olan çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği hissettiğini bildirebilmektedir (Johnson, Bobko ve Hartenian, 1992: 57). Örgütsel düzeyde, şirket performansındaki düşüş, yönetim değişiklikleri, örgütsel yapıdaki değişim, iletişim eksikliği ve örgüt kültürünün yerleşik olmaması gibi unsurlar çalışanın işini riskli görmesine neden olabilmektedir (Ellonen ve Nätti, 2015: 59-63; Keim vd., 2014). Kişinin işvereniyle yaptığı sözleşme türü, çalışma süresi ya da kişinin mesleki düzeyi

gibi konumsal değişkenler de iş güvencesizliği algısını etkileyebilmektedir. Kalıcı sözleşmelerle işe alınan çalışanlar geçici sözleşmeyle çalışanlara göre daha az iş güvencesizliği algılayabilmektedir (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2006: 10).

Makro düzeyde ya da konumsal düzeydeki değişkenlerin yanında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, performans, kontrol odağı gibi bireysel değişkenler de iş güvencesizliği algısının belirleyicisi olabilmektedir (De Cuyper vd., 2012). Örneğin 30'lu 40'lı yaşlarda aile kurabilecek ya da çocuk yetiştirme sorumluluğu alabilecek çalışanlar iş kaybı tehdidini kendi geçiminden sorumlu olanlara göre daha olumsuz deneyimleme eğilimindedirler (De Witte, 1999: 162). Kişinin ailesine ya da başkasına karşı sorumluluğu arttıkça iş güvencesizliği algısı artmaktadır. Cinsiyet de iş güvencesizliğinin belirleyicisi olabilmektedir. Yapılan araştırmalar, erkeklerin kadınlara kıyasla daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği bildirdiğini göstermektedir (Kinnunen vd., 1999: 253) Bu bulgu kadın ve erkeğin geleneksel rolleriyle açıklanabilir (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2006: 9). Çünkü erkekler rolleri itibarıyla evin geçiminden sorumludur. Bu nedenle erkekler kadınlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısına sahiptir. Bunun yanında, dış kontrol odağı yüksek olan bireyler iç kontrol odağı yüksek bireylere göre daha fazla iş güvencesizliği algılamaktadırlar (Kinnunen vd., 1999: 245). Dış kontrol odağı yüksek çalışanlar, kaderlerini çevreye daha bağlı bulduklarından daha fazla iş güvencesizliği algılamaları olası görünmektedir.

De Witte (2005), çalışmasında psikologların iş güvencesizliğinin belirleyicisi olarak makro düzeydeki ya da konumsal değişkenlerden çok bireysel değişkenlerle ilgilendiklerini gözlemlemiştir. Bunun iş güvencesizliği algısının öznel bir fenomen olmasından ileri geldiğini ifade etmektedir. Çünkü iş güvencesizliği algısı bireyin kişiliğinden etkilenmektedir. Ancak De Witte (2005: 2) iş güvencesizliğinin yalnızca bireyin kişiliğinden kaynaklandığını söylemenin yanlış olduğunu da eklemektedir. Çünkü iş güvencesizliği bireyin kendi kendine ürettiği ya da uydurduğu bir durum değildir ve çoğunlukla içinde bulunulan nesnel koşullardan ileri gelmektedir.

1.1.3. İş Güvencesizliğinin Ardılları

İş güvencesizliği çalışanlar üzerinde bazı olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. İş güvencesizliğinin doğurduğu olumsuz sonuçlar üç teorik perspektif çerçevesinde açıklanabilir (De Witte, 2005: 3). Bunlardan ilki Jahoda'nın (1982) *örtük yoksunluk modelidir* (De Witte, 1999: 159). Modele göre, kişi çalışarak hem gelir ve sosyal bağlantılar elde etmekte hem de sosyal ve bireysel anlamda gelişebilme fırsatı bulmaktadır. Bunun yanında işi sayesinde zamanını şekillendirmektedir. Yani çalışmak, kişiye örtük faydalar sağlamakta ve kişinin maddi/manevi bazı ihtiyaçlarını giderebilmesine olanak tanımaktadır (De Witte, 1999: 159). Bu bakımdan olası bir işsizlik tehdidi bu ihtiyaçların giderilmesini sekteye uğratmakta, giderilemeyen ihtiyaçlardan kaynaklı bazı hayal kırıklarının yaşanmasına neden olmakta ve en nihayetinde mali, sosyal ve toplumsal kaynakların kaybına sebep olmaktadır.

İkincisi Furda ve Meijman (1992: aktaran, De Witte, 2005: 4) tarafından önerilen *tahmin edilebilirlik ve kontrol edilebilirlik* faktörleridir. İş güvencesizliği içerisinde tahmin edilemezliği barındırmaktadır. İş güvencesizliği yaşayan kişilerin geleceklere belirsiz ve öngörülemez olduğundan bu durum onların olaylara yeterince tepki vermesini zorlaştırmakta ve gelecek planı yapma konusunda onları sıkıntıya düşürmektedir. Bu da onlar üzerinde olumsuz etkilere sebep olmaktadır. Ayrıca, kontrol edilemezlik de iş güvencesizliğinin temel unsurlarından biridir ve tahmin edilemezliğe göre çalışanlar üzerinde daha fazla olumsuz etki yaratmaktadır. De Witte'ye (2005: 5) göre kontrol edilemeyen faktörler tahmin edilemeyen faktörlere göre daha problemlidir; çünkü iş güvencesizliği yaşayan çalışanlar kontrol edilemeyen faktörleri azaltmak için bir girişimde bulunamamaktadırlar.

Sonuncusu psikolojik sözleşme teorisidir (De Cuyper ve De Witte, 2006: 396-397). Psikolojik sözleşme, çalışanlarla işveren arasında yazılı olmayan, algılanan karşılıklı hak ve yükümlülüklerle atıfta bulunmaktadır (McLean vd., 1998: 698). İş güvencesizliği yaşayan çalışanlar, bu durumu işverenleriyle yaptıkları psikolojik sözleşmelerin ihlali olarak algılamaktadırlar. Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi, yoğun tutumsal ve duygusal tepkiler ortaya çıkarmakta ve çalışanın iyi oluşuna ilişkin olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Robinson ve Rousseau, 1994).

İş güvencesizliği literatürde stres faktörü olarak görülmektedir (Siegrist, 1996). Bu nedenle De Witte'ye (2005: 2) göre iş güvencesizliğinin “*çalışanların sağlığı ve iyi oluşu üzerinde olumsuz etkilerinin olması şaşırtıcı*” görünmemektedir. Genel olarak literatürdeki çalışmalara bakıldığında iş güvencesizliğinin bireyin iyi oluşu (ya da sağlığı), tutumları ve davranışlarıyla ilgili sonuçlarının olduğu görülmektedir (Hellgren, Sverke ve Issakson, 1999; Hartley vd., 1991; Ashford, Lee ve Bobko, 1989; Dekker ve Schaufeli, 1995). Shoss (2017: 1917) çalışmasında iş güvencesizliğinin sonuçlarına ilişkin şu şekilde bir sınıflandırmaya gitmiştir:

- *İyi Oluşla İlgili Sonuçlar:* Zihinsel Stres, Fiziksel Stres, Tükenmişlik, Kaybolan Benlik Saygısı, Aile Üzerindeki Olumsuz Etkiler
- *Tutumlarla İlgili Sonuçlar:* İş Tatminsizliği, Bağlılığın Azalması, Güvensizlik, İşten Ayrılma Niyeti, Politik Tutumlar, Sosyal Tutumlar, Yaşam Tatmininin Azalması
- *Kişilerarası Davranış ve Sonuçlar:* Zorbalık, Kaybolan İş Arkadaşı Desteği, Kaybolan İş arkadaşı Memnuniyeti, Bilgi Birikiminin Azalması
- *İşyeri Davranışları:* Taraflararası Uyumun Azalması, Performansın Düşmesi, İş Büyütme ve Kolektif Eylemin Azalması, Presenteizm
- *Örgüt Dışı Davranışlar:* İş Araştırmaları, Eğitimle İlgili Olanakları Takip, Kişisel Tasarrufta Artış, Sosyal Sigorta Talebi.

Konuya ilişkin bazı çalışmalarda, iş güvencesizliği algısı ile psikolojik ve fiziksel sıkıntılar arasında pozitif (De Witte, Pienaar ve De Cuyper, 2016); iş güvencesizliği algısı ile benlik saygısı arasında negatif (Kinnunen, Feldt ve Mauno, 2003); iş güvencesizliği algısı ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü korelasyonlar tespit edilmiştir (De Cuyper vd., 2012). Bunun yanında iş güvencesi olmayan çalışanlar daha düşük seviyelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş tatmini bildirmiştir (Rosenblatt, Talmud ve Ruvio, 1999; Cheng ve Chan, 2008). Çalışmalar iş güvencesizliğinin performans (Brockner vd., 1992) ve vatandaşlık davranışları (Lam, Liang, Ashford ve Lee, 2015) üzerinde orta düzeyde etkileri olduğunu göstermiştir.

İş güvencesizliğinin sonuçlarını açıklamaya yönelik çalışmaların sayısının artması meta-analiz araştırmalarının yapılabilmesine olanak tanımış ve bazı araştırmacılar buna

yönelik çalışmalarda bulunmuştur. Sverke, Hellgren ve Näswall (2002)'in 72 çalışmaya dayalı olarak yaptığı meta-analiz bunlardan biridir. Çalışma, iş güvencesizliğinin sonuçlarını kapsamlı bir şekilde göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Çalışmada (2002) iş güvencesizliği ile iş tatmini, psikolojik iyi oluş, fiziksel sağlık arasında negatif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Özellikle de iş tatmini ile iş güvencesizliği arasında güçlü ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma iş güvencesizliğinin yalnızca bireysel sonuçlarına değil, örgütsel sonuçlarına da odaklanmıştır. Buna göre, iş güvencesizliğiyle örgütsel bağlılık, örgütsel güven, performans arasında negatif; iş güvencesizliğiyle işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde meta korelasyonlar tespit edilmiştir. Yani iş güvencesizliği algılayan kişinin örgütsel bağlılığı azalmış, güveni ve performansı düşmüştür. Bunun yanında kişinin işten ayrılma isteği artmıştır.

İş güvencesizliğinin öncülleri, düzenleyici-aracı mekanizmaları ve sonuçları Tablo 1'de özetlenmektedir:

Tablo 1: İş Güvencesizliğinin Öncülleri ve Ardılları ve Düzenleyici- Aracı Mekanizmalar

Öncüller	Düzenleyici Mekanizmalar	Aracı Mekanizmalar	Ardıllar
<p><u>Ulusal/Makro-Ekonomik Öncüller</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Ekonomik Koşullar• Sanayi• Teknolojik Değişimler• İstihdamı Koruma Yasaları	<p><u>Tehdit Özellikleri</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Algılanan Durumsal Kontrol (İşin kaybına yönelik tehditlere karşı koyma derecesi (Shoss, 2017: 1930))• Süre (Tehdidin ne kadar uzun süreli olduğu)• İrade	<p><u>Stresle Bağlantılı Aracı Mekanizmalar</u></p> <ul style="list-style-type: none">• İşe İlişkin Tehditler (Gelirin, sosyal statünün korunmasına yönelik tehditler)• Psikolojik İhtiyaçların Giderilmesi Konusunda Yaşanan Hayal Kırıklıkları	<p><u>İyi Oluşla İlgili Sonuçlar</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Zihinsel Stres• Fiziksel Stres• Tükenmişlik• Kaybolan Benlik Saygısı• Aile Üzerindeki Etkiler
<p><u>Örgütsel Öncüller</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Şirket Performansı• Liderlik Değişimi• Örgütsel Değişim• İletişim, Örgüt Kültürü• Geçmişteki Değişim Çabalarının Adilliği• Şartlı Sözleşmelerin Kullanımı• Sendikaların Varlığı, Sektör• Çalışan Katılımı, Performans Yönetim Sistemi	<p><u>Ekonomik Hassasiyetler</u></p> <ul style="list-style-type: none">• İşgücü Piyasası Güvencesizliği• Gelir Güvencesizliği	<p><u>Sosyal Değişimle Bağlantılı Aracı Mekanizmalar</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Adaletsizlik Algısı• Psikolojik Sözleşme İhlali	<p><u>Tutumlarla İlgili Sonuçlar</u></p> <ul style="list-style-type: none">• İş Tatmini• Bağlılık• Güven• Kalma Niyeti• Politik Tutumlar• Sosyal Tutumlar

<p><u>Konumsal Öncüller</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sözleşme Türü • Yarı-zamanlı Çalışma • Mavi Yaka İş • Serbest Meslek 	<p><u>Psikolojik Hassasiyetler</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • İş Benimseme • İşle ilgili Benlik Saygısı Kaynakları • İş Güvencesine İlişkin Beklentiler 	<p><u>İşi Koruma Motivasyonu</u> (İş güvencesizliğinden kaynaklanan ve çalışanların yaptıkları işi kaybetmelerini engelleyebileceklerine inandıkları şekilde davranmaya motive olmaları (Shoss, 2017: 1927))</p> <ul style="list-style-type: none"> • Çalışanın İşverene Değerli Olduğunu Göstermeye Çalışması • Kurumsal Değerleri Benimsiyormuş gibi Davranmak 	<p><u>Kişilerarası Davranış ve Sonuçlar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorbalık • Kaybolan İş Arkadaşı Desteği • Kaybolan İş arkadaşı Memnuniyeti • Bilgi Birikimi
<p><u>Bireysel-Demografik Öncüller</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Görev Süresi • Yaş, Cinsiyet • Azınlık Durumu, Eğitim 		<p><u>Proaktif Başa Çıkma</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tasarruflarını Artırma • Yeni İş Arayışı • Eğitim Fırsatlarını Değerlendirme 	<p><u>İşyeri Davranışları</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Taraflararası Uyum • Performans, İş Büyütme • Kolektif Eylem
<p><u>Bireysel-Deneyimsel Öncüller</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Algılanan İstihdam Edilebilirlik • Eğitim, Rol Stresörleri • Duygusal Tükenme • Önceki İşsizlik, Performans 			<p><u>Örgüt Dışı Davranışlar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • İş Araştırmaları • Eğitimle İlgili Olanaklar • Kişisel Tasarrufta Artış • Sosyal Sigorta Talebi
<p><u>Bireysel-Kişilik Öncülleri</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dışsal Kontrol, Benlik Saygısı • Olumsuz Duygulanım • Çekirdek Öz Değerlendirme 			
<p><u>Kişilerarası Öncüller</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • İşyerinde Psikolojik Taciz • Üstlük-Astlık İlişkilerin Kalitesi 			

Kaynak: Shoss, M.K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43 (6), 1911–1939.

1.2. Lider Üye Etkileşimi (LÜE)

Lider üye etkileşimi teorisi diğer adıyla “dikey ikili bağlantı teorisi” 1970’li yıllarda Graen ve arkadaşları (1970) tarafından ortaya konulmuştur (Dansereau, Graen ve Haga, 1975: 47). Liderlerin “*tüm üyelerine karşı tutarlı bir liderlik tarzı benimsediğini varsayan liderlik teorilerine tepki olarak*” geliştirilmiştir (Breukelen, Schyns ve Le Blanc, 2006: 295; Dansereau, Graen ve Haga, 1975: 47). Teori, “*liderlerin farklı astlarla ilgilenirken farklı liderlik tarzları benimsediklerini savunarak*” mevcut liderlik literatürüne büyük bir katkı sağlamıştır (Martin vd., 2010: 4). Teorinin temel önermesi, liderlerin astları ile farklı türden ilişkiler geliştirdiği şeklindedir (Hwang vd., 2016: 981). Teorinin temel analiz birimi, lider ile üye arasındaki ikili ilişkidir (Breukelen, Schyns ve Le Blanc, 2006: 295). Odak noktası, lider ile üye arasındaki mübadele ilişkileri ve bu ilişkilerin sonuçlarıdır. Lider üye etkileşiminin temel analiz düzeyi, bireyler (lider, üyeler), ikili (lider-üye, üye-üye), gruplar (çalışma grupları ve takımlar) ve örgütlerdir (Martin vd., 2010: 10).

1980’li yılların başına kadar "dikey ikili bağlantı teorisi" olarak isimlendirilen teori, daha sonra “lider üye etkileşimi teorisi” adını almıştır (Dansereau, Graen ve Haga, 1975). Graen ve Uhl-Bien (1995: 226-235) Lider üye etkileşimi teorisinin gelişimini dört aşamada ele almıştır:

- 1. Farklılaşmış İkililerin Keşfi (Sosyalleşme ve Dikey İkili Bağlantı):** İlk aşamada odak noktası lider davranışlarıdır. Ancak astların liderleri hakkındaki sorulara verdikleri cevaplardaki farklılıkların keşfi, lider-üye ikilisinin bir birim olarak analizini mümkün hale getirmiş ve teori ilişki odaklı olarak gelişmeye başlamıştır (Graen ve Uhl-Bien, 1995: 227). Bu aşamada liderlerin astlarına farklı şekillerde davranmalarının keşfini içermektedir.
- 2. İlişkiye ve Sonuçlarına Odaklanma:** İkinci aşamada odak noktası lider üye etkileşiminin örgüt iklimi, işten ayrılma niyeti, örgütsel adalet, performans, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı vb. üzerindeki etkileridir (Graen ve Uhl-Bien, 1995: 228-229). Bu aşamada “*liderler ve takipçileri yüksek kaliteli sosyal mübadele ilişkileri geliştirip sürdürdüklerinde etkili liderlik süreçleri*” ortaya çıkmıştır (Graen ve Uhl-Bien, 1995: 229).

3. **Lider- Takipçi Arasındaki Ortaklığın Kurulması:** Üçüncü aşamada yüksek kaliteli lider üye ilişkilerinin nasıl geliştiğine ve lider ile takipçileri arasındaki ortaklığın nasıl inşa edildiğine odaklanılmıştır. Lider-takipçi arasındaki ortaklık inşa etme süreci (liderlik yapmanın yaşam döngüsü) “yabancı aşama, tanınma aşaması ve olgunluk aşaması” olmak üzere üç aşamalı olarak ele alınmıştır (Graen ve Uhl-Bien, 1995: 231).
4. **İkili Ortaklığın Grup ve Ağ Seviyelerine Genişletilmesi:** Lider üye etkileşiminin bu aşaması halen keşfedilmeye açık bir aşamadır. Bu aşamaya ilişkin sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu sebeple Graen ve Uhl-Bien’e göre (1995: 235) bu aşamada daha fazla araştırma güçlü bir şekilde sürdürülmelidir.

Dienesch ve Liden (1986: 626), lider üye etkileşiminin gelişimine yönelik süreç odaklı ve dört aşamalı bir model önermiştir. Bu aşamalar aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

1. **İlk Etkileşim:** Lider üye etkileşimi sürecinin birinci aşamasıdır. Bu aşamada liderle üyeler ilk kez etkileşime girmektedirler. Taraflardan her birinin kişisel özellikleri de bu etkileşime dâhil olmaktadır. Dienesch ve Liden’e göre (1986, 628) bu özellikler süreci güçlü bir şekilde etkileyebilmektedir.
2. **Lider Yetkilendirmesi:** İkinci aşama liderin üyeleri yetkilendirdiği aşamadır. Bu yetkilendirme liderin, üyenin örgütteki rollerine ilişkin algısına dayanmaktadır.
3. **Üye Davranışı ve Nitelikleri:** Sürecin üçüncü aşaması liderin yetkilendirmesine yanıt veren üyenin davranışlarını içermektedir. Üyenin davranışları lider üye etkileşimi sürecine temel bir girdi sağlamaktadır.
4. **Liderin Üyenin Davranışına Yönelik Yorumu:** Dördüncü aşama liderin üyenin davranışlarını yorumlayıp değerlendirdiği aşamadır. Bu aşamada atfetme önem kazanmaktadır. Lider, üyenin davranışlarının nedenlerini açıklayıp yorumlarken önyargılı davranabilmektedir.

Lider üye etkileşimi teorisine göre, liderler takipçilerine farklı farklı davranmakta ve her bir takipçisiyle farklı bir ilişki geliştirmektedir. Tüm takipçilerine karşı tek bir liderlik stili benimsememektedir. Liderlerin takipçilerine tek biçimli davranmamasının altında liderlerin kaynaklarının ve zamanının sınırlı olması yatmaktadır (Göksel ve Aydınant,

2012: 249). Yani kaynak ve zaman baskısı, liderlerin bazı takipçileriyle daha yakın ilişkiler geliştirmesine sebep olmaktadır. Dienesch ve Liden (1986: 621) özel ve yakın ilişki geliştirilen, liderin ilgisini ve dikkatini çeken ve güvenilen grubu *benimsenenler* (iç grup); bu grubun dışında kalan grup ise *dışlananlar* (dış grup) olarak nitelendirmektedir.

Lider üye etkileşimi düzeyi bakımından, benimsenenlerin yüksek kaliteli lider üye etkileşimine; dışlananların düşük kaliteli lider üye etkileşimine sahip olduğu söylenebilir. Liderler, astlarının çok azıyla "yüksek kaliteli" değişim ilişkisi geliştirmektedir (Dansereau, Graen ve Haga, 1975). Yüksek kaliteli LÜE ilişkilerinde karşılıklı saygı ve sevgi, yüksek derecede otonomi, güven, informel ilişkiler ve sadakat esastır (Liden ve Maslyn, 1998; Graen ve Uhl-Bien, 1995). Liderlerin, astlarına yapılandırılmamış işlerin yapılması ve ek sorumlulukların yerine getirilmesi konusunda güveni tamdır. Astların bu konularda yüksek performans göstermesi liderlerinden takdir görmekte ve onlar tarafından ödüllendirilmektedir (Göksel ve Aydın, 2012: 249). Liderler, astlara orantısız bir biçimde ilgi göstermekte ve astların performansını yüksek değerlendirmektedir (Gerstner ve Day, 1997: 832). Düşük kaliteli LÜE ilişkilerinde ise sınırlı karşılıklı saygı ve güven esastır. Astların görevleri iş tanımlarıyla sınırlıdır. Daha resmi ilişkiler kurulmaktadır (Liden ve Graen, 1980).

Lider üye etkileşiminin boyutları literatürde çeşitli araştırmacılar tarafından farklı başlıklar altında ve farklı açılardan ele alınmıştır. Bazı araştırmacılar LÜE'yi tek boyutlu olarak bazıları ise çok boyutlu olarak incelemiştir. Graen ve Uhl-Bien (1995: 227) lider üye etkileşiminin boyutlarını *güven, saygı ve yükümlülük* olarak ele almışlardır. Yüksek kaliteli lider üye etkileşimini yüksek güven, saygı ve yükümlülükle karakterize ederlerken; düşük kaliteli lider üye ilişkilerini düşük güven, saygı ve yükümlülükle karakterize etmişlerdir.

Dienesch ve Liden (1986: 624) lider üye etkileşimini üç boyutlu bir yapı olarak ele almışlar ve bu boyutları sosyal mübadele teorisindeki "karşılıklılık" normuna dayanarak ortaya koymuşlardır. LÜE'nin boyutlarını *değişim ilişkisinde algılanan katkı, yakınlık ve bağlılık* olarak ifade etmişlerdir. Değişim ilişkisinde algılanan katkı, örgüt üyelerinin karşılıklı olarak belirlenen hedeflere yönelik olarak gerçekleştirdikleri faaliyetlerin miktarının, yönünün ve kalitesinin algılanmasını ifade etmektedir (Dienesch ve Liden,

1986: 624-625). Yakınlık, lider ile üye arasındaki kişisel yakınlıktır. Bağlılık, lider üye ilişkisinde bir tarafın diğer tarafın kişisel özelliklerine ve hedeflerine ilişkin desteğinin sürmesidir.

1.2.1. Lider Üye Etkileşiminin Teorik Dayanakları

Lider üye etkileşimi teorisi temellerini iki teoriden almaktadır: Rol teorisi ve sosyal mübadele teorisi. Bu teorilere ilişkin temel hususlara aşağıda yer verilmektedir.

1.2.1.1. Rol Teorisi

Rol teorisinin temel tezi, örgüt üyelerinin işlerini rolleri aracılığıyla başardıkları şeklindedir. Graen ve Scandura (1987: 180) çalışmalarında, örgüt üyelerinin üstlendikleri roller vasıtasıyla işlerini yaptıklarını iddia etmektedir. Onlara göre bu süreç, lider-üye arasındaki ilişkinin gelişimi açısından önem taşımaktadır. Graen ve Scandura'nın (1987: 180) rol yapma modelinde (rol teorisinde) örgüt üyeleri işlerini o pozisyonun gerektirdiği beklenen roller ve davranışlar aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Rol teorisi, “*örgütsel rollerin nasıl tanımlandığını ve bir bireyin rolünü üstlenme şeklini anlamaya*” çalışmaktadır (Hwang vd., 2016: 982). Teoriye göre, lider gönderici; örgüt üyeleri alıcı pozisyonundadır. Lider, ilgili pozisyonun gerektirdiği rol beklentilerini üyeye iletirken; üye, lider tarafından gönderilen beklentileri almakta ve bunları karşılamaya çalışmaktadır (Graen ve Scandura, 1987: 180). Graen ve Scandura (1987: 180) bu sürecin aşamalarını sırasıyla şöyle adlandırmışlardır:

- Rol Alma (Örnekleme Aşaması)
- Rol Yapma (Rol Geliştirme Aşaması)
- Rol Rutinleştirme (Bağlılık Aşaması)

Rol alma aşamasında lider, role ilişkin beklenti, talep ve isteklerini üyeye iletmektedir. Üye, göndericinin mesajlarını alarak tepki vermektedir. Lider bu tepkiyi geri bildirim olarak almakta ve gönderilen rolün başlatılıp başlatılmayacağına karar vermektedir. Rol alma aşaması tamamlandıca rol yapma aşamasına geçilmektedir. Rol yapma aşaması, lider ile üye arasındaki ikili ilişkilerin doğasının belirlenmeye başladığı aşamadır. “*Karşılıklı olarak birbirini güçlendiren iç içe geçmiş davranış döngüleri*” ortaya çıkmaktadır (Graen ve Scandura, 1987: 181). Rol yapma aşamasının ardından lider ile

üye arasındaki ilişkiler rutinleşmeye başlamakta ve birbirine bağlanmaktadır. Dienesch ve Liden'e göre (1986: 621) lider üye etkileşimi modeli rol yapma aşamasının operasyonelleştirilmesi olarak görülmektedir.

1.2.1.2. Sosyal Mübadele Teorisi

George Homans, Harold Kelley, John Thibaut ve Peter Blau tarafından temelleri atılan sosyal mübadele teorisi, başkalarının tepkilerini ödüllendirmeye bağlı eylemleri esas alan, karşılıklılık normuna dayanan ve insanların davranışlarını anlamaya çalışan bir teoridir (Emerson, 1976: 336). Emerson (1976: 336) teoriyi “*ekonomik olmayan sosyal durumların ekonomik analizi*” olarak tanımlamıştır. Teorinin temelinde, tüm insan etkileşimlerinin bireysel çıkarlara dayandığı, bireylerin amacının faydalarını maksimize etmek ve maliyetleri minimize etmek olduğu vardır (Myers ve Dewall, 2017: 561). Teori, bunun yanında insan ilişkilerinin “karşılıklılık normuna” göre yürüdüğüne de vurgu yapmaktadır. Karşılıklılık normu, örneğin birine yardım ettiğimizde karşılığında o kişinin de bize yardım edeceğini ya da birine kötülük yaptığımızda o kişinin de bize kötü davranacağını ifade etmektedir.

Lider üye etkileşimi teorisinde, sosyal mübadele teorisinde olduğu gibi “*bir taraf ilişki geliştirmek için ilk çabayı gösterdiğinde, bu çabaya bir dizi değişim yoluyla karşılık verilmesi*” gerekmektedir (Hwang vd., 2016: 982). Lider ile üye arasındaki ilişkiler, zaman içinde lider ile üye arasındaki bir dizi sosyal mübadele aracılığıyla gelişmektedir (Martin vd., 2010: 28). Bu bakımdan düşük ve yüksek kaliteli lider üye etkileşimi, lider ve takipçileri arasındaki sosyal değişim ilişkileri çerçevesinde ortaya çıkmaktadır (Liden, Sparrowe ve Wayne, 1997: 83). Zahn ve Wolf'a göre (1981: 30) bir üst astını tehdit ederse ast bunu defetmek amacıyla sabotaja başlayacak, bunun sonucunda üst astı cezalandıracaktır. Ya da tam aksine üst astına yardım ederse ast teşekkürü borç bilerek işine yönelik ekstra çaba gösterecek, üst de asta övgülerini iletacaktır. Yani ast ile üye arasında pozitif veya negatif bir kaynak alışverişi görülecektir. Liden, Sparrowe ve Wayne (1997: 83-84) Sosyal Mübadele Kuramı çerçevesinde ve Zahn ve Wolf'un varsayımlarından da yola çıkarak konuya ilişkin bazı önermelerde bulunmuşlardır:

- Dengeli karşılıklılık temelli mübadeleler, düşük kaliteli lider üye etkileşimini içeren dış grup ilişkileridir. İş sözleşmesinde belirtilen mübadelelere dayanmaktadır.

- Negatif karşılıklılık temelli mübadeleler, kişisel çıkar, sabotaj ve nefretle karakterize edilen savaşa dayalı ilişkilerdir. Taraflardan her biri, diğerinin amacına ulaşmasını engellemeye çalışır.
- Genelleştirilmiş karşılıklılık temelli mübadelelerde, lider ile üyeler arasında mübadeleler maddi değil sosyal içeriklidir. Bu tür LÜE'ler karşılıklı sevgi ve hayranlığa dayanmaktadır.

1.2.2. Lider Üye Etkileşiminin Öncülleri

İlgili literatürde lider üye etkileşiminin öncüllerini konu alan birçok çalışma mevcuttur. Dulebohn ve arkadaşlarının (2012: 1715) 247 çalışmayı içeren meta analiz araştırmasında *liderin algı ve davranışları, üyelerin özellikleri ve kişilerarası ilişkilerin özellikleri* lider üye etkileşiminin öncülleri olarak ele alınmıştır. Dulebohn ve arkadaşları (2012: 1717) *üye özellikleri kapsamında* yetkinlikleri, nezaketi, sorumluluğu, dışa dönüklüğü, duygusal dengeyi, deneyime açıklığı, olumlu/olumsuz duygulanımı, kontrol odağını; *liderin algı ve davranışları kapsamında* liderin üyeden beklentilerini, koşullu ödül davranışını, dönüşümsel liderliği, dışa dönüklüğü ve nezaketi ele almışlardır. Algılanan benzerlik, kendi reklamını yapma, kendini tanıtmaya, lidere güven ve zorla kendini kabul ettirme ise *kişilerarası ilişkilerin özellikleri* kapsamındadır.

Dulebohn ve arkadaşları (2012: 1719) iç kontrol odağı yüksek, dışadönük, uyumlu ve sorumluluk sahibi üyelerin liderleri ile daha yüksek kaliteli etkileşimlerde bulduklarını tespit etmişlerdir. Liderin koşullu ödül davranışı, dönüşümsel liderlik stili, liderin dışa dönüklüğü ve nezaketi ile takipçilerin lider üye etkileşimi algıları arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğunu görmüşlerdir. Buna ek olarak, takipçi tarafından algılanan benzerlik, takipçinin kendini kabul ettirme, tanıtmaya ya da kendi reklamını yapma taktikleri ve lidere güven ile takipçilerin lider üye etkileşimi algıları arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit etmişlerdir.

Liden, Sparrowe ve Wayne (1997: 54) ise lider üye etkileşiminin öncüllerini dört kategoride ele almışlardır:

- **Üye Özellikleri:** *Performans (ya da yetkinlik), kişilik ve yukarı yönlü etki davranışı* üye özellikleri bağlamında değerlendirilmiştir. Yapılan araştırmalar,

üye performansı ile lider üye etkileşiminin kalitesi arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğunu göstermiştir (Deluga ve Perry, 1994; Bauer ve Green, 1996). Graen ve Scandura'ya göre (1987: 189) performansı yüksek üyelerin liderleri ile yüksek kaliteli ilişkiler geliştirme olasılığı daha yüksektir. Bunun aksine performansı yetersiz görülen üyeler, lideri ile düşük kaliteli ilişkiler kurma eğilimindedirler. Liden, Sparrowe ve Wayne (1997: 55) kişilik özellikleri kapsamında olumlu/olumsuz duygulanımı, güç ihtiyacını, içe/dışa dönüklüğü ve kontrol odağını ele almıştır. Yapılan çalışmalarda olumlu duygulanım, dışa dönüklük ve iç kontrol odağı ile LÜE kalitesi arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür (Day ve Crain, 1992; Kinicki ve Vecchio, 1994; Phillips ve Bedeian, 1994). Yukarı yönlü etki davranışı kapsamında koalisyonlar, girişkenlik, pazarlık, yüksek otorite, kendini zorla kabul ettirme ve rasyonalite ele alınmıştır. Konuya ilişkin yapılan araştırmalar, üyelerin pazarlık gücü, kendini zorla kabul ettirme derecesi ve otorite derecesi ve girişkenlik arttıkça lider üye etkileşiminin kalitesinin düştüğünü ortaya koymaktadır (Deluga ve Perry, 1991; Dockery ve Steiner, 1990).

- **Lider Özellikleri:** Liden, Sparrowe ve Wayne (1997: 56) lider üye ilişkilerinde liderin üyeden daha fazla kontrole sahip olduğunu ve liderin yeteneklerinin ve kişiliğinin (olumlu/olumsuz duygulanım) bu süreçte belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Day ve Crain (1992) yaptıkları çalışmada liderin olumlu duygulanımı LÜE kalitesi arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Üyeler, olumlu duygulanımı daha fazla olan liderlerle daha yüksek kaliteli ilişkiler geliştirmiştir.
- **Etkileşimsel Değişkenler:** Lider üye arasındaki demografik benzerlik, beklentiler, ilgiler, algılanan benzerlik ve kişilik benzerliği etkileşimsel değişkenler olarak ele alınmıştır (Liden, Sparrowe ve Wayne, 1997: 57). Yapılan araştırmalara göre, liderin yakın ilişkiler geliştirdiği iç grubun dış gruba göre daha yüksek statülü olduğu, düşük yetkinliğe sahip liderlerin düşük yetkinliğe sahip üyelerle daha yüksek kalitede LÜE geliştirdiği ve yüksek yetkinliğe sahip liderlerin yüksek yetkinliğe sahip üyelerle daha yüksek kalitede LÜE geliştirdiği gözlemlenmiştir (Duchon, Green ve Taber, 1986; Snyder ve Bruning, 1985). Bunun yanında algılanan benzerliğin yüksek olması ve lider ile üye arasındaki

beklentilerin olumlu olması LÜE'nin güçlü öngörücülerindendir (Liden, Sparrowe ve Wayne, 1997; Phillips ve Bedeian, 1994).

- **Bağlamsal Değişkenler:** Liden, Sparrowe ve Wayne (1997: 58) bağlamsal değişkenler kapsamında liderin iş yükünü ve zamana dayalı stresi ele almışlardır. Yapılan çalışmalar, daha fazla zaman baskısı altında olan ve daha az iş yüküne sahip liderlerin takipçileriyle daha kaliteli ilişkiler geliştirdiklerini göstermiştir (Kinicki ve Vecchio, 1994)

1.2.3. Lider Üye Etkileşiminin Ardılları

Lider üye etkileşimi literatürde bir dizi algısal, tutumsal ve davranışsal sonuçla ilişkilendirilmiştir. Konuya ilişkin literatürde pek çok araştırma mevcuttur. Graen ve Uhl-Bein (1995: 228-229) yaptıkları çalışmada lider üye etkileşiminin sonuçlarını konu alan araştırmaları incelemiş ve lider üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti, performans, örgütsel adalet, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgüt iklimi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kariyer süreçleri üzerinde etkileri olduğunu görmüşlerdir. Çalışmalarında lider üye etkileşiminin kalitesinin (yüksek ve düşük kaliteli) sonuçlar üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu ifade etmişlerdir. Yüksek kaliteli lider üye etkileşiminin astın iş tatmini, bağlılığı, performansı, vatandaşlık davranışı vb. üzerinde arzu edilen sonuçlar yarattığını gözlemlemişlerdir. (Graen ve Uhl-Bien, 1995).

Gerstner ve Day (1997: 827) yaptıkları meta analiz çalışmasında lider üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti, liderden tatmin, genel tatmin, iş performansı, rol çatışması, rol belirsizliği, bağlılık ve üye yetkinliği arasında anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Dulebohn ve arkadaşlarının (2012: 1715) 247 çalışmayı içeren meta analiz araştırmasında ise işten ayrılma niyeti, iş tatmini, iş performansı, süreç ve dağıtım adaleti, örgütsel vatandaşlık davranışı, güçlendirme, örgütsel bağlılık, rol belirsizliği, rol çatışması ve politika algıları lider üye etkileşiminin sonuçları olarak ele alınmıştır. Takipçilerin lider üye etkileşimi algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı, liderden memnuniyet, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişkiler; takipçilerin LÜE algıları ile işten ayrılma niyeti, rol belirsizliği ve rol çatışması arasında negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Yani lider üye etkileşiminin kalitesi arttıkça liderden memnuniyet, iş tatmini artmakta ve takipçi daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı

sergilemeye eğilim göstermektedir. Bunun aksine kalite düştükçe takipçi daha fazla rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamaktadır.

Liden, Sparrowe ve Wayne (1997: 60) ise lider üye etkileşiminin sonuçlarını üç kategoride ele almışlardır:

- **Tutumlar ve Algılar:** İklim, iş problemleri, yenilik konusunda liderin desteği, liderin kaynakları tedariki, örgütsel bağlılık, tatmin (iş arkadaşından, ücretinden, liderden, terfiden, işten, bunların bütününden tatmin) işten ayrılma niyeti Liden, Sparrowe ve Wayne (1997: 60) tarafından lider üye etkileşiminin tutumsal ve algısal sonuçları olarak ele alınmıştır. Yapılan çalışmalara göre, liderin kaynak tedariki ve yenilik konusundaki desteği, tatmin, örgüt iklimi, örgütsel bağlılık ile LÜE kalitesi arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Dansereau, Graen ve Haga, 1975; Kinicki ve Vecchio, 1994; Kozlowski ve Doherty, 1989; Scott ve Bruce, 1994).
- **Davranışlar:** Lider üye etkileşiminin davranışsal sonuçları kapsamında iletişim, yenilik, örgütsel vatandaşlık, performans, ayrılma, işe ilişkin faaliyetler (sınırları esnetme, karar verme, güçlendirme, irtibat, görev çeşitliliği) incelenmiştir. Konuya ilişkin araştırmalar, sınırları esnetme, karar verme, iletişim sıklığı, yenilikçi davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışı, güçlendirme ve performans ile LÜE kalitesi arasında pozitif; işten ayrılma davranışı ile LÜE kalitesi arasında negatif yönlü ilişkiler tespit etmiştir (Anderson ve Williams, 1996; Dansereau, Graen ve Haga, 1975; Scott ve Bruce, 1994).
- **Örgüt Tarafından Sağlanan Sonuçlar:** Örgüt tarafından sağlanan sonuçlar kapsamında primler, kariyer geliştirme, terfiler ve maaş artışı ele alınmıştır. Liden, Sparrowe ve Wayne'a göre (1997: 72) konuya ilişkin sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. Bazı çalışmalarda maaş ve terfi arttıkça LÜE kalitesi artarken bazılarında kalite düşmüştür. İkramiyelerin ise LÜE kalitesini arttırdığı görülmüştür (Scandura ve Schriesheim, 1994; Wakabayashi ve Graen, 1984).

Lider üye etkileşiminin algısal, tutumsal ve davranışsal sonuçlarının yanında literatürde birtakım iyi oluşa ilişkin sonuçları da bulunmaktadır (Bernerth ve Hirschfeld, 2016; Gregersen, Vincent-Höper ve Nienhaus, 2016; Spar ve Sonnentag, 2008). Stres, tükenmişlik, benlik saygısı, aile üzerindeki etkiler, işten ayrılma niyeti bireyin iyi

oluşunun göstergeleri arasında yer almaktadır. Bu çalışmanın amaçları doğrultusunda iyi oluşun tükenmişlik ve benlik saygısı göstergeleri ile ilgilenilmektedir.

Yapılan araştırmalarda, lider üye etkileşimi kalitesi ile tükenmişlik arasında negatif yönde ilişki olduğu görülmüştür (Audenaert, Vanderstraeten ve Buyens, 2016; Alev ve Taş, 2020; Bakker, Demerouti ve Euwema, 2005; Demir, 2019; Polatçı, Karaca ve Bayram, 2018; Thomas ve Lankau, 2009). Gregersen, Vincent-Höper ve Nienhaus (2016) yaptıkları çalışmada lider üye etkileşiminin kalitesi ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Literatürde lider üye etkileşimi kalitesi ile benlik saygısı arasındaki ilişkiyi inceleyen yalnızca bir çalışma tespit edilmiştir. Bu çalışmada, lider üye etkileşimi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı etkisinin olup olmadığı araştırılmış ve benlik saygısının aracı etkisinin olmadığı tespit etmiştir (Ishak ve Alam, 2009).

Lider üye etkileşiminin öncülleri ve ardılları Tablo 2’de özetlenmektedir:

Tablo 2: Lider Üye Etkileşiminin Öncülleri ve Ardılları

Öncüller	Ardıllar
<p><u>Üye Özellikleri</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Yetenek• Yaş• Örgütün Paternalist Olduğuna Dair İnanç• Eğitim• Cinsiyet• Performans• Kişilik (Kontrol Odağı, Güce Gereksinimi, İçer Dönüklük/Dışa Dönüklük, Olumlu/Olumsuz Duygulanım)• Yukarı Yönlü Etki (Koalisyonlar, Girişkenlik, Pazarlık, Yüksek Otorite, Kendini Zorla Kabul Ettirme, Rasyonalite)	<p><u>Tutumlar ve Algılar</u></p> <ul style="list-style-type: none">• İklim• İş Problemleri• Yenilik Konusunda Liderin Desteği• Liderin Kaynakları Tedariki• Örgütsel Bağlılık• Tatmin (İş Arkadaşından, Ücretinden, Liderden, Terfiden, İşten, Bunların Bütününden Tatmin)• İşten Ayrılma Niyeti
<p><u>Lider Özellikleri</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Yetenek• Olumlu/Olumsuz Duygulanım	<p><u>Davranışlar</u></p> <ul style="list-style-type: none">• İletişim• Yenilik• Örgütsel Vatandaşlık• Performans• Ayrılma• İşe ilişkin Faaliyetler (Sınırları Esnetme, Karar Verme, Güçlendirme, İrtibat, Görev Çeşitliliği)

<p style="text-align: center;"><u>Etkileşimsel Değişkenler</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lider Üye Arasındaki Demografik Benzerlik • Beklentiler • İlgiler • Algılanan Benzerlik • Kişilik Benzerliği 	<p style="text-align: center;"><u>Örgüt Tarafından Sağlanan Sonuçlar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Primler • Kariyer Geliştirme • Terfiler • Maaş Artışı
<p style="text-align: center;"><u>Bağlamsal Değişkenler</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderin İş yükü • Zamana Dayalı Stres 	

Kaynak: Liden, R. C., Sparrowe, R. T., & Wayne, S. J. (1997). Leader-member Exchange theory: The Past and Potential for the Future. *Personnel and Human Resources Management* , 47-119.

Yapılan literatür taramasının sonuçları, hem iş güvencesizliğinin hem de lider üye etkileşiminin kalitesinin çalışanın iyi oluşu, tutumları ve davranışları üzerinde etkileri olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada zaman kısıtı ve veri toplamada yaşanan güçlükler de dikkate alınarak yalnızca çalışanın iyi oluşuna ilişkin “benlik saygısı ve duygusal tükenme” sonuçlarıyla ilgilenilmektedir. (Tükenmişlik yerine yalnızca duygusal tükenmeye odaklanılmasının nedeni bireysel ve içsel sonuçlara odaklanılmasından ileri gelmektedir.)

1.3. Benlik Saygısı

Benlik saygısı, sosyal psikoloji literatüründe en çok araştırılan kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Cast ve Burke, 2002: 1041). Benlik kavramının önemli bir parçası olarak görülmekte ve sıkça benlik kavramı üzerinden ifade edilmektedir (Rosenberg, 1965). Benlik saygısı literatürde farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Rosenberg (1965: 30) benlik saygısını “*belli bir nesneye yani benliğe yönelik olumlu veya olumsuz bir tutum*” olarak tanımlamaktadır. Baldwin ve Sinclair’e göre (1996: 1130) benlik saygısı, kişinin benliği hakkındaki öznel değer yargısına işaret etmektedir. Leary ve Baumeister (2000: 2) benlik saygısının duygusal yüklü öz değerlendirme olduğunu belirtmektedir.

Pierce ve Gardner (2004: 592) “*bireylerin kendileri ile ilgili yaptıkları öz değerlendirme ve betimsel bir kavramsallaştırma*” olarak ifade etmektedir. Diğer bir deyişle kişinin kendisine yönelik değerlendirmesidir. Bu açıdan benlik saygısı, insanların kendileri hakkında ne düşündüklerini yansıtan kişisel bir değerlendirmeyi içermektedir (Pierce ve Gardner, 2004: 592). Kişi, öz değerlendirmelerde bulunarak kendi davranışlarına ya da özelliklerine ilişkin olumlu-olumsuz değerlendirmeler yapmaktadır. Bu değerlendirmeler kimi zaman nesnel iken kimi zaman duygu yüklü olmaktadır (Leary ve Baumeister, 2000). Bu nedenle benlik saygısı hem bilinçli ve nesnel hem de duygusal ve öznel bilişsel süreçleri içermektedir.

Benlik, kişinin kendi özelliklerine ilişkin izlenimini ifade ederken; benlik saygısı bu özelliklere ilişkin değerlendirmeyi ifade etmektedir (Kanning ve Hill, 2012: 13). Lee (2003: 1048) benlik saygısını “*bir onaylama veya onaylamama tutumu*” olarak görmektedir. Benlik saygısı, bir bireyin kendine ne kadar değer verdiğine ilişkindir ve bireyin kendisini tanımasının değerlendirici bileşenidir (Baumeister vd., 2003: 2).

Yüksek benlik saygısına sahip kişilerin benliklerine ilişkin olumlu değerlendirmelerde bulduklarını; düşük benlik saygısına sahip olanların ise kendileriyle ilgili olumsuz bir tutum içerisinde olduklarını söylemek mümkündür.

Baumeister ve arkadaşlarına göre (2003: 2) benlik saygısı gerçeklikten öte algıyı ifade etmektedir. Yani benlik saygısı öznel bir yargıyı içermektedir (Leary ve Baumeister, 2000). Bu nedenle her durumda nesnel başarıları ya da becerileri olduğu gibi yansıttığı söylenemez. Örneğin, yüksek benlik saygısı kişinin başarılarına ya da yeterliliğine atıfta bulunabilirken kişinin kibrine ya da başkalarına karşı tasladığı üstünlük duygusuna da atıfta bulunabilmektedir. Ya da düşük benlik saygısı, kişinin eksikliklerine işaret edebilirken aşağılık duygusuna da işaret edebilmektedir (Baumeister vd., 2003: 2). Baumeister ve arkadaşları (2003: 2) benlik saygısının bir algı olmasının onu önemsizleştirmedeğini, algıların insanların eylemlerini önemli ölçüde şekillendirdiğini, bu eylemlerin de insanların sosyal gerçekliklerini şekillendirdiğini ifade etmektedir.

Gecas (1982) benlik saygısını yeterlik ve değer olmak üzere iki alt boyutta ele almaktadır. Yeterlilik, bireylerin kendilerini yeterli görmelerine ilişkindir ve yeterlilik derecesini ifade etmektedir. Değer ise bireylerin kendilerini ne kadar değerli hissettiklerine ilişkindir.

Benlik saygısı hem tek boyutlu hem de çok boyutlu bir fenomen olarak literatürde ele alınmaktadır (Codina ve Freire, 2020: 3). Korman (1976: 55) benlik saygısının “*farklı özgüllük ve odaklanma seviyelerine sahip hiyerarşik ve çok yönlü bir fenomen*” olarak kavramsallaştırıldığını ifade etmektedir. Codina ve Freire (2020: 4) ise benlik saygısının “*hiyerarşik bir şekilde organize edilmiş belirli yeterliliklerle bütünleştirilmiş ve kişinin yaşamının farklı alanlarındaki deneyimlerden kaynaklandığı*” belirtmektedir.

Konuya ilişkin ilk çalışmalar, benlik saygısını global ve tek boyutlu bir şekilde ele alırken; daha sonraki çalışmalar hiyerarşik ve çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırmıştır. Cast ve Burke (2002: 1041) genel bir benlik saygısı teorisinin olmadığını benlik saygısının bir neden, sonuç ya da bir aracı değişken olarak ele alındığını belirtmektedir. Benlik saygısını sonuç olarak ele alan çalışmalarda benlik saygısını ortaya çıkaran ya da engelleyen süreçlere; benlik saygısını neden olarak ele alan çalışmalarda benliğe ilişkin değerlendirmelere; aracı değişken olarak ele alan

çalışmalarda ise benlik saygısının bireye zarar verebilecek olaylarda tampon vazifesi görmesine odaklanılmaktadır (Cast ve Burke, 2002: 1042).

Benlik saygısına ilişkin literatür detaylı bir şekilde incelendiğinde, farklı benlik saygısı türleri olduğu ve örgüt temelli benlik saygısının sıkça ele alınan ve öne çıkan bir benlik saygısı türü olduğu görülmektedir. Örgüt temelli benlik saygısı, “*kişinin çalıştığı örgüte değerli bir katkı sağladığına ne ölçüde inandığına*” ilişkindir (Kanning ve Hill, 2012: 14). Pierce ve Gardner (2004: 593) örgüt temelli benlik saygısını “*bir bireyin örgütsel bir üye olarak yetenekli, önemli ve değerli olduğuna inanma derecesi*” olarak tanımlamaktadır. Örgüt temelli benlik saygısı, kişinin örgütün bir üyesi olarak ne kadar yeterli ve değerli olduğunun kendisi tarafından değerlendirilmesini ifade etmektedir. Pierce ve Gardner’a göre (2004: 593) güçlü örgüt temelli benlik saygısına sahip bireyler, örgütsel rolleri vasıtasıyla ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. İstihdam edildikleri örgüt içinde kendilerini değerli ve önemli görmekte, yeteneklerine güvenmekte ve kendilerini dahil oldukları örgütün değerli bir unsuru olarak görmektedirler (Gardner ve Pierce, 1998: 49).

Bunun yanında benlik saygısı global, duruma özgü, durumsal, niteliksel, bireysel ya da sosyal olarak da ele alınmaktadır (Pierce ve Gardner, 2004: 592; Rubin ve Hewstone, 1998: 41). Global benlik saygısı insanların kendilerine atfettikleri kişisel değerin genel bir değerlendirmesini ifade etmekte ve benlik hakkında genel bir değer yargısını ifade etmektedir (Gardner ve Pierce, 1998: 49). Duruma özgü benlik saygısı, kişinin belli bir durumdaki benlik imajını değerlendirmesini ifade etmektedir (Rubin ve Hewstone, 1998: 42). Durumsal benlik saygısı kişinin şu anının öz değerlendirmesini ifade ederken, niteliksek benlik saygısı uzun bir süreyi kapsamaktadır (Rubin ve Hewstone, 1998: 42). Sosyal benlik saygısı ise bireyin dâhil olduğu iç grup tarafından paylaşılan benlik imajını ifade etmektedir (Rubin ve Hewstone, 1998: 42).

Literatürde benlik saygısını ölçmek üzere çeşitli araştırmacılar tarafından geliştirilmiş pek çok ölçek bulunmaktadır. Rosenberg’in (1965) benlik saygısı ölçeği en çok kabul gören ölçekler arasında yer almaktadır. Kanning ve Hill’e göre (2012: 14) bu tür araçlarla yapılan ölçümler, benlik saygısının insan davranışları ve deneyimleri ačíısından ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Leary ve Baumeister (2000:6) çalışmalarında benlik saygısının işlevlerinin beş bakış açısıyla ele alındığından bahsetmektedirler:

1. *İyi Oluş ve Olumlu Duygulanım*: İlk bakış açısında yüksek benlik saygısı iyi oluş ve olumlu duygulanımla ilişki içerisindedir. Benlik saygısı yükseldiğinde, insanlar psikolojik olarak daha iyi hissetmekte ve daha olumlu duygular yaşamaktadırlar. Benlik saygıları düşük olduğunda ise olumsuz duygular içerisine girmektedirler. Bu sebeple benlik saygısını olumsuz duygulardan kaçınmanın bir yolu olarak görmektedirler.
2. *Duygusal Geri Bildirim*: İkincisinde benlik saygısı benliğe ilişkin geribildirim sağlamaya hizmet etmektedir. Bu geri bildirim psikolojik tehditlerle başa çıkmayı kolaylaştırmaktadır. Ve bundan sonraki tehditlerin üstesinden gelmeyi kolaylaştırmaktadır.
3. *Öz-Belirlenim*: Bu bakış açısına göre benlik saygısını belirleyen doğuştan gelen potansiyellerdir, kişinin özüdür. Bu kapsamda insanlar kendilerine karşı ne kadar dürüst olurlarsa o kadar fazla benlik saygısına sahip olmaktadır. Yani benlik saygısı kişinin kendisine ve öz belirlenimine hizmet etmektedir.
4. *Sosyal İlişkilerde Hakimiyet*: Dördüncüsünde benlik saygısı sosyal ilişkilerde hakimiyeti sürdürmeye hizmet etmektedir. Sosyal ilişkilerinde baskın olan bir insan diğer grup üyelerinin sevgisi ve ilgisini kazandığından benlik saygısı daha yüksek olmaktadır.
5. *Terör Yönetimi*: Bu bakış açısı terör yönetimi teorisine dayanmaktadır. Teoriye göre benlik saygısı, insanların ölüme ilişkin varoluşsal kaygılarını azaltmaktadır. Bu sebeple benlik saygısı varoluşsal endişelerin giderilmesine hizmet etmektedir.

Benlik saygısı pek çok insan için önem taşımakta ve benlik saygısındaki azalma ya da artış duygusal tepkileri beraberinde getirmektedir (Baumeister vd., 2003: 2). Korman (1976: 55) bireylerin benlik saygılarını koruyacak biçimde tutum ya da davranış sergilediğini ifade etmektedir. Kişilerin günlük hayata ilişkin zorlukların üstesinden gelebilmesi ve kendine değer verme duygusunu koruyabilmesi için benlik saygılarını sürdürmeye ve geliştirmeye ihtiyaçları vardır (Krause vd., 2019: 4). Bu temel ihtiyaç,

onların sosyal çevrelerinden gelen bilgileri sürekli işlemeleriyle karşılanabilmektedir (Greenberg, Pyszczynski ve Solomon, 1986: 198; Krause vd., 2019: 4).

1.3.1. Sosyal Kimlik Teorisinin Benlik Saygısı Hipotezi

Sosyal kimlik teorisine göre benlik kavramı, kendine özgü özellikleri içeren kişisel kimlikten ve grup sınıflandırmalarını içeren sosyal kimlikten oluşmaktadır (Ashfort ve Mael, 1989: 21). Yani sosyal kimlik benliğin bir parçası olarak görülmektedir. Tajfel ve Turner (1986) tarafından geliştirilmiş Sosyal kimlik teorisinin temel varsayımlarından biri, kişilerin benlik saygılarını korumaya veya geliştirmeye çalıştıkları ve olumlu bir benlik için çabaladıkları şeklindedir (Turner ve Tajfel, 1986: 283). Hogg ve Abrams (1990: 33) Turner ve Tajfel'in (1986) bu varsayımına ilişkin olarak iki sonuca ulaştıklarını ifade etmektedirler:

- *“Gruplararası başarılı ayrımcılık sosyal kimliği geliştirmekte ve böylece benlik saygısını yükseltmektedir.”*
- *“Tehdit altında olan benlik saygısı, benlik saygısı ihtiyacı nedeniyle gruplar arası ayrımcılığı teşvik etmektedir.”*

Rubin ve Hewstone (1998: 41) Sosyal kimlik teorisinin benlik saygısı hipotezini test eden araştırmacıların ikinci sonuçtan ziyade birinci sonuca odaklandıklarını ifade etmektedir. Bu doğrultuda birinci sonuçtan yola çıkarak, bireyin iç grubuna bağlandığını ve pozitif sosyal kimliğe erişmeye ve bunu devam ettirmeye çalıştığını söylemek mümkündür. Abrams ve Hogg (1988b: 21) iç-grup ile dış-grup arasındaki farkı maksimize etmenin benlik saygısı için motivasyon sağladığını ve gruplararası farklılaşmanın benlik saygısını yükselttiğine dair kanıtlar olduğunu ifade etmektedir. Kişi, iç grubu olumlu dış grubu olumsuz değerlendirerek sosyal kimliğinin devamlılığını sağlamaya çalışmaktadır. Böylece birey benlik saygısı ihtiyacını karşılamaktadır.

1.4. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, literatürde tükenmişliğin alt boyutlarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle öncelikle tükenmişliğe ilişkin olarak yapılan tanımlara, tükenmişliğin belirtilerine, öncüllerine, ardıllarına ve boyutlarına değinilecektir.

Tükenmişlik kavramı, 1961 yılında Greene'nin "Bir Tükenmişlik Vakası" adlı romanında psikolojik olarak eziyet çeken ve hayal kırıklığı yaşamış bir mimarı ifade etmek için kullanılmıştır. Kavram, bugünkü anlamıyla ilk defa psikiyatrist Herbert Freudenberger tarafından 1974'te ortaya konulmuştur. "*Enerji, güç veya kaynaklar üzerinde aşırı talepte bulunarak başarısız olmayı, yıpranmayı*" ifade etmektedir (Freudenberger, 1974: 159). Maslach ve Leiter (2007: 367) tükenmişliği, "*işyerinde tükenme, duyarsızlaşma ve yetersizliğin psikolojik bir sendromu*" olarak tanımlamaktadır. İş ortamında kronikleşmiş stres unsurlarına cevaben ortaya çıkmış psikolojik bir sendromdur (Maslach, 2006: 37). Bu bakımdan tükenmişlik, belli bir olay sonucu ortaya çıkan stres unsurlarına verilen ani tepki olmaktan ziyade devam eden ve kronikleşmiş mesleki stres faktörlerine verilen kümülatif bir tepkidir (Maslach, 2006: 39).

Tükenmişlik "*stresle başa çıkmada başarısız olma hali*"dir (Farber, 1984: 12). Bu bakımdan stresle yakından ilişkilidir. Uzun süre devam eden aşırı stres tükenmişliği beraberinde getirmektedir. Kaynakların korunması teorisine göre, tükenmişlik genellikle kaynak tükenmesine dayanan stresten kaynaklanmaktadır (Hobfoll, 2001: 347). Teoriye göre, uzun süre az kaynağa sahip olmak tükenmişliği meydana getirmekte ve bu durum diğer kaynakların tehlikeye girmesine neden olmaktadır (Hobfoll, 2001: 347; Jeung, Kim ve Chang, 2018: 189). Yani fiziksel ve duygusal kaynaklardan mahrum kalmak kişilerde tükenmişliği ortaya çıkarmaktadır (Maslach ve Leiter, 2007: 367).

Freudenberger (1974: 160) tükenmişliğin kişiden kişiye değişiklik gösteren farklı farklı belirtilerinin olduğunu ve bu belirtilerin çoğu zaman kişinin bir örgütte çalışmaya başlamasından bir yıl sonra ortaya çıktığını ifade etmiştir. Ve bu belirtileri iki grupta ele almıştır (1974: 160):

- Fiziksel Belirtiler: Dışarıdan kolayca gözlemlenebilen belirtilerdir. Soğuk algınlığı, yorgunluk, uykusuzluk vb. Bu belirtiler tükenmişliğin bireysel stres boyutuna ilişkindir (Maslach, 2006: 40)

- Davranışsal Belirtiler: Öfke, ağlama krizi vb.

Tükenmişliğe ilişkin araştırmaların hizmet sektörüne dayandığı görülmektedir; çünkü tükenmişlik insanlarla yoğun ilişki içinde bulunmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Jeung, Kim ve Chang, 2018: 188). Daloe ve arkadaşları (2020: 151) bankacı, öğretmen, hemşire, doktor gibi hizmet sektörü çalışanlarının genellikle başkalarıyla işbirliği yapmak için çok zaman harcamak zorunda kaldıklarını, başkalarının fiziksel ve ruhsal problemlerini çözmek için çabaladıklarını, bu durumun onlarda öfke, korku ya da hayal kırıklığına yol açtığını ifade etmektedir. Çalışanların kendi sorunlara çözüm bulamaması durumu daha da kötüleştirmekte ve tükenmişlik riskini arttırmaktadır (Daloe vd., 2020: 151).

Tükenmişliğe ilişkin araştırmalar 1980’li yıllarda sistematik ve ampirik hale gelmeye başlamıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 401). Tükenmişliği ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından “Maslach Tükenmişlik Envanteri” geliştirilmiştir (Maslach ve Leiter, 2007: 367; Ergin, 1992). Literatürde çeşitli meslek gruplarının tükenmişliğini değerlendirmek üzere sıkça kullanılmaktadır. Güçlü psikometrik özelliklere sahip, en çok bilinen ve en çok başvurulan ölçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ölçeğin duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve duygusal tükenme olmak üzere üç bileşeni bulunmaktadır.

1.4.1. Tükenmişliğin Öncülleri

Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001: 407) tükenmişliğin öncüllerine ilişkin olarak yapılan araştırmaların sonuçlarına dayanarak tükenmişliği belirleyen bireysel ve durumsal faktörlerin olduğunu ifade etmektedirler. Durumsal faktörler altında işe, mesleğe ve örgüte ilişkin karakteristikleri; bireysel faktörlerin altında demografik ve kişiliğe ilişkin karakteristikleri ve iş tutumlarını ele almaktadırlar. İş yükü, rol çatışması, zaman baskısı, rol belirsizliği, geri bildirim eksikliği, sosyal destek eksikliği, psikolojik sözleşme ihlali, kariyer fırsatlarının olmaması, örgütsel adaletin olmaması, yaşın küçük olması, daha eğitilmiş olma, dışsal kontrol odağına sahip olma ve düşük benlik saygısını tükenmişliğin öncülleri olarak ele almaktadırlar. Maslach (2006: 42) tükenmişliğin bireyin özelliklerinden çok işin doğasından kaynaklandığını belirtmektedir. Tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olan altı örgütsel risk faktörü sıralamaktadır (Maslach, 2006: 43):

- *Aşırı İş yükü:* Maslach (2006: 43) aşırı iş yükünün çalışanlarda tükenmişliğe yol açtığını ifade etmektedir. Aşırı iş yüküne sahip çalışanlar, bir görevi yerine getirebilmek için yeterli kaynağa ve zamana sahip değildirler. Bu durum kaynaklar ile talepler arasında dengesizlik yaratmakta ve tükenmişliğe sebebiyet vermektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 414).
- *Kontrol Eksikliği:* Maslach (2006: 43) bireyin işi üzerinde kontrolünün ve takdir yetkisinin olmamasının çalışanı endişelendirdiğini, çalışan üzerinde stres yarattığını ve bu durumun tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir. Kontrol eksikliği tükenmişliğin duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi boyutlarına ilişkindir (Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001: 414).
- *Yetersiz Ödüller:* Bir çalışan çaba gösterdiği ya da iyi bir performans sergilediği halde ödüllendirilmediğini düşünüyorsa ve yaptıklarının fark edilmediğine inanıyorsa çalışmada yüksek tükenmişlik seviyelerinin gözlenmesi beklenmektedir (Maslach, 2006: 45). Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001: 414) yetersiz ödüllerin çalışanın kendisini değersiz ve yetersiz hissetmesine neden olacağını ifade etmektedir.
- *Toplulukta Bozulma:* Bir çalışanın iş ortamında diğer çalışanlarla kurduğu ilişkiler bozulduğunda, güven problemleri ortaya çıktığında ve işlevsel olmayan çatışmalar yaşandığında toplulukta bozulma söz konusu olmaktadır. Bu bozulma stres ve tükenmişliği beraberinde getirmektedir. Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001: 415) bireylerin topluluk içinde sevgi, saygı ve güvene dayalı ilişkiler kurarak kendini geliştirdiğini, bu ilişkileri kuramadıklarında toplulukta çatışma ve bozulmaların ortaya çıktığını, bunun da tükenmişliğe neden olduğunu belirtmektedirler.
- *Adaletin Yokluğu:* Maslach (2006: 46) örgütsel adaletsizlik algısını tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunun en iyi yordayıcısı olarak görmektedir. Kendilerine adaletsiz davranıldığını düşünen çalışanlar bunu bertaraf etmek için çeşitli eylemlerde bulunacaklardır. Bu eylemler tükenmişlik düzeyini arttıracaktır.

- *Değer Çatışması:* Bireyin kendi değerleri ile çalışma ortamındaki değerler arasında uyumsuzluk yaşanırsa değer çatışması ortaya çıkmaktadır. Bu çatışmayla yüz yüze gelen çalışanlarda tükenmişliğin ortaya çıkması çok muhtemeldir.

1.4.2. Tükenmişliğin Ardılları

Tükenmişlik hem çalışanlar hem de örgüt üzerinde bazı olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Maslach (2006: 40) tükenmişliğin çalışanlar üzerinde bazı endişeler yarattığını ve örgüte ve çalışanlara birtakım maliyetler getirebileceğini belirtmektedir. Konuya ilişkin literatürde pek çok araştırma mevcuttur. Örneğin Bakker ve arkadaşları (2003) tükenmişlik ile devamsızlık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Wright ve Bonett (1997) tükenmişlik ile iş performansı arasında negatif yönlü ilişkiler bulmuştur. Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001: 406) tükenmişliğin daha düşük etkinliğe ve üretkenliğe yol açtığını belirtmiştir.

Yapılan diğer araştırmalarda tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti, iş aile çatışması, örgütsel stres, rol çatışması ve depresyon arasında pozitif; tükenmişlik ile fiziksel ve psikolojik sağlık, örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir (Jackson, Schwab ve Schuler, 1986; Lubbadah, 2020; Maslach ve Leiter, 2016; Maslach, 2006; Zhou, Yong ve Danling, 2014). Maslach (2006: 40) çalışmasında tükenmişlik yaşayan çalışanların rol gereklerini asgari düzeyde yerine getirdiklerini, işe düzenli devam etmediklerini, çalışma saatlerine uymadıklarını belirtmiştir.

Tükenmişliğin Boyutları: Tükenmişliğin genel kabul gören üç boyutu bulunmaktadır: duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve duygusal tükenme (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 406).

Duyarsızlaşma, “işe karşı olumsuz, düşmanca veya aşırı ilgisiz bir tepkiyi” ifade etmekte ve “tükenmişliğin kişilerarası boyutunu” simgelemektedir (Maslach ve Leiter, 2007: 367). Çalışma arkadaşlarına ya da işe karşı olumsuz tutum ve duyguları ve başkalarına olan ilgi ve empati kaybını içermektedir. Aşırı strese karşı verilen ve kişinin kendini koruma amacıyla geliştirdiği tepkidir (Maslach ve Leiter, 2007: 367)

Düşük kişisel başarı hissi, kişinin iş ortamındaki üretkenliğindeki ve yeterliliğindeki azalmayı anlatmaktadır ve “tükenmişliğin öz değerlendirme boyutunu” simgelemektedir

(Maslach ve Leiter, 2007: 367; Maslach, 2006: 38). Kişinin kendisini yetersiz ve faydasız hissetmesine ilişkindir. Maslach (2006: 38) düşük kişisel başarı hissini beceri, başarı ve üretkenlik eksikliği olarak tanımlamakta ve bu hissin kaynak yokluğunun yanında kişinin gelişme olanaklarının olmaması sebebiyle kötüleştiğini ifade etmektedir.

Duygusal tükenme tükenmişliğin stres boyutunu yansıtmaktadır ve içseldir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 403). Bireyin “*duygusal ve fiziksel kaynaklarından fazla genişleme ve tükenmiş olma duygularını*” ifade etmektedir (Maslach, 2006: 38). Motivasyon kaybı ve aşırı yorgunlukla karakterize edilmektedir (Dore vd., 2017: 17). Basit bir biçimde tecrübe edilen bir şey olmaktan ziyade, aşırı iş yükü ile başa çıkmanın bir yöntemi olarak, kişinin işinden bilişsel ve duygusal anlamda uzaklaşmasına yol açmaktadır. Freudenberger (1974) tükenmişliği yalnızca duygusal tükenme boyutunda ele almaktadır. Tükenmişliğin üç boyutu arasında, en fazla araştırılanı ve en kapsamlı analiz edileni duygusal tükenmedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 403). Tükenmişliğin ana boyutu olarak görülmektedir. Bu çalışmada da tükenmişliğin duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi boyutlarından ziyade duygusal tükenme boyutu ile ilgilenilmektedir. Bunun tercih edilmesinde duygusal tükenmenin bireysel ve içsel olması etkili olmuştur.

Edmondson, Matthews ve Ambrose (2019: 282) yaptıkları meta-analiz çalışmasında rol belirsizliği, iş-aile çatışması, rol çatışması, aşırı iş yükü, düşük algılanan örgütsel destek ve yönetsel desteği duygusal tükenmenin öncülleri olarak; düşük iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı ve yüksek işten ayrılma niyetini duygusal tükenmenin sonuçları olarak ele almışlardır.

1.5. Sosyal Kimlik Teorisi

Sosyal kimlik teorisi, 1970’li yıllarda sosyal psikolojiye hâkim olan bireysel ve indirgemeci yaklaşımların gruplararası ilişkileri açıklamakta yetersiz kalması üzerine ortaya çıkmıştır (Spears, 2011: 202; Hornsey, 2008; 205). Teori sosyal kategorizasyon, sosyal algı vb. konularda çalışmaları olan Henri Tajfel tarafından geliştirilmiştir (Hogg, 2016: 4). Tajfel, Yahudi soykırımında ailesini kaybetmiş, Yahudi olarak kategorize edilip ölmek yerine Fransız olmayı kabul etmiştir (Hogg, 2016: 4). Bu yüzden sosyal kategorizasyon onun için hayati bir anlam taşımıştır. Yaşam hikâyesi Sosyal kimlik

teorisinin ortaya çıkışında önemli derecede etkili olmuştur. Tajfel, sosyal psikolojiye egemen olan bireysel yaklaşımlardaki yetersizliği görek bir grubu yalnızca kendi içerisinde ele almamış; aynı zamanda bu grubun diğer gruplarla ilişkilerine de odaklanmıştır (Tajfel, 1975). Kuram, bu indirgemeci yaklaşımların sorunlarına bir çözüm bulmak için geliştirilmiş ve 80’li yıllarda dikkat çekmeye başlamıştır (Hornsey, 2008: 205; Abrams ve Hogg, 2010: 180).

Sosyal kimlik teorisi, Tajfel ve Turner (1979) tarafından geliştirilmiş sosyal kimlik, sosyal karşılaştırma, iç grup kayırmacılığı gibi süreçleri ele alan ve bireyin sosyal gruplar içinde nasıl davrandığından çok sosyal grupların bireyin zihninde nasıl şekillendiğine odaklanan sosyal psikolojinin önemli teorilerinden biridir (Hogg, 2001: 186; Martiny ve Rubin, 2016: 19). Trepte ve Loy (2017: 2) yedi ilkenin Sosyal kimlik teorisini tanımlayabileceğini ifade etmektedir:

1. Bireyler kendilerini ve başkalarını belli gruplara ait olarak kategorize etmektedir.
2. Gruplar belli bir sosyal bağlamda öncelik kazanmaktadır.
3. Bireyler iç gruplarını dış gruplara göre değerlendirmektedir.
4. İç grubun dış gruba göre daha olumlu değerlendirilmesi olumlu ayırt ediciliği ifade etmektedir.
5. Sosyal kimlik, kişinin kendini belli bir gruba ait hissetmesi ve bu aitliği değerlendirmesini ifade etmektedir.
6. Sosyal kimlik benlik saygısını etkilemektedir.
7. Sosyal kimlik teorisi bu süreçlere dayanmaktadır.

Sosyal kimlik teorisi, sosyal bağlamın gruplararası ilişkileri nasıl şekillendirdiğine odaklanmaktadır (Hornsey, 2008: 205). “Minimal grup paradigması” adı verilen deneysel araştırmalara dayanmaktadır (Billig ve Tajfel, 1973; Tajfel ve Turner, 1979; Tajfel ve Turner, 1986). Bu deneylerde, birbirini tanımayan denekler önemsiz ölçütlere (ressam seçtirme, yazı tura atma vb.) dayalı olarak iki gruba ayrılmış ve her birine numara verilmiştir (Abrams ve Hogg, 1988a: 41; Tajfel ve Turner, 1986: 281;). Denekler ayrı odalara alınmış ve her birine hangi grupta yer aldıkları söylenmiştir. Ardından ellerine bir kitapçık verilerek kitapçık üzerinden seçecekleri iki katılımcıya

temsili olarak bir miktar para dağıtmaları istenmiştir. Elde edilen sonuçlar, katılımcıların ellerindeki paraları aralarında hiçbir tanışıklık olmamasına rağmen kendi grup arkadaşlarına dağıttıklarını ve dış grubu tercih etmediklerini göstermiştir. Billig ve Tajfel (1973) yaptıkları çalışmada deneklerin rastgele gruplara atandığı durumda bile katılımcıların ellerindeki paraları iç grup üyelerine dağıttıklarını tespit etmişlerdir.

Tajfel ve Turner (1979: 39; 1986: 282) bu araştırmalara ilişkin olarak deneysel koşulların katılımcıları grup üyeliği açısından hareket etmeye zorlamadığını, gruplararası herhangi bir düşmanlık ya da çıkar çatışması olmadığını, iç gruptaki bireyler arasında herhangi bir sosyal etkileşim ya da çıkar ilişkisi gelişmediğini ifade etmektedir. Katılımcıların grup üyeliklerinin yüzeysel ve önemsiz kriterlere göre oluşması, asgari düzeyde olması ve katılımcılar arasında herhangi bir sosyal etkileşimin olmaması nedeniyle bu deneylere “minimal grup paradigması” adı verilmektedir.

Sosyal kimlik teorisi, bireylerin kendilerini ve başkalarını çeşitli gruplara ait olarak algılama eğiliminde olduklarını öne sürmektedir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2018). Teorinin temel önermesi, bireylerin kendilerini ve başkalarını çeşitli gruplara ait olarak sınıflandırdığı şeklindedir (Trepte ve Loy, 2017: 1). Teoriye göre, bireyler ait hissettikleri grubu “iç grup”, ait hissetmedikleri ve kendilerini üyesi olarak görmedikleri grubu “dış grup” olarak algılamaktadırlar. Tajfel ve Turner (1986: 284) iç grup-dış grup algısının gruplararası farklılaşmaya olanak tanıdığını ifade etmektedir. Teori, grup üyeliklerimizden değer elde ettiğimizi ve ait olduğumuz grubu dış gruplarla karşılaştırmanın pozitif ayırt edicilik sağladığını öne sürmektedir (Tajfel ve Turner, 1979: 40; Spears, 2011: 203).

1.5.1. Sosyal Kimlik Teorisinin Temel Varsayımları

Sosyal kimlik teorisi, bireylerin ve grupların doğası ve bunların karşılıklı ilişkileri ile ilgili bazı varsayımlara dayanmaktadır (Abrams ve Hogg, 1988b: 13). Kuramın belli başlı varsayımları şu şekildedir (Tajfel ve Turner, 1979: 40-43; Tajfel ve Turner, 1986: 283-285):

- Bireyler benlik saygılarını korumaya veya geliştirmeye çalışırlar: olumlu bir benlik için çabalarlar.

- Sosyal kategoriler ya da gruplar ve bunların üyelikleri, olumlu veya olumsuz değer çağrışımlarıyla ilişkilidir. Dolayısıyla, sosyal kimliğin olumlu ya da olumsuz olmasını belirleyen bir bireyin sosyal kimliğine katkıda bulunan bu grupların değerlendirmeleridir.
- Kişinin dâhil olduğu grubu değerlendirmesi, belirli diğer gruplara referansla ve sosyal karşılaştırmalar aracılığıyla belirlenir.
- Bireyler pozitif sosyal kimliğe ulaşmaya veya bunu sürdürmeye çalışırlar. Pozitif sosyal kimlik, büyük oranda, iç ve dış gruplar arasında yapılabilecek olumlu kıyaslamalara dayanır.
- Sosyal kimlik tatmin edici olmadığında, bireyler ya içinde buldukları gruplarını terk etmeye ve daha pozitif olarak farklı bir gruba dâhil olmaya veya mevcut gruplarını daha olumlu bir biçimde ayırt etmeye çalışacaklardır.

1.5.2. Sosyal Kimlik Teorisinin Temel Kavramları

Sosyal kategorizasyon, sosyal karşılaştırma, iç grup-dış grup, iç grup kayırmacılığı ve sosyal kimlik Sosyal kimlik teorisinin temel kavramları arasında yer almaktadır. Aşağıda bu kavramlarla ilgili açıklamalara yer verilmektedir:

Sosyal Kategorizasyon: Bireyler benzerlikler ve farklılıklar temelinde kendilerini ve başkalarını sınıflandırma eğilimindedirler (Abrams ve Hogg, 1988b: 19). Kendileriyle benzer olanları aynı sınıfta kendilerinden farklı olanları farklı grupta algılamaktadırlar. İç ve dış grubun değerini tespit etmek için bireylerin kendilerini ve başkalarını sürekli olarak kategorilere ayırmalarına ve karşılaştırma yapmalarına “sosyal kategorizasyon” denilmektedir (Trepte ve Loy, 2017: 1). Bireyler, kendilerini ekonomik, sosyal, mesleki, kültürel vb. açılardan sınıflara ayırabilmektedirler. Örneğin kadın-erkek, çocuk-geç-yaşlı, çalışan-işsiz gibi kategoriler sınıflamanın konusu olabilmektedir. Sosyal kategorizasyon bireyin sosyal kimliğin oluşması açısından önem taşımaktadır. Ashfort ve Mael (1989: 20-21) sosyal kategorizasyonun iki şeye hizmet ettiğini ifade etmektedir:

1. Bireyin sosyal çevresini belli kriterler temelinde bölümlere ayırıp düzenler ve bireyin başkalarını tanımasını kolaylaştırır.
2. Bireyin sosyal çevrede kendini konumlandırabilmesine olanak sağlar.

Sosyal kategorizasyon sosyal dünyanın iç ve dış gruplara ayrılmasını yani prototipleştirilmesini içermektedir (Hogg, 2001: 187). Prototipleştirme, “*bir grubu karakterize eden ve onu diğer gruplardan ayıran tutum, duygu ve davranışları tanımlayan bağlama özgü, çok boyutlu bulanık özellik kümeleri*”nin yaratılmasıdır (Hogg, 2001: 187). Bireyler yaratılan bu prototipler sayesinde iç grup-dış grup ayrımı yapabilmektedir. Bu ayrım, iç grubun özelliklerini içselleştirmeyi ve dış gruba karşı duyarsızlaşmayı beraberinde getirmektedir (Hogg, 2001: 187) Tajfel ve Turner (1986: 282) buna ilişkin olarak sosyal kategorizasyonun gruplararası ayrımcılığı tetiklediğini ifade etmektedir. Hogg ve Terry (2000: 122) ise sosyal kimlik süreçlerinin merkezinde prototip temelli duyarsızlaşmanın yattığını ifade etmektedir.

Sosyal Karşılaştırma: Eğer bireyler ait hissettikleri grubu (yani iç grubu) değerlendirmek için belli ölçütlere ya da standartlara sahip değillerse iç gruplarını dış gruplarla karşılaştırmakta ve bu karşılaştırma sonucu kendi grupları hakkında bir kanaata varmaktadırlar (Festinger, 1954: 120; Trepte ve Loy, 4). Buna “sosyal karşılaştırma” denilmektedir. Sosyal kimlik, benlik saygısı ihtiyacı tarafından motive edilen “*iç-grup ile dış-grup arasında iç-grup lehine değerlendirici farklılığı onaylamaya çalışan gruplararası sosyal karşılaştırmalara*” dayanmaktadır (Turner, 1975: 105). İç grup lehine yapılan karşılaştırmalar dış gruptan farklılaşmayı sağlayarak pozitif sosyal kimliği güçlendirmektedir.

Sosyal kimlik teorisine göre, birey sosyal karşılaştırmalar vasıtasıyla sosyal dünyaya ilişkin bilgileri elde etmektedir (Abrams ve Hogg, 1988b: 20; Abrams ve Hogg, 1990: 3). Bu sayede kendisini ve çevresini öğrenmektedir. Sosyal karşılaştırmalar aynı zamanda bireyin ait olduğu grubun değerini anlayabilmesi açısından da önem taşımaktadır.

İç Grup-Dış Grup: Bireylerin içinde yer aldığı, ait hissettikleri gruba “iç grup”; iç grubun dışında kalan, bireyin dâhil olmadığı ve kendisini üyesi olarak görmediği gruba “dış grup” denilmektedir. İç grup ile dış gruplar arasında yapılan olumlu karşılaştırmalar pozitif sosyal kimliğe ulaşabilmek açısından önem taşımaktadır.

İç Grup Kayırmacılığı: Bireylerin kendi grup üyelerini (iç grubu) tercih etme, onları daha fazla ödüllendirme ve onları grubun dışında kalan üyelere (dış gruba) göre daha

olumlu değerlendirme eğilimi “iç grup kayırmacılığı” olarak adlandırılmaktadır (Spears, 2011: 215).

Sosyal Kimlik: Tajfel ve Turner’e göre (1986: 283) bireyin, “kendisini ait olarak algıladığı sosyal kategorilerden kaynaklanan öz imajı” bireyin sosyal kimliğini oluşturmaktadır. Tajfel (1972: aktaran, Hogg, 2016: 6) sosyal kimliği “bireyin belirli sosyal gruplara ait olduğu bilgisi ile birlikte bu grup üyeliğinin ona duygusal ve değersel bir anlam ifade etmesi” olarak tanımlamaktadır. Sosyal kimlik bireyin “Ben Kimim?” sorusuna bir grup üzerinden cevap vermesidir. Ashforth ve Mael (1989: 21) sosyal kimliği “bazı gruplarla birlik ya da aidiyet algısı” olarak ifade etmektedir. Spears (2011: 203) sosyal kategorizasyon sürecinin ve ait olunan grupla özdeşleşmenin bir ürünü olarak görmektedir.

Olumlu ya da olumsuz sosyal kimlikten bahsetmek mümkündür. Sosyal kimlik teorisinin temel varsayımlarında da belirtildiği gibi birey her zaman pozitif sosyal kimlik arayışındadır. Sosyal gruplar sayesinde bireyin bu arayışı olumlu sonuçlanmakta, birey bu gruplara dâhil olarak kim olduğunu ve nasıl davranması gerektiğini öğrenmekte ve sosyal kimliği güçlenmektedir (Hogg, 2016: 6). Yani bu sayede pozitif sosyal kimliğe ulaşmış olmaktadır.

1.5.3. “Çalışan” Sosyal Kimliği

Yeni karşılaşılan ya da tanışılan bir kişiyle muhabbet ederken akla gelen ilk sorulardan birisi kişinin hangi mesleği ya da işi yaptığıdır. Sıklıkla duyulan “Ne işle meşgulsün?” sorusu da bunun dile gelmiş halidir. Buradan hareketle, Selenko ve arkadaşları (2017: 857) günlük hayatta mesleki ve kişisel kimliğin çoğu zaman iç içe geçtiğini ifade etmektedir. Bu kapsamda, çoğu insanın kendisini yaptığı iş üzerinden ifade ettiği veya anlattığı görülmektedir. Pek çok durumda sahip olunan iş, kişinin kendisini başkalarına göre konumlandırabilmesine olanak sağlamaktadır. Bunun yanında kişiye kimlik kazandırmakta ve toplumsal statü sağlamaktadır (Jahoda, 1982, 1997). Buna göre, yapılan işin tehdit altında olması kişinin kimliğinin önemli ve büyük bir bölümü etkilenmesine neden olmaktadır. Bu tehdidin bir kişinin hem iyi oluşu hem de kimliğinin bu kısmıyla ilgili davranış ve tutumları üzerinde sonuçları olmaktadır (Selenko vd., 2017).

Sosyal kimlik teorisi çerçevesinde çalışan olmak, kişinin benliğinin parçasını oluşturan bir sosyal grup üyeliğidir (Haslam, 2004; Turner vd., 1987). “İş sahibi olmak veya çalışan olmak” Tajfel ve Turner (1986) ve Turner ve arkadaşları (1987) tarafından sosyal kimlik kategorisi olarak görülmektedir. İş sahibi olmak (çalışan olmak) gibi sosyal kimlik kategorileri, “bireyin toplumdaki yerini tanımlamak” açısından önem taşımaktadır (Tajfel ve Turner, 1986: 15-16).

Sosyal kimlik teorisi, içinde bulunduğumuz toplumun iktidar ve statü ilişkileri ile donatılmış sosyal kategorileri içerdiğini ve bireylerin bu kategoriler (cinsiyet, meslek, ırk vb.) temelinde bölündüğünü iddia etmektedir (Abrams ve Hogg, 1988b: 13). Abrams ve Hogg (1988b: 13) bu kategorilerin tek başına anlam taşımadığını, tersiyle var olabildiğini ifade etmektedir. Ashforth ve Mael (1989: 21) ise sosyal kimliğin “*ya hep ya hiç fenomeni*” olduğunu belirtmektedir. Örneğin “erkek” sosyal kategorisi erkeklerle kadınları birbirinden ayırmaya hizmet etmedikçe anlam taşımamaktadır. Benzer şekilde “çalışan” sosyal kategorisi de çalışan-işsiz farklılaşmasına izin vermedikçe anlam taşımamaktadır. Yani çalışan kategorisi sadece işsiz kategorisine göre anlamlıdır.

İnsanlar, gerçekliği sosyal kategori üyelikleri açısından algılamakta; bu üyelikler, onların kendi varlıklarını ve sosyal dünyadaki konumlarını anlamlandırmalarını sağlamakta ve onların davranışlarına yol göstericilik yapmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Başka şekilde anlatmak gerekirse, “*kim olduğun, ait hissettiğin sosyal kategoriler tarafından*” tanımlanmaktadır (Selenko vd., 2017: 858).

Gruplar, bireyler için “biz ve diğerleri” ayrımı yapılmasına olanak verdiği müddetçe bir sosyal kategori işlevi görmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Bu ayrım yapılamadığı takdirde sosyal kategorizasyondan bahsetmek mümkün görünmemektedir. Billig ve Tajfel (1973: 2), klasik minimal grup deneylerinde grupların en geçici ve yüzeysel kıstaslara göre oluşturulduğu durumlarda dahi, çalışmaya katılanların dâhil oldukları gruba karşı diğer gruba göre daha olumlu tutum ve davranışlar sergilediklerini ortaya koymuştur. Çalışmak veya bir iş sahibi olmak, duygusal ve ruhsal anlamda büyük bir önem arz ettiğinden asgari grup üyeliğinden çok daha fazlası anlamına gelmektedir (Jahoda, 1982, 1997; Warr, 1987; Selenko ve arkadaşları, 2017). Bu nedenle “çalışan” olmanın bir sosyal kimlik kategorisi olarak işlev görmesi çok olası görünmektedir ki bu durum, “çalışan-işsizler” farklılaşmasına imkân vermektedir (Selenko vd., 2017: 858).

Bakıldığında, çalışan olmanın bir kişinin sahip olabileceği sosyal kimlik kategorilerinden sadece biri olduğu görülmektedir (Selenko vd., 2017: 858). Örneğin, bir kişi aynı anda evlenebilir, çalışabilir, bir dine mensup olabilir, çocuk sahibi olabilir veya bir spor takımının taraftarı olabilir. Ancak, bu sosyal kimlik kategorilerinin hepsi eş zamanlı olarak bir kişi için aynı ölçüde ilgi çekici görünmemektedir (Haslam, 2004; Turner vd., 1987). Bağlama göre, bir veya daha fazla sosyal kimlik kategorisi daha belirgin ve önemli hale gelmektedir. Bu sebeple bir kişinin sosyal kimliği, “*farklı zamanlarda farklı sosyal kategori üyelikleri ile dolu bir tür kap*” olarak görülebilmektedir (Selenko vd., 2017: 858).

Bu çalışmada, iş güvencesizliğinin ya da düşük kaliteli lider üye etkileşiminin rol oynadığı bir bağlamda, özellikle belirgin hale gelenin ve tehdit altında olanın, çalışanın sosyal kimliği olacağı savunulmaktadır.

BÖLÜM 2: ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI

Bu bölümde öncelikle problem durumuna yer verilmekte, araştırmanın amacı ve soruları ortaya konulmaktadır. Ardından hipotezlere yer verilmektedir.

2.1. Problem Durumu

Bireyler ömürleri boyunca yaşantılarına ilişkin pek çok önemli karar almakta, aldıkları bu kararların neticesinde birçok sosyal gruba dâhil olmaktadır. Bu gruplar kimi zaman onların yaşamlarına yön verebilmekte ve onları etkileyebilmektedir. Örneğin evlenerek evli grubuna; iş yaşamına girerek çalışan grubuna; Müslümanlığı yani belli bir dini inancı benimseyerek Müslüman grubuna dâhil olmaktadır. Ancak, bu grupların hepsi aynı anda bir kişi için eşit derecede dikkat çekici olmamaktadır (Haslam, 2004; Turner vd., 1987). İçinde bulunulan şartlara göre, bir veya daha fazla sosyal kimlik kategorisi daha baskın hale gelmektedir. Bu çalışmada, iş güvencesizliğinin ya da düşük kaliteli lider üye etkileşiminin rol oynadığı bir bağlamda, çalışanın sosyal kimliğinin tehdit altında olacağı öne sürülmektedir.

İş güvencesizliği, bir işi olan ancak işin geleceği hakkında endişe duyan çalışanları ifade etmektedir. Ülkelerin ekonomik yapılarındaki değişiklikler, geçici süreli işçi-işveren ilişkileri iş güvencesizliğini önemli kılmış ve bir araştırma geleneği ortaya çıkarmıştır. Küresel rekabetin yoğun bir şekilde kendini gösterdiği, işletmelerin birleşme ve satın alma yoluna gittiği, şirketlerin yeniden yapılandıkları ve iş gücünün dış kaynaklarla sağlandığı göz önüne alındığında geçici süreli olarak yapılan iş sözleşmelerinin ve iş güvencesizliğinin artması beklenmektedir. Çünkü öngörülebilirliğin yerini güvencesizlik almaktadır (Shoss, 2017: 1912).

İş ve örgüt psikolojisi araştırmalarında, iş güvencesizliği baskı ve stres unsuru olarak görülmekte ve hem bireysel hem de örgütsel birçok olumsuz sonuçla ilişkilendirilmektedir (Cheng ve Chan, 2008; Gilboa vd., 2008; Sverke, Hellgren ve Näswall, 2002). İş güvencesizliğinin sonuçlarını açıklamak üzere çeşitli teorik yaklaşımlar önerilmekte ve iş güvencesizliği psikolojik sözleşme ihlali, kontrol kaybı gibi değişkenlerle ilişkilendirilmektedir (De Cuyper ve De Witte, 2006; Vander Elst vd., 2014). Ancak Selenko ve arkadaşlarının (2017: 856) çalışmalarında vurguladıkları gibi iş güvencesizliğinin sonuçlarını açıklamaya yönelik teorik yaklaşımların hiçbirinin, iş

güvencesizliğinin temel unsuru olan ve çalışanın sosyal kimliğini tehdit eden şeyi, yani işsiz kalma, artık “alışanlardan biri” olmama endişesini içermediği görülmektedir. Bu nedenle, iş güvencesizliğine yönelik sosyal kimlik perspektifinin, mevcut teorik modellerle açıklanması güç olan iş güvencesizliğinin sonuçlarının belli bir kısmını açıklayabileceği düşünülmektedir.

Lider ye etkileşimi teorisine göre, liderler farklı astlarla ilgilenirken farklı liderlik tarzları benimsemektedirler (Martin vd., 2010: 4). Kaynak ve zaman kısıtı liderlerin astlarına farklı davranmalarına neden olmaktadır. Liderin yakın ilişki geliştirdiği ve özel davrandığı grup “iç grup”; bu grup dışında kalan grup “dış grup” olarak isimlendirilmektedir (Dienesch ve Liden, 1986: 621). İ gruptaki üyeler, yüksek kaliteli lider ye ilişkileri geliştirirken, dış gruptaki üyeler düşük kaliteli ilişkiler geliştirmektedir. Bu tarz bir sınıflandırmanın üyeler üzerinde bir dizi algısal, tutumsal ve davranışsal etkileri söz konusudur ve bu etkiler birçok araştırmaya konu olmaktadır (Graen ve Cashman, 1975; Graen ve Uhl-Bien, 1995). Ancak ilgili literatür incelendiğinde lider ye etkileşiminin kalitesinin iyi oluşa yönelik sonuçlarını açıklamaya yönelik sınırlı sayıda çalışma olduğu (Gerstner ve Day, 1997; Graen & Uhl-Bien, 1995; Townsend, Phillips ve Elkins, 2000: 457) ve bu çalışmaların hiçbirinin çalışanın geleceğine ve sosyal kimliğine işaret etmediği görülmektedir. Bu nedenle lider ye etkileşimine yönelik sosyal kimlik perspektifinin mevcut çalışmalarda üzerinde durulmayan lider ye etkileşiminin kalitesinin sonuçlarının belli bir bölümünü açıklayabileceği düşünülmektedir. Bunun yanında hem iş güvencesizliği hem de lider ye etkileşimi çalışan yönetici ilişkilerine odaklanmaktadır. Sosyal kimlik perspektifinin bu ilişkilere kullanışlı bir ereve sunacağı düşünülmektedir.

Hem iş güvencesizliğinin hem de lider ye etkileşiminin kalitesinin çalışanın iyi oluşu, tutumları ve davranışları üzerinde etkileri söz konusudur (Shoss, 2017). Bu çalışmada zaman kısıtı dikkate alınarak yalnızca çalışanın iyi oluşuna ilişkin “benlik saygısı ve duygusal tükenme” sonuçlarıyla ilgilenilmektedir¹. Benlik saygısı ve duygusal tükenmeye birlikte odaklanılmasının ilk sebebi her ikisinin de bireysel ve içsel olmasıdır. İkindisi her ikisi de bireyin iyi oluşunun önemli göstergelerindedir. ncs hem benlik saygısındaki artışın hem de duygusal tükenmedeki azalışın pozitif

¹ Tükenmişlik yerine yalnızca duygusal tükenmeye odaklanılmasının nedeni bireysel ve içsel sonuçlara odaklanılmasından gelmektedir.

sosyal kimliğe ulaşmanın bir sonucu olarak ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Bu nedenlerden dolayı bu iki değişken birlikte ele alınmaktadır.

Selenko ve arkadaşlarının (2017) da çalışmalarında vurguladıkları gibi iyi oluş üzerindeki etkiler, tutumsal ve davranışsal sonuçlarla ilgilenen sosyal kimlik araştırmalarında (Haslam ve Van Dick, 2011; Van Dick ve Haslam, 2012), ancak son zamanlarda ilgi uyandırmaktadır. Bu nedenle benlik saygısı ve duygusal tükenme çerçevesinde yapılacak araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Soruları

Bu araştırma, temel olarak iş güvencesizliği algısı ve lider üye etkileşimi araştırmalarına bir sosyal kimlik perspektifi sunmayı amaçlamaktadır. Bu temel amaç çerçevesinde ilk olarak iş güvencesizliği ile benlik saygısı ve iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasında bir ilişki olup olmadığı ve bu ilişkilerde çalışan sosyal kimliğinin aracı etkisinin olup olmadığının incelenmesi hedeflenmektedir. İkinci olarak, lider üye etkileşimi kalitesi ile benlik saygısı ve lider üye etkileşimi kalitesi ile duygusal tükenme arasında bir ilişki olup olmadığı ve bu ilişkilerde çalışan sosyal kimliğinin aracı etkisinin olup olmadığı belirlenmektedir.

Bu amaçlar çerçevesinde temel olarak 2 soruya cevap aranmaktadır:

- Lider üye etkileşimi kalitesi ile benlik saygısı ve lider üye etkileşimi kalitesi ile duygusal tükenme arasında nasıl bir ilişki vardır? Bu ilişkilerde çalışan sosyal kimliği aracı etkiye sahip midir?
- İş güvencesizliği ile benlik saygısı ve iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasında nasıl bir ilişki vardır? Bu ilişkilerde çalışan sosyal kimliği aracı etkiye sahip midir?

2.3. Hipotezler

Araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan hipotezler başlıklar halinde aşağıda yer almaktadır.

İş Güvencesizliği-Çalışan Sosyal Kimliği İlişkisi

İş güvencesizliği ile çalışan sosyal kimliği daha önce Selenko ve arkadaşlarının (2017) çalışmasının dışında birbiriyle ilişkilendirilmemiştir. Literatürde iş güvencesizliği, daha

çok örgütsel kimlik ve örgütsel üyelikle ilişkili alt grup kimliği araştırmalarına konu olmuştur (Buitendach ve De Witte, 2005; Feather ve Rauter, 2004; Van Dick, Ullrich ve Tissington, 2006). Ancak bu çalışmada one surlen argüman çalışan sosyal kimliğine odaklanması bakımından farklılık taşımaktadır. Selenko ve arkadaşlarının (2017: 856) da çalışmalarında vurguladıkları gibi işsiz kalma konusunda endişelenmek çalışana zarar vermektedir. Çünkü bu, olumsuz değerlendirilen bir grubun (işsizler grubunun) beklenen yeliğine işaret etmektedir. Bu nedenle iş güvencesizliğinin çalışan sosyal kimliğini tehdit etmesi beklenmektedir.

alışmak, bireylerin yalnızca maddi ihtiyaçlarını karşılamamakta; aynı zamanda benliğin gelişimine de katkıda bulunmaktadır (Piccoli vd., 2017: 1511). Çalışma sayesinde güçlenen benlik, sosyal kimlik teorisi bağlamında değerlendirildiğinde pozitif sosyal kimliğe ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. Bir iş sahibi olmak, bir kişiye çalışan grubunun bir yesi olarak kendini tanımlama fırsatı sunmaktadır. Bu bakımdan “alışan olmak” bir sosyal kimlik kategorisi vazifesi görmektedir.

iş güvencesizliği, “işin gelecekteki varlığı hakkında genel bir endişe ya da tehdit”i ifade etmektedir (Rosenblatt ve Ruvio, 1996: 587; De Witte, 2005). Tüm dünyada çalışanları olumsuz yönde etkileyen bağlamsal bir faktör olarak bilinmektedir (Piccoli vd., 2017: 1511). Bir iş sahibi olmak benliğimizin bir parçasıysa, işe yönelik bir tehdit ya da endişe kimliğimizin bu parçasını etkileyecektir (Selenko vd., 2017). iş güvencesizliğinin çalışan sosyal kimliğini nasıl etkilediğini incelemenin, iş güvencesizliğinin sonuçları hakkında yeni bir teorik model ortaya koymaya katkı sunabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda iş güvencesizliği yaşayan çalışanların kendilerini çalışan grubunun önemli bir yesi olarak hissedemeyeceklerini varsaymak mantıklı görünmektedir. Çünkü dışlanma ya da grup dışında kalma endişesi yaşamaktadırlar (Piccoli vd., 2017: 1511). Bu durum, bu endişeeye sahip çalışanların grup üyeliğinden kaynaklanan ihtiyaçlarını karşılayamamalarına ve grubun düşük statülü yesi olarak görülmelerine neden olmaktadır.

Artan iş güvencesizliğinin, daha zayıf bir çalışan sosyal kimliğine neden olacağı argümanına teorik destek, hem sosyal kimlik hem de çalışma ilişkileri literatüründe bulunabilir (Selenko vd., 2017). Sosyal kimlik teorisinin en temel varsayımlarından biri bireylerin pozitif sosyal kimliğe ulaşmaya veya bunu sürdürmeye çalışmasıdır. Kurama

göre pozitif sosyal kimlik, büyük ölçüde, iç grup ve dış gruplar arasında yapılabilecek karşılaştırmalara dayanmaktadır (Tajfel ve Turner, 1986). Bir çalışanın işine yönelik endişesinin yani çalışan grubunun dışında kalma endişesinin pozitif sosyal kimlik arayışına zarar verebileceği beklenebilir. Çünkü çalışan grubunun dışında kalmak dış grup üyeliğine işaret etmektedir. Kuramın bu varsayımları doğrultusunda, iş güvencesizliğinin çalışanların grup üyeliklerini kaybedebileceklerinin daha fazla farkına varmalarına neden olabileceği varsayılabilir.

Çalışma ilişkileri literatüründe ise “mesleki statü” kavramına atıfla destek sağlanabilir (Selenko vd., 2017: 860). Mesleki statü, mesleğe ilişkin güç ve prestij dağılımını yansıtan sosyoekonomik durumun bir parçasıdır (Lin, Ensel ve Vaughn, 1981). Bireyin toplumda yer edinebilmesi ve kendini anlamlandırabilmesi açısından sahip olunan mesleğin ya da işin önemli bir unsur olduğu görülmektedir. Kimlik ve toplumsal statü sağlamak işin temel gizli işlevlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Jahoda, 1982, 1997). Yapılan iş, bireye kimlik ve o işe ilişkin değerleri kazandırmaktadır (Saltık, Avcı ve Kaya, 2016: 44). Buna göre, sahip olunan iş tehdit altındaysa, kişinin kimliğinin önemli bir kısmının etkilenmesi beklenebilir. Siegrist’e göre (1996) iş, önemli bir statü sağlayan fonksiyona sahiptir. Buna göre, iş güvencesizliğinin kişinin mesleki statüsü üzerinde kontrol kaybına neden olabileceği beklenebilir.

Gerek sosyal kimlik teorisinin varsayımları gerekse çalışma ilişkileri literatürünün mesleki statü konusundaki atıfları göz önüne alınarak çalışmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi şekillendirilmiştir:

H1: İş güvencesizliği algısı ile çalışan sosyal kimliği arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Lider Üye Etkileşimi-Çalışan Sosyal Kimliği İlişkisi

Lider üye etkileşimi teorisine göre, liderler her bir takipçisine farklı davranmakta ve her biriyle farklı tarzda ilişkiler geliştirmektedir. Tüm takipçilerine karşı tek bir liderlik tarzı sergilememektedir. Lider üye etkileşimine ilişkin mevcut literatür (Graen ve Uhl-Bien, 1995; Loi, Mao ve Ngo, 2009; Sparrowe ve Liden, 1997), lider ile astlar arasındaki ilişkilerin yüksek kaliteli LÜE’den düşük kaliteli LÜE’ye uzanan bir süreci içerdiğini ifade etmektedir. Yüksek kaliteli LÜE, yüksek derecede karşılıklı güven, saygı ve yükümlülüklerle karakterize edilmektedir. Lider ile astlar arasında karşılıklı sevgi ve

saygı söz konusudur. Bunun aksine, düşük kaliteli LÜE kapsamındaki lider ve astlar yalnızca resmi iş gerekliliklerine uyum sağlamaktadırlar.

Kaynak kısıtlaması nedeniyle, bir lider yalnızca birkaç ast ile yüksek kaliteli LÜE geliştirmekte ve LÜE ilişkilerini diğer takipçileriyle düşük kalitede bırakmaktadır (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Bu farklı muamele, çalışanlar arasında ayırt edici bir iç-grup-dış-grup duygusu yaratmaktadır; öyle ki yüksek kaliteli LÜE kapsamındaki astlar “iç-grup” üyeleri düşük kaliteli LÜE'e sahip olanlar, “dış grup” üyeleri olarak kabul edilmektedir (Bolino ve Turnley, 2009; Scandura, 1999). Dienesch ve Liden (1986: 621) özel ve yakın ilişki geliştirilen, liderin ilgisini ve dikkatini çeken ve güvenilen grubu *benimsenenler* (iç grup); bu grup dışında kalan grubu ise *dışlananlar* (dış grup) olarak nitelendirmektedir.

Lider üye etkileşimine (LÜE) ilişkin literatür incelendiğinde, LÜE ile çalışan sosyal kimliğinin şimdiye kadar birbiriyle ilişkilendirilmemiş olduğu görülmektedir. Literatürde lider üye etkileşimini örgütsel kimliğe ya da örgütsel özdeşleşmeye bağlayan çok sayıda çalışma bulunsa da (Katrinli vd., 2008; Göksel ve Ekmekçioğlu, 2016; Tangirala, Green ve Ramanujam, 2007; Zengin, 2019; Loi, Chan ve Lam, 2014) LÜE çalışan sosyal kimliği bağlamında ele alınmamaktadır.

Sosyal kimlik ve lider üye etkileşimi teorisi çerçevesinde ve Loi, Chan ve Lam'ın (2014) çalışmasına da atıfla LÜE kalitesinin çalışanların sosyal kimlikleri konusunda önemli ipuçları sağlaması beklenmektedir. Bu ipuçlarından ilki bir çalışanın örgütteki geleceğinin kesinliğine ilişkindir (Loi, Chan ve Lam, 2014). Düşük kaliteli LÜE'ye sahip çalışanlar liderlerinin desteğini daha az hissetmektedirler. Liderlerin sahip olduğu sosyal ilişki ağından daha az fayda sağlamak ve kaynakların paylaşılması konusunda yüksek kaliteli LÜE'ye sahip çalışanlara göre daha geri planda kalmaktadırlar (Sparrowe ve Liden, 1997). Bu bakımdan düşük kaliteli LÜE'ye sahip çalışanın geleceğini belirsiz görmesi ve çalıştığı kurumu güvenilir bulmaması muhtemeldir. Hogg ve Terry'ye (2000: 122) göre sosyal kimlik süreçleri bağımsız iki temel insan ihtiyacı tarafından motive edilmektedir: Belirsizliğin azaltılması ve kendini geliştirme. Sosyal kimlik teorisine göre pozitif sosyal kimliğe ulaşabilmek için belirsizliğin azaltılması gerekmektedir. Bu bağlamda düşük kaliteli lider üye etkileşiminin –çalışanın geleceğine ilişkin yarattığı belirsizlik nedeniyle- çalışan sosyal kimliğini öne çıkarmasını ve tehdit

etmesini beklemek olasıdır. Örgütte geleceği kesin olmayan bir çalışanın sosyal kimliğinin tehdit altında olması olası görünmektedir.

Bu ipuçlarından ikincisi lider üye etkileşiminin kalitesine ilişkindir. Düşük kaliteli LÜE'ye sahip çalışanlar dış grup üyesi kabul edilmektedirler. Sosyal kimlik teorisi bağlamında dış grup üyesi olmanın pozitif sosyal kimlik arayışına zarar vereceği söylenebilir. Bu nedenle düşük kaliteli LÜE'ye sahip çalışanların sosyal kimliklerinin tehdit altına girmesini beklemek muhtemeldir. Sosyal kimlik teorisine göre liderler önemli bir sosyal kategoriyi temsil etmektedir (Wang vd., 2019: 801). Bu nedenle liderlerle geliştirilen yüksek kaliteli etkileşimler, takipçilerin yani çalışanların kendilerini iç grubun bir üyesi olarak görmelerini sağlayabilir ve bu bağlamda çalışan sosyal kimliği belirginleşerek öne çıkabilir.

Bu nedenle ikinci hipotez şu şekilde ifade edilebilir:

H2: Lider üye etkileşimi kalitesi ile çalışan sosyal kimliği arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Çalışan Sosyal Kimliği-Benlik Saygısı İlişkisi

Benlik saygısı, insanların kendileri hakkında ne düşündüklerini yansıtan kişisel bir değerlendirmeyi ifade etmektedir (Pierce ve Gardner, 2004: 592). Sosyal kimlik teorisinin en temel varsayımlarından biri şu şekildedir: Bireyler benlik saygılarını korumaya veya geliştirmeye çalışmakta ve olumlu bir benlik için çabalamaktadır (Tajfel ve Turner, 1986: 283-285). Hogg ve Abrams (1990) Turner ve Tajfel'in (1982) bu varsayımına ilişkin olarak gruplararası başarılı ayrımcılığın sosyal kimliği geliştirdiği ve böylece benlik saygısını yükselttiği sonucuna ulaşmıştır. Abrams ve Hogg (1988b: 21) iç-grup ile dış-grup arasındaki farkı maksimize etmenin benlik saygısı için motivasyon sağladığını ve gruplararası farklılaşmanın benlik saygısını yükselttiğine dair kanıtlar olduğunu ifade etmektedir. Yapılan pek çok çalışma da bunu doğrulamaktadır. Örneğin Lemyre ve Smith (1985) katılımcıları rastgele gruplara ayırmış ve gruplararası ayrımcılığın önyargıya dayalı olarak benlik saygısını yükselttiğini tespit etmiştir. Hunter ve arkadaşları (2005) katılımcıları cinsiyetlere göre kategorize etmiş ve yine bu kategorizasyonun benlik saygısını arttırdığını bulmuştur. Oakes ve Turner (1980) ise katılımcıları soyut resim tercihlerine göre gruplara ayırmış ve bu ayrımcılığın benlik saygısını yükselttiğini tespit etmiştir. Özetle kişiler, iç grubu olumlu dış grubu olumsuz

değerlendirerek sosyal kimliğinin devamlılığını sağlamaya çalışmaktadır. Böylece benlik saygısı ihtiyacını karşılamaya çalışmaktadır.

Bu bağlamda çalışanlar ve işsizler grubunu birbirinden ayırmanın çalışan sosyal kimliğini geliştirmesi ve böylece benlik saygısını yükseltmesi muhtemeldir. Ya da çalışan grubu dışında kalma tehlikesinin benlik saygısını azaltması ihtimali vardır. Bu doğrultuda çalışan sosyal kimliği ile benlik saygısı arasında pozitif yönlü bir ilişki beklemek olasıdır.

Bu nedenle üçüncü hipotez şu şekilde ifade edilebilir:

H3: Çalışan sosyal kimliği ile benlik saygısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Çalışan Sosyal Kimliği-Duygusal Tükenme İlişkisi

Tajfel ve Turner'e göre (1986: 283) bireyin "kendisini ait olarak algıladığı sosyal kategorilerden kaynaklanan öz imajı" onun sosyal kimliğini oluşturmaktadır. Sosyal kimlik, bireyin kimliğinin önemli bir parçasıdır. Sosyal kimlik teorisine göre, grup üyeliği ve bu üyelik sonucu ortaya çıkan sosyal kimlik, bireyin iyi oluşuna olumlu yönde etki etmektedir (Haslam vd., 2009: 14; Van Dick vd., 2017: 2). Çünkü bireyin aidiyet ihtiyacının (yani temel bir psikolojik ihtiyacın) giderilmesine olanak sağlamakta ve bireyin benlik duygularını geliştirmektedir (Haslam vd., 2009: 14). Bunun yanında kontrol ve varoluş ihtiyacını da karşılamaktadır (Greenaway vd., 2016: 294). Bu bakımdan sosyal kimlik, bireylerin sağlığı ve iyi oluşu açısından hayati önem taşımaktadır (Haslam vd., 2009: 14).

Haslam ve arkadaşlarına göre (2018: 40) grup üyeliğinden kaynaklanan sosyal kimlikler bireyin iyi oluşuna katkıda bulunabilecek psikolojik bir kaynak vazifesi görmektedir. Willis, Reynolds ve Lee (2019: 401) sosyal kimliğin bireylerin iyi oluşunu çeşitli şekillerde etkileyebileceğini, grupla anlamlı bir şekilde ilişkiler geliştiren bireylerin iyi oluşlarının yükseldiğini, örgütüyle yüksek seviyede özdeşleşen bireylerin yüksek düzeyde iyi oluşa sahip olduklarını ifade etmektedir. Van Dick ve arkadaşlarına göre (2017: 2) sosyal kimlik, aidiyet ve güven ihtiyacını karşıladığından bireyler, stresle başa çıkma konusunda başarılı olmaktadır. Haslam ve arkadaşları da (2005: 359) benzer şekilde sosyal kimliğin stresle başa çıkmaya yardımcı olduğunu ifade etmektedir.

Tükenmişlik, stresle başa çıkmada başarısız olma halidir (Farber, 1984: 12). Uzun süre yoğun strese maruz kalmak tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve duygusal tükenme tükenmişliğin alt boyutlarını oluşturmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 406). Tükenmişliğin bireyin iyi oluşunun göstergelerinden biri olduğu göz önüne alındığında, sosyal kimliğin tükenmişliği dolayısıyla tükenmişliğin bileşenlerinden biri olan duygusal tükenmeyi etkilemesi olası görünmektedir. Haslam ve arkadaşlarının (2005: 359) ampirik bulgularından yola çıkılarak, zayıf bir sosyal kimliğin stresle başa çıkmada yarattığı başarısızlık nedeniyle tükenmişliği ve dolayısıyla duygusal tükenmeyi arttırması beklenebilir. Ve en nihayetinde “çalışan olmak” bir sosyal kimlik kategorisi olarak görülebileceğinden çalışan sosyal kimliğinin duygusal tükenmeyi negatif yönde etkilemesi muhtemel gözükmektedir.

Bu nedenle dördüncü hipotez şu şekildedir:

H4: Çalışan sosyal kimliği ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

İş Güvencesizliği-Benlik Saygısı ve İş Güvencesizliği-Duygusal Tükenme İlişkisinde Çalışan Sosyal Kimliğinin Aracı Rolü

İş güvencesizliğine ilişkin literatür incelendiğinde, iş güvencesizliği-benlik saygısı ve iş güvencesizliği-duygusal tükenme ilişkisini ele alan pek çok çalışma bulunmaktadır (Blom vd., 2018; Chen ve Eyoun, 2021; Kinnunen, Feldt ve Mauno, 2003; Lin vd., 2018; Piccoli ve De Witte, 2015; Qian vd., 2020; Zhang vd., 2020). İş güvencesizliği-benlik saygısı ilişkisini konu alan çalışmalar incelendiğinde iş güvencesizliğinin çeşitli mekanizmalar aracılığıyla benlik saygısını etkilediği görülmektedir (Kinnunen, Feldt ve Mauno, 2003: 620). İş güvencesizliği güç ve kontrol kaybı yarattığı, çalışanın değerli ve önemli hissetmesine engel olduğu ve başarıya ulaşmayı sağlayacak kaynaklara erişimi kısıtladığı için benlik saygısının azalmasına neden olmaktadır (Lin vd., 2018: 170).

İş güvencesizliği-duygusal tükenme ilişkisine odaklanan çalışmaların pek çoğunun ise bu ilişkiyi kaynakların korunması teorisine dayanarak açıkladıkları görülmektedir (Chen ve Eyoun, 2021; Jalali, Jaafar ve Hidzir, 2020; Zhang vd., 2020). Kaynakların korunması teorisine göre, bireyin sahip olduğu kaynak miktarı sınırlıdır ve duygusal tükenme genellikle kaynak tükenmesine dayanan stresten kaynaklanmaktadır (Hobfoll,

2001: 347). Teoriye göre, uzun süre az kaynağa sahip olmak tükenmişliği meydana getirmekte ve bu durum diğer kaynakların tehlikeye girmesine neden olmaktadır (Hobfoll, 2001: 347; Jeung, Kim ve Chang, 2018: 189). İş güvencesizliği de mevcut kaynaklar için bir tehdit oluşturduğundan çalışanlarda duygusal tükenmeye neden olmaktadır (Jalali, Jaafar ve Hidzir, 2020: 1328). Çünkü işi kaybetme olasılığı bireyin endişe duymasına ve kaynakların tükenmesine neden olmaktadır (Qian vd., 2020: 379).

Ancak konuya ilişkin olarak yapılan çalışmalara bakıldığında, iş güvencesizliği-benlik saygısı ve iş güvencesizliği-duygusal tükenme ilişkisinin sosyal kimlik bağlamında araştırılmadığı görülmektedir. Dolayısıyla bu ilişkilerde aracı rol oynayabilecek sosyal kimliğin incelenmesinin, iş güvencesizliğinin bireysel yansımalarının ne şekilde olduğunun daha iyi anlaşılmasına katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada aracı değişken olarak çalışan sosyal kimliği ele alınmaktadır.

Çalışmada iş güvencesizliğinin çalışan sosyal kimliği aracılığıyla benlik saygısı ile negatif ve duygusal tükenmeyle pozitif yönde ilişkili olması beklenmektedir. İş güvencesizliği algılayan çalışanların daha az aidiyet ihtiyacı hissetmesi ve bu nedenle sosyal kimliklerinin zayıflaması olası görünmektedir. Bu durumun benlik saygısında azalmaya ve duygusal tükenmede artışa yol açabileceği düşünülmektedir.

Yani algılanan iş güvencesizliğindeki bir artış, sosyal kimliği zayıflatarak benlik saygısını azaltabilir. Kişi ne kadar az kendisini istihdam edilen grubun bir üyesi olarak tanımlarsa yani ne kadar fazla iş güvencesizliği algımlarsa, sosyal kimliği zayıflayacak ve muhtemelen benlik saygısı daha düşük olacaktır. Yine benzer şekilde kişi ne kadar az kendini çalışan grubunun bir üyesi olarak tanımlarsa sosyal kimliği zayıflayacak ve kişide duygusal tükenmenin artması beklenecektir.

Bu nedenle H5 ve H6 hipotezleri şu şekilde ifade edilebilir:

H5: Çalışan sosyal kimliği, iş güvencesizliği algısı ile benlik saygısı ilişkisine aracılık etmektedir.

H6: Çalışan sosyal kimliği, iş güvencesizliği algısı ile duygusal tükenme ilişkisine aracılık etmektedir.

Lider Üye Etkileşimi Kalitesi-Benlik Saygısı ve Lider Üye Etkileşimi Kalitesi-Duygusal Tükenme İlişkisinde Çalışan Sosyal Kimliğinin Aracı Rolü

Sosyal kimlik teorisi bağlamında “çalışmak ya da bir iş sahibi olmak”, kişinin benliğinin önemli bir parçasını oluşturmakta ve sosyal kimlik kategorisi olarak görülmektedir. (Haslam, 2004; Turner vd., 1987; Tajfel ve Turner, 1986). Bir çalışan için çalışan grubu “çalışan-işsiz” ayırımına izin verdiği ölçüde sosyal kategori vazifesi görmektedir. Çalışmak, büyük bir duygusal ve psikolojik öneme sahip olduğundan çalışan olmanın bir sosyal kimlik kategorisi olarak işlev görmesi muhtemeldir (Jahoda, 1982, 1997; Warr, 1987).

Literatürde, LÜE kalitesi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ele alan birçok çalışma mevcuttur (Alev ve Taş, 2020; Audenaert, Vanderstraeten ve Buyens, 2016; Bakker, Demerouti ve Euwema, 2005; Demir, 2009; Polatçı, Karaca ve Bayram, 2018; Thomas ve Lankau, 2009). Bu çalışmalarda yüksek kaliteli LÜE’de bulunan çalışanların daha düşük düzeyde tükenmişliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalarda bu ilişkinin kaynakların korunması teorisinde açıklandığı görülmektedir (Jiang, Law ve Sun, 2014; Huang vd., 2010). Teori bağlamında düşük kaliteli LÜE’ye sahip çalışanlar yüksek kaliteli LÜE’ye sahip meslektaşlarına göre daha az kaynak sağlamaktadırlar. Bu durum, düşük kaliteli LÜE’ye sahip çalışanlarda kaynak tükenmesine sebep olmakta ve kaynak tükenmesine bağlı olarak ortaya çıkan stres sonucu tükenmişlik meydana gelmektedir.

LÜE kalitesi ile benlik saygısı arasındaki ilişkiyi konu alan nispeten daha az çalışma bulunmaktadır (Ishak ve Alam, 2009; Chen, Zhang ve Zhao, 2015). Bu çalışmalarda yüksek kaliteli LÜE’de bulunan çalışanların daha yüksek düzeyde benlik saygısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Ishak ve Alam (2009: 53) bu ilişkiyi liderin takipçisine olumlu geri bildirimlerde bulunması ve onu çeşitli şekillerde ödüllendirmesi ile açıklamaktadır. Yani yüksek kaliteli bir LÜE’de lider takipçisini ödüllendirdiği ya da ona olumlu geri dönüt verdiği için benlik saygısı artmaktadır.

Chen, Zhang ve Zhao (2015) ise LÜE kalitesi ile benlik saygısı ilişkisini kaynakların korunması teorisine dayanarak açıklamaktadır. Teoriye göre bireylerin sahip oldukları kaynak miktarı sınırlıdır ve zorluklarla baş etmede bu kaynaklar önem taşımaktadır. Düşük kaliteli LÜE geliştiren çalışanların liderlerinden daha az kaynak ve destek elde

ettiği bilinmektedir (Chen, Zhang ve Zhao, 2015). Bu bağlamda düşük kaliteli LÜE'ye bağlı olarak ortaya çıkan kaynak azlığı, çalışanların zorluklarla baş etme kabiliyetlerini ve kendilerini değerli ve önemli görme derecelerini etkileyerek benlik saygılarını azaltmaktadır.

Bahsi geçen çalışmalarda da görüldüğü gibi LÜE kalitesi-benlik saygısı ve LÜE kalitesi-duygusal tükenme ilişkisi şimdiye kadar sosyal kimlik bağlamında araştırılmamıştır. Buna ek olarak, LÜE'yi sosyal kimlik perspektifinden ele alan çalışmaların çalışan sosyal kimliğini ele almaktan ziyade örgütsel özdeşleşmeye ya da örgütsel dâhil olmaya odaklandığı görülmektedir (Loi, Mao ve Ngo, 2009; Wang vd., 2019). Oysa bir birey için önem arz eden, ona statü kazandıran ve çalışan-işsiz farklılaşmasına izin veren çalışan sosyal kimliğinin LÜE'ye konu edilmesinin literatüre katkılarının olacağı düşünülmektedir. Lider üye etkileşimi-benlik saygısı ve lider üye etkileşimi-duygusal tükenme ilişkisinde aracı rol oynayabilecek sosyal kimliğin incelenmesi, LÜE'nin kalitesinin bireysel ve içsel olarak çalışana nasıl yansıdığına anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.

Kişi kendisini ne kadar çok düşük kaliteli lider üye etkileşiminin bir parçası yani dış grubun bir üyesi olarak tanımlarsa, çalışan sosyal kimliği zayıflayacak ve muhtemelen benlik saygısı daha düşük olacaktır. Benzer şekilde astın kendini düşük kaliteli LÜE'nin bir parçası olarak görmesi astın çalışan sosyal kimliğini zayıflatacak ve muhtemelen kişide duygusal tükenme artacaktır.

Bu nedenle H7 ve H8 hipotezleri şu şekilde ifade edilebilir:

H7: Çalışan sosyal kimliği, lider üye etkileşimi kalitesi ile benlik saygısı ilişkisine aracılık etmektedir.

H8: Çalışan sosyal kimliği, lider üye etkileşimi kalitesi ile duygusal tükenme ilişkisine aracılık etmektedir.

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA

Bu bölümde öncelikle araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracına, veri toplama sürecine, verilerin analizinde kullanılan yöntemlere ve ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bilgiler verilmektedir. Ardından iş güvencesizliği ile benlik saygısı ve iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasında bir ilişki olup olmadığı ve bu ilişkilerde çalışan sosyal kimliğinin aracı etkisinin olup olmadığının tespit edilmesine ilişkin olarak yapılan ampirik araştırmanın bulguları yer almaktadır. Buna ek olarak, lider üye etkileşimi kalitesi ile benlik saygısı ve lider üye etkileşimi kalitesi ile duygusal tükenme arasında bir ilişki olup olmadığı ve bu ilişkilerde çalışan sosyal kimliğinin aracı etkisinin olup olmadığının test edilmesine yönelik bulgulara da yer verilmektedir.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma, çalışan sosyal kimliği çerçevesinde şekillendiğinden belli bir gruba ya da sektöre odaklanarak evren belirlenmedi. Bunun yerine katılımcı sayısının arttırılmasına odaklanıldı. Bu sebeple Türkiye'deki beyaz yakalı özel ve kamu sektörü çalışanlarının tamamı araştırmanın evreni olarak belirlendi.

Katılımcıların belirlenmesinde dikkat edilen en önemli husus, katılımcıların *çalışan kategorisi* içerisinde yer almalarıdır. Çünkü bu araştırmanın çerçevesini çalışan sosyal kimliği çizmektedir. Buna ek olarak, beyaz yakalı çalışanlar, araştırmanın amaçlarını daha iyi kavrayabilecekleri ve daha etkin geribildirimlerde bulunabilecekleri düşünüldüğü için seçildi.

Evrenden örneklem seçiminde ise kolayda örnekleme yöntemine başvuruldu. Hızlı ve ekonomik olduğu ve katılımcı sayısının arttırılması hedeflendiği için kolayda örnekleme yöntemi tercih edildi. Beyaz yakalı olduğu bilinen ve araştırmacının en kolay ulaşılabilirdiği çalışanlar örneklemin içerisine alındı. Bu kapsamda tez çalışmasını gerçekleştirmek üzere 1785 beyaz yakalı çalışandan veri toplanmış olup bunlardan 1417'si araştırmaya dâhil edilebildi.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğine başvuruldu. Veri toplamada kullanılan anket formu altı bölümden oluşmaktadır. İlk beş bölümde Sosyal Kimlik, İş Güvencesizliği, Lider Üye Etkileşimi, Benlik Saygısı ve Duygusal Tükenme Ölçekleri bulunmaktadır (Ek-3). Son bölümde demografik (yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb.) bilgiler yer almaktadır. Bahsi geçen ölçeklere ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir:

Sosyal Kimlik Ölçeği: Yapılan uyarlama çalışması sonucunda Doosje, Ellemers ve Spears (1995) tarafından geliştirilmiş 4 maddeli Sosyal Kimlik Ölçeğinin tez çalışmasında kullanılmasına karar verildi. Ölçek 7’li Likert (1-kesinlikle katılmıyorum 7-kesinlikle katılıyorum) formunda tasarlanmıştır.

İş Güvencesizliği Ölçeği: Araştırmada iş güvencesizliği algısını ölçmek üzere De Witte (2000) tarafından geliştirilmiş ve Seçer (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmış 4 maddeli İş Güvencesizliği Ölçeği kullanıldı. Ölçek 5’li Likert (1-kesinlikle katılmıyorum 5-kesinlikle katılıyorum) formunda tasarlanmıştır.

Literatürde genel kabul gören bir ölçektir. Ölçeği geliştiren De Witte’nin (2000) iş güvencesizliği konusunda önemli çalışmaları olduğu ve ölçeğin psikometrik özelliklerinin tatmin edici düzeyde olduğu bilinmektedir (Seçer, 2011). Bunlara ek olarak, İş Güvencesi Endeksi dışında yerli literatürde mevcut bulunan iş güvencesizliği ölçeklerinin yalnızca Türkçe’ye çevrildiği, uyarlama çalışmalarının yapılmadığı ve İş Güvencesi Endeksinin de bu çalışmanın amaçlarına uymadığı görülmektedir. Bu sebeplerden De Witte (2000) tarafından geliştirilen İş Güvencesizliği Ölçeği tercih edildi.

Lider Üye Etkileşimi Ölçeği: Scandura ve Graen (1984) tarafından geliştirilmiş ve Söylemez (2019) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek 5’li Likert (1-kesinlikle katılmıyorum 5-kesinlikle katılıyorum) formunda tasarlanmıştır. Ölçeğin, literatürde lider-üye etkileşim kalitesinin ölçülmesinde en uygun özellikler taşıyan ölçüm aracı olduğu ileri sürülmektedir (Gerstner ve Day, 1997). Bunun yanında ölçeğin iyi psikometrik özellikler gösterdiği bilinmektedir.

Benlik Saygısı Ölçeği: Rosenberg (1965) tarafından geliştirilmiş ve Çuhadaroğlu (1986) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 4’lü Likert (1-çok yanlış 4-çok doğru) formunda tasarlanmıştır. Bu ölçeğin tercih edilmesinde literatürde genel kabul görmesi,

sıkça başvurulan bir ölçek olması ve tatmin edici psikometrik özellikler taşıması etkili oldu (Çuhadaroğlu, 1986).

Duygusal Tükenme Ölçeği: Duygusal tükenme algısını ölçmek üzere Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş ve Çam (1991) tarafından Türkçeye uyarlanmış Maslach Tükenmişlik Envanterinin duygusal tükenme alt boyutu kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert (1-kesinlikle katılmıyorum 5-kesinlikle katılıyorum) formunda tasarlanmıştır. İyi psikometrik özelliklere sahip olduğu için bu ölçek tercih edildi (Çam, 1991).

3.3. Veri Toplama Süreci

Tez araştırmasında kullanılmak üzere ilk olarak ölçekleri geliştiren ve uyarlamalarını yapan yazarlardan e-posta aracılığıyla izin istendi. Alınan izinlerin ardından veri toplama sürecini başlatabilmek için Sakarya Üniversitesi Etik Kuruluna başvurularak onay alındı (Ek 2). Etik kurulu onayı sonrası ücretsiz hizmet veren bir platforma (Google Formlar) kayıt olunarak bir anket formu oluşturuldu ve oluşan link e-posta ve sosyal medya hesapları aracılığıyla çalışan kişilere gönderildi. Verilerin tamamı araştırmacı tarafından Aralık 2021-Mart 2022 tarihleri aralığında toplandı. Katılımcıların araştırmaya katılmaları hususunda gönüllülük esas alındı.

Veriler toplandıktan sonraki adımda veriler temizlemeye tabi tutuldu. Bu süreç iki aşamada gerçekleştirildi. İlk aşamada kontrol soruları aracılığıyla verilen cevapların uygun olup olmadığı kontrol edildi. İkinci aşamada eksik bırakılan ya da normallik testi sonucunda verilen diğer cevaplardan aleni farklılık gösteren veriler veri setinden ayıklandı (“*Kendimi çalışan nüfustan uzaklaşmış hissetmekteyim.*” ifadesi kontrol sorusudur ve analizlere dâhil edilmedi). Çalışmada, anket formu aracılığıyla toplanan verilerin güvenilir olduğu, araştırmaya katılanların anket formlarını dikkat ve özenle doldurdukları varsayıldı.

3.4. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Veri toplama süreci tamamlandıktan sonra öncelikle kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapıldı. Araştırmanın amacına uygun olarak kurulan H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri korelasyon analizi kullanılarak test edildi. H5, H6, H7 ve H8 hipotezleri ise aracı etki analizi aracılığıyla test edildi. Verilerin analizinde SPSS ve

Hayes Process programlarından yararlanıldı. %95 güven aralığı esas alınarak veriler analiz edildi.

3.5. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bu bölümde kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapıldı. Öncelikle çalışan sosyal kimliğinin ölçümüne yönelik Türkçe'ye uyarlanmış bir ölçek bulunmadığından Sosyal Kimlik Ölçeği Türkçe'ye uyarlandı. Ardından tez çalışmasında kullanılan diğer ölçeklerin güvenilirlik analizlerine yer verildi.

3.5.1. Sosyal Kimlik Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması

Bu başlık altında uluslararası literatürde sıkça kullanılan Doosje, Ellemers ve Spears (1995) tarafından geliştirilen Sosyal Kimlik Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesi amaçlandı. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması çalışan sosyal kimliği bağlamında yapıldı.

Uyarlama çalışması kapsamında, Sosyal Kimlik Ölçeğinin Türkçe formunun faktör yapısı, güvenilirliği ve geçerliliği test edildi. İlgili ölçeğin faktör yapısını tespit etmek üzere keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinden; içsel tutarlılığını tespit etmek üzere ise Cronbach Alpha katsayısından faydalanıldı. Geçerliliğini test etmek üzere yakınsak geçerliliğe, diğer yapılarla ilişkilere ve ayırt edici geçerliliğe bakıldı.

Nomolojik geçerlilik² ve Çoklu Özellik-Çoklu Yöntem Matrisi³ dikkate alınarak ölçeğin yakınsak geçerliliğini test etmek üzere Grupla Özdeşleşme Ölçeği; ölçeğin diğer yapılarla ilişkisini test etmek üzere Psikolojik İyi Oluş ve İş Stresi Ölçeği; ayırt edici geçerliliği test etmek üzere Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği kullanıldı.

Yakınsak geçerliliğin test edilebilmesi için sosyal kimlik ile grupla özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olması beklendi. Çünkü Doosje, Ellemers ve Spears'ın (1995) yaptıkları çalışmada sosyal kimlik, grup özdeşleşmesi ile aynı anlama gelecek şekilde kullanılmaktadır. İlgili çalışmada Sosyal Kimlik Ölçeği "Grupla Özdeşleşme Ölçeği (Group Identification Measure)" olarak adlandırılmaktadır. Bu ölçek daha sonra Haslam (2004) ve etki faktörü yüksek bazı dergilerde yayın yapmış yazarlar (Selenko vd., 2017

² Nomolojik geçerlilik yapı geçerliliğine ilişkindir. Ölçülen bir değişkenin diğer değişkenlerle ilişkilerinin daha önce yapılan araştırmaların bulguları ile ne derecede örtüştüğünü göstermektedir.

³ Yakınsak ve ayırt edici geçerliliğin tespitinde kullanılır (Althausen ve Heberlein, 1970).

vb.) tarafından "Sosyal Kimlik Ölçeği (Social Identity Measure)" ismiyle kullanılmaktadır. Bunun yanında ilgili literatüre baktığımızda grupla özdeşleşmelerin toplamı sosyal kimlik olarak görülmektedir.

Literatürdeki çalışmalardan elde edilen bulgular göz önüne alındığında, diğer yapılarla ilişkilerin test edilebilmesi için sosyal kimlik ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü ilişki beklendi (Greenaway vd., 2016; Haslam vd., 2009). Sosyal kimlik ile iş stresi arasında negatif yönlü ilişki olması öngörüldü (Haslam vd., 2005). Ayırt edici geçerliliğin test edilebilmesi için sosyal kimlik ile kontrol odağı arasında anlamlı bir ilişki olmayacağı varsayıldı (Sieger vd., 2016).

Sosyal Kimlik Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanmasına ilişkin olarak daha önce Turkey, Yetim ve Sezer (2018) tarafından "Sporda Sosyal Kimlik Ölçeği"nin uyarlaması yapılmıştır; ancak bu ölçek yalnızca sporcu sosyal kimliği ölçmeye yöneliktir. Bu ölçeğin diğer sosyal kimlik kategorilerini (evli-bekâr, çalışan-işsiz, kadın-erkek vb.) ölçmediği görülmektedir. Bu nedenle uluslararası literatürde sıkça başvurulan Doosje, Ellemers ve Spears'ın (1995) Sosyal Kimlik Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanmasının hem ilgili tez çalışmasına hem de gelecek çalışmalara önemli katkılar sunacağı varsayılmaktadır.

Sosyal Kimlik Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinden önce evren ve örnekleme, uyarlama çalışmasında kullanılan ölçeklere ve veri toplama sürecine yer verilmektedir.

Evren ve Örneklem

Uyarlama çalışmasının evreninin Türkiye'deki beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanıldı. Bu kapsamda 1036 beyaz yakalı çalışana ulaşıldı. Ancak kontrol soruları aracılığıyla çalışanlardan elde edilen anket formlarından bazılarının eksik ve gelişigüzel doldurulmuş olduğu tespit edildi. Bu sebeple analize 803 anket dahil edilebildi. Araştırmaya katılanların %57,4'ü kadındır. Katılımcıların yaş ortalaması 29,1 (standart sapma= 5,51); yaş aralığı 21-57'dir.

Uyarlama Çalışmasında Kullanılan Ölçekler

Uyarlama çalışmasında kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıdaki gibidir (Ek-2):

Sosyal Kimlik Ölçeği: Doosje, Ellemers ve Spears (1995) tarafından geliştirilen ölçek 4 maddeden oluşmaktadır. Sosyal Kimlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 7’li Likert (1-kesinlikle katılmıyorum 7-kesinlikle katılıyorum) formunda tasarlanmıştır.

Grupla Özdeşleşme Ölçeği: Kirchler, Palmonari ve Pombeni (1994) tarafından geliştirilen ve Hortaçsu (2000) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert (1-kesinlikle katılmıyorum 5-kesinlikle katılıyorum) formunda tasarlanmıştır.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Deiner ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 7’li Likert (1-kesinlikle katılmıyorum 7-kesinlikle katılıyorum) formunda tasarlanmıştır.

Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği: Levenson (1974) tarafından geliştirilen ve Kırıl (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 3 boyutlu (iç kontrol odaklılık, başkalarına dayalı kontrol odaklılık ve şansa ve kadere dayalı kontrol odaklılık) ve 19 maddeli bir ölçektir. Ölçek 6’li Likert (1-kesinlikle katılmıyorum 6-kesinlikle katılıyorum) formunda tasarlanmıştır.

İş Stresi Ölçeği: House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Ergün ve Çelik (2015) tarafından Türkçe ‘ye uyarlanan ölçek 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert (1-kesinlikle katılmıyorum 5-kesinlikle katılıyorum) formunda tasarlanmıştır.

Veri Toplama Süreci

Sosyal Kimlik Ölçeğinin Türkçe’ye uyarlamasını yapmak üzere öncelikle ölçeği geliştiren yazarlardan e-posta kanalıyla izin alındı. Ardından ölçeğin çeviri-geri çeviri işlemleri yapıldı. Türkçe’ye uyarlaması yapılacak ölçeğin çeviri-geri çeviri işlemlerinin yapılması hususunda dört alan uzmanına (İşletme fakültesinde görev yapan dört farklı akademisyene) başvuruldu. İlgili uzmanlar, her biri birbirinden bağımsız olmak üzere İngilizce’den Türkçe’ye çeviri işlemlerini tamamladı ve bir araya gelip üzerinde tartışarak ölçeğin Türkçe formunu oluşturdu. Ardından üzerinde ölçek maddelerinin yer aldığı formlar, tez yazarının çevresindeki 20 çalışana dağıtıldı ve onlardan ilgili maddelere ilişkin geribildirimlerde bulunmaları istendi. Geri bildirimler dikkate alınarak

maddeler düzenlendi. Bu aşamadan sonra ilgili akademisyenler tarafından bağımsız bir şekilde Türkçe'den İngilizce'ye geri çeviri işlemleri tamamlandı ve çeviriler doğrultusunda birtakım küçük değişiklikler yapılarak metne son hal verildi.

Alınan izinler ve çeviri işlemlerinin ardından ilgili araştırmanın yapılabilmesi için Sakarya Üniversitesi Etik Kurulu'na başvurularak onay alındı. (Ek-1) Alınan onay sonrası ücretsiz hizmet sunan bir anket sitesinden (Google Formlar) anket formu oluşturuldu, oluşan link e-posta ve sosyal medya hesapları aracılığıyla çalışan kişilere ulaştırıldı. Veriler bizzat araştırmacı tarafından Ağustos 2021-Ekim 2021 tarihleri aralığında toplandı. Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayandırıldı.

Uyarlama Çalışmasından Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde uyarlama çalışmasına ilişkin betimsel istatistiklere, içsel tutarlılık katsayılarına, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ve yakınsak geçerliliğe, diğer yapılarla ilişkilere ve ayırt edici geçerliliğe ilişkin sonuçlara yer verilmektedir.

Betimsel İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Katsayıları

Betimsel istatistiklere ve içsel tutarlılık katsayılarına Tablo 3'te yer verilmektedir. Buna göre, içsel tutarlılık katsayıları Sosyal Kimlik Ölçeği için 0,92; Psikolojik İyi Oluş Ölçeği için 0,91; Grupla Özdeşleşme Ölçeği için 0,94; İş Stresi Ölçeği için 0,91; Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği için 0,76 olarak bulundu. (Orijinal ölçeklerin içsel tutarlılık katsayıları Sosyal Kimlik Ölçeği için 0,83; Psikolojik İyi Oluş Ölçeği için 0,86; Grupla Özdeşleşme Ölçeği için 0,79; İş Stresi Ölçeği için 0,82; Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği için 0,76 olarak raporlanmıştır. Uyarlamaları yapılan ölçeklerin içsel tutarlılık katsayıları Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinde 0,80; Grupla Özdeşleşme Ölçeğinde 0,88; İş Stresi Ölçeğinde 0,77; Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeğinde 0,78 olarak tespit edilmiştir.)

Elde edilen bulgular ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçekler benzer ölçeklerde olduğu gibi yüksek seviyede iç tutarlılığa sahiptir. Bu durum ölçekleri oluşturan ifadelerin kendi içlerindeki tutarlılığını göstermesi bakımında önem taşımaktadır.

Tablo 3: Betimsel İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Katsayıları (Uyarlama)

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alpha
Sosyal Kimlik	5,72	1,39	0,92
Grupla Özdeşleşme	3,94	0,85	0,94
Psikolojik İyi Oluş	5,52	1,12	0,91
İş Stresi	2,49	1,04	0,91
Çok Boyutlu Kontrol Odağı	3,96	0,56	0,76

Faktör Analizi

Yapı geçerliliğini test etmek üzere kullanılan psikolojik iyi oluş, grupla özdeşleşme, iş stresi ve çok boyutlu kontrol odağı ölçeklerinin daha önce geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapıldığından bu ölçekler için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerine başvurulmadı. Bu kapsamda yalnızca Sosyal Kimlik Ölçeği keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizine tabi tutuldu.

Keşfedici Faktör Analizi

Sosyal Kimlik Ölçeğinin faktör yapısını tespit etmek üzere temel bileşenler analizi tekniği kullanıldı. Özdeğerlerin (eigen values) 1'den büyük olmasına dikkat edilerek faktör yapısı belirlendi. Özdeğeri 1'den büyük tek bir faktör (eigen value =3,3) olduğu görüldü. Yapılan analize göre, 4 maddelik ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğu ve tek bir faktörün açıklanan toplam varyansının % 82, 53 olduğu tespit edildi. Buna ek olarak, ilgili maddelerin faktör yükleri 0,799 ile 0,871 arasında değişkenlik gösterdiği görüldü. Elde edilen bu bulgulara göre, uyarlaması yapılan sosyal kimlik ölçeği ile orijinal ölçek uyumluluk içerisindedir.

Bartlett Testi anlamlı (sig=0.000, $p<0,05$) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değeri 0,804 olarak tespit edildi. Örneklem büyüklüğü faktör analizi için yeterli ve maddeler arasındaki korelasyonlar faktör analizi için uygun bulundu. Keşfedici faktör analizi sonucunda Sosyal Kimlik Ölçeğinin faktör yapısının ölçeğin orijinali ile büyük ölçüde tutarlı olduğu görülmektedir. Keşfedici faktör analizinin sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmektedir.

Tablo 4: Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları (Uyarılama)

Maddeler	Faktör Yükleri
3.Çalışan nüfus ile aramda güçlü bağlar hissetmekteyim.	,87
2. Çalışan nüfusun bir parçası olmaktan memnuniyet duymaktayım.	,81
4. Kendimi çalışan nüfusun diğer üyeleriyle özdeşleştirmekteyim	,81
1.Kendimi çalışan nüfusun bir parçası olarak düşünmekteyim.	,79
Sosyal Kimlik	
Toplam Açıklanan varyans	% 82
Özdeğer	3,3
KMO Değeri	0,804
Bartlett Testi	sig=0.000, p<0,05

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Sosyal Kimlik Ölçeğinin faktör yapısını tespit etmek üzere keşfedici faktör analizinden sonra doğrulayıcı faktör analizi uygulandı. Tablo 5'te uyum iyiliği değerlerine Tablo 6'da doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Tablo 5'te yer alan bulgulara göre tüm uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyededir.

Tablo 5: Uyum İyiliği Değerleri

	Uyum İyiliği Değeri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	3,088	$0 \leq \chi^2 /df \leq 2$	$2 < \chi^2 /df \leq 5$
TLI	,96	$,95 \leq TLI \leq 1$	$,90 \leq TLI < ,95$
AGFI	,98	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,85 \leq AGFI < ,90$
GFI	,98	$,90 \leq GFI \leq 1$	$,85 \leq GFI < ,90$
CFI	,99	$,97 \leq CFI \leq 1$	$,95 \leq CFI < ,97$
RMSEA	0,051	$0 \leq RMSEA < ,05$	$,05 < RMSEA \leq ,08$

Not: *p < ,001; df = Degrees of Freedom; TLI = Tucker–Lewis Index. AGFI= Adjusted Goodness of fit Index; GFI=Goodness of Fit Index; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; CFI = Comparative Fit Index

Tablo 6'ya göre Sosyal Kimlik Ölçeğinin standardize edilmiş regresyon ağırlıkları 0,77 ile 0,94 arasında değişmektedir.

Tablo 6: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri
3.Çalışan nüfus ile aramda güçlü bağlar hissetmekteyim.	,94
4.Kendimi çalışan nüfusun diğer üyeleriyle özdeşleştirmekteyim.	,89
2.Çalışan nüfusun bir parçası olmaktan memnuniyet duymaktayım.	,79
1.Kendimi çalışan nüfusun bir parçası olarak düşünmekteyim.	,77

Yakınsak Geçerlilik, Diğer Yapılarla İlişkiler ve Ayırt Edici Geçerlilik

Sosyal Kimlik Ölçeğinin yakınsak geçerliliğini, diğer yapılarla ilişkilerini ve ayırt edici geçerliliğini test etmek üzere korelasyon analizine başvuruldu. Tablo 7’de korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 7: Korelasyon Analizleri (Uyarılama)

Değişkenler	Sosyal Kimlik
Sosyal Kimlik	-
Grupla Özdeşleşme	,80**
Psikolojik İyi Oluş	,69**
İş Stresi	-,51**
Çok Boyutlu Kontrol Odağı	,10**

Not: $n = 803$, ** $p < ,01$

Sosyal Kimlik ile Grupla Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Çoklu Özellik-Çoklu Yöntem Matrisine göre, Sosyal Kimlik Ölçeğinin yakınsak geçerliliğini test etmek üzere sosyal kimlik ile grupla özdeşleşme arasındaki ilişkiye bakıldı. Beklendiği gibi sosyal kimlik ile grupla özdeşleşme arasında kuvvetli düzeyde ve pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Tablo 7). Elde edilen bu bulgu Sosyal Kimlik Ölçeğinin yakınsak geçerliliğini destekler niteliktedir.

Sosyal Kimlik ile Psikolojik İyi Oluş ve Sosyal Kimlik ile İş Stresi Arasındaki İlişki

Nomolojik geçerliliği tespit etmek üzere sosyal kimlik ile psikolojik iyi oluş ve sosyal kimlik ile iş stresi arasındaki ilişkiye bakıldı. Beklendiği gibi sosyal kimlik ile psikolojik iyi oluş arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Tablo 7). Bunun yanında sosyal kimlik ile iş stresi arasında orta düzeyde ve negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Tablo 7). Elde edilen bu bulgular Sosyal Kimlik Ölçeğinin nomolojik geçerliliğini destekler niteliktedir.

Sosyal Kimlik ile Çok Boyutlu Kontrol Odağı Arasındaki İlişki

Çoklu Özellik-Çoklu Yöntem Matrisine göre, Sosyal Kimlik Ölçeğinin ayırt edici geçerliliğini test etmek üzere sosyal kimlik ile çok boyutlu kontrol odağı arasındaki ilişkiye bakıldı. Sosyal kimlik ile çok boyutlu kontrol odağı arasında çok zayıf; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Tablo 7). Ayırt edici geçerliliğin

desteklenmesi için değişkenler arasında ilişki olmaması beklense de Sieger ve arkadaşları (2016: 559) da sosyal kimliği ele alan çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşmış olup bu derece düşük bir korelasyonun ayırt edici geçerliliği tehdit edecek nitelikte olmadığını ifade etmektedir. Bu nedenle elde edilen bu bulgu Sosyal Kimlik Ölçeğinin ayırt edici geçerliliğini destekler niteliktedir.

Bütün bu bulgulardan hareketle, Sosyal Kimlik Ölçeğinin psikometrik özelliklerinin tatmin edici seviyede olduğu ve ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu kanaatine varılmıştır. Bu sebeple, ilgili ölçek Türkiye’de gerçekleştirilecek olan gelecek araştırmalarda kullanım için uygundur. Bu hususlara dayanarak geçerliliği ve güvenilirliği test edilen ve iyi psikometrik özellikler gösterdiği tespit edilen ölçeğin tez çalışmasının veri toplama safhasında kullanılması öngörülmektedir.

3.5.2. Diğer Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Sosyal kimlik, iş güvencesizliği, lider üye etkileşimi, benlik saygısı ve duygusal tükenme ölçeklerinin daha önce geçerlilik çalışmaları yapıldığından bu ölçekler faktör analizine tabi tutulmadı. Bu nedenle ilgili ölçekler için yalnızca güvenilirlik analizleri yapıldı.

Betimsel istatistiklere ve içsel tutarlılık katsayılarına Tablo 8’de yer verilmektedir. Buna göre, içsel tutarlılık katsayıları İş Güvencesizliği Ölçeği için 0,91; Lider Üye Etkileşimi Ölçeği için 0,92; Sosyal Kimlik Ölçeği için 0,93; Benlik Saygısı Ölçeği için 0,88; Duygusal Tükenme Ölçeği için 0,91 olarak bulundu. (Orijinal ölçeklerde içsel tutarlılık katsayıları İş Güvencesizliği Ölçeğinde 0,86; Lider Üye Etkileşimi Ölçeğinde 0,84; Sosyal Kimlik Ölçeğinde 0,83; Benlik Saygısı Ölçeğinde 0,88 ve Duygusal Tükenme Ölçeğinde 0,79 olarak raporlanmıştır. Uyarlaması yapılan ölçeklerde içsel tutarlılık katsayıları İş Güvencesizliği Ölçeğinde 0,89; Lider Üye Etkileşimi Ölçeğinde 0,87; Sosyal Kimlik Ölçeğinde 0,92; Benlik Saygısı Ölçeğinde 0,75 ve Duygusal Tükenme Ölçeğinde 0,90 olarak bulunmuştur.)

Elde edilen bulgular ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçekler, hem orijinal hem de uyarlaması yapılan ölçeklerde olduğu gibi yüksek seviyede iç tutarlılığa sahiptir.

Tablo 8: Betimsel İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Katsayıları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alpha
İş Güvencesizliği	2,21	1,09	0,91
Lider Üye Etkileşimi	3,88	0,95	0,92
Sosyal Kimlik	5,67	1,44	0,93
Benlik Saygısı	3,43	0,55	0,88
Duygusal Tükenme	2,56	0,96	0,91

Not: $n = 1417$, İş güvencesizliği, lider üye etkileşimi ve duygusal tükenme algısı 5'li likert ölçeği, sosyal kimlik algısı 7'li likert ölçeği, benlik saygısı algısı 4'lü likert ölçeği kullanılarak ölçülmüştür.

Sosyal Kimlik Ölçeği Türkçe'ye uyarlandıktan ve tez çalışmasında kullanılacak olan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra çalışmanın ikinci aşamasına geçildi. Yani öncelikle iş güvencesizliği ile benlik saygısı ve iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasında bir ilişki olup olmadığı, varsa bu ilişkilerde çalışan sosyal kimliğinin aracı etkisinin olup olmadığı test edildi. İkinci olarak, lider üye etkileşimi kalitesi ile benlik saygısı ve lider üye etkileşimi kalitesi ile duygusal tükenme arasında bir ilişki olup olmadığı, varsa bu ilişkilerde çalışan sosyal kimliğinin aracı etkisinin olup olmadığı incelendi.

3.6. Bulgular

Bu bölümde katılımcılara ilişkin bilgilere, korelasyon analizine, çoklu regresyon analizine ve aracı etki analizi sonuçlarına yer verilmektedir.

3.6.1. Katılımcılar

Çalışmaya 1417 beyaz yakalı özel ve kamu sektörü çalışanı katıldı. Katılımcıların %50,5'u erkek %49,5'u kadın; %71,8'i özel sektör %28,2'si kamu sektörü çalışanı; %81,2'si belirsiz süreli sözleşmeli % 18,8'i belirli süreli sözleşmeli çalışandır. Katılımcılar 20-64 yaş aralığında olup katılımcıların yaş ortalaması 34,5; gelir ortalaması 6924 TL'dir. Katılımcıların % 6'sı ön lisans, % 67,3'ü lisans % 24,9'u yüksek lisans ve % 1,8'i doktora mezundur. Katılımcılara ilişkin bilgilere Tablo 9'da yer verilmektedir.

Tablo 9: Katılımcılar

<i>Değişken Adı</i>	<i>Kategori</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	701	49,5
	Erkek	715	50,5
	Diğer	1	0,1
Sektör	Kamu	400	28,2
	Özel	1017	71,8
Sözleşme Türü	Belirli Süreli	266	18,8
	Belirsiz Süreli	1151	81,2
Eğitim durumu	Ön lisans	85	6
	Lisans	954	67,3
	Yüksek Lisans	353	24,9
	Doktora	25	1,8
<i>Değişken Adı</i>	<i>Ortalama</i>		
Yaş	34,5 Yıl		
Çalışma süresi	10,9 Yıl		
Gelir (Aylık)	6924 TL		

3.6.2. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizinden elde edilen bulgulara Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10: Korelasyon Analizleri

Değişkenler	Sosyal Kimlik
İş Güvencesizliği	-,48**
Lider Üye Etkileşimi	,56**
Sosyal Kimlik	-
Benlik Saygısı	,32**
Duygusal Tükenme	-,55**

Not: $n = 1417$, ** $p < .01$

İş Güvencesizliği Algısı ile çalışan Sosyal Kimliği Arasındaki İlişki

H1 hipotezini test etmek üzere iş güvencesizliği algısı ile sosyal kimlik arasındaki ilişkiye bakıldı. İş güvencesizliği algısı ile çalışan sosyal kimliği arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulundu (Tablo 10). Elde edilen bu bulguya göre **H1** hipotezi kabul edildi.

Lider Üye Etkileşimi Kalitesi ile çalışan Sosyal Kimliği Arasındaki İlişki

H2 hipotezini test etmek üzere lider üye etkileşimi kalitesi ile çalışan sosyal kimliği arasındaki ilişkiye bakıldı. Lider üye etkileşimi kalitesi ile çalışan sosyal kimliği

arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulundu (Tablo 10). **H2** hipotezi kabul edildi.

Çalışan Sosyal Kimliği ile Benlik Saygısı Arasındaki İlişki

H3 hipotezini test etmek üzere çalışan sosyal kimliği ile benlik saygısı arasındaki ilişkiye bakıldı. Çalışan sosyal kimliği ile benlik saygısı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulundu (Tablo 10). **H3** hipotezi kabul edildi.

Çalışan Sosyal Kimliği ile Duygusal Tükenme Arasındaki İlişki

H4 hipotezini test etmek üzere çalışan sosyal kimliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye bakıldı. Çalışan sosyal kimliği ile duygusal tükenme arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulundu (Tablo 10). **H4** hipotezi kabul edildi.

3.6.3. Regresyon Analizi

Doğrudan etkileri daha detaylı ele almak ve aracı etki analizi sonuçlarını desteklemek amacıyla;

- İş güvencesizliği ve çalışan sosyal kimliğinin benlik saygısı üzerindeki ve iş güvencesizliği ve çalışan sosyal kimliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkileri
- Lider üye etkileşimi ve çalışan sosyal kimliğinin benlik saygısı üzerindeki ve lider üye etkileşimi ve çalışan sosyal kimliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkileri çoklu regresyon analiziyle;
- İş güvencesizliğinin çalışan sosyal kimliği üzerindeki etkisi
- Lider üye etkileşiminin çalışan sosyal kimliği üzerindeki etkisi basit regresyon analiziyle test edildi.

Bu doğrultuda toplamda 6 model test edildi. Regresyon analizi sonuçlarına Tablo 11’de yer verilmektedir.

Tablo 11: Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken			
	Benlik Saygısı			
	β	t	R²	F
İş Güvencesizliği	-,32	-11,68**	,18	162,411**
Çalışan Sosyal Kimliği	,17	6,25**		
Bağımsız Değişkenler	Duygusal Tükenme			
	β	t	R²	F
İş Güvencesizliği	,45	20,18**	,46	605,168**
Çalışan Sosyal Kimliği	-,33	-14,85**		
Bağımsız Değişkenler	Benlik Saygısı			
	β	t	R²	F
Lider Üye Etkileşimi	,27	9,26**	,15	134,010**
Çalışan Sosyal Kimliği	,17	5,92**		
Bağımsız Değişkenler	Duygusal Tükenme			
	β	t	R²	F
Lider Üye Etkileşimi	-,41	-16,93**	,42	518,196**
Çalışan Sosyal Kimliği	-,33	-13,08**		
Bağımsız Değişken	Çalışan Sosyal Kimliği			
	β	t	R²	F
İş Güvencesizliği	-,48	-21,07**	,23	443,945**
Bağımsız Değişken	Çalışan Sosyal Kimliği			
	β	t	R²	F
Lider Üye Etkileşimi	,56	25,65**	,31	657,910**

Not: n = 1417, *p<0,05 düzeyinde anlamlı; **p<0,01 düzeyinde anlamlı; R²= Düzeltilmiş R² değeridir. β katsayısı standardize edilmiş beta katsayısını ifade etmektedir.

İş Güvencesizliği Algısı ve Çalışan Sosyal Kimliğinin Benlik Saygısına Etkisi

Tablo 11’de görüldüğü gibi, model anlamlıdır ($F=162,411^{**}$). İş güvencesizliğinin benlik saygısı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı ($\beta=-,32$); çalışan sosyal kimliğinin benlik saygısı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta=,17$) bir etkisi bulunmaktadır. İş güvencesizliği ve çalışan sosyal kimliği değişkenlerindeki değişim benlik saygısı değişkenindeki değişimin %18’ini açıklamaktadır.

İş Güvencesizliği Algısı ve Çalışan Sosyal Kimliğinin Duygusal Tükenmeye Etkisi

Tablo 11’de görüldüğü üzere test edilen model anlamlıdır ($F=605,168^{**}$). İş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta=,45$); çalışan sosyal kimliğinin duygusal tükenme üzerinde negatif yönlü ve anlamlı ($\beta=-,33$) bir etkisi bulunmaktadır. İş güvencesizliği ve çalışan sosyal kimliğindeki değişim duygusal tükenmedeki değişimin %46’sını açıklamaktadır.

Lider Üye Etkileşimi ve Çalışan Sosyal Kimliğinin Benlik Saygısına Etkisi

Yapılan analiz sonucunda kurulan model anlamlı olduğu görülmektedir ($F=134,010^{**}$). Lider üye etkileşiminin benlik saygısı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta=,27$); çalışan sosyal kimliğinin benlik saygısı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta=,17$) bir etkisi bulunmaktadır (Tablo 11). Lider üye etkileşimi ve çalışan sosyal kimliği, benlik saygısındaki değişimin %15’ini açıklamaktadır.

Lider Üye Etkileşimi ve Çalışan Sosyal Kimliğinin Duygusal Tükenmeye Etkisi

Elde edilen bulgulara göre, modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=518,196^{**}$). Lider üye etkileşiminin duygusal tükenme üzerinde negatif yönlü ve anlamlı ($\beta=-,41$); çalışan sosyal kimliği duygusal tükenme üzerinde negatif yönlü ve anlamlı ($\beta=-,33$) bir etkisi bulunmaktadır (Tablo 11). Lider üye etkileşimi ve çalışan sosyal kimliği duygusal tükenmedeki değişimin %42’sini açıklamaktadır.

İş Güvencesizliği Algısının Çalışan Sosyal Kimliği Üzerindeki Etkisi

Tablo 11’de görüldüğü üzere test edilen model anlamlıdır ($F=443,945^{**}$). İş güvencesizliğinin çalışan sosyal kimliği üzerinde negatif yönlü ve anlamlı ($\beta=-,48$) bir

etkisi bulunmaktadır. İş güvencesizliği çalışan sosyal kimliğindeki değişimin %23'ünü açıklamaktadır.

Lider Üye Etkileşiminin Çalışan Sosyal Kimliği Üzerindeki Etkisi

Elde edilen bulgulara göre model anlamlıdır ($F=657,910^{**}$). Lider üye etkileşiminin çalışan sosyal kimliği üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta=.56$) bir etkisi bulunmaktadır. Lider üye etkileşimi çalışan sosyal kimliğindeki değişimin %31'ini açıklamaktadır.

3.6.4. Aracı (Dolaylı) Etki Analizi

Bu tez çalışmasının amaçları doğrultusunda;

- İş güvencesizliği benlik saygısı ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı etkisini,
- İş güvencesizliği duygusal tükenme ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı etkisini,
- Lider üye etkileşimi benlik saygısı ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı etkisini ve
- Lider üye etkileşimi duygusal tükenme ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı etkisini

tespit etmek üzere Hayes (2018) Process aracı (mediating) etki analizine başvuruldu. Bu kapsamda Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği bilinen bootstrap (yeniden örnekleme) tekniğine dayalı regresyon analizi yapıldı (Hayes, 2018; Zhao, Lynch, ve Chen, 2010; Gürbüz, 2019). Bootstrap tekniğinde 5000 yeniden örneklem tercih edildi.

Aracı (dolaylı) etki analizi, bağımsız değişkenin (X) bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkisinin üçüncü bir değişken tarafından iletilip iletilmediğini tespit etmek üzere kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Hayes, 2018: 78). Bu kapsamda bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten üçüncü değişkene “aracı değişken (M)” adı verilmektedir. Hayes (2018:79)’in basit aracılık modelinde 4 ayrı etkiden bahsetmek mümkündür:

- Bağımsız (X) değişkenin aracı (M) değişken üzerindeki doğrudan etkisi (a)
- Aracı (M) değişkenin bağımlı (Y) değişken üzerindeki doğrudan etkisi (b)

- Bağımsız (X) değişkenin bağımlı (Y) değişken üzerindeki doğrudan etkisi (c')
- Bağımsız (X) değişkenin aracı değişken (M) vasıtasıyla bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisi (ab)

Bu kapsamda Şekil 4, Şekil 5, Şekil 6 ve Şekil 7’de yer alan araştırma modelleri Process makro vasıtasıyla test edildi.

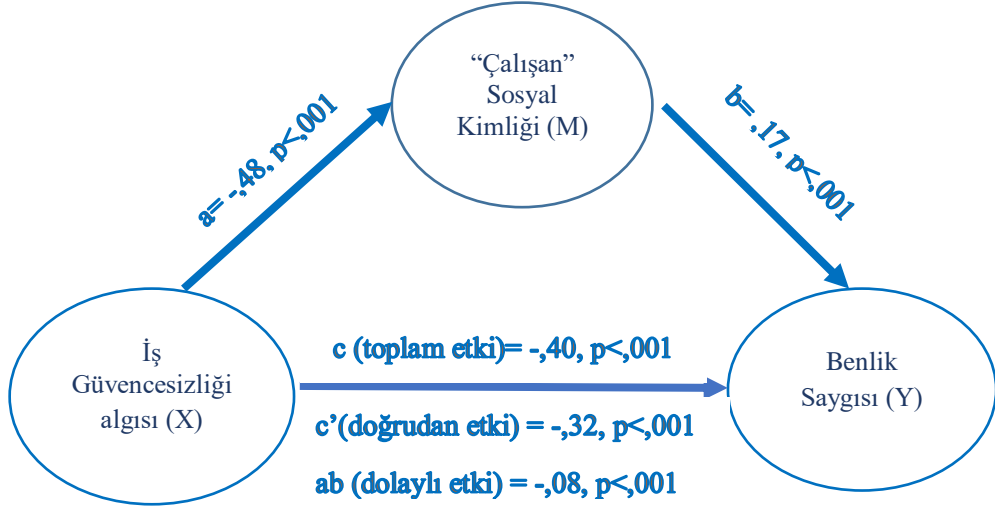
İş Güvencesizliği Benlik Saygısı İlişkisinde çalışan Sosyal Kimliğinin Aracı Etkisi

H5 hipotezini test etmek üzere iş güvencesizliği benlik saygısı ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı etkisine bakıldı. Bootstrap yöntemini esas alan aracı etki analizlerinde kurulan hipotezlerin kabul edilebilmesi için analizden elde edilen % 95 güven aralığındaki (CI) değerlerin 0 (sıfır) değerini kapsamaması gerekmektedir (Gürbüz, 2009; MacKinnon, Lockwood ve Williams, 2004).

Bu kapsamda, Tablo 12’de iş güvencesizliği benlik saygısı ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı rolüne yönelik doğrudan ve dolaylı etki analizi sonuçlarına yer verilmekte ve aracılık etkisi Bootstrap güven aralıkları baz alınarak tespit edilmektedir. Buna göre, çalışan sosyal kimliğinin, iş güvencesizliği ile benlik saygısı arasındaki ilişkiye negatif yönde aracılık ettiği tespit edildi ($\beta=-0,08$, %95 CI [-0,11, -0,04], $p<.001$). Alt ve üst güven aralığı değerlerinin 0’ı kapsamadığı görüldü. Bu doğrultuda **H5 hipotezi** kabul edildi.

Tabloya göre, iş güvencesizliğinin çalışan sosyal kimliğine etkisi $a=-0,48$, çalışan sosyal kimliğinin benlik saygısı üzerindeki etkisi $b= 0,17$, iş güvencesizliğinin benlik saygısı üzerindeki doğrudan etkisi $c'=-0,32$ olarak bulundu. Elde edilen bu bulgular, istatistiksel olarak anlamlıdır.

Bu kapsamda (doğrudan ve dolaylı etki analizi sonuçları birlikte yorumlanacak olursa) çalışan sosyal kimliği, iş güvencesizliği ile benlik saygısı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğinde iş güvencesizliğinin benlik saygısı üzerindeki etkisi 0,32’den 0,40’a çıkmıştır. Araştırma modeline Şekil 4’te yer verilmektedir.



Şekil 4: Araştırma Modeli (1)

Tablo 12: Doğrudan ve Dolaylı Etki Analizi Sonuçları (İş Güvencesizliği-Benlik Saygısı)

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Doğrudan Etkiler)											
	Çalışan Sosyal Kimliği (M)						Benlik Saygısı (Y)					
	β	t	S.H.	R ²	95% CI	p	β	t	S.H.	R ²	95% CI	p
İş Güvencesizliği (X)	-,48	-21,07**	,03		[-,70, -,58]	,0000	-,32	-11,68**	,01		[-,18, -,13]	,0000
Çalışan Sosyal Kimliği (M)	-	-	-	23	-	-	,17	6,25**	,01	,18	[,04, ,08]	,0000
Sabit	7,11	93,60**	,07		[6,96, 7,26]	,0000	3,4	42,82**	,08		[3,2, 3,5]	,0000
	F= 443,94; p<0 ,001						F= 162,41; p<0,001					
Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Dolaylı Etki)											
	Benlik Saygısı (Y)											
	β	t	S.H.	ΔR^2	95% CI	F						
İş Güvencesizliği X Çalışan Sosyal Kimliği	-,08	-4,99**	,01	,02	[-0,11, -0,04]	278,1357**						

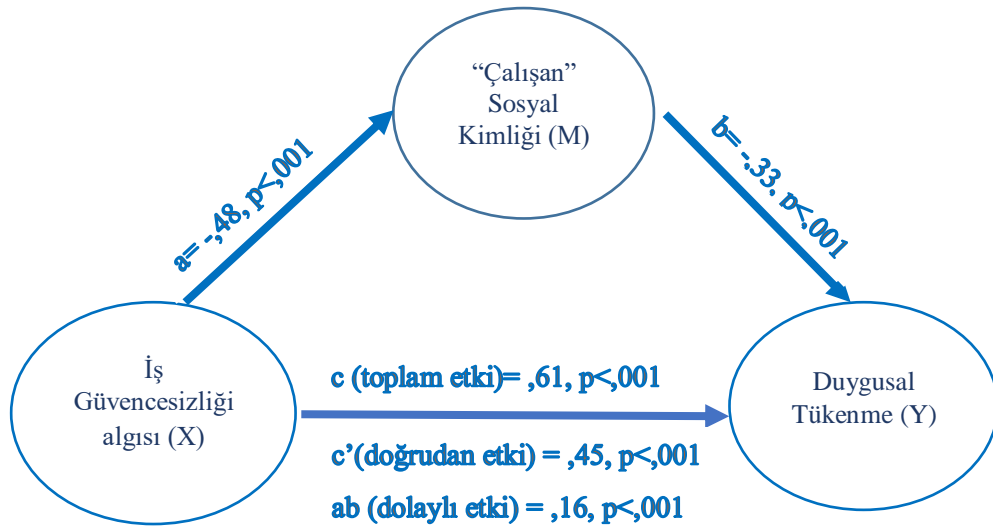
Not: n = 1417, *p<0,05 düzeyinde anlamlı; **p<0,01 düzeyinde anlamlı, S.H.=Standart Hata; β katsayısı standardize edilmiş beta katsayısını temsil etmektedir.

İş Güvencesizliği Duygusal Tükenme İlişkisinde Çalışan Sosyal Kimliğinin Aracı Etkisi

İş güvencesizliği duygusal tükenme ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı etkisi H6 hipotezi ile test edildi. İş güvencesizliği duygusal tükenme ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı rolüne ilişkin doğrudan ve dolaylı etkilerin ayrıntılı gösterimi Tablo 13'te verilmektedir. Bu doğrultuda Tablo 13'e göre, alt ve üst güven aralığı değerleri 0'ı kapsamadığından çalışan sosyal kimliği, iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye pozitif yönde aracılık etmektedir ($\beta=0,16$, %95 CI [0,13, 0,19], $p<.001$). **H6** hipotezi kabul edildi.

Tabloya göre iş güvencesizliğinin çalışan sosyal kimliğine etkisi $a=-0,48$, çalışan sosyal kimliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisi $b=-0,33$, iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki doğrudan etkisi $c'=0,45$ olarak tespit edildi ve bulguların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görüldü.

Bu kapsamda çalışan sosyal kimliği iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye aracılık ettiğinde iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinin 0,45'ten 0,61'e yükseldiği görülmüştür. Araştırma modelinin şekilsel gösterimi Şekil 5'te yer almaktadır.



Şekil 5: Araştırma Modeli (2)

Tablo 13: Doğrudan ve Dolaylı Etki Analizi Sonuçları (İş Güvencesizliği-Duygusal Tükenme)

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Doğrudan Etkiler)											
	Çalışan Sosyal Kimliği (M)						Duygusal Tükenme (Y)					
	β	t	S.H.	R ²	95% CI	p	β	t	S.H.	R ²	95% CI	p
İş Güvencesizliği (X)	-,48	-21,07**	,03		[-,70, -,58]	,0000	,45	20,18**	,01		[,36, ,43]	,0000
Çalışan Sosyal Kimliği (M)	-	-	-	23	-	-	-,33	-14,85**	,01	,46	[-,25, -,19]	,0000
Sabit	7,11	93,60**	,07		[6,96, 7,26]	,0000	2,9	25,75**	,11		[2,7, 3,1]	,0000
	F= 443,94; p<0 ,001						F= 605,16; p<0,001					
Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Dolaylı Etki)											
	Duygusal Tükenme (Y)											
	β	t	S.H.	ΔR^2	95% CI	p						
İş Güvencesizliği X Çalışan Sosyal Kimliği	,16	9,08**	,01	,09	[0,13, 0,19]	856,5944**						

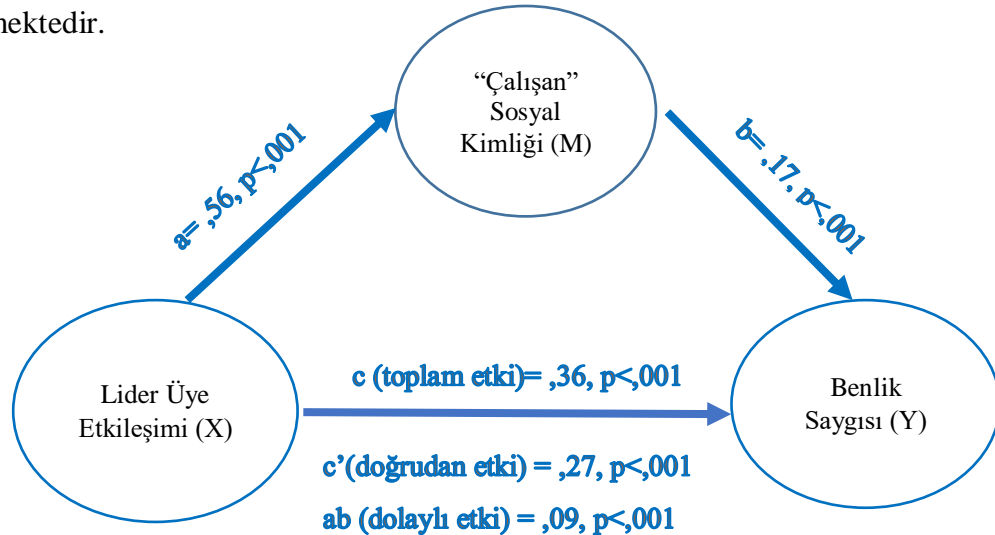
Not: n = 1417, *p<0,05 düzeyinde anlamlı; **p<0,01 düzeyinde anlamlı, S.H.=Standart Hata; β katsayısı standardize edilmiş beta katsayısını temsil etmektedir.

Lider Üye Etkileşimi Benlik Saygısı İlişkisinde Çalışan Sosyal Kimliğinin Aracı Etkisi

Lider üye etkileşimi benlik saygısı ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı etkisi H7 hipotezi aracılığıyla test edildi. Lider üye etkileşimi benlik saygısı ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı rolüne ilişkin doğrudan ve dolaylı etkilerin ayrıntılı gösterimi Tablo 14’te verilmektedir. Bu kapsamda Tablo 14’e göre çalışan sosyal kimliğinin, lider üye etkileşimi ile benlik saygısı arasındaki ilişkiye pozitif yönde aracılık ettiği yani alt ve üst güven aralığı değerlerinin 0 değerini kapsamadığı tespit edildi ($\beta=0,09$, %95 CI [0,05, 0,13], $p<,001$). **H7** hipotezi kabul edildi.

Tabloya göre lider üye etkileşiminin çalışan sosyal kimliğine etkisi $a=-0,56$, çalışan sosyal kimliğinin benlik saygısı üzerindeki etkisi $b=0,17$, lider üye etkileşiminin benlik saygısı üzerindeki doğrudan etkisi $c’= 0,27$ olarak bulundu. Bu bulgular istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 14’te yer alan doğrudan ve dolaylı etki analizi sonuçları birlikte ele alınacak olursa, çalışan sosyal kimliği lider üye etkileşimi ile benlik saygısı arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığında lider üye etkileşimin benlik saygısı üzerindeki etkisinin 0,27’den 0,36’ya çıktığı görülmektedir. Araştırma modeline Şekil 6’da yer verilmektedir.



Şekil 6: Araştırma Modeli (3)

Tablo 14: Doğrudan ve Dolaylı Etki Analizi Sonuçları (Lider Üye Etkileşimi-Benlik Saygısı)

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Doğrudan Etkiler)											
	Çalışan Sosyal Kimliği (M)						Benlik Saygısı (Y)					
	β	t	S.H.	R ²	95% CI	p	β	t	S.H.	R ²	95% CI	p
Lider Üye Etkileşimi (X)	,56	25,64**	,03		[,78, ,92]	,0000	,27	9,26**	,01		[,12, ,19]	,0000
Çalışan Sosyal Kimliği (M)	-	-	-	,31	-	-	,17	5,92**	,01	,15	[,04, ,08]	,0000
Sabit	2,35	17,61**	,13		[2,0, 2,6]	,0000	2,4	5,92**	,06		[2,3, 2,5]	,0000
	F = 657,90; p < 0,001						F = 134,01; p < 0,001					
Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Dolaylı Etki)											
	Benlik Saygısı (Y)											
	β	t	S.H.	ΔR^2	95% CI	p						
Lider Üye Etkileşimi X Çalışan Sosyal Kimliği	,09	5,81**	,02	,02	[,05, ,13]	227,4055**						

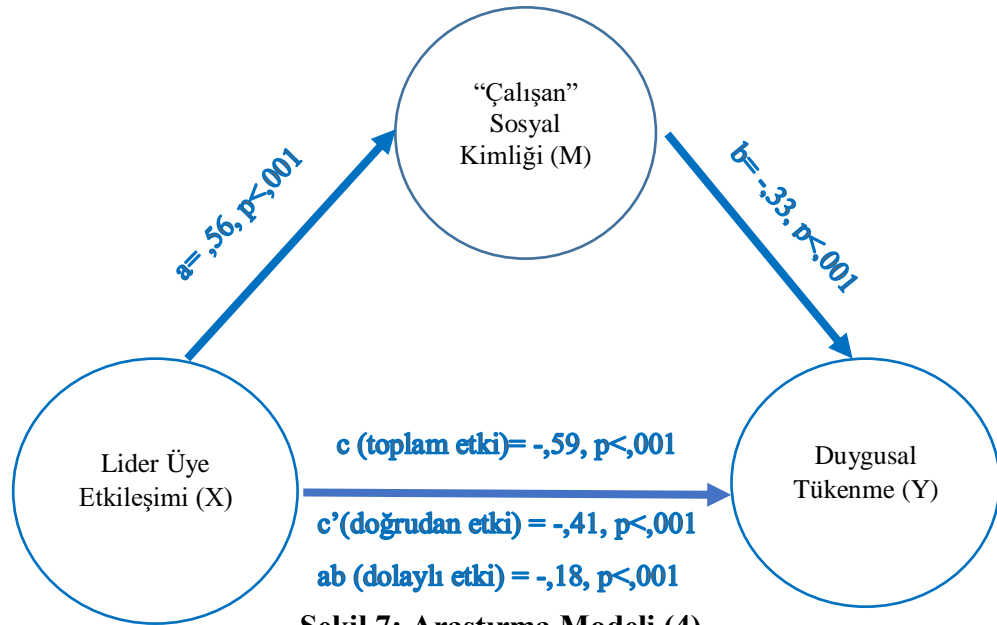
Not: n = 1417, *p < 0,05 düzeyinde anlamlı; **p < 0,01 düzeyinde anlamlı, S.H.=Standart Hata; β katsayısı standardize edilmiş beta katsayısını temsil etmektedir.

Lider Üye Etkileşimi Duygusal Tükenme İlişkisinde Çalışan Sosyal Kimliğinin Aracı Etkisi

H8 hipotezini test etmek için lider üye etkileşimi duygusal tükenme ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı etkisi araştırıldı. Lider üye etkileşimi duygusal tükenme ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı rolüne ilişkin **doğrudan ve dolaylı** etkilerin ayrıntılı gösterimi Tablo 15’te sunulmaktadır. Bu bağlamda, Tablo 15’e göre çalışan sosyal kimliğinin, lider üye etkileşimi ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide negatif yönde aracı rol oynadığı tespit edildi ($\beta=-0,18$, %95 CI [-0,21, -0,14], $p<,001$). **H8** hipotezi kabul edildi.

Doğrudan ve dolaylı etkileri gösteren Tablo 15’e göre, lider üye etkileşiminin çalışan sosyal kimliğine etkisi $a=0,56$ çalışan sosyal kimliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisi $b=-0,33$ lider üye etkileşiminin duygusal tükenme üzerindeki doğrudan etkisi $c’=-0,41$ olarak bulundu. Elde edilen bu bulgular istatistiki açıdan anlamlıdır.

Bu doğrultuda çalışan sosyal kimliği lider üye etkileşimi ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye aracılık ettiğinde lider üye etkileşiminin duygusal tükenme üzerindeki etkisi 0,41’den 0,59’a çıkmaktadır. Araştırma modelinin gösterimi Şekil 7’de yer almaktadır.



Şekil 7: Araştırma Modeli (4)

Tablo 15: Doğrudan ve Dolaylı Etki Analizi Sonuçları (Lider Üye Etkileşimi-Duygusal Tükenme)

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Doğrudan Etkiler)											
	Çalışan Sosyal Kimliği (M)					Duygusal Tükenme (Y)						
	β	t	S.H.	R ²	95% CI	p	β	t	S.H.	R ²	95% CI	p
Lider Üye Etkileşimi (X)	,56	25,64**	,03		[,78, ,92]	,0000	-,41	-16,9**	,02		[-,46, -,36]	,0000
Çalışan Sosyal Kimliği (M)	-	-	-	,31	-	-	-,31	-13,0**	,01	,42	[-,24, -,18]	,0000
Sabit	2,35	17,61**	,13		[2,0, 2,6]	,0000	5,3	59,8**	,09		[5,2, 5,5]	,0000
	F = 657,90; p<0,001						F = 518,19; p<0,001					
Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Dolaylı Etki)											
	Duygusal Tükenme (Y)											
	β	t	S.H.	ΔR^2	95% CI	p						
Lider Üye Etkileşimi X Çalışan Sosyal Kimliği	-,18	10,85**	,01	,07	[-,21, -,14]	772,3839**						

Not: n = 1417, *p<0,05 düzeyinde anlamlı; **p<0,01 düzeyinde anlamlı, S.H.=Standart Hata; β katsayısı standardize edilmiş beta katsayısını temsil etmektedir.

3.6.5. Diğer Analizler

Araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen bulguları desteklemek üzere iş güvencesizliğinin ve çalışan sosyal kimliğinin sözleşme türüne (belirli/ belirsiz süreli) ve sektöre (kamu sektörü/özel sektör) göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği tespit edildi ve bu kapsamda bağımsız örneklem t testine başvuruldu. Bu doğrultuda;

- İş güvencesizliğinin sözleşme türüne göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösterir bulgular Tablo 16'da,
- Çalışan sosyal kimliğinin sözleşme türüne göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösterir bulgular Tablo 17'de,
- İş güvencesizliğinin sektöre göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösterir bulgular Tablo 18'de,
- Çalışan sosyal kimliğinin sektöre göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösterir bulgular Tablo 19'da raporlanmaktadır.

Bu analizlere ek olarak, çalışma süresi ile çalışan sosyal kimliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı da araştırılmaktadır. Bu kapsamda korelasyon analizine başvurulmaktadır.

İş Güvencesizliği-Sözleşme Türü

Tablo 16'da yer alan bulgulara göre, iş güvencesizliği sözleşme türüne göre zayıf düzeyde (Cohen's $d=0,32$) anlamlı bir farklılık göstermektedir. Belirli süreli sözleşme ile çalışan kişilerin iş güvencesizliği algısı ortalamasının (Ort.= $2,51 \pm 1,25$) belirsiz süreli sözleşme ile çalışan kişilerin iş güvencesizliği algısı ortalamasından (Ort.= $2,14 \pm 1,03$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Yani, belirli süreli sözleşmeye sahip çalışanların iş güvencesizliği algısı ile belirsiz süreli sözleşmeye sahip çalışanların iş güvencesizliği algısından daha yüksektir. Elde edilen bu bulgulara göre sözleşme süresinin belirli olması çalışanların daha fazla iş güvencesizliği algılamalarına neden olmaktadır.

Tablo 16: Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları (İş Güvencesizliği-Sözleşme Türü)

Sözleşme Türü	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	Cohen's d
Belirli Süreli	266	2,51	1,25	352,45	4,53***	0,32
Belirsiz Süreli	1151	2,14	1,03			

Not: *p<0,05 düzeyinde anlamlı; **p<0,01 düzeyinde anlamlı; ***p<0,001 düzeyinde anlamlı, S.S.=Standart Sapma; S.D.= Serbestlik Derecesini; Cohen's d etki büyüklüğünü temsil etmektedir.

Sosyal Kimlik-Sözleşme Türü

Tablo 17'de görüldüğü üzere, çalışan sosyal kimliği sözleşme türüne göre zayıf düzeyde (Cohen's d=0,16) anlamlı bir farklılık göstermektedir. Diğer bir deyişle, belirsiz süreli sözleşmeye sahip çalışanların sosyal kimliği ile belirsiz süreli sözleşmeye sahip çalışanların sosyal kimliği arasında anlamlı; ancak zayıf düzeyde bir fark olduğu görülmektedir. Belirli süreli sözleşme ile çalışan kişilerin sosyal kimlik ortalaması (Ort.= 5,46±1,70) belirsiz süreli sözleşme ile çalışan kişilerin sosyal kimlik ortalamasından (Ort.= 5,72±1,37) daha düşüktür. Buna göre belirsiz süreli sözleşmeye sahip çalışanların daha güçlü bir sosyal kimliğe sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 17: Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları (Sosyal Kimlik-Sözleşme Türü)

Sözleşme Türü	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	Cohen's d
Belirli Süreli	266	5,46	1,70	349,64	-2,28***	0,16
Belirsiz Süreli	1151	5,72	1,37			

Not: *p<0,05 düzeyinde anlamlı; **p<0,01 düzeyinde anlamlı; ***p<0,001 düzeyinde anlamlı, S.S.=Standart Sapma; S.D.= Serbestlik Derecesini; Cohen's d etki büyüklüğünü temsil etmektedir.

İş Güvencesizliği-Sektör

Tablo 18'de görüldüğü gibi, iş güvencesizliği sektöre göre zayıf düzeyde (Cohen's d=0,34) anlamlı farklılık göstermektedir. Kamu sektöründe çalışan kişilerin iş güvencesizliği algısı ortalaması (Ort.= 1,93±1,14) özel sektörde çalışan kişilerin iş güvencesizliği algısı ortalamasından (Ort.= 2,31±1,04) daha düşüktür. Bulgulara göre özel sektör çalışanlarının daha fazla iş güvencesizliği algıladığı söylenebilir.

Tablo 18: Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları (İş Güvencesizliği-Sektör)

Sektör	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	Cohen's d
Kamu Sektörü	400	1,93	1,14	1415	-5,98***	0,34
Özel Sektör	1017	2,31	1,04			

Not: *p<0,05 düzeyinde anlamlı; **p<0,01 düzeyinde anlamlı; ***p<0,001 düzeyinde anlamlı, S.S.=Standart Sapma; S.D.= Serbestlik Derecesini; Cohen's d etki büyüklüğünü temsil etmektedir.

Sosyal Kimlik-Sektör

Tablo 19'da yer alan bulgulardan anlaşılacağı üzere, özel sektörde çalışanların sosyal kimliği ile kamu sektörü çalışanlarının sosyal kimliği arasında zayıf düzeyde (Cohen's d=0,19) anlamlı bir fark vardır. Kamu sektörü çalışanlarının sosyal kimlik ortalamasının (Ort.=5,88±1,52) özel sektör çalışanlarının sosyal kimlik ortalamasından (Ort.=5,59±1,40) yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre özel sektör çalışanlarının daha zayıf bir sosyal kimliğe sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 19: Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları (Sosyal Kimlik-Sektör)

Sektör	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	Cohen's d
Kamu Sektörü	400	5,88	1,52	1415	3,41***	0,19
Özel Sektör	1017	5,59	1,40			

Not: S.S.=Standart Sapma; S.D.= Serbestlik Derecesini; Cohen's d etki büyüklüğünü temsil etmektedir.

3.6.6. Bulguların Özeti

Araştırmadan ve korelasyon analizinden elde edilen bulgulara göre ilk olarak, iş güvencesizliği algısı ile çalışan sosyal kimliği arasında orta kuvvette ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görüldü ve **H1** hipotezi kabul edildi. İkinci olarak, lider üye etkileşimi kalitesi ile çalışan sosyal kimliği arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edildi ve **H2** hipotezi kabul edildi. Üçüncü olarak, çalışan sosyal kimliği ile benlik saygısı arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görüldü ve **H3** hipotezi kabul edildi. Dördüncü olarak, çalışan sosyal kimliği ile duygusal tükenme arasında orta kuvvette ve negatif yönlü bir ilişki bulundu ve **H4** hipotezi kabul edildi.

Regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre ilk olarak, iş güvencesizliği algısının benlik saygısı üzerinde negatif; duygusal tükenme üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğu görüldü. İkinci olarak lider üye etkileşimi kalitesinin benlik saygısı üzerinde

pozitif; duygusal tükenme üzerinde negatif etkiye sahip olduğu tespit edildi. Üçüncü olarak, çalışan sosyal kimliğinin benlik saygısı üzerinde pozitif; duygusal tükenme üzerinde negatif yönde etkili olduğu bulundu. Dördüncü olarak iş güvencesizliğinin çalışan sosyal kimliği üzerinde negatif; lider üye etkileşiminin çalışan sosyal kimliği üzerinde pozitif etkisinin olduğu bulundu.

Aracı etki analizi bulgularına göre ilk olarak, çalışan sosyal kimliğinin, iş güvencesizliği ile benlik saygısı arasındaki ilişkiye negatif yönde aracılık ettiği tespit edildi ve **H5** hipotezi kabul edildi. Yani iş güvencesizliği arttıkça çalışan sosyal kimliği zayıflamakta ve zayıflayan çalışan sosyal kimliği benlik saygısını azaltmaktadır. İkinci olarak, çalışan sosyal kimliğinin, iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide pozitif yönde aracı rol oynadığı görüldü ve **H6** hipotezi kabul edildi. İş güvencesizliği arttıkça çalışan sosyal kimliği zayıflamakta ve zayıflayan çalışan sosyal kimliği duygusal tükenmeyi arttırmaktadır. Üçüncü olarak, çalışan sosyal kimliğinin, lider üye etkileşimi ile benlik saygısı arasındaki ilişkiye pozitif yönde aracılık ettiği tespit edildi ve **H7** hipotezi kabul edildi. Lider üye etkileşimi kalitesi arttıkça çalışan sosyal kimliği güçlenmekte ve güçlenen çalışan sosyal kimliği benlik saygısını arttırmaktadır. Son olarak, çalışan sosyal kimliğinin, lider üye etkileşimi ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye negatif yönde aracılık ettiği görüldü ve **H8** hipotezi kabul edildi. Lider üye etkileşimi kalitesi arttıkça çalışan sosyal kimliği güçlenmekte ve güçlenen çalışan sosyal kimliği duygusal tükenmeyi azaltmaktadır.

Araştırmadan elde edilen diğer bulgulara göre, iş güvencesizliğinin ve çalışan sosyal kimliğinin hem sözleşme türüne (belirli-belirsiz süreli sözleşmeli) göre hem de sektöre (kamu sektörü-özel sektör) göre anlamlı; ancak zayıf düzeyde bir farklılık gösterdiği tespit edildi.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Tartışma ve Sonuç bölümünde ilk olarak, araştırmadan elde edilen bulgular yorumlanmaktadır. Ardından çalışmanın özgünlüğü tartışılmakta ve kısıtlara yer verilmektedir. Son olarak, gelecek çalışmalar için öneriler sunulmaktadır.

Bulguların Yorumu

Yapılan araştırmadan elde edilen bulgular, daha önceki araştırmalar ve çalışmanın teorik arka planı da göz önünde bulundurularak ve bulguların sunulduğu sıraya göre yorumlanmaktadır.

İş Güvencesizliği-Çalışan Sosyal Kimliği İlişkisi

Çalışmanın sonuçları, iş güvencesizliği algısı arttıkça çalışan sosyal kimliğinin zayıfladığını göstermektedir. Diğer bir deyişle, bir çalışanın iş güvencesizliği algısı azaldıkça onun çalışan olmaktan kaynaklı sosyal kimliği güçlenmektedir. Selenko ve arkadaşlarının (2017) çalışmalarında da iş güvencesizliği algısının çalışan sosyal kimliğini tehdit ettiği ve zayıflattığı iddia edilmektedir. Yazarlar, çalışanın işsiz kalma konusundaki endişesinin ona zarar verdiğini; zira bunun işsizler grubunun muhtemel üyeliğine işaret ettiğini öne sürmektedirler. Konuya ilişkin literatürde başka bir çalışma bulunmamakla beraber bu tez çalışmasından elde edilen bulgular bahsi geçen çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Konuyla ilgili daha önceden yapılan bu ampirik araştırmanın yanında, çalışmanın teorik arka planının da elde edilen bulgulara destek sağladığı görülmektedir. Sosyal kimlik teorisi bağlamında ele alındığında bir iş sahibi olmak, benlik gelişimine katkıda bulunduğundan pozitif sosyal kimliğe ulaşmayı kolaylaştırmaktadır (Ashfort ve Mael, 1989: 21; Piccoli vd., 2017: 1511; Saltık, Avcı ve Kaya, 2016: 44). Bir işe sahip olmak, kişiye kendisini bir grup üzerinden (çalışan grubu üzerinden) tanımlama imkânı vermektedir. Bu sebeple, işe yönelik bir tehdit algılandığında çalışanın kimliğinin bir bölümünün etkileneceği söylenebilir. Araştırmadan elde edilen bulgular bu iddiayı doğrulamaktadır. Bu kapsamda, iş güvencesizliği algısı yüksek çalışanların kendilerini çalışan grubuna ait hissetmedikleri ve kendilerini çalışan grubunun önemli bir parçası olarak görmedikleri söylenebilir.

Sosyal kimlik teorisinin en temel varsayımlarından birinin “bireylerin pozitif sosyal kimliğe ulaşmaya veya bunu sürdürmeye çalışması” olduğu bilinmektedir. Kurama göre pozitif sosyal kimlik, büyük ölçüde, iç ve dış grup arasında yapılabilecek karşılaştırmalara dayanmaktadır (Tajfel ve Turner, 1986; Tajfel ve Turner, 1979: 40-43). Bu doğrultuda araştırmanın bulgularından yola çıkılarak, çalışanın işsiz kalma endişesinin yani iş güvencesizliği algısının pozitif sosyal kimlik arayışını olumsuz etkileyebileceği değerlendirilebilir. Çünkü bu endişeyi yaşayan çalışanlar, işsiz grubuna katılma ya da diğer bir söyleyişle çalışan grubunun dışında kalma ihtimalini algılamaktadırlar.

Özetle, hem daha önce yapılan ampirik araştırmadan elde edilen bulguların hem de çalışmanın teorik arka planını oluşturan varsayımların iş güvencesizliği ile çalışan sosyal kimliği arasındaki negatif yönlü ilişkiyi desteklediği söylenebilir.

Lider Üye Etkileşimi-Çalışan Sosyal Kimliği İlişkisi

Araştırmanın bulguları, lider üye etkileşimi kalitesi arttıkça çalışan sosyal kimliğinin güçlendiğini ortaya koymaktadır. Başka bir söyleyişle, yönetici ile çalışan arasındaki etkileşimin kalitesi azaldıkça çalışanın sosyal kimliği zayıflamaktadır.

Konuya ilişkin literatürün incelenmesi sonucunda, lider üye etkileşimini örgütsel kimlik ya da örgütsel özdeşleşme bağlamında inceleyen çok sayıda çalışma bulunmasına karşılık lider üye etkileşimi kalitesi ile çalışan sosyal kimliğinin birlikte araştırıldığı çalışmalara rastlanmamıştır (Göksel ve Ekmekçioğlu, 2016; Katrinli vd., 2008; Loi, Chan ve Lam, 2014; Tangirala, Green ve Ramanujam, 2007; Zengin, 2019). Bu nedenle bu araştırmanın bulguları teorik arka plan göz önüne alınarak tartışılmaktadır.

Sosyal kimlik ve lider üye etkileşimi teorileri çerçevesinde, liderlerin her bir çalışanına farklı davrandığını, her bir çalışanına aynı liderlik tarzı ile yaklaşmadığını, bu farklı muamelenin çalışanlar arasında iş grup-dış grup (benimsenenler-dışlananlar) duygusu yarattığını söylemek mümkündür (Bolino ve Turnley, 2009; Dienesch ve Liden, 1986: 621; Graen ve Uhl-Bien, 1995; Scandura, 1999). Lider üye etkileşimi teorisine dayanak oluşturan Sosyal mübadele teorisi kapsamında da dengeli karşılıklılık temelli mübadelelerin iş sözleşmesinde belirtilen mübadelelere dayandığı ve bunun düşük kaliteli lider üye etkileşimine ve dış grup ilişkilerine sebep olduğu söylenebilir. Düşük kaliteli lider üye etkileşimine sahip çalışanlar, liderlerinin desteklerini daha az

hissettiklerinden ve daha geri planda kaldıklarından geleceklerine dair daha belirsiz hissetmekte ve onların çalışan sosyal kimlikleri tehdit altına girmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 122).

Bunun yanında düşük kaliteli lider üye etkileşimine sahip çalışanların “dış grup üyesi” olarak kabul edildiği değerlendirildiğinde, dış grup üyesi olmanın Sosyal kimlik teorisi bağlamında pozitif sosyal kimlik arayışına zarar vereceği ve çalışan sosyal kimliğini tehdit edeceği öne sürülebilir. Araştırmadan elde edilen bulgular da bu savı desteklemektedir. Bu bağlamda araştırma bulgularından hareketle lider üye etkileşiminin kalitesinin çalışan sosyal kimliğini etkilediği söylenebilir.

Çalışan Sosyal Kimliği-Benlik Saygısı İlişkisi

Araştırmadan elde edilen bulgular, çalışan sosyal kimliği güçlendikçe benlik saygısının arttığını göstermektedir. Yani, sosyal kimlik zayıfladıkça benlik saygısı azalmaktadır. Bu bulgu, daha önce yapılan ampirik araştırmaların bulguları ile paralellik göstermektedir. Örneğin bir çalışmada katılımcılar soyut resim tercihlerine göre gruplara ayrılarak bu ayrımın benlik saygısını yükselttiği tespit edilmiştir (Oakes ve Turner, 1980). Başka bir çalışmada katılımcılar rastgele gruplara ayrılarak gruplararası ayrımcılığın önyargıya dayalı olarak benlik saygısını yükselttiği ortaya konulmuştur (Lemyre ve Smith, 1985). Başka bir araştırmada ise katılımcılar cinsiyetlere göre kategorize edilerek bu kategorizasyonun benlik saygısını arttırdığı bulunmuştur (Hunter ve arkadaşları, 2005). Bu çalışmalardan ve tez çalışmasının bulgularından yola çıkılarak kişilerin, iç gruba yani çalışan grubuna olumlu; dış gruba yani işsiz grubuna olumsuz atıfta bulunduğu ve böylece sosyal kimliklerinin devamlılığını sağlamaya ve benlik saygısı ihtiyaçlarını karşılamaya çalıştıkları söylenebilir.

Konuya yönelik daha önce yapılan araştırmaların yanında, bu çalışmanın arka planı da elde edilen bulgulara teorik destek sağlamaktadır. Bilindiği üzere, Sosyal Kimlik Teorisinin en önemli ve en temel varsayımlarından biri kişilerin benlik saygılarını muhafaza etmeye ve geliştirmeye çalışması yani olumlu bir benlik için çaba göstermesidir (Tajfel ve Turner, 1986: 283-285). Hogg ve Abrams (1990) da bu varsayıma ilişkin olarak gruplararası başarılı ayrımcılığın sosyal kimliği geliştirdiği ve bu sayede benlik saygısının yükseldiği sonucuna varmıştır. Bu doğrultuda gruplararasıdaki farkı belirginleştirmenin benlik saygısını yükselttiğini söylemek

mümkündür (Abrams ve Hogg, 1988b: 21). Yani çalışan-işsiz farklılaşması ve bu farkın belirginleşmesi benlik saygısını etkilemektedir.

Bu bağlamda özetle, hem daha önce yapılan ampirik araştırma bulguları hem de sosyal kimlik teorisinin benlik saygısı hipotezi çalışan sosyal kimliği ile benlik saygısı arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi desteklemektedir.

Çalışan Sosyal Kimliği-Duygusal Tükenme İlişkisi

Bulgular, çalışan sosyal kimliği güçlendikçe duygusal tükenmenin azaldığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, daha önceki teorik ve ampirik araştırmaların bulgularıyla örtüşmektedir. Örneğin bir araştırmada bir gruba dâhil olarak ortaya çıkan sosyal kimliklerin, bireyin iyi oluşuna katkı sunabilecek psikolojik bir kaynak görevi gördüğü ortaya konulmuştur (Haslam vd., 2018: 40-41). Diğer bir çalışmada, sosyal kimliğin bireylerin iyi oluşuna çeşitli şekillerde etki edebileceği ve grupla anlamlı ilişkiler geliştiren bireylerin iyi oluşlarının arttığı ifade edilmiştir (Willis, Reynolds ve Lee, 2019: 401). Başka bir çalışmada sosyal kimliğin kimlik, aidiyet ve güven ihtiyacının karşılanmasını sağlayarak bireylerin stresle başa çıkmasını kolaylaştırdığı tespit edilmiştir (Van Dick vd., 2017: 2). Benzer bir araştırmada da sosyal kimliğin stresle başa çıkmaya yardımcı olduğu ifade edilmiştir (Haslam vd., 2005: 359).

Haslam ve arkadaşları (2009: 14) yaptıkları çalışmada Sosyal kimlik teorisi çerçevesinde grup üyeliğinden kaynaklanan sosyal kimliğin bireyin iyi oluşuna pozitif yönde etki ettiği sonucuna ulaşmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular da bu sonucu doğrulamaktadır. Çünkü grup üyeliğinden elde edilen sosyal kimlikler aidiyet ihtiyacını karşılayarak bireyin iyi oluşuna katkıda bulunmaktadır.

Tükenmişliğin bireyin iyi oluşunun en önemli göstergelerinden birisi olduğu göz önüne alındığında, özetle daha önce yapılan araştırmaların bulguları çalışan sosyal kimliği ile duygusal tükenme arasındaki negatif yönlü ilişkiyi desteklemektedir.

İş Güvencesizliği-Benlik Saygısı ve İş Güvencesizliği-Duygusal Tükenme İlişkisinde Çalışan Sosyal Kimliğinin Aracı Rolü

İş güvencesizliği-benlik saygısı ve iş güvencesizliği-duygusal tükenme ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı rolüne ilişkin daha önce yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmadan elde edilen özgün bulgular, iş güvencesizliği benlik saygısı

ve iş güvencesizliği duygusal tükenme ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı rol oynadığını ortaya koymaktadır. İlk bulguya ilişkin olarak, iş güvencesizliği arttıkça çalışan sosyal kimliği zayıflayarak benlik saygısını azaltmaktadır. İkinci bulguya ilişkin olarak, iş güvencesizliği arttıkça çalışan sosyal kimliği zayıflayarak duygusal tükenmeyi arttırmaktadır.

Aracı etki analizi sonuçlarına göre, çalışan sosyal kimliği iş güvencesizliği ile benlik saygısı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğinde iş güvencesizliğinin benlik saygısı üzerindeki toplam etkisi artmıştır. Benzer şekilde çalışan sosyal kimliği, iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye aracılık ettiğinde iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki toplam etkisi artmıştır. Elde edilen bu sonuçlar, iş güvencesizliği-benlik saygısı ve iş güvencesizliği-duygusal tükenme arasındaki ilişkilerde çalışan sosyal kimliğinin aracı rolünü ortaya koymaktadır.

İş güvencesizliğinin çeşitli mekanizmalar vasıtasıyla benlik saygısını etkilediği (Kinnunen, Feldt ve Mauno, 2003: 620), güç ve kontrol kaybı yarattığı, çalışanın değerli ve önemli hissetmesine engel olduğu, başarıya ulaşmayı sağlayacak kaynaklara erişimi kısıtladığı (Lin vd., 2018: 170) ve iş güvencesizliği algılayan çalışanların daha az aidiyet hissettiği göz önüne alındığında; çalışan sosyal kimliğinin aracılık etkisinin benlik saygısında azalmaya veya duygusal tükenmede artışa yol açabileceğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda ilgili literatürün sağladığı ipuçlarıyla bu tez çalışmasının bulgularının paralellik gösterdiği görülmektedir.

Özetle çalışan sosyal kimliği, iş güvencesizliği benlik saygısı ve iş güvencesizliği duygusal tükenme ilişkisine aracılık etmektedir. Elde edilen bu iki bulgu, literatürden elde edilen ipuçlarının anlamlı olduğunu göstermektedir. Bunun yanında, iş güvencesizliğinin çalışan sosyal kimliği mekanizmasıyla benlik saygısı ve duygusal tükenmeyi etkilediği gözlemlenmektedir. Ayrıca iş güvencesizliğinin bireyin iyi oluşuna dair göstergelerini sosyal kimlik bağlamında şekillendirmesi, sosyal kimliğin çalışanın bireysel ve örgütsel yaşamında ne kadar kritik olduğunu göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Lider Üye Etkileşimi Kalitesi-Benlik Saygısı ve Lider Üye Etkileşimi Kalitesi-Duygusal Tükenme İlişkisinde Çalışan Sosyal Kimliğinin Aracı Rolü

Lider üye etkileşimi kalitesi-benlik saygısı ve lider üye etkileşimi kalitesi-duygusal tükenme ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı rolüne ilişkin daha önce başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın bulguları, lider üye etkileşimi kalitesi-benlik saygısı ve lider üye etkileşimi kalitesi-duygusal tükenme ilişkisinde çalışan sosyal kimliğinin aracı rol oynadığını göstermektedir. Öncelikle, lider üye etkileşimi kalitesi arttıkça çalışan sosyal kimliği güçlenerek benlik saygısını arttırmaktadır. İkinci olarak, lider üye etkileşimi kalitesi arttıkça çalışan sosyal kimliği güçlenerek duygusal tükenmeyi azaltmaktadır.

İlgili literatürdeki ipuçlarından hareketle, çalışan kendisini ne kadar dış grubun bir üyesi olarak tanımlarsa yani ne kadar çok düşük kaliteli lider üye etkileşiminin ve iş sözleşmesine dayalı ilişkinin bir parçası ise, çalışan sosyal kimliği zayıflayacak ve benlik saygısı daha düşük ve duygusal tükenme daha fazla olacaktır (Bolino ve Turnley, 2009; Graen ve Uhl-Bien, 1995). Bu bakımdan ilgili literatürdeki ipuçları ile bu çalışmanın bulguları örtüşmektedir.

Aracı etki analizi sonuçlarına göre; çalışan sosyal kimliği, lider üye etkileşimi kalitesi ile benlik saygısı arasındaki ilişkide aracı rol oynadığında lider üye etkileşiminin benlik saygısı üzerindeki etkisi artmaktadır. Bunun yanında, çalışan sosyal kimliği, lider üye etkileşimi ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye aracılık ettiğinde lider üye etkileşiminin duygusal tükenme üzerindeki etkisine olumlu katkı sağlamaktadır. Bu hususlardan yola çıkarak, lider üye etkileşimi kalitesi-benlik saygısı ve lider üye etkileşimi kalitesi-duygusal tükenme arasındaki ilişkilerde çalışan sosyal kimliğinin aracı rolü olduğu söylenebilir.

Araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, iş güvencesizliğinin çalışan sosyal kimliği ve bireyin iyi oluşa dair göstergeleri üzerinde olumsuz yönde; lider üye etkileşimi kalitesinin ise çalışan sosyal kimliği ve bireyin iyi oluşa dair göstergeleri üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu görülmektedir. Bu açıdan iş güvencesizliğinin bireysel ve örgütsel yansımalarının olumsuz; lider üye etkileşimi kalitesinin bireysel ve örgütsel yansımalarının ise olumlu olduğu çıkarımında bulunulabilir.

Yapılan çalışmalarda da iş güvencesi olmayan çalışanların daha düşük seviyelerde örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş tatmini bildirdiği (Cheng ve Chan, 2008; Rosenblatt, Talmud ve Ruvio, 1999) iş güvencesizliğinin performans (Brockner vd., 1992) ve vatandaşlık davranışları (Lam, Liang, Ashford ve Lee, 2015) üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, lider üye etkileşimi kalitesi ile örgüt iklimi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu bulunmuştur (Dansereau, Graen ve Haga, 1975; Kinicki ve Vecchio, 1994; Kozlowski ve Doherty, 1989; Scott ve Bruce, 1994).

Bu bakımdan iş güvencesizliği algısının ve lider üye etkileşimi kalitesinin hem örgütsel hem de bireysel anlamda çalışan ve çalışanın geleceği açısından önemli bir yere sahip olduğunu, örgütsel çıktıları belirlediğini ve çalışanların kendilerini iç ya da dış grup üyesi olarak görmelerinde önem arz ettiğini söylemek mümkündür. Bu sebeple, iş güvencesizliği algısı çeşitli yollarla mümkün olduğunca azaltılmalı ve yönetici ile çalışan arasındaki ilişkilerde denge kurulmalıdır. İş güvencesizliği yaşayan çalışanların işi güvencesiz olarak algılamalarının sebepleri üzerinde durulmalı, çalışanların geribildirimleri dikkate alınmalı ve bu durumun yaratabileceği olumsuz sonuçlara odaklanılarak yöneticiler tarafından çözümler geliştirilmelidir. Tüm çalışanlara karşı tutarlı bir liderlik tarzı sergilenerek çalışanların kendilerini dış grup üyesi olarak görmelerinin önüne geçilmelidir. Bunun yanında yasal olarak yapılacak düzenlemeler de çalışanların iş güvencesizliği algılarını azaltmanın en önemli ve hayati yollarından biridir. Bu düzenlemelerle iş güvencesizliği konusunda iş sözleşmelerinin çalışan lehine sonuç yaratacak biçimde değiştirilmesi sağlanabilir ve olası sebeplerin önüne geçilebilir.

Diğer Bulgular

Araştırmanın bulguları, iş güvencesizliği algısının sözleşme türüne ve sektöre göre anlamlı; ancak zayıf düzeyde bir farklılık sergilediğini ve belirli süreli sözleşme ve/veya özel sektörde çalışanların daha fazla iş güvencesizliği algıladığını göstermektedir. Buna ek olarak çalışan sosyal kimliği, sözleşme türü ve sektöre göre anlamlı; ancak zayıf düzeyde farklılaşmakta ve belirsiz süreli ve/veya kamu sektöründe çalışanların sosyal kimliğinin daha güçlü olduğu görülmektedir.

Konuya ilişkin literatür incelendiğinde, daha önce yapılan pek çok çalışmada da iş güvencesizliğinin sektöre göre farklılık gösterdiği ve belirli süreli çalışanların daha fazla

iş güvencesizliği algıladığı ortaya konulmuştur (De Witte, 2005: 2; Selenko vd., 2017; Severke, Hellgren ve Naswall, 2006: 10; Shoss, 2017). Bunun yanında çalışan sosyal kimliği ile sektör veya sözleşme türü arasındaki ilişkiyi ele alan sınırlı sayıda araştırma yapılmıştır (Selenko vd., 2017).

Konuya ilişkin literatürdeki çalışmalar ile bu çalışmanın bulguları genel anlamda paralellik gösterse de bu çalışmadan elde edilen bulguların etki büyüklüğü (Cohen's d) değerlerinin küçük olduğu görülmektedir. Bu sebeple literatürdeki çalışmaların bulguları ile bu çalışmanın bulgularının kısmen örtüştüğü ve bu başlık altında tartışılan bulguların çalışmanın önceki bölümlerinde ortaya konulan bulgulara zayıf da olsa destek sağladığı söylenebilir.

Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak birtakım pratik önerilerde bulunulabilir. Öncelikle iş güvencesizliği algısının daha zayıf bir çalışan sosyal kimliğine yol açacağı ve bireyin iyi oluşunu olumsuz yönde etkileyeceği sonucundan hareketle hem örgütsel hem de yasal birtakım önlemlerle bu olumsuz sonucun önüne geçilebilir ya da etkileri azaltılabilir. Örneğin yöneticiler tarafından çalışanların iş güvencesizliği algılamalarının sebepleri üzerinde durulabilir ve çözüm yolları aranabilir. Ya da yasal bazı düzenlemelerle (kanun değişikliği vb.) iş akitlerinin çalışanlar için daha güvenceli hale getirilmesi sağlanabilir.

Düşük kaliteli lider üye etkileşiminin çalışan sosyal kimliğini zayıflattığı ve dolayısıyla benlik saygısını azalttığı ve duygusal tükenmeyi arttırdığı sonucuna ilişkin olarak yöneticiler tarafından alabilecek bazı tedbirler bu sonucun çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkileri azaltabilir. Yöneticiler bütün çalışanlarına daha tutarlı bir liderlik tarzıyla yaklaşabilir. Kaynaklar çalışanlar arasında daha adil bir şekilde pay edilebilir. Karar alma süreçlerine sadece belli çalışanlar değil bütün çalışanlar bilgi ve deneyimleri ölçüsünde dahil edilebilir.

Araştırmanın sonuçlarından yola çıkılarak, gelecekteki araştırmalar için birtakım öneriler sunulabilir. Bu öneriler şu şekilde ifade edilebilir: Öncelikle bu araştırma yalnızca Türkiye örneğinde gerçekleştirildi. Bu nedenle, farklı kültürlere sahip çalışanları içeren karşılaştırmalı bir çalışma literatüre katkılar sunabilir. Çalışmada sektör gözetmeksizin beyaz yakalı çalışanlardan veri toplandı. Gelecek araştırmalarda

belli bir sektöre odaklanılabilir ya da mavi yakalı çalışanlardan veri toplanılabilir. Çünkü elde edilen bulgular, farklı sektörlerde değişiklik gösterebilir.

Bu çalışma kesitsel bir araştırmayı içermektedir. Konuya ilişkin olarak boylamsal bir araştırma tasarlanabilir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerine başvuruldu; bu sebeple gelecekte yapılacak araştırmalar karma veya nitel araştırma olarak tasarlanabilir. Tasarlanacak nitel araştırma sosyal kimliğin bütün yönleriyle ortaya konulmasını sağlayabilir.

Yerli literatürde çalışan sosyal kimliği ilk defa ele alındı. Bu bakımdan çalışan sosyal kimliği çeşitli araştırmalara konu edilebilir. Bunun yanında, yapılan literatür taramasından yola çıkılarak lider üye etkileşimi ile benlik saygısı arasındaki ilişkiyi konu edinen sınırlı sayıda çalışma olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle konuya dair yapılacak araştırmaların ilgili literatüre katkıda bulunması beklenebilir.

Çalışmada iş güvencesizliğinin ve lider üye etkileşiminin yalnızca benlik saygısı ve duygusal tükenme üzerindeki etkileri incelendi. Başka çalışmalarda iyi oluşun diğer göstergeleri (stres vb.) bu değişkenler bağlamında incelenebilir. Buna ek olarak, çalışmada iş güvencesizliğinin ve lider üye etkileşiminin yalnızca duygusal tükenme üzerindeki etkilerine odaklanıldı. Bu nedenle tükenmişliğin duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi alt boyutları diğer araştırmacılar tarafından araştırma konusu yapılabilir.

Çalışmada iş güvencesizliği algısının ve lider üye etkileşimi kalitesinin çalışan sosyal kimliği aracılığıyla yalnızca bireyin iyi oluşuna dair göstergeleri üzerindeki etkileri incelendi. Bu bakımdan bu değişkenlerin çalışan sosyal kimliği bağlamında örgütsel tutum ve davranışlara yansımaları araştırma konusu yapılabilir. İlgili literatüre bakıldığında lider üye etkileşiminin çalışan sosyal kimliği bağlamında araştırmalara konu olmadığı; iş güvencesizliği algısının çalışan sosyal kimliği bağlamında örgütsel üretkenlik, iyi oluş ve rol içi performans üzerindeki etkilerinin sınırlı bir şekilde ele alındığı görülmektedir.

Araştırmanın tüm bulguları bütün olarak değerlendirildiğinde iş güvencesizliği algısının çalışan üzerindeki bireysel sonuçlarının olumsuz; lider üye etkileşimi kalitesinin ise çalışan üzerindeki bireysel sonuçlarının olumlu olduğu; ancak genellemelerde

bulunabilmek için farklı örneklerde gerçekleştirilecek çok daha fazla sayıda araştırmaya gereksinim duyulduğu söylenebilir.

Araştırmanın bulgularının çalışmanın teorik arka planı ve daha önce yapılan araştırmaların ampirik bulgularıyla genel anlamda örtüştüğünü söylemek mümkündür. Ancak çalışma her ne kadar büyük bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiş olsa da elde edilen bu sonuçları genellemek mümkün görünmemektedir. Çünkü hem örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır hem de konuya ilişkin literatürde sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abrams, D., & Hogg, M. A. (1988a). Intergroup behaviour. D. Abrams, & M. A. Hogg içinde, *Social identifications : A social psychology of intergroup relations and group processes* (s. 26-53). UK: Taylor&Francis.
- Abrams, D., & Hogg, M. A. (1988b). The social identity approach: Context and content. D. Abrams, & M. A. Hogg içinde, *Social Identifications : A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes* (s. 6-27). UK: Taylor & Francis.
- Abrams, D., & Hogg, M. A. (1990). An introduction to the social identity approach. D. Abrams, & M. A. Hogg içinde, *Social Identity Theory: Constructive and critical advances* (s. 1-9). London: Harvester-Wheatsheaf.
- Abrams, D., & Hogg, M. A. (2010). Social identity and self-categorization. J. F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick, & V. M. Esses içinde, *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination* (s. 179-193). London: Sage.
- Alev, S., & Taş, D. (2020). Lider-üye etkileşimi, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Anemon Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(5), 1611-1619.
- Althauser, R. P., & Heberlein, T. A. (1970). Validity and the multitrait-multimethod matrix. *Sociological Methodology*, 2, 151-169.
- Anderson, S.E., & Williams, L.J. (1996). Interpersonal, job, and individual factors related to helping processes at work. *Journal of Applied Psychology*, 81, 282-296.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Ashford, S., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity. A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32 (4), 803-829.
- Audenaert, M., Vanderstraeten, A., & Buyens, D. (2016). When affective well-being is empowered: the joint role of leader-member exchange and the employment relationship. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(15), 2208-2227.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Vocational Behavior*, 62(2), 341-356.

- Baldwin, M. W., & Sinclair, L. (1996). Self-esteem and "if then" contingencies of interpersonal acceptance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(6), 1130–1141.
- Bauer, T.N., & Green, S.G. (1996). The development of leader-member exchange: A longitudinal test. *Academy of Management Journal*, 39, 1538-1567.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1-44.
- Bernerth, J. B., & Hirschfeld, R. R. (2016). The subjective well-being of group leaders as explained by the quality of leader–member exchange. *The Leadership Quarterly*, 27, 697-710.
- Billig, M., & Tajfel, H. (1973). Social categorization and similarity in intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*, 3, 27–52.
- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem. *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 48–63.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2009). Relative deprivation among employees in lower-quality leader-member exchange relationships. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 276–286.
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & Harris, T. B. (2014). I cannot afford to have a life: Employee adaptation to feelings of job insecurity. *Personnel Psychology*, 67, 887-915.
- Breukelen, W., Schyns, B., & Le Blanc, P. (2006). Leader–Member Exchange Theory and research: Accomplishments and future challenges. *Leadership*, 2(3), 295-316.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T., & DeWitt, R. (1992). Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-u relationship. *Academy of Management Journal*, 2, 413-425.
- Buitendach, J. H., & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36, 27–37.
- Cast, A. D., & Burke, P. J. (2002). A Theory of Self-Esteem. *Social Forces*, 80(3), 1041-1068.
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of covid-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 1-10.

- Chen, L., Zhang, L., & Zhao, N. (2015). Exploring the nonlinear relationship between challenge stressors and employee voice: The effects of leader–member exchange and organisation-based self-esteem. *Personality and Individual Differences*, *83*, 24-30.
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, *57*, 272-303.
- Codina, N., & Freire, T. (2020). Imbalances in the study of the relationship between leisure and self-esteem: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*, 1-19.
- Çam, O. M. (1991). Hemşirelerde tükenmişlik (burnout) sendromunun araştırılması. *Yayınlanmış Doktora Tezi*. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). Adölesanlarda benlik saygısı. *Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikiyatri ABD.
- Daloe, M. H., AkbariRrad, M., Kkarizi, S. R., & Sarabi, M. (2020). Physician burnout: a brief review of its definition, causes, and consequences. *Reviews in Clinical Medicine*, *7*(4), 150-156.
- Dansereau, F., Graen, G.B., & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership in formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, *13*, 46-78.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J., & Scheck, C.L. (1997). A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, *18*, 323–349.
- Day, D.V., & Crain, E.C. (1992). The role of affect and ability in initial exchange quality perceptions. *Group and Organization Management*, *17*, 380-397.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *79*: 395-409.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Review of the job insecurity literature: The case of Latin America. *Avances en Psicología Latinoamericana/Bogotá (Colombia)*, *28*(2), 194-204.
- De Cuyper, N., Makikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & De Witte, H. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*, *33*, 770-788.

- Dekker, S., & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30 (1), 57-63.
- Deluga, R.J., & Perry, T.J. (1991). The relationship of subordinate upward influencing behavior, satisfaction and perceived superior effectiveness with leader-member exchanges. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 239-252.
- Deluga, R.J., & Perry, T. J. (1994). The role of subordinate performance and ingratiation in leader member exchanges. *Group and Organization Management*, 19, 67-86.
- Deiner, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, R., Kim-Prieto, C., & Choi, C. (2009). New measures of wellbeing. Social Indicators Research Series. *Assessing Well-Being*, 39, 247-266.
- Demir, S. (2019). lider-üye etkileşiminin öğretmen stres, tükenmişlik ve depresyonu üzerindeki rolü. *Ege Eğitim Dergisi*, 20(1), 291-304.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Measurement and consequences for well being, satisfaction and performance. R. Bouwen, K. De Witte , H. De Witte , & T. Taillieu içinde, *Vangroep Naar Gemeenschap* (s. 325–350). Liber Amicorum.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Elst, T. V., & Niesen, W. (2012). Job insecurity: Review of the literature and a summary of recent studies from belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 11-17.
- De Witte, H, Pienaar, J, De Cuyper, N (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: is there causal evidence? *Australian Psychologist* 51(1): 18–31.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: a critique and further development. *Academy of Management Review*, 3, 618-634.
- Dockery, T.M., & Steiner, D.D. (1990). The role of the initial interaction in leader-member exchange. *Group and Organization Studies*, 15, 395-413.
- Doosje, B., Ellemers, N., & Spears, R. (1995). Perceived intragroup variability as a function of group status and identification. *Journal of Experimental Social Psychology*, 31, 410–436.

- Dore, C., Duffett-Leger, L., McKenna, M., & Breau, M. (2017). perspectives on burnout and empowerment among hemodialysis nurses and the current burnout intervention trends: a literature review. *Canadian Association of Nephrology Nurses and Technologists*, 27(4), 16-31.
- Duchon, D., Green, S.G., & Taber, T.D. (1986). Vertical dyad linkage: A longitudinal assessment of antecedents, measures, and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 71, 56-60.
- Dulebohn, J. H., Bommer, W. H., Liden, R. C., Brouer, R. L., & Ferris, G. R. (2012). A meta-analysis of antecedents and consequences of leader-member exchange: Integrating the past with an eye toward the future. *Journal of Management*, 38(6), 1715-1759.
- Edmondson, D. R., Matthews, L. M., & Ambrose, S. C. (2019). A meta-analytic review of emotional exhaustion in a sales context. *Journa of Personal Selling & Sales Management*, 39(3), 275-286.
- Ellonen, N., & Nätti, J. (2015). Job insecurity and the unemployment rate: micro- and macro-level predictors of perceived job insecurity among finish employees 1984-2008. *Economic and Industrial Democracy*, 36, 51-71.
- Emerson, R. M. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ergün, E., & Çelik, S. (2015). Yöneticilerin görev ve çalışan odaklı liderlik davranışları ve hemşirelerin iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve iş stresi arasındaki ilişki. *Florence Nightgale Hemşirecilik Dergisi*, 23(3), 203-214.
- Farber, B. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *The Journal of Educational Research*, 77(6), 325-331.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 150-170.

- Gardner, D. D., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context. *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70.
- Gardner, D., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and Self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70.
- Gecas, V. (1982). The Self-Concept. *Annual Review of Sociology*, 8, 1-33.
- Gerstner, C., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of Leader-Member Exchange Theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827-844.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61, 227-271.
- Göksel, A., & Aydınhan, D. (2012). Lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma . *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2) , 247-271.
- Göksel, A., & Ekmekçioğlu, E. B. (2016). Lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde işe bağlılığın aracı rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 721-747.
- Graen, G., Alvares, K., Orris, J. B., & Martella, J (1970). Contingency model of leadership effectiveness: Antecedent and evidential results. *Psychological Bulletin*, 74, 285-296.
- Graen, G., & Cashman, J. F. (1975). A role making model of leadership in formal organizations: A developmental approach. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership frontiers* (pp. 143-165). Kent, OH: Kent State Press.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Graen, G., & Scandura, T. A. (1987). "Toward A psychology of dyadic organizing", *Research in Organizational Behavior*, 9, 175-208.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.
- Greenaway, K. H., Cruwys, T., Haslam, A., & Jetten, J. (2016). Social identities promote well-being because they satisfy global psychological needs. *European Journal of Social Psychology*, 46, 294-307.

- Greenberg, J., Pyszczynski, T., & Solomon, S. (1986). The causes and consequences of a need for self-esteem: A Terror Management Theory. R. F. Baumeister içinde, *Public self and private self* (s. 198-212). New York: Springer.
- Gregersen, S., Vincent-Höper, S., & Nienhaus, A. (2016). Job-related resources, leader-member exchange and wellbeing. *Work & Stress*, 30(4), 356-373.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri* (1 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.
- Haslam, A. S., O'Brien, A., Jetten, J., Vormedal, K., & Penna, S. (2005). Taking the strain: Social identity, social support, and the experience of stress. *British Journal of Social Psychology*, 44, 355-370.
- Haslam, C., Jetten, J., Cruwys, T., Dingle, G. A., & Haslam, S. A. (2018). *The new psychology of health*. Abingdon, UK: Routledge.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations. The Social Identity Approach*. London: Sage.
- Haslam, S. A., Jetten, J., Postmes, T., & Haslam, C. (2009). Social identity, health and well-being: An emerging agenda for applied psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 58(1), 1-23.
- Haslam, S. A., & Van Dick, R. (2011). *A social identity approach to workplace stress*. In D. De Cremer, R. Van Dick, & K. Murnighan (Eds.), *Social psychology and organizations* (pp. 325-352). New York, NY: Routledge.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: The Guilford Press.
- 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, 179-195.
- 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, 337-421.
- Hogg, M. A. (2001). A Social Identity Theory of leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5, 184-200.
- Hogg, M. A. (2016). Social Identity Theory. S. McKeown, R. Haji, & N. Ferguson içinde, *Understanding peace and conflict through Social Identity Theory* (s. 3-18). Switzerland: Springer.

- Hogg, M. A., & Abrams, D. (1990). *Social motivation, self-esteem and social identity*. In D. Abrams & M. A. Hogg (Eds), *Social Identity Theory: Constructive and critical advances* (pp. 28—47). New York: Harvester Wheatsheaf.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
- Hornsey, M. J. (2008). Social Identity Theory and Self-categorization Theory: A historical review. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1), 204-222.
- Hortaçsu, N. (2000). Intergroup relations in a changing political context: The case of veiled and unveiled university students in Turkey. *European Journal of Social Psychology*, 30(5), 733-744.
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467-505.
- Huang, X., Chan, S. C., Lam, W., & Nan, X. (2010). The joint effect of leader–member exchange and emotional intelligence on burnout and work performance in call centers in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1124–1144.
- Hunter, J. A., Cox, S. L., O'Brien, K., Stringer, M., Boyes, M., Banks, M., Hayhurst, J. G., & Crawford, M. (2005). Threats to group value, domain-specific self-esteem and intergroup discrimination amongst minimal and national groups. *British Journal of Social Psychology*, 44: 329-353.
- Hwang, Y., Al-Arabi, M., Rouibah, K., & Chung, J.-Y. (2016). Toward an integrative view for the leader-member exchange of system implementation. *International Journal of Information Management*, 36, 976-986.
- Ishak, N. A., & Alam, S. S. (2009). Leader-member exchange and organizational citizenship behavior: The mediating impact of self-esteem. *International Journal of Business and Management*, 4(3), 52-61.
- Jackson, S.E., Schwab, R.L., Schuler, R.S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Applied Psychology*, 71(4), 630-640.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social–psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jahoda, M. (1997). *Manifest and Latent Functions*. In N. Nicholson, R. S. Schuler, & A. H. Van De Veen (Eds.), *The blackwell encyclopedic dictionary of organizational behavior* (pp. 317–318). Oxford: Blackwell.
- Jalali, A., Jaafar, M., & Hidzir, A. N. (2020). Indirect effect of workplace bullying on emotional exhaustion through job insecurity among Malaysian workers the buffering role of religion. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(7), 1325-1342.

- Jeung, D., Kim, C., & Chang, S.J. (2018). Emotional Labor and Burnout: A Review of the Literature. *Yonsei Medical Journal*, 59, 187-193.
- Jiang, J. Y., Law, K. S., & Sun, J. J. (2014). Leader–member relationship and burnout: The moderating role of leader integrity. *Management and Organization Review*, 10(2), 223-247.
- Johnson, N. B., Bobko, P., & Hartenian, L. S. (1992). Union influence and local union leaders' perceptions of job insecurity: An empirical test. *British Journal of Industrial Relations*, 30, 45-60.
- Kağıtçıbaşı, Ç., Cemalcılar, Z. (2018). *Dünden bugüne insan ve insanlar sosyal psikolojiye giriş*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Kanning, U. P., & Hill, A. (2012). Organization-based self-esteem scale –adaptation in an international context. *Journal of Business and Media Psychology*, 3(1), 13-21.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., & Guneri, B. (2008). Leader-member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses. *Journal of advanced nursing*, 64(4), 354–362.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 269-290.
- Kıral, E. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ve kontrol odağı ile ilişkisi. *Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı.
- Kinicki, A. J., & Vecchio, R. P. (1994). Influences on the quality of supervisor-subordinate relations: the role of time-pressure, organizational commitment, and locus of control. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 75-82.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (2003). Job Insecurity and self-esteem: Evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 617-632.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among finish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 243-260.
- Kirchler, E., Palmonari, A., & Pombeni, M. N. (1994). Social categorization processes as dependent on status differences between groups: A step into adolescents' peer-groups. *European Journal of Social Psychology*, 24(5), 541-563.
- Klandermans, B., Hesselink, J. K., & Van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 557-577.

- Korman, A. K. (1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of Management Review*, 50-63.
- Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54: 31–41.
- Kozlowski, S.W., & Doherty, M.L. (1989). Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue. *Journal of Applied Psychology*, 74, 546-553.
- Krause, H.-V., Baum, K., Baumann, A., & Krasnova, H. (2019). Unifying the detrimental and beneficial effects of social network site use on self-esteem: A systematic literature review. *Media Psychology*, 1-38.
- Lam, C. F., Liang, J., Ashford, S., & Lee, C. (2015). Job insecurity and organizational citizenship behavior: Exploring curvilinear and moderated relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100, 499-510.
- Leary, M.R., & Baumeister, R.F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, 32, 1-62.
- Lee, J. (2003). An analysis of the antecedents of organization-based self-esteem in two Korean banks. *Journal of Human Resource Management*, 14(6), 1046-1066.
- Lemyre, L., & Smith, P. M. (1985). Intergroup Discrimination and self-esteem in the minimal group paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49: 660-670.
- Levenson, H. (1974). Activism and powerful others: Distinctions within the concept of internal–external control. *Journal of Personality Assessment*, 38, 377–383.
- Liden, R. C., Sparrowe, R. T., & Wayne, S. J. (1997). Leader-member Exchange Theory: The past and potential for the future. *Personnel and Human Resources Management*, 47-119.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader–member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1)
- Lin, N., Ensel, W. & Vaughn, J. (1981) Social resources and strength of ties: Structural factors in occupational status attainment. *American Sociological Review*, 46, 393-405.
- Lin, X. S., Chen, Z. X., Ashfort, S. J., Lee, C., & Qian, J. (2018). A self-consistency motivation analysis of employee reactions to job insecurity: The roles of organization-based self-esteem and proactive personality. *Journal of Business Research*, 92, 168-178.
- Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2014). Leader–member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 42–61.

- Loi, R., Mao, Y., & Ngo, H.Y. (2009). Linking leader-member exchange and employee work outcomes: The mediating role of organizational social and economic exchange. *Management and Organization Review*, 5(3), 401–422.
- Lubbadeh, T. (2020). Job Burnout: A general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7-15.
- Lubke, C., & Erlinghagen, M. (2014). Self-Perceived Job Insecurity Across Europe over time: does changing context matter? *Journal of European Social Policy*, 24, 319-336.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Willians, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- McLean Parks, J., Kidder, D. L., & Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pegs into round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19 (Special Issue), 697–730.
- Martin, R., Epitropaki, O., Thomas, G., & Topakas, A. (2010). A review of leader-member exchange (LMX) research: Future prospects and directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 25, 35-88.
- Martínez, G., de Cuyper, N., & de Witte, H. (2010). Review of the job insecurity literature: The case of Latin America. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 28(2), 194–204.
- Martiny, S. E., & Rubin, M. (2016). Towards a clearer understanding of social identity theory's self-esteem hypothesis. S. McKeown, R. Haji, & N. Ferguson içinde, *Understanding peace and conflict through Social Identity Theory* (s. 19-32). Switzerland: Springer.
- Maslach, C. (2006). Understanding Job Burnout. A. M. Rossi, P. Perrewe, & S. Sauter içinde, *Stress and quality of working life: Current perspectives in occupational health* (s. 37-51). Information Age Publishing.
- Maslach C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). Burnout. G. Fink içinde, *Encyclopedia of Stress* (Cilt 2, s. 358-362). Elsevier.
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

- Myers, D. G., & Dewall, N. C. (2017). *Psikoloji* (11 b.). (A. Durak Batıgün, Çev.) Ankara: Palme Yayıncılık.
- Oakes, P. J., & Turner, J. C. (1980). Social categorization and intergroup behavior: Does minimal intergroup discrimination make social identity more positive? *European Journal of Social Psychology*, *10*, 295-301.
- Phillips, A.S., & Bedeian, A.G. (1994). Leader-Follower Exchange Quality: The role of personal and interpersonal attributes. *Academy of Management Journal*, *37*, 990-1001.
- Piccoli, B., & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*, *29*(3), 246-263.
- Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E., & De Witte, H. (2017). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. *Personnel Review*, *46*(8), 1508-1522.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-Esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, *30*(5), 591-622.
- Polatçı, S., Karaca, M., & Bayram, A. (2018). Lider üye etkileşiminin iş tatmini ve tükenmişlik üzerine etkileri: öğretmenler üzerine bir araştırma. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, *20*(3), 87-103.
- Probst, T. (2002). The impact of job insecurity on employee work attitudes, job adaptation, and organizational withdrawal behaviors. In J. Brett, & F. Drasgow, *The Psychology of Work Theoretically Based Empirical Research* (s. 141-168). Manwah New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale. A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*, 451-467.
- Qian, S., Yuan, Q., Lim, V. K., Niu, W., & Liu, Z. (2020). Do job insecure leaders perform less transformational leadership? The roles of emotional exhaustion and trait mindfulness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *27*(4), 376-388.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behaviour*. New Jersey: Pearson.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, *15*, 229-245.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, *17*, 587-605.

- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8* (2), 197-217.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rubin, M., & Hewstone, M. (1998). Social Identity Theory's self-esteem hypothesis: A review and some suggestions for clarification. *Personality and Social Psychology Review, 2*(1), 40-62.
- Saltık, I., Avcı, U., & Kaya, U. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerinde etken faktörler olarak birey-meslek uyumu ve mesleğin sosyal statüsü: Turizm sektöründe görgül bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 8*(3), 42-63.
- Scandura, T. A. (1999). Rethinking leader–member exchange: An organizational justice perspective. *The Leadership Quarterly, 10*(1), 25–40.
- Scandura, T. A., & Graen, G. B. (1984). Moderating effects of initial leader–member exchange status on the effects of a leadership intervention. *Journal of Applied Psychology, 69*(3), 428.
- Scandura, T.A., & Schriesheim, C.A. (1994). Leader-member exchange and supervisor career mentoring as complementary constructs in leadership research. *Academy of Management Journal, 37*, 1588-1602.
- Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal, 37*, 580-607.
- Selenko, E., Mäkikangas, A., & Stride, C. B. (2017). Does job insecurity threaten who you are? Introducing a social identity perspective to explain well-being and performance consequences of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior, 38*(6), 856–875.
- Seçer, B. (2011). İş Güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 13*(4), 43-60.
- Shoss, M.K. (2017). Job Insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management, 43* (6), 1911–1939.
- Sieger, P., Gruber, M., Fauchart, E., & Zellweger, T. (2016). Measuring the social identity of entrepreneurs: scale development and international validation. *Journal of Business Venturing, 31*(5), 542-572.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 27–41.

- Snyder, R.A., & Bruning, N.S. (1985). Quality of vertical dyad linkages: congruence of supervisor and subordinate competence and role stress as explanatory variables. *Group and Organization Studies*, 10, 81-94.
- Söylemez, M. (2019). Dönüşümsel liderlik, sosyal sermaye, özyeterlilik ve lider-üye etkileşimi ilişkisi: Kocaeli serbest bölgesinde bir araştırma. *Yayınlanmış Doktora Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Spar, J. L., & Sonnentag, S. (2008). Fairness perceptions of supervisor feedback, LMX, and employee well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(2), 198-225.
- Sparrowe, R. T., & Liden, R. C. (1997). Process and structure in leader-member exchange. *Academy of Management Review*, 22(2), 522-552.
- Spears, R. (2011). Group Identities: The Social Identity Perspective. S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles içinde, *Handbook of Identity* (s. 201-224). London: Springer.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (3): 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2006). *Job insecurity a literature review*. Stockholm: SALTSA.
- Tajfel, H. (1972). Some developments in European Social Psychology. *European Journal of Social Psychology*, 2(3), 307-321.
- Tajfel, H. (1975). The exit of social mobility and the voice of social change : Notes on the social psychology of intergroup relations. *Social Science Information*, 14(2), 101-118.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). *An Integrative Theory of Intergroup Conflict*. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). *The social identity theory of intergroup behavior*. In S. Worchel, & L. W. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson-Hall.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). *The social identity theory of intergroup behavior*. In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Key readings in social psychology. Political Psychology: Key readings* (p. 276–293). Psychology Press.

- Tangirala, S., Green, S. G., & Ramanujam, R. (2007). In the shadow of the boss's boss: effects of supervisors' upward exchange relationships on employees. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 309–320.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarılama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28*(3), 374-384.
- Thomas, C. H., & Lankau, M. J. (2009). Preventing burnout: The effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout. *Human Resource Management, 48*, 417–432. doi:10.1002/hrm.20288
- Townsend, J., Phillips, J. S., & Elkins, T. J. (2000). Employee retaliation: The neglected consequence of poor leader–member exchange relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(4), 457–463.
- Trepte, S., & Loy, L. S. (2017). Social identity theory and self-categorization theory. P. Rössler, C. A. Hoffner., & L. V. Zoonen içinde, *The International Encyclopedia of Media Effects* (s. 1-12). ABD: JohnWiley & Sons.
- Turkay, H., Yetim, A., & Sezer, P. (2018). Sporda sosyal kimlik ölçeğinin türkçe'ye uyarlanması. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 6*(78), 493-504.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group*. Oxford: Blackwell.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2015). *World employment social outlook*. The changing nature of jobs. International Labour Office.
- Van Dick, R., & Haslam, S. A. (2012). *Stress and Well-Being in The Workplace: Support for Key Propositions from the Social Identity Approach*. In J. Jetten, C. Haslam, & S. A. Haslam (Eds.), *The social cure: Identity, health and well-being* (pp. 175–194). New York, NY: Psychology Press.
- Van Dick, R., Ketturat, C., Hausser, J. A., & Mojzisch, A. (2017). Two sides of the same coin and two routes for improvement: Integrating resilience and the social identity. *Health Psychology Open, 1-6*.
- Van Dick, R., Ullrich, J., & Tissington, P. A. (2006). Working under a black cloud: How to sustain organizational identification after a merger. *British Journal of Management, 17*(1), 69–79.
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., & De Witte, H. (2014). Perceived control and psychological contract breach as explanations of the relationships between job insecurity, job strain and coping reactions: towards a theoretical integration. *Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 32*(2), 100–116.
- Van Vuuren, C. V., & Klandermans, P. G. (1990). Individual reactions to job insecurity: An integrated model. In P. J. D. Drenth, J. A. Sergeant, & R. J. Takens

- (Eds.), *European perspectives in psychology, Work and organizational, social and economic, cross-cultural*, 4, 133–146. John Wiley & Sons.
- Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D., & Hartley, J. (1991). *Employees' reactions to job insecurity*. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T. Van Vuuren (Eds.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk*, 79-103. London: Sage.
- Wakabayashi, M., & Graen, G. (1984). The Japanese career progress study: A seven year follow up. *Journal of Applied Psychology*, 69, 603-614.
- Wang, H., Le Blanc, P., Demerouti, E., Lu, C., & Jiang, L. (2019). A social identity perspective on the association between leader-member exchange and job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6).
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Willis, L., Reynolds, K. J., & Lee, E. (2019). Being well at work: The impact of organizational climate and social identity on employee stress and self-esteem over time. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 399-413.
- Wright, T.A., Bonett, D.G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Organizational Behavior*. 18(5), 491-499.
- Zengin, Y. (2019). Lider üye etkileşimi örgütsel özdeşleşme ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Turkish Studies*, 14(2), 357-380.
- Zahn, G.L., & Wolf, G. (1981). Leadership and the art of cycle maintenance: A simulation model of superior-subordinate interaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28, 26-49.
- Zhang, J., Wang, S., Wang, W., Shan, G., Guo, S., & Li, Y. (2020). Nurses' job insecurity and emotional exhaustion: The mediating effect of presenteeism and the moderating effect of supervisor support. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-9.
- Zhao, X., Lynch, J. J., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.
- Zhou, L., Yong, L., & Danling, L. (2014). The mediating role of job burnout in the relationship between role conflict and job performance: An empirical research of hotel frontline service employees in China. *International Journal of Psychological Studies*, 6(3), 88-95.

EKLER

EK 1: Uyarlama Çalışması Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 04.06.2021-33953



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-33953
Konu : 35/50 Duygu Terzi ÇOBAN

04.06.2021

Sayın Duygu Terzi ÇOBAN

İlgi : Duygu Terzi ÇOBAN 26.05.2021 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığının 02.06.2021 tarihli ve 35 sayılı toplantısında alınan "50" nolu karar ile Duygu Terzi ÇOBAN'ın başvurusu uygun görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. İsmail HİRA
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSC543V680 Pin Kodu :39622 Belge Takip Adresi : <http://193.140.253.232/envision/Sorgula/BelgeDogrulama.aspx?eD=BSC543V680&eS=33953>
Adres:Esentepe Kampüsü 54187 Söğütözü SAKARYA / KEP Adresi:
sakaryaniversitesi@hs01.kep.tr Bilgi için: Hamife Bobacan
Telefon No:0264 295 50 00 Faks No:0264 295 50 31 Uzman: Birim Evrak Sorumlusu
e-Posta:ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ:www.sakarya.edu.tr



EK 1.1: Uyarlama Çalışması Etik Kurul Onayı Eki

KARAR

50. Duygu Terzi ÇOBAN'ın “ Sosyal Kimlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması ” başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda Duygu Terzi ÇOBAN'ın “ Sosyal Kimlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması ” başlıklı çalışmasının Etik açıdan **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verildi.

EK 2: Tez Çalışması Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 04.06.2021-33955



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-33955
Konu : 35/51 Duygu Terzi ÇOBAN

04.06.2021

Sayın Duygu Terzi ÇOBAN

İlgi : Duygu Terzi ÇOBAN 26.05.2021 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığının 02.06.2021 tarihli ve 35 sayılı toplantısında alınan "51" nolu karar ile Duygu Terzi ÇOBAN'ın başvurusu uygun görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. İsmail HİRA
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu : BSM543VE9S Pin Kodu :05962 Belge Takip Adresi : <http://193.140.253.232/emvision/Signa/BelgeDogrulama.aspx?eD=BSM543VE9S&eS=33955>
Adres: Esentepe Kampüsü 54187 Sarıyer SAKARYA / KEP Adresi: Bilgi için: Hanife Babacan
sakaryaniversitesi@hs01.kep.tr Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu
Telefon No:0264 295 50 00 Faks No:0264 295 50 31
e-Posta: ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ: www.sakarya.edu.tr



EK 2.1: Tez Çalışması Etik Kurul Onayı Eki

KARAR

51. Duygu Terzi ÇOBAN'ın “ Duygusal Tükenme ve Benlik Saygısının Belirleyicileri Olarak Lider Üye Etkileşimi ve İş Güvencesizliği Algısının Sosyal Kimlik Perspektifi Bağlamında İncelenmesi ” başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda Duygu Terzi ÇOBAN'ın “ Duygusal Tükenme ve Benlik Saygısının Belirleyicileri Olarak Lider Üye Etkileşimi ve İş Güvencesizliği Algısının Sosyal Kimlik Perspektifi Bağlamında İncelenmesi ” başlıklı çalışmasının Etik açıdan **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verildi.

EK 3: Uyarlama Araştırmasında Kullanılan Ölçekler

Değerli Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı Sosyal Kimlik Ölçeğinin Türkçe' ye uyarlanması ve geçerlilik ve güvenilirliğinin test edilmesidir. Araştırmadan elde edilecek veriler, DOKTORA TEZ ÇALIŞMASINDA tamamen bilimsel amaçlı olarak kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Araştırmada sizden tahminen 8-10 dakika ayırmanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz ve içtenlikle cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir.

Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya e- posta adresi ve numaralı telefonda ulaşabilirsiniz. Çalışmaya katıldığınız ve destek verdiğiniz için çok teşekkür ederim.

Doç. Dr. Osman USLU

Doktora Öğrencisi Duygu TERZİ ÇOBAN Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü

* Gerekli

Söz konusu araştırmaya hiçbir baskı ve telkin olmaksızın tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman çalışmayı yarım bırakabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı kullanılmasını kabul ediyorum.

*

Evet

Lütfen aşağıdaki her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum.

7-Kesinlikle Katılıyorum.

EK 3.1: Sosyal Kimlik Ölçeği

1- Kendimi alışan nüfusun bir parçası olarak düşünmekteyim. *

1 2 3 4 5 6 7
Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

2- alışan nüfusun bir parçası olmaktan memnuniyet duymaktayım. *

1 2 3 4 5 6 7
Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

3- alışan nüfus ile aramda güçlü bağlar hissetmekteyim. *

1 2 3 4 5 6 7
Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

4- Kendimi alışan nüfusun diğer üyeleriyle zdeşleştirmekteyim. *

1 2 3 4 5 6 7
Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

EK 3.2: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

1- Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum. *

1 2 3 4 5 6 7

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

2- Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir. *

1 2 3 4 5 6 7

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

3- Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim. *

1 2 3 4 5 6 7

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

4- Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum. *

1 2 3 4 5 6 7

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

5- Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim. *

1 2 3 4 5 6 7

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

6- Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum. *

1 2 3 4 5 6 7

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

7- Geleceğim hakkında iyimserim. *

1 2 3 4 5 6 7

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

8- İnsanlar bana saygı duyar. *

1 2 3 4 5 6 7

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

EK 3.3: Grupla Özdeşleşme Ölçeği

LÜTFEN ÖNCE AÇIKLAMALARI OKUYUNUZ. Aşağıdaki soruları yanıtlarken lütfen kendinizi ÇALIŞAN TOPLULUĞUNUN bir üyesi olarak düşününüz.

Aşağıdaki her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

1- Kesinlikle Katılmıyorum

5- Kesinlikle Katılıyorum

1- Grubum benim için önemlidir. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

2- Grubumla özdeşleşirim. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

3- Kendimi grubuma yakın hissedirim. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

4- Grubuma sahip olduğum için mutluyum. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

5- Kendimi grubumun bir üyesi olarak görüyorum. *

1 2 3 4 5
Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

6- Grubum benimle aynı ilgilere sahip. *

1 2 3 4 5
Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

7- Yaşam değerlerim grubumun değerleri ile aynı doğrultudadır. *

1 2 3 4 5
Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

8- Kendimi grubuma benzer görüyorum. *

1 2 3 4 5
Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

9- Grubumla aynı sorunları paylaşıyorum *

1 2 3 4 5
Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

10- Grubum beni olduğum gibi kabul eder. *

1 2 3 4 5
Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

EK 3.4: İş Stresi Ölçeği

Lütfen aşağıdaki her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

1- Kesinlikle Katılmıyorum

5- Kesinlikle Katılıyorum

1-Çalışırken yüksek düzeyde gerilim yaşıyorum. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

2-İşim yüzünden sinirlilik ve benzeri rahatsızlıklarım oldu. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

3-İşle ilgili sorunlar yüzünden uyku güçlüğü çektiğim oldu. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

4-Başka bir işte çalışsaydım sağlığım daha iyi olurdu. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

5-Yapmış olduğum iş sağlığımı oldukça etkilemektedir. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

6-İş haricinde de işle ilgili sorunları kafamdan atamıyorum. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

7-Bu kurumda işle ilgili toplantılar öncesi kendimi sınırlı hissediyorum. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

EK 3.5: Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği

Lütfen aşağıdaki her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

1- Kesinlikle Katılmıyorum

6- Kesinlikle Katılıyorum

1-Lider olup olamayacağım yeteneklerime bağlıdır. *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

2-Bir araç kazasına karışıp karışmamam çoğunlukla ne kadar iyi bir sürücü olduğuma bağlıdır. *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

3-Birtakım planlar yaparsam eğer, bu planların yürüyeceğinden eminimdir. *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

4-İsteklerimi genelde şans eseri elde ederim (Ters Kodlu). *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

5-Yetkili makamlara danışılmadan iyi yeteneklerim olsa bile bana liderlik sorumluluğu verilmez (Ters Kodlu). *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

6-Arkadaşlarımın çok olup olmaması iyi bir insan olmama bağlıdır. *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

7-Yaşadıklarım olacak şeylerin önüne geçemeyeceğimi gösterdi (Ters Kodlu). *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

8-Yaşamım güçlü olan diğer kişilerce kontrol edilmektedir (Ters Kodlu). *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

9- Bir araba kazası yapıp yapmamam şansa bağlıdır (Ters Kodlu). *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

10-Güçlü baskı gruplarının çıkarları benimkilerle çakıştığında çıkarlarımı korumak için çok az şansım vardır (Ters Kodlu). *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

11-Pek çok şey iyi ya da kötü şans meselesi olduğu için ileriye dönük planlar yapmak benim için her zaman çok anlamlı değildir (Ters Kodlu). *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

12-Lider olup olamayacağım doğru zamanda doğru yerde olmak için yeterince şanslı olup olmadığımı bağlıdır (Ters Kodlu). *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

13-Eğer önemli insanlar benden hoşlanmadıklarına karar verirlerse muhtemelen çok arkadaş edinemem (Ters Kodlu). *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

14-Yaşamımda ne olacağını kendim belirleyebilirim. *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

15-Kişisel ilgi alanlarıma ilişkin çalışmalarını devam ettirmek benim elimdedir. *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

16- Bir araba kazası yapıp yapmamam diğer sürücülere bağlıdır (Ters Kodlu). *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

17-İsteklerimi sıkı çalışmam sonucu elde ederim. *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

18- Planlarımla işlevsel olmasını sağlamak için benim üzerimde etkisi olan insanların talepleri ile planlarımla uyumlu olmasını gözetirim (Ters Kodlu). *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

19-Yaşamım kendi eylemlerim tarafından belirlenir. *

1 2 3 4 5 6

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

EK 3.6: Demografik Bilgiler

Cinsiyetiniz*

Kadın

Erkek

Diğer

Yaşınız *

En Son Mezun Olduğunuz Okul/Derece *

İlköğretim

Lisans

Lise

Yüksek Lisans

Önlisans

Doktora

Çalıştığınız Sektör*

Kamu Sektörü

Özel Sektör

Aylık Geliriniz *

Sözleşme Türünüz*

Not: Belirli süreli iş sözleşmesi, öngörülen süre sonunda sona ererken; belirsiz süre süreye bağlı olarak yapılmamaktadır.

Belirli Süreli

Belirsiz Süreli

EK 4: Tez Araştırmasında Kullanılan Ölçekler

Değerli Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı iş güvencesizliği algısı ve lider üye etkileşimi araştırmalarına bir sosyal kimlik perspektifi sunmaktır. Araştırmadan elde edilecek veriler, DOKTORA TEZ ÇALIŞMASINDA tamamen bilimsel amaçlı olarak kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Araştırmada sizden tahminen 7-8 dakika ayırmanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz ve içtenlikle cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir.

Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya e- posta adresi ve numaralı telefonda ulaşabilirsiniz. Çalışmaya katıldığımız ve destek verdiğiniz için çok teşekkür ederim.

Doç. Dr. Osman USLU

Doktora Öğrencisi Duygu TERZİ ÇOBAN Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü

* Gerekli

Söz konusu araştırmaya hiçbir baskı ve telkin olmaksızın tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman çalışmayı yarım bırakabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı kullanılmasını kabul ediyorum.

*

Evet

Lütfen aşağıdaki her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum.

5-Kesinlikle Katılıyorum.

EK 4.1: İş Güvencesizliği Ölçeği

1-İşimi yakın gelecekte kaybedeceğime dair riskler var. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

2-İşime devam edebileceğime eminim (Ters Kodlu). *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

3-İşimin geleceği konusunda kendimi güvencesiz hissediyorum. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

4-İşimi yakın bir gelecekte kaybedebileceğimi düşünüyorum. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

EK 4.2: Lider Üye Etkileşimi Ölçeği

1-Yöneticimin genellikle çalışmalarımın tatmin olduğunu hissedirim. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

2-Yöneticim, o yokken onun kararlarını savunacağımı bilir ve bu konuda bana güvenir. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

3-Yöneticimle iş ilişkim doğru bir şekilde yürümektedir. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

4-Yöneticim, işle ilgili sorunlarımı ve ihtiyaçlarımı doğru şekilde anlar. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

5-Yöneticim otoritesinden bağımsız olarak, gerektiğinde sonuçlarına katlanarak bana kefil olur. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

6-Yöneticim potansiyelimi bilir. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

7-Yöneticim otoritesinden bağımsız olarak gücünü, işim ile ilgili sorunları çözmemde, bana yardımcı olmak için kullanır. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

EK 4.3: Sosyal Kimlik Ölçeği

Lütfen aşağıdaki her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

1- Kesinlikle Katılmıyorum

7- Kesinlikle Katılıyorum

1- Kendimi çalışan nüfusun bir parçası olarak düşünmekteyim. *

1 2 3 4 5 6 7

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

2- Çalışan nüfusun bir parçası olmaktan memnuniyet duymaktayım. *

1 2 3 4 5 6 7

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

3- Çalışan nüfus ile aramda güçlü bağlar hissetmekteyim. *

1 2 3 4 5 6 7

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

4- Kendimi çalışan nüfusun diğer üyeleriyle özdeşleştirmekteyim. *

1 2 3 4 5 6 7

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

EK 4.4: Benlik Saygısı Ölçeği

Lütfen aşağıdaki her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

1- Çok Yanlış

2- Yanlış

3- Doğru

4-Çok Doğru

1-Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum. *

1 2 3 4

Çok Yanlış

Çok Doğru

2-Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum. *

1 2 3 4

Çok Yanlış

Çok Doğru

3-Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim (Ters Kodlu). *

1 2 3 4

Çok Yanlış

Çok Doğru

4-Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim. *

1 2 3 4

Çok Yanlış

Çok Doğru

5-Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum (Ters Kodlu).*

1 2 3 4

Çok Yanlış

Çok Doğru

6-Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim.*

1 2 3 4
Çok Yanlış Çok Doğru

7-Genel olarak kendimden memnunum.*

1 2 3 4
Çok Yanlış Çok Doğru

8-Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim (Ters Kodlu).*

1 2 3 4
Çok Yanlış Çok Doğru

9-Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığımı düşünüyorum (Ters Kodlu).*

1 2 3 4
Çok Yanlış Çok Doğru

10-Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığını düşünüyorum (Ters Kodlu).

1 2 3 4
Çok Yanlış Çok Doğru

EK 4.5: Duygusal Tükenme Ölçeği

Lütfen aşağıdaki her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

1- Kesinlikle Katılmıyorum

5- Kesinlikle Katılıyorum

1- Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

2-İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.*

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

3-Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

4-Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

5-İşimin beni tükettiğini hissediyorum. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

6-İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

7-İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

8-Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

9-Kendimi çok çaresiz hissediyorum. *

1 2 3 4 5

Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum

EK 4.6: Demografik Bilgiler

Cinsiyetiniz*

Kadın

Erkek

Diğer

Yaşınız *

En Son Mezun Olduğunuz Okul/Derece *

İlköğretim

Lisans

Lise

Yüksek Lisans

Önlisans

Doktora

Çalıştığınız Sektör*

Kamu Sektörü

Özel Sektör

Aylık Geliriniz *

Sözleşme Türünüz*

Not: Belirli süreli iş sözleşmesi, öngörülen süre sonunda sona ererken; belirsiz süre süreye bağlı olarak yapılmamaktadır.

Belirli Süreli

Belirsiz Süreli

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Duygu TERZİ ÇOBAN

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Yılı
Doktora	Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü/Yönetim ve Organizasyon	Devam ediyor
Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü/Yönetim ve Organizasyon (Gazi Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü/ Yönetim ve Organizasyon Yatay Geçiş)	2018
Lisans	Ankara Üniversitesi /Siyasal Bilgiler Fakültesi/İşletme (Çift Anadal)	2016
Lisans	Ankara Üniversitesi /Siyasal Bilgiler Fakültesi/Uluslararası İlişkiler	2015
Lise	Yaşar Kımıl Fen Lisesi (Denizli Anadolu Lisesi)	2009

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Görev
2021-Halen	Türkiye İstatistik Kurumu	TÜİK Uzman Yardımcısı
2017-2021	Sakarya Üniversitesi	Araştırma Görevlisi

YABANCI DİL

İngilizce (YDS: 81.25)

ESERLER

1. Terzi Çoban, D., Ardiç, K. (2021). Deney Ve Gözlem Temelli Psikolojik Çalışmaların Örgütsel Davranışa Katkıları O. Uslu içinde, *Zimbardo'nun Stanford Hapishane Deneyi & Minard'ın Pocahontas Kömür Madeni Araştırması (159-175)*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
2. Terzi Çoban, D., Tutar, H. (2021). Intercultural Study of the Fear of Missing Out, Spiritual Well-Being and Individual Differences Among University Students in Malaysia and Turkey, *ASR: CMU Journal of Social Sciences and Humanities*, 8 (1), 1-15. (Indexed by ESCI)
3. Terzi Çoban, D., Tutar, H. (2020). Analysis of the "Gentleman" Figure in Kutadgu Bilig in Terms of Authentic Leadership Approach, *Milli Folklor*, 32 (125), 202-214. (Indexed by AHCI)
4. Terzi Çoban D., Tutar, H., Orha, R., Şahin, N. (2020) Çalışanların Mobbing Şikayetleri Üzerine Nitel Bir Araştırma, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 238-265. (Indexed by ULAKBİM)
5. Tutar, H., Öztürk Başpınar, ,Terzi, D., Ataş, M. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Değer Algıları Üzerine Kültürlerarası Bir Karşılaştırma. *Sayıştay Dergisi*, 11, 101-123 (Indexed by ULAKBİM)
6. Terzi, D., Köse, S.,Çakan, S. (2018). Örgütsel Adaletsizliğin Örgütsel Dışlanmaya Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(1), 245-262.

7. Tutar, H.,Terzi, D.,Tımmaz, G. (2018). Türkiye'nin "Vizyon 2023" Stratejisi İle Almanya'nın"2025" Stratejik Hedeflerinin Endüstri 4.0 Göstergeleri İtibariyle Karşılaştırılması. *International Journal of Entrepreneurship Management Inquiries*, 2(3), 195-212.