



**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI**

**İŞTE SIKIŞMA: BİLİŞSEL, DUYUŞSAL VE DAVRANIŞSAL
YORDAYICILARI VE SONUÇLARI**

Doktora Tezi

Furkan KİRAZCI

Danışman
Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

SAMSUN
2024

T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI



**İŞTE SIKIŞMA: BİLİŞSEL, DUYUŞSAL VE DAVRANIŞSAL
YORDAYICILARI VE SONUÇLARI**

Doktora Tezi

Furkan KİRAZCI

Danışman

Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

Bu çalışma Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu tarafından 1002 Hızlı Destek Projeleri Programı kapsamında 122K018 proje numarası ile desteklenmiştir.

SAMSUN
2024

TEZ KABUL VE ONAYI

Furkan KIRAZCI tarafından, **Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS** danışmanlığında hazırlanan “**İŞTE SIKIŞMA: BİLİŞSEL, DUYUŞSAL VE DAVRANIŞSAL YORDAYICILARI VE SONUÇLARI**” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 18.3.2024 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Melek DEMİR Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Prof. Dr. Erkan IŞIK Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi Psikoloji Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Gizem Toska Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Ahmet TABAK
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Doktora tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi ?

Evet ☒ (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır ☐

26 / 02 / 2024
Furkan KİRAZCI

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı: İŞTE SIKIŞMA: BİLİŞSEL, DUYUŞSAL VE DAVRANIŞSAL YORDAYICILARI VE SONUÇLARI

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 25/02/2024 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 7

Tek kaynak oranı : % 1 çıkmıştır.

26 /02 / 2024

Prof. Dr. Ayşenur Büyükgöze Kavas

ÖZET

İŞTE SIKIŞMA: BİLİŞSEL, DUYUŞSAL VE DAVRANIŞSAL YORDAYICILARI VE SONUÇLARI

Furkan KİRAZCI

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Doktora, Mart/2024

Danışman: Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

Bu araştırma işte sıkışma fenomenini derinlemesine incelemeyi, işte sıkışma algısını ölçmek amacıyla bir ölçek geliştirmeyi ve işte sıkışma deneyiminin öncülleri ve sonuçlarını ortaya koyan varsayımsal bir model oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda nitel ve nicel yöntemleri içeren karma araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada ilk olarak fenomenoloji deseni temelinde işte sıkışma yaşayan 15 çalışan yetişkinle görüşmeler yapılmış ve görüşmelerin analizleri gerçekleştirilmiştir. Nitel veri analizlerinden elde edilen sonuçlardan hareketle işte sıkışmanın çok boyutlu yapısı, öncülleri ve sonuçları belirlenmiştir. Bu kapsamda işte sıkışma kavramının “zamana bağlı sıkışma”, “mevcut kazançları koruma isteği”, “bağlamsal faktörler”, “iş değiştirmeyle ilgili deneyimler”, “risk alma” ve “daha iyi bir alternatifin olmayışı” şeklinde sıralanan altı farklı boyutu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca işte sıkışmanın öncülleri “kariyer planından sapma”, “deneyimsel kişisel faktörler” ve “meslek kaynaklı faktörler” olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. İşte sıkışmanın sonuçları ise “bilişsel sonuçlar”, “duyuşsal sonuçlar” ve “davranışsal sonuçlar” olarak üç grup altında birleştirilmiştir. Nitel veri analizi sonucunda işte sıkışma yaşayan çalışanların işte sıkışmayla baş etmek için ise “sosyal destek”, “kabullenme” ve “fiziksel aktiviteler” gibi yollara başvurdıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın nicel aşamasında ise nitel verilerden yararlanılarak işte sıkışma ölçeğinin maddeleri oluşturulmuş ve söz konusu maddeler ölçek geliştirme sürecine uygun olarak 340 ve 393 kişilik iki farklı yetişkin grubu üzerinde test edilmiştir. Ölçek geliştirme sürecine özgü yapılan analizler sonucunda sekiz madde ve iki alt boyuttan oluşan geçerli ve güvenilir bir işte sıkışma ölçeği elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular ilgili alanyazına dayalı olarak tartışılmış ve alandaki profesyonellere, araştırmacılara ve politika yapıcılara çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: İşte sıkışma, İşe kilitlenme, İş hareketliliği, İşte sıkışma ölçeği, Çalışan yetişkinler

ABSTRACT

STUCK IN A JOB: COGNITIVE, EMOTIONAL, AND BEHAVIORAL PREDICTORS AND OUTCOMES

Furkan KİRAZCI

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Educational Sciences

Guidance and Psychological Counseling Programme

Ph.D., March/2024

Supervisor: Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

This research aims to comprehensively examine the phenomenon of being stuck in a job, develop a scale to measure the perception of being stuck in a job, and construct a hypothetical model revealing the antecedents and outcomes of being stuck in a job. To achieve these objectives, a mixed-methods research approach incorporating qualitative and quantitative methods was employed. Initially, interviews were conducted with 15 adult employees experiencing being stuck in a job, based on the phenomenological design, and the analyses of these interviews were conducted. From the results obtained through qualitative data analysis, the multidimensional structure, antecedents, and outcomes of being stuck in a job were identified. Accordingly, it was concluded that being stuck in a job encompasses six dimensions: "time-related stuck", "desire to maintain current gains", "contextual factors", "experiences related to job changes", "risk-taking", and "lack of better alternatives". Furthermore, the antecedents of being stuck in a job were categorized under three headings: "deviation from career plans", "experiential/personal factors", and "occupation-related factors". The outcomes of being stuck in a job were grouped into three categories: "cognitive outcomes," "affective outcomes," and "behavioral outcomes." As a coping mechanism for dealing with being stuck in a job, employees resort to avenues such as "social support", "acceptance", and "physical activities", as revealed by the qualitative data analysis. In the quantitative phase of the study, based on the qualitative data, the items of the stuck in job scale were developed, and these items were tested on two different adult groups consisting of 340 and 393 individuals, respectively, in line with the scale development process. As a result of the factor analyses, a valid and reliable being stuck in a job scale consisting of eight items and two sub-dimensions was obtained. The findings of the research were discussed in relation to the relevant literature, and various recommendations were provided to professionals, researchers, and policymakers in the field.

Keywords: Stuck in job, Job lock, Job mobility, Stuck in job scale, Working adults

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Sorunların tam olarak bilinmemesi, o sorunların olmadığı anlamına gelmez. Çalışanların işlerinden neden ayrıldıklarına dair yapılan birçok araştırmaya rağmen, hala neden bazı çalışanların, mutlu olmasalar bile mevcut işlerini değiştirmedikleri konusunda çok az bilgiye sahibiz. Her ne kadar sayıları bilinmese de çalışanların önemli bir kesiminin kendilerini işlerinde sıkışıp kalmış gibi hissettikleri muhtemel bir gerçektir. Bu durumun hem bireysel hem de örgütsel açıdan elbette ki pekçok olumsuz sonucu olabilir. Dolayısıyla bu deneyime ilişkin araştırmaların yapılması hem çalışanların iyi oluşunu hem de örgütlerin verimliliğini artırmaya önemli bir katkı sağlayabilir. Bu bağlamda işte sıkışma deneyiminin derinlemesine incelenmesinin amaçlandığı bu araştırmanın ilgili alanyazına önemli bir katkı sağlamasını temenni ediyorum.

Öncelikle cümleme bu aşamaya gelmemde emeği geçen herkese teşekkür ederek başlamayı istiyorum. Fakat her şeyden önce en büyük teşekkürlerimi ülkeme ve ülkemin güzide kurumlarının başında gelen TÜBİTAK’a sunmayı bir borç bilirim. Doktora eğitimim boyunca “2211-A Genel Yurt İçi Doktora Burs Programı” kapsamında şahsıma burs imkanı sağlayan ve 122K018 kodlu proje ile “1002 - Hızlı Destek Programı” kapsamında da bu tez araştırmasının yürütülmesine finansal açıdan destek olan TÜBİTAK’a sonsuz teşekkürler. Bundan sonraki akademik hayatımda ortaya koyacağım çabanın temel motivasyonunun ülkeme duyduğum minnetin bir göstergesi olacağını belirtmek isterim.

İkinci teşekkürümü ise lisans eğitimimden bu yana bana yeni vizyonlar kazandıran, karamsarlığa kapıldığımda yüksek enerjisiyle bana umut veren, yeri geldiğinde bir ebeveyn yeri geldiğinde bir arkadaş olan, eğitim hayatımdaki en kıymetli hocam, rol modelim, en büyük destekçim ve danışmanım Prof. Dr. Ayşenur Büyükgöze Kavas’a sunmayı bir borç bilirim.

Ayrıca tez izleme kurulunda yer alan ve tezimle ilgili araştırma sürecinde çok değerli geri bildirimler vererek süreci daha kolay bir şekilde tamamlamama yardımcı olan Prof. Dr. Melek Demir’e ve Dr. Öğr. Üyesi Gizem Toska’ya ve tez savunma jürisinde yer alan, kıymetli vakitlerini harcayarak tezimi okuyan ve geri bildirimde bulunan Prof. Dr. Erkan Işık’a ve Doç. Dr. Oğuzhan Kırdök’e içtenlikle teşekkür ederim. Aynı zamanda tez kapsamında yürüttüğüm projede bursiyer olarak yer alan ve araştırma sürecinde kıymetli yardımlarını benden esirgemeyen Arş. Gör. Zeynep

Öznur Yazan’a ve Uzm. Psik. Dan. Zühtiye Nur Yazıcı’ya göstermiş oldukları anlayış ve çabadan ötürü teşekkür ederim.

Son olarak benim bugünlere gelmemi sağlayan, yaşamımın her anında desteklerini esirgemeyen ve yerlerinin doldurulması mümkün olmayan babam Veysel Kirazcı’ya, annem Zeliha Kirazcı’ya, ablalarım Saliha Durak’a, Rukiye Altay’a, Şeküre Gözde’ye ve abim Mehmet Kirazcı’ya sonsuz teşekkürler...

Furkan KİRAZCI



İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	9
1.3. Araştırmanın Önemi	9
1.4. Sayıtlar	12
1.5. Sınırlılıklar.....	13
1.6. Tanımlar	13
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	14
2.1. Kişi-Çevre Uyumu Kuramı	14
2.2. Kaynakların Korunumu Kuramı.....	15
2.3. İş Hareketliliği Modeli	17
3. YÖNTEM	22
3.1. Araştırmanın Modeli	22
3.2. Araştırma Süreci.....	25
3.3. Aşama I: Nitel Araştırma Temelinde İşte Sıkışma Kavramının Derinlemesine Araştırılması	26
3.3.1. Görüşme Formunun Hazırlanması.....	27
3.3.1.1. Görüşmeler için ön koşulların belirlenmesi	27
3.3.1.2. Önceki bilgilerin alınması ve kullanılması	28
3.3.1.3. Taslak görüşme formunun geliştirilmesi.....	28
3.3.1.4. Formun pilot testinin yapılması	28
3.3.1.5. Nihai görüşme formunun sunulması	29
3.3.2. Katılımcıların Seçimi ve Verilerin Toplanması.....	29
3.3.3. Nitel Verilerin Analizi	34
3.3.4. Geçerlik ve Güvenirlik	35
3.3.4.1. Kod Kitapçığı Hazırlama Çalışması.....	36
3.4. Aşama II: Nicel Aşama Temelinde İşte Sıkışma Ölçeğinin Geliştirilmesi	37
3.4.1. Adım 1. Madde Havuzunun Oluşturulması ve Uzman Görüşü	37

3.4.2. Adım 2. Açıklayıcı Faktör Analizi İçin Pilot Uygulama.....	38
3.4.3. Adım 2. DFA, Ölçme Değişmezliği ve Ölçüt Geçerliği.....	39
3.4.4. Ölçek Geliştirme Aşamasında İşte Sıkışma Ölçeğinin Yanında Uygulanan Ölçekler.....	41
3.4.4.1. İş Doyumu Ölçeği	42
3.4.4.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	42
3.4.4.3. Yaşam Doyumu Ölçeği	42
4. BULGULAR.....	43
4.1. Nitel Veri Analizi Sonucunda Elde Edilen Bulgular.....	43
4.1.1. İşte Sıkışma Teması	45
4.1.2. İşte Sıkışmaya Zemin Hazırlayan Faktörler Teması.....	51
4.1.3. İşte Sıkışmanın Sonuçları Teması	57
4.1.4. İşte Sıkışmayla Baş Etme Yöntemleri Teması	62
4.2. Nicel Araştırma Sonucunda Elde Edilen Bulgular.....	64
4.2.1. Pilot Uygulama ve Açıklayıcı Faktör Analizi	65
4.2.2. İkinci Grup Veriler Üzerinde Doğrulayıcı Faktör Analizi, Değişkenlerle Korelasyonlar, Ölçmenin Değişmezliği ve Güvenirlik Katsayıları.....	71
5. TARTIŞMA.....	77
5.1. Nitel Veriler Sonucunda Ortaya Çıkan Temalar ve Varsayımsal Model.....	77
5.1.1. İşte Sıkışma Teması	77
5.1.2. İşte Sıkışmaya Zemin Hazırlayan Faktörler Teması.....	80
5.1.3. İşte Sıkışmanın Sonuçları Teması	85
5.1.4. İşte Sıkışmayla Baş Etme Yöntemleri Teması	88
5.1.5. İşte Sıkışma Modeli	91
5.2. Nicel Araştırma Temelinde Geliştirilen İşte Sıkışma Ölçeği.....	94
5.2.1. Pilot Uygulama ve Açıklayıcı Faktör Analizi	94
5.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi, Korelasyonlar ve Ölçme Değişmezliği.....	95
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	98
7. KAYNAKÇA.....	100
8. EKLER	114
8.1. Ek 1. Nitel Araştırma Eğitimine Katılım Sertifikası	114
8.2. Ek 2. Görüşme Formu	115
8.3. Ek 3. Kod Kitapçığı.....	117
8.4. Ek 4. İşte Sıkışma Ölçeği Uzman Görüşü Formu	124
8.5. Ek 5. İşte Sıkışma Ölçeğinin Pilot Uygulama İçin Hazırlanan Formu	130
8.6. Ek 6. Etik Kurul Onay Belgesi	133
9. ÖZGEÇMİŞ	134

SİMGELER VE KISALTMALAR

OECD	: Organisation for Economic Co-Operation and Development
ILO	: International Labor Organization
IMF	: International Monetary Fund
FED	: Federal Reserve



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. İş hareketliliği modeli	20
Şekil 3.1. Araştırma süreci	24
Şekil 3.2. Keşfedici sıralı desen yöntemi temelinde ölçek geliştirme süreci	26
Şekil 3.3. Görüşme formu hazırlama süreci.....	27
Şekil 3.4. Ölçek geliştirme aşamasında izlenecek adımlar.....	37
Şekil 4.1. Nitel veri analizi sonucunda elde edilen ana kodlar ve temalar.....	44
Şekil 4.2. İşte sıkışma temasının kodları.....	45
Şekil 4.3. İşte sıkışmaya zemin hazırlayan faktörler temasının kodları.....	51
Şekil 4.4. Deneyimsel/kişisel faktörler kodunun alt kodları.....	53
Şekil 4.5. Meslek kaynaklı faktörler kodunun alt kodları.....	55
Şekil 4.6. İşte sıkışmanın sonuçları temasının kodları.....	58
Şekil 4.7. Duyuşsal sonuçlar kodunun alt kodları.....	59
Şekil 4.8. Davranışsal sonuçlar kodunun alt kodları.....	61
Şekil 4.9. İşte sıkışmayla baş etme yöntemleri temasının kodları.....	63
Şekil 4.10. Çok faktörlü korelasyonel modele göre DFA sonucu.....	73
Şekil 5.1. Nitel araştırma sonucunda oluşturulan varsayımsal işte sıkışma modeli.....	92

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. İşe kilitlenme ve işte sıkışma kavramları için kullanılan ölçüm yöntemleri	6
Tablo 3.1. Katılımcıların maksimum çeşitleme kriterlerine göre dağılımları.....	31
Tablo 4.1. Maddelerin birinci AFA sonucunda elde edilen faktör yükleri.....	67
Tablo 4.2. Açıklayıcı faktör analizinin nihai sonucu.....	70
Tablo 4.3. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları.....	74
Tablo 4.4. İşte sıkışma ölçeğinin cinsiyet ve sektöre göre ölçüm değişmezliği sonuçları.....	75



1. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde problem durumu genel hatlarıyla açıklanacak ve araştırmanın amacı, önemi, sayıltıları ve sınırlılıkları ifade edilecektir. Ayrıca araştırma kapsamında ele alınan kavramların tanımları da giriş kısmının sonunda verilmektedir.

1.1. Problem Durumu

Çalışma, genel anlamda insan hayatının ayrılmaz bir parçası olarak düşünülebilir. Bir işin kişiye ekonomik anlamda getiri sağlamasının yanında diğer insanlarla ilişki kurma ve de kişinin kendi kişiliğini oluşturması gibi psikolojik ihtiyaçlarını da karşıladığı göz önüne alındığında işin ve çalışmanın insan hayatındaki rolünün önemi daha iyi anlaşılabilir. Diğer taraftan işin kişi için bir yük olarak algılanmasından daha çok kişiye bir anlam katması ve kişinin işinden doyum sağlamasının önemi göz ardı edilmemelidir. Ünlü düşünür Konfüçyüs'a atfedilen bir söz bu durumu şu şekilde özetlemektedir: “Eğer sevdiğiniz işi yaparsanız bir gün bile çalışmak zorunda kalmazsınız”. Dolayısıyla kişinin sevdiği işi yapması ve yaptığı işten doyum almasının önemi oldukça büyüktür. Fakat kişilerin istedikleri işlerde çalışmaları ve bu işlerden yeterli derecede maddi ve manevi kazanımlar elde edebilmeleri çeşitli faktörlere bağlıdır. Buna göre bu faktörlerin başında gelen unsurlardan birinin mevcut ekonomik durum olduğu söylenebilir. Mevcut ekonomik durum iş gücü piyasasındaki arz-talep dengesinden çalışma gelirlerine ve kişilerin hayat standartlarına kadar birçok faktörü etkileyici bir role sahiptir.

Küresel çapta ya da ülke bazında meydana gelen ekonomik gelişmeler kişilerin iş yaşamlarını doğrudan etkileyebilmektedir. Örneğin 2008 yılında ortaya çıkan ve “Büyük Durgunluk” olarak isimlendirilen 2008 küresel ekonomik krizinin sonuçları, ekonomik koşulların iş gücü piyasası üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu açık bir şekilde göstermektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde 2007 yılı aralık ayında patlak veren ekonomik kriz sırasında 8 milyondan fazla işçi işini kaybetmiş ve işsizlik oranları iki katın üzerine çıkarak %10'u aşmıştır. Buna bağlı olarak şirketler ve kurumlar genel anlamda küçülmeye gitmişler ve düşük ücretli çalışanlar almaya başlamışlardır (Fairlie, 2013). Dünya genelindeki işsizlik ve istihdam oranları ise benzer şekilde olumsuz bir görünüm sergilemiştir. Buna göre Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) raporları krizin ortaya çıktığı Aralık 2007 tarihinden bir yıl sonrası olan 2008 aralık tarihinde işsizliğin gelişmiş ülkeler için %0.5 arttığını ortaya koymuştur.

Benzer şekilde bu oranlar gelişmekte olan ülkeler için %0.2 ve tüm dünya geneli için ise %0.2 olarak ölçülmüştür. İlerleyen aşamalarda ise bu olumsuz göstergelerin artarak devam ettiği görülmektedir. Buna göre yine aynı raporlarda 2009 nisan ayında gelişmiş ülkelerdeki işsizlik oranı %2.2, gelişmekte olan ülkelerde %0.4 ve tüm dünya genelinde ise %0.7 düzeyinde artış göstermiştir. İstihdam oranlarında ise gelişmiş ülkelerde %3.7 ve tüm dünya genelinde %0.4 oranında daralma gerçekleşmiştir (ILO, 2009).

Son yıllarda küresel ekonomiyi ve daha özelinde iş gücü piyasasını doğrudan etkileyen bir başka gelişmenin ise Covid-19 küresel salgını olduğu söylenebilir. Küresel çaptaki salgından kaynaklı olarak 2020 ve 2021'in ilk yarısında 108 milyon çalışan, yoksul ve aşırı yoksul (günlük 3.2 dolar altında kazanan kişiler) statülerine düşmüşlerdir (ILO, 2021). Buna ek olarak Covid-19 küresel salgını sürecinde dünya çapında genç istihdamında %8.7 oranında, yetişkin istihdamında ise %3.7 oranında büyük bir azalma görülmüştür (ILO, 2021). Küresel ekonomideki bu olumsuz verilere benzer olarak Türkiye ekonomisinin de salgın sürecinden dolayı çeşitli hasarlar aldığı ve buna bağlı olarak işsizlik ve istihdam oranlarının olumsuz yönde etkilendiği söylenebilir. Örneğin Covid-19 salgınının yeni çıktığı dönem olan 2019 yılı mayıs ayında Türkiye'deki genel işsizlik oranı %12.8 olarak ölçülürken bu oranın 2021 Nisan ayında %13.9 seviyelerine yükseldiği görülmektedir (TÜİK, 2021). Covid-19 salgın sürecinin istihdama olası etkilerini değerlendirmek için Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2020 yılında yayınladığı raporunda "olgulara dayanmayan koşullu varsayımsal" bir hesaplama yaparak salgının Türkiye'deki istihdama etkisini incelemiştir. Buna göre 2020 yılı nisan ve mayıs aylarında Türkiye'deki istihdam oranlarının, olması gerektiğinden %10 daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı yılın ağustos ayında ise istihdam oranı, olması gerekenin %4.7 puan altında kalmıştır (ILO, 2020). Geçtiğimiz bir sene içinde her ne kadar salgının küresel anlamdaki etkisi son bulmuş ve dünya piyasası yeniden toparlanma sürecine girmiş olsa da küresel ekonomiyeye verilen bu zararın etkilerinin önümüzdeki birkaç yıl daha devam edeceği düşünülmektedir (ILO, 2022; ILO, 2023). Örneğin OECD tarafından yayınlanan güncel ekonomi raporuna göre 2022 yılında küresel çaptaki büyüme %3.2 olarak ölçülürken bu oranın beklenenden yaklaşık olarak 1.3 puan daha düşük olduğu ifade edilmektedir (OECD, 2023). Benzer şekilde istihdam alanında da istenen yönde bir toparlanmanın olmadığı çeşitli raporlarda ifade edilmektedir. Bu bağlamda uluslararası çalışma örgütü raporunda salgın sonrasında 2022 yılında küresel çaptaki

işsiz sayısının 235 milyondan 205 milyona gerilemesine rağmen bu sayının salgın öncesine göre hala 13 milyon fazla olduğunun altı çizilmektedir (ILO, 2023). Ayrıca işsizlik oranlarından farklı olarak salgın sonrasında kayıt dışı istihdam oranlarının kayıtlı istihdama göre hızlı bir artış gösterdiği ifade edilmektedir (ILO, 2022). Bu bağlamda konu ile ilgili raporlarda işsizlik ve kayıt dışı çalışma oranlarının yüksek olmasının insana yakışır iş açığını artırdığına ve çalışanları daha düşük kaliteli işlerde çalışmak zorunda bırakabileceğine dikkat çekilmektedir (ILO, 2023).

Küresel ekonomiyi ve iş gücü piyasasını olumsuz yönde etkileyen en güncel gelişmenin ise kuşkusuz Rusya-Ukrayna savaşı olduğu söylenebilir. Her ne kadar Uluslararası Para Fonuna (IMF) göre Rusya'nın küresel çaptaki gelir payı yüzde 1.6, Ukrayna'nın ise yüzde 0.2 olsa da iki ülkenin de enerji ve gıda pazarındaki kilit rolleri küresel ekonomiyi ciddi anlamda tehdit etmektedir (Liadze vd., 2022). Konu ile ilgili çok sayıda araştırma savaş dolayısıyla oluşan gerek enerji açığı gerekse ticari yaptırımlar nedeniyle küresel çapta birçok şirketin olumsuz anlamda etkilenebileceğini öngörmektedir (Guenette vd., 2022; Prohorovs, 2022). Dahası Amerika Merkez Bankası'nın (FED) yayınladığı raporda Avrupa ve Türkiye'deki firmaların Rusya-Ukrayna savaşından dolayı endişe duydukları ve bu durumun da savaş nedeniyle çevre ülkelerin ekonomik anlamda daha fazla zarar görmesine neden olabileceği ileri sürülmektedir (Caldara vd., 2022). Diğer taraftan savaş nedeniyle artan yatırımcı risk algıları ve savaş bölgesinden Avrupa'ya göç eden sığınmacıların da bölgesel büyümeyi zayıflatacağı ve iş gücü piyasaları üzerinde bir baskı yaratabileceği ön görülmektedir (Guenette vd., 2022; Prohorovs, 2022). Ayrıca söz konusu savaştan kaynaklı olarak enerji ve gıda fiyatlarının artması, enflasyonun yükselmesi, küresel çapta bankaların sıkı para politikaları uygulamasına yönelmesi ve Avrupa bölgesi de dâhil olmak üzere birçok ülkenin kredi notlarının düşmesi dünya çapındaki olumsuz ekonomik görünümün işaretleri arasında sayılabilir (OECD, 2023). Uluslararası çalışma örgütünün raporuna göre bütün bu olumsuz gelişmelerden kaynaklı olarak 2023 yılında Kuzey Amerika'da istihdam artışının olmaması ve işsizliğin artması beklenirken, Türkiye'nin de içinde bulunduğu Avrupa ve Orta Asya bölgelerinde istihdamın düşeceği ve işsizlik oranlarının artacağı beklenmektedir (ILO, 2023).

Genel olarak bakıldığında küresel piyasalardaki ve daha özelinde Türkiye ekonomisindeki olumsuz koşulların doğrudan istihdam oranlarına ve işsizliğe yansdığı görülmektedir. Dolayısıyla bu durum pek çok istihdam edilmeyi bekleyen

kişiyi olumsuz anlamda etkilemektedir. Fakat bunun yanında, çalışan kişiler de olumsuz ekonomik durumdan çeşitli şekillerde etkilenebilmektedirler. Örneğin enflasyona bağlı olarak kişilerin mevcut kazançlarına göre alım güçlerinin azalması diğer bir ifadeyle yoksullaşmaları (Bozma, Bozma ve Güney, 2020) ya da kişilerin işlerini kaybetme korkuları (Giorgi vd., 2020), olumsuz ekonomik koşulların çalışanlar üzerindeki etkisine örnek verilebilir. Diğer taraftan olumsuz ekonomik görünümün çalışanların iş değişikliğine gitme niyetlerini ve iş hareketliliğini engelleyici bir rol oynadığı da söylenebilir (Lazear ve Spletzer, 2012). Buna göre mevcut ekonomik koşulları güçlü olarak algılayan kişiler iş güvencesi konusunda daha az endişe duyabilir ve farklı kariyer olanaklarını keşfetmek için çeşitli arayışlarda bulunabilirler (Ng, Sorensen, Eby ve Feldman, 2007). Öte yandan zayıf bir ekonomik görünüm ise kişilerin risk alma eğilimlerini azaltarak mevcut işte kalma niyetlerini artırabilir (Burton ve Parker, 1969). Bu durum ise “işe kilitlenme” ya da “işte sıkışma” terimlerini ön plana çıkarmaktadır.

İşe kilitlenme (job lock) ya da işte sıkışma (stuck in job) alanyazında kişinin çalıştığı işinden memnun olmaması fakat buna rağmen işinden ayrılamamasını ifade etmektedir (Huysse-Gaytandjieva, Groot ve Pavlova, 2013). Diğer bir ifadeyle kişinin işini tamamen bırakmak ya da farklı bir işe geçmek istemesine rağmen bu konuda herhangi bir girişim yapamaması işte kilitli kalmak ya da işte sıkışmak olarak ifade edilmektedir. Alanyazın incelendiğinde işe kilitlenme teriminin daha çok ekonomi alanında, işte sıkışma teriminin ise örgütsel psikoloji alanında yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir (Huysse-Gaytandjieva, Groot ve Pavlova, 2013). Dahası ekonomi ve örgütsel psikoloji disiplinlerinde söz konusu iki kavram farklı bağlamlarda ele alınmıştır. Buna göre ekonomi alanında kullanılan işe kilitlenme terimi daha çok sağlık sigortası (Barkowski, 2020; Gai ve Minniti, 2015) ve emeklilik fonu (Dorsey, 1995) kapsamında değerlendirilmiştir. Daha açık bir ifadeyle kişiler mevcut işlerindeki avantajlı sağlık sigortalarını kaybetmemek için işlerini değiştirememektedirler ve bunun sonucunda da çalışanlar arasındaki genel iş hareketliliği azalmaktadır (Buchmueller ve Valleta, 1996). Diğer bir ifadeyle iş değiştirirken sağlık sigortasını da değiştirmek zorunda kalmak, bir iş değişikliğinin işlem maliyetini artırmakta ve bu durum da iş değiştirmeyi zorlaştırmaktadır (Berger, Black ve Scott, 2004).

İş değişiklikleriyle birlikte kişilerin sağlık sigortalarının içeriği ve kapsamının da değişmesi durumunun daha çok Amerika sağlık sistemiyle ilgili olduğu

söylenbilir. Amerikan sağlık sisteminde yaygın olarak kullanılan “İstihdama Dayalı Sağlık Sigortası (Employment Contingent Health Insurance)” incelendiğinde sigorta sisteminin Türkiye ya da diğer Avrupa ülkelerindeki gibi standart bir yapısının olmadığı görülmektedir. Bu sigorta kapsamında kişi bir iş değiştirmek isterse bunun kişi için çeşitli maliyetleri olabilmektedir (Barkowski, 2020). Değişen sağlık sigortası kapsamı ile kişi bazı doktorlardan hizmet alamama gibi küçük maliyetlerle karşılaşabileceği gibi bazı sağlık problemleri için tedavi ücretlerinin karşılanmaması gibi büyük maliyetlerle de karşılaşabilmektedir. Dolayısıyla Amerika Birleşik Devletleri’nin sigorta sistemindeki bu farklılık işe kilitlenme teriminin bağlamını da etkilemiştir.

Diğer taraftan işe kilitlenmeyi sağlık sistemi temelinde ele alan araştırmacılar işte kilitli olma durumunun ölçülmesinde çeşitli yöntemler ileri sürmüşlerdir (Tablo 1.1). Örneğin Kapur (1998), işe kilitlenme durumunun hasta olan bireylerde ya da hasta bir aile üyesine sahip olan bireylerde daha yüksek olasılıkla yaşanacağını ileri sürmüştür. Bu varsayım üzerinden ise işe kilitlenme durumunu ölçmek için bir yöntem geliştirmiştir. Buna göre, Amerikan Ulusal Sağlık Harcamaları Araştırmasının verilerini kullanan Kapur (1998), hasta bir aile üyesine sahip olan çalışanlarla hasta bir aile üyesine sahip olmayan çalışanlar arasındaki iş değiştirme oranlarını farkların farkı yöntemiyle hesaplamış ve bunun sonucunda işe kilitlenme oranlarını elde etmiştir. Bu yöntemle benzer bir yöntem kullanan Stroupe, Kinney ve Kniesner de (2001) ABD’deki “Sağlık Sigortası Taşınabilirlik ve Sorumluluk Yasasının” işe kilitlenme üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu kapsamda kronik bir hastalığa sahip olan bir aile üyesinin bulunduğu ve işveren tarafından tatmin edici bir sağlık sigortası olan çalışanlar ile işveren tarafından sağlanan bir sağlık sigortası olmayan çalışanlar karşılaştırılmış ve bu yöntemle işe kilitlenme oranları elde edilmiştir. Bailey ve Mathes (2021) tarafından yapılan bir çalışmada ise kişilerin işe kilitlenme durumları mevcut işlerindeki çalışma süreleri ile işverenlerin sağlık sigortalarına yaptıkları katkıların kombinasyonunun hesaplanmasıyla ölçülmüştür. Buna göre araştırmacılar görev süresi ve işveren katkısını birlikte incelemek için mevcut nüfus anketinin “İş Süresi” eki ile sağlık sigortasının çeşitli yönlerini ölçen “Yıllık Sosyal ve Ekonomik” ekindeki verileri kullanmışlardır. Araştırmacılar işe kilitlenme durumunu belirlemek için bir kişinin mevcut işinde geçirdiği süreyi ve işverenin söz konusu çalışana sağlık sigortası için yatırdığı yıllık dolar miktarını karşılaştırmışlar ve bunun sonucunda işe kilitlenme oranlarını belirlemişlerdir (Bailey ve Mathes, 2021).

Tablo 1.1. İşe kilitlenme ve işte sıkışma kavramları için kullanılan ölçüm yöntemleri

	Kaynaklar	Değerlendirme Ölçütü	Kullanılan Veriler	Yöntem
İŞE KİLİTLENME (JOB LOCK)	Kapur, 1998	Kişinin ailesinde hasta bir bireyin olması ya da kişinin kendisinde kronik bir hastalığın bulunması	Amerikan Ulusal Sağlık Harcamaları Anketi verileri	Hasta bir aile üyesine sahip çalışanlarla hasta bir aile üyesine sahip olmayan çalışanlar arasındaki iş değiştirme oranlarının farklarının hesaplanması
	Bailey ve Mathes, 2021	Kişilerin mevcut işlerindeki çalışma süreleri ve işverenlerin sağlık sigortasına yaptıkları parasal katkılar	Ulusal nüfus anketinin “iş süresi” eki ile sağlık sigortasının çeşitli yönlerini ölçen “yıllık sosyal ve ekonomik” eki verileri	Bir kişinin işte geçirdiği süre ile işverenin söz konusu çalışana sağlık sigortası için yatırdığı yıllık dolar miktarının oranının hesaplanması
	Stroupe vd., 2001	İşveren tarafından sağlanan sağlık sigortasının kapsamı ve çalışanların kronik bir hastalık teşhisini almadan önce ve aldıktan sonraki aynı işte çalışma süreleri	Ulusal Tıbbi Harcama Anketi, Ulusal Gelir Anketi, Gelir Dinamikleri Panel Çalışması verileri	Çalışanların eşlerinin çalıştıkları ilerde aldıkları sağlık sigortası ve kazançları kontrol altına alındıktan sonra işverenlerin sağladıkları sağlık sigortası ile kronik bir hastalık teşhisi almadan önce ve aldıktan sonraki çalışma sürelerinin karşılaştırılması
İŞTE SIKIŞMA (STUCK IN JOB)	Stengard vd., 2016	Çalışanların mevcut iş yerlerinden duydukları memnuniyet ve mevcut işlerinden ayrıldıkları takdirde yeniden istihdam edilebileceklerine yönelik algıları	Araştırmada 2010 ve 2012 yıllarında İsveç Boylamsal Mesleki Sağlık Araştırması anketlerini yanıtlayan 3491 çalışandan elde edilen veri seti	Çalışanlara “Şu anda çalıştığınız iş yeri gelecekte çalışmak istediğiniz yer mi?” ve “Bulunduğunuz muhiti değiştirmeden benzer bir başka işe geçmek sizin için ne kadar kolaydır?” soruları sorulmuştur. Bu soruların cevaplarının kombinasyonlarına göre çalışanların işte sıkışma yaşayıp yaşamadıkları belirlenmiştir.
	Allen vd., 2016	Çalışanların yöneticileri tarafından kötü bir muameleyle maruz kalıp kalmamaları, örgütsel gömülme (embeddedness) yaşayıp yaşamamaları ve işten ayrılma niyetleri	İlk aşamada 799, ikinci aşamada 719 ve üçüncü aşamada 597 çalışan yetiştikten boylamsal olarak toplanan üç farklı veri seti	Çalışanların yöneticiden gördükleri kötü muamele (15 madde), işe gömülme düzeyleri (7 madde) ve işten ayrılma niyetleri (1 madde) sürekli değişkenler olarak ölçülmüş ve bu ölçüm sonucundaki ortak hesaplamanın işte sıkışma düzeyini ortaya koyduğu ileri sürülmüştür.

İşe kilitlenme kavramı kapsamında bakıldığında ekonomistlerin (özellikle ABD’deki) kişinin işte kilitli kalmasını daha çok dışsal faktörlere (sağlık sigortası gibi) bağladıkları söylenebilir. Dolayısıyla bu bakış açısı kişinin işinden memnun olmaması ama buna karşın işinden ayrılamaması davranışını açıklarken çeşitli kişilik faktörlerinin göz ardı edilmesi dolayısıyla eleştirilmiştir (Miller ve Rosse, 2002). Bunun tersine işte sıkışmış olma hissi üzerine yapılan psikolojik araştırmalar çalışanları memnun olmasalar bile işlerine bağlı tutan ne gibi faktörlerin olduğunu araştırırken daha çok kişinin algılarına odaklanmışlardır. Buna göre örgütsel psikoloji alanındaki araştırmacılar kişinin işte sıkışıp sıkışmadığını mevcut işindeki memnuniyet düzeyi ve istihdam edilebilmeye yönelik algısının kombinasyonuna (Stengard, Bernhard-Oettel, Berntson ve Leineweber, 2017; Stengard, Bernhard-Oettel, Berntson, Leineweber ve Aronsson, 2016; Stengard, Berntson, Leineweber ve Bernhard-Oettel, 2019) göre değerlendirmişlerdir. Diğer taraftan işte sıkışmanın “işe gömülmenin (job embeddedness)” bir sonucu olabileceğini öne süren araştırmalar da mevcuttur. Örneğin Allen, Peltokorpi ve Rubenstein (2016) çalışanların yöneticilerinden olumsuz muamele görmelerine karşın işe gömüldüklerinden dolayı işten ayrılmayı düşünmeme durumlarını işte sıkışma olarak ifade etmektedirler.

Psikolojik faktörler bağlamında ele alınan işte sıkışma durumunun ölçümlerine bakıldığında ise ekonomi alanında olduğu gibi farklı yöntemlerin uygulandığı görülmektedir. Bu yöntemlerden ilki iş kilidini ölçmede kişilerin iş memnuniyeti ve istihdam edilip edilmeme algılarının kullanıldığı kombinasyona dayalı yöntemdir. Stengard ve arkadaşları (2016) iş yeri memnuniyetini ölçmek için “Şu anda çalıştığın şirket/iş yeri, gelecekte çalışmak istediğin yer mi?” sorusunu kullanmıştır. Bu soru için katılımcılardan “evet, hayır ya da hayır, fakat şu anda memnunum” olmak üzere üç seçenekten birini işaretlemelerini istemişlerdir. Diğer taraftan katılımcıların istihdam edilebilme algılarını ölçmek için ise “Bulunduğunuz muhiti değiştirmeden benzer bir başka işe geçmek sizin için ne kadar kolaydır?” sorusunu sormuşlardır. Bu sorunun cevabı ise “çok zor” ve “çok kolay” olarak derecelendirilen bir ölçekle verilmektedir. Katılımcıların bu iki soruya verdikleri cevapların kombinasyonuna göre araştırmacılar üç farklı kategori belirlemişlerdir. Bunlardan ilki “kilitli olma” kategorisidir. Eğer katılımcı iş yerine yönelik soruya “memnun değilim” demişse ve istihdam edilebilirlik sorusuna da “zor ya da çok zor” seçeneklerini işaretlemişse bu katılımcının mevcut işinde kilitli olduğu ifade edilmiştir. Eğer katılımcı düşük istihdam edilebilirliğe sahip ama mevcut işinden şu anda memnun ise “kilitli olma riski” kategorisine

yerleştirilmiştir. Bunun dışında kalan kombinasyonlarda ise katılımcının “kilitlenme yaşamadığı ve risk altında da olmadığı” belirtilmiştir. İşte sıkışıp kalma durumunu ölçen diğer araştırmalarda da benzer ölçüm yöntemlerinin uygulandığı görülmektedir (Stengard vd., 2017; Stengard vd., 2019). Allan ve ark. (2016) tarafından kullanılan yöntemde ise çalışanların örgütsel gömülme ve yöneticileri tarafından kötü muameleye maruz kalma düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri ölçülmüştür. Buna göre yöneticilerin kötü muamele gören, işlerinde gömülme yaşayan ve işten ayrılma niyeti olmayan çalışanlar ise “işte sıkışmış” olarak tanımlanmıştır.

Genel olarak işte sıkışma ile ilgili alanyazın incelendiğinde iki farklı boyutta kavramla ilgili bir karmaşanın olduğu söylenebilir. Bunlardan ilki işte sıkışma teriminin ele alındığı bağlamdır. Ekonomi alanındaki araştırmacılar işte sıkışma kavramını kişilerin sağlık sigortası gibi dışsal bir faktörle açıklamaya çalışmışlardır. Bu durum kavramın kapsam ve içeriğini daraltmış ve psikolojik faktörlerin etkisinin göz ardı edilmesine sebep olmuştur. Dolayısıyla bu bağlamda kişinin süreç içinde pasif bir faktör olarak ele alınması ve değerlendirmenin nesnel bir zemine indirgenmesi (hane halkı iş gücü anketleri gibi) işte sıkışma kavramının tüm boyutlarıyla yeterince açıklanamamasına yol açmaktadır. Diğer taraftan örgütsel psikoloji alanındaki araştırmalarda da kavramın sadece iş doyumu ve istihdam edilebilme algısı ya da örgütsel gömülme temelinde ele alındığı görülmektedir. Fakat kişinin bir iş değişikliğine gidememe kararı yalnızca istihdam edilebilme algısıyla ya da örgütsel gömülmeyle açıklanamayabilir. Dolayısıyla işte sıkışma kavramının bütüncül bir bakış açısıyla ele alınamaması ve ortak ve kapsamlı bir tanımının yapılamaması alanyazındaki önemli bir boşluk olarak değerlendirilebilir.

İşe kilitlenme kavramı ile ilgili bir karmaşanın olmasının diğer bir boyutu ise işte sıkışmayı ölçen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının bulunmamasıdır. Farklı araştırmalarda kavramın çeşitli yöntemlerle ölçülmeye çalışılması ve ortak bir yöntemin belirlenmemesi işte sıkışmayla ilgili araştırmalardan elde edilen sonuçların geçerliğini ve güvenilirliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü “bir araştırmanın başarısı, uygulamada elde edilen ölçme sonuçlarının ne kadar tutarlı olduğuna ve ölçülmek istenen özelliği ne kadar yansıtabildiğine bağlıdır” (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020, ss.106). Dolayısıyla işte sıkışma ile ilgili ortak bir ölçme aracının bulunmaması durumu alanyazındaki bir diğer boşluk olarak ifade edilebilir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma üç farklı amacı içinde barındırmaktadır. Bunlardan birincisi, çalışan kişilerin görüşlerinden hareket ederek işte sıkışma kavramının içeriğini/kapsamını, kişiler üzerindeki bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olası neden ve sonuçlarını ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın diğer bir amacı, çalışan kişilerin işte sıkışmaya yönelik algılarını, kavramın tüm boyutlarını içerecek şekilde ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektedir. Araştırmanın üçüncü amacı ise nitel araştırmadan elde edilen bulgular ve güncel alanyazın ışığında işte sıkışmanın olası yordayıcı ve sonuç değişkenlerini belirlemek ve bu değişkenleri varsayımsal bir model üzerinde konumlandırarak işte sıkışmanın kavramsal yapısının daha iyi anlaşılmasını sağlamaktır. Mevcut araştırmada bu amaçlara bağlı olarak oluşturulan aşağıdaki problem cümlelerine cevaplar aranacaktır;

- İşte sıkışma yaşayan çalışanların işlerinden memnun olmamalarına rağmen mevcut işlerinden ayrılamamalarına sebep olan faktörler nelerdir?
- İşte sıkışma yaşayan çalışanların işlerinden memnun olmamalarına rağmen aynı işte çalışmaya devam etmeleri onların yaşamlarını nasıl etkilemektedir?
 - İşte sıkışma yaşayan çalışanların işlerinden memnun olmamalarına rağmen aynı işte çalışmaya devam etmek zorunda olmaları onları nasıl hissettirmektedir?
 - İşte sıkışma yaşayan çalışanların işlerinden memnun olmamalarına rağmen aynı işte çalışmaya devam etmek zorunda olmaları, davranışlarına nasıl yansımaktadır?
 - İşte sıkışma yaşayan çalışanların işlerinden memnun olmamalarına rağmen aynı işte çalışmaya devam etmek zorunda olmaları, işlerine yönelik düşüncelerini nasıl etkilemektedir?
- İşte sıkışma yaşayan çalışanların işte sıkışma yaşamalarına zemin hazırlayan faktörler nelerdir?
- İşte sıkışma yaşayan çalışanlar bu durumla nasıl başa çıkmaktadır?
- Kişilerin işte sıkışmış olmaya yönelik algılarını ölçmek için geliştirilen ölçek, istatistiksel olarak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Son yıllarda küresel çapta meydana gelen gelişmeler dünya ekonomisini sarsıcı bir etki yaratmış ve birçok ülkeyi ekonomik anlamda olumsuz olarak etkilemiştir.

Örneğin 2010 yılının sonlarına doğru patlak veren ve “Arap Baharı” olarak isimlendirilen Arap ülkeleri içindeki iç karışıklıklar küresel anlamda petrol fiyatlarının yükselmesi ya da büyük göç hareketlerinin ortaya çıkması gibi çeşitli problemleri beraberinde getirmiştir (Şahin ve Uysal-Şahin, 2014). Küresel anlamda dünya ekonomisinde olumsuz etkiye sahip olan bir diğer gelişmenin ise Amerika-Çin arasında başlayan ticaret savaşı olduğu söylenebilir. Finlandiya Bankası Bülteni’nde 2019 yılında yayınlanan bir makalede Amerika-Çin arasında yaşanan ticaret savaşının küresel büyümeye olumsuz etkisinin %0,7 civarında olduğu belirtilmiştir. Yine aynı çalışmada ticaret savaşından kaynaklı artan belirsizlik nedeniyle küresel ölçekteki yatırım görünümünün finansal olarak daraldığının altı çizilmektedir (Vilmi, Kerola ve Ikonen, 2019). Bu gelişmelerin haricinde son yıllarda ortaya çıkan Covid-19 salgınının da küresel piyasalara büyük bir darbe vurduğu ve etkilerinin henüz tam olarak ortaya çıkmadığı bilinmektedir (Cotula, 2021). Bütün bu yaşanan olaylar küresel anlamda ekonomik yapıyı zarara uğratmış ve ülkeleri zor durumda bırakmıştır.

Türkiye de diğer dünya ülkeleri gibi küresel çapta yaşanan bu gerginliklerden olumsuz anlamda etkilenmiştir. Bunun yanında Türkiye’nin jeopolitik konumu göz önüne alındığında bulunduğu coğrafyadaki karışıklıkların da ülke ekonomisini olumsuz anlamda etkilediği söylenebilir. Örneğin Teker-Cengiz ve Aynagöz-Çakmak (2019) tarafından yapılan bir derleme çalışmasında İran, Mısır ve Libya gibi ülkelere yaşanan darbe ya da iç karışıklık gibi durumların Türkiye ekonomisini olumsuz yönde etkilediğinin altı çizilmiştir. Söz konusu durumların ülke ekonomisini günümüzde de olumsuz anlamda etkilemeye devam ettiği söylenebilir. Problem durumunda da belirtildiği üzere ekonomik görünümdeki olumsuz durumlar çalışanların mevcut işlerinden ayrılma niyetlerini azaltmakta ve iş hareketliliğini engellemektedir (Burton ve Parker, 1969). Diğer taraftan komşu ülkelere biri olan Suriye’deki iç karışıklık ve bunun sonucunda gelen mülteci akınları hem Türkiye’nin ekonomisini zora sokmuş hem de Türkiye’deki iş hareketliliğini olumsuz yönde etkilemiştir. Konu ile alakalı olarak Akgündüz, Aldan ve Bağır (2021) tarafından yapılan bir araştırmada büyük ölçekli mülteci girişleri ile yerli halkın bölgeler arası iş hareketliliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre Suriyeli mültecilerin gelişinden sonra ev sahibi illerdeki net iş hareketliliğinin azaldığı görülmüştür. Verimlilik ve ekonomik büyümenin çalışan hareketliliği ile doğru orantılı olduğu düşünüldüğünde (Bolli ve Schlapfer, 2015), iş hareketliliğinin bölgesel anlamda da olsa azalmasının ekonomik anlamda olumsuz bir durum olduğu söylenebilir.

Dışsal faktörlerin yanı sıra Türkiye'deki iş gücü piyasasını düzenleyen mevzuatın çok esnek olmaması ve mevzuata göre işe alımların ve işten çıkarmaların OECD ülkelerine kıyasla daha zor olması, Türkiye'deki iş hareketliliğini kısıtlayan bir diğer faktör olarak belirtilebilir (Akgündüz, Aldan, Bağır ve Torun, 2018). Örneğin İş Kanunun 24 ve 25. maddelerinde belirtilen sözleşmenin feshi ve tazminat konusunun geçtiği kısımda çalışanın keyfi sebeplerle (örneğin mevcut işinden daha iyi fırsatlara sahip başka bir işe geçmek istemesi gibi) işinden ayrılması gibi bir durumda, çalışanın herhangi bir tazminat hakkına sahip olmadığı belirtilmektedir (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2004). Buna göre bu kanun maddesinin çalışanların iş değişikliğini sınırlandırıcı bir karar niteliğinde olduğu söylenebilir. Çalışanların iş hareketliliklerinin hem örgütsel performans hem de çalışanın işinden aldığı doyum açısından önemi göz önünde bulundurulduğunda (Grand ve Tahlin, 2002; van Vianen, Feij, Krausz ve Taris, 2003), çevresel problemlerin ve çalışma hayatını düzenleyen mevzuatların hem örgütler hem de kişiler için olumsuz bir durum teşkil ettiği söylenebilir. Diğer taraftan Türkiye'deki iş hareketliliğini kısıtlayan faktörlerin varlığı, çalışan nüfus arasında işine kilitlenmiş kişilerin olması ihtimalini artırıcı bir etkiye sahiptir.

Çalışanların işlerinden doyum sağlamasalar bile mevcut işlerine devam etmelerinin nedenleri, iş değiştirme nedenlerine kıyasla daha az bilinmektedir (Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski ve Erez, 2001). Araştırmanın problem durumunda da değinildiği üzere farklı disiplinlerde yapılan araştırmalar işte kilitli kalmayı farklı bağlamlarda ele almış ve farklı tanımlar yapmışlardır (Huysse-Gaytandjeva, Groot ve Pavlova, 2013). Bu durum ise kişilerin bir işten memnun olmamalarına rağmen o işte çalışmaya devam etme nedenlerini anlamada ve açıklamaya çalışmada daha fazla karmaşaya neden olmuştur. Diğer taraftan alanyazın incelendiğinde kişilerin çalıştıkları işlerde doyum sağlayamamalarına rağmen aynı işte kalmaya devam etmelerinin ne gibi sonuçları olduğunu inceleyen araştırmaların da oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu sınırlı sayıdaki araştırmalar ise işte sıkışma durumunun kişi için çeşitli olumsuz sonuçları olduğunu göstermektedir. Örneğin Fisher, Ryan, Sonnega ve Naude (2016) tarafından yapılan boylamsal bir araştırmada işte sıkışmış olmanın zaman içinde yaşam memnuniyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Muhonen (2010) tarafından yapılan bir araştırmada ise işte kilitlenme durumu ile psikolojik sağlık arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Stengard ve ark. (2016) tarafından yapılan ve kişilerin işte sıkışmış olma ve işte sıkışma riski altında olma durumlarının zaman içinde kişilerin iyi oluşlarına etkisini inceleyen boylamsal bir

araştırmada da işte sıkışmış olma durumunun kişilerin iyi oluşlarını bozucu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aronsson ve Göransson (1999) tarafından İsveç İşgücü Anketi verilerinden yararlanılarak yapılan bir araştırmada ise tercih etmedikleri bir meslekte bulunanalışanların sağlık durumları incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre istemedikleri bir iştealışan kişilerin baş ağrısı, daha fazla yorgunluk ve depresyon belirtileri gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu araştırmalar birlikte ele alındığında kişilerin işte sıkışma durumlarının genel iyi oluşlarını yıkıcı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılabilir.

Alanyazın incelendiğindealışanların işte sıkışma durumlarının örgüt bazındaki etkilerini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Fakat işte sıkışma durumunun önemli bir bileşeninin iş tatminsizliği olduğu dşnldğnde, iş tatminsizliğinin olumsuz sonuçlarının işte sıkışma durumu için de geçerli olabileceği söylenebilir. Buna göre iş doyumunu ile ilgili alanyazın incelendiğinde,çalışanların işlerinden doyum alamamalarının iş performanslarını olumsuz yönde etkilediğine dair nitel araştırmaların ve meta analizalışmalarının bulunduğu görülmektedir (Davar ve Ranjubala, 2012; Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001). Dolayısıylaalışanların işte sıkışma durumlarının bireysel anlamda olumsuz sonuçları olduğu gibi örgütsel anlamda olumsuz sonuçlarının da olabileceği söylenebilir. Yukarıdaki açıklamalarda belirtildiği gibi, kavramın ortak bir bağlamda değerlendirilmemesi ve bundan dolayı ortayaıkan karmaşık durum, işte sıkışmanın genel iyi oluşun haricinde ne gibi sonuçlarının olabileceğinin ortaya koyulmasını da zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla kavramın kapsayıcı bir bakış açısından ele alınarak öncüllerinin ve sonuçlarının ortaya koyulması hemalışanların psikolojik iyi oluşları hem de örgütlerin verimlilikleri açısından oldukça önem arz etmektedir.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırmada işlerinden memnun olmayan fakat buna rağmen mevcut işlerindealışmaya devam eden kişilerin görüşme sürecinde sorulan sorulara içtenlikle cevap verecekleri ve verilen cevapların işte sıkışma kavramını tüm yönleriyle yansıtacağı varsayılmaktadır.

Ayrıca nitel araştırma sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen işte sıkışma lğeğinin test edilmesi sürecinde katılımcıların lcek maddelerine içtenlikle cevap verdikleri varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Mevcut araştırma kendi içinde bazı sınırlılıkları barındırmaktadır. Bu sınırlılıklar şu şekilde sıralanabilir;

- Araştırmanın nitel kısmındaki örnekleme dahil olan kişiler işlerinden memnun olmayan fakat yakın zamanda iş değiştirmeyi de düşünmeyen kişilerle sınırlıdır.
- Araştırmada nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Dolayısıyla araştırmadan elde edilen bulgular deneysel yöntemlere özgü olan değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini vermemektedir.
- Araştırmanın nicel kısmı kapsamında örneklem seçilirken katılımcıların cinsiyet ve sektörleri kriter olarak alınmıştır. Dolayısıyla araştırmada amaçsal örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitleme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örnekleme seçiminde kriterlerin cinsiyet ve sektörle sınırlandırılması araştırmanın bir başka sınırlılığı olarak ifade edilebilir.

1.6. Tanımlar

İşe Kilitlenme (Job Lock): İşveren tarafından sağlanan sağlık sigortasının taşınabilir olmaması nedeniyle iş hareketliliğinin azalması durumu iş kilidi olarak tanımlanmaktadır (Kapur, 1998).

İşte Sıkışma (Stuck in Job): Kişinin mevcut işini tercih etmemesine rağmen iş gücü piyasasındaki fırsatların az olduğuna yönelik algısından dolayı mevcut işinde çalışmaya devam etmesi “işte sıkışma” olarak tanımlanmaktadır (Stengard, Bernhard-Oettel, Berntson, Leineweber ve Aronsson, 2016).

İş Hareketliliği: İşe alım, iş yeri içinde gerçekleşen transferler ve işten ayrılma gibi durumları kapsayan ve çalışma koşulları farklılığından iş değişikliğine kadar bütün hareketlilikler “iş hareketliliği” (job mobility) olarak tanımlanmaktadır (de Luis Carnicer, Sanchez, Perez ve Jimenez, 2004; van Vianen vd., 2003).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda işte sıkışma kavramına zemin oluşturan çeşitli kuramlara yer verilmiş ve bu kuramların işte sıkışma ile olan ilişkileri açıklanmıştır.

2.1. Kişi-Çevre Uyumu Kuramı

Kişilerin işlerinden doyum alamamaları ve işten ayrılmak istemelerine karşın mevcut işlerinde çalışmaya devam etmeleri durumunu ifade eden işte sıkışma kavramına ışık tutabilecek kuramlardan birinin Kişi-Çevre Uyumu (Person-Environment Fit) kuramı (Edwards, 1991; Kristof, 1996) olduğu söylenebilir. Çünkü kişinin işinden doyum alamaması ve işinden ayrılmak istemesi, kişi ile çalıştığı kurum arasındaki bir uyumsuzluğa işaret etmektedir. Böyle bir uyumsuzluk kişinin işinden ayrılmak istemesine rağmen ayrılamaması dolayısıyla zamanla artarak devam etme riskini taşımaktadır (Stengard vd., 2019).

Kişi-çevre uyumu kuramı psikoloji ve yönetim bilimi gibi çeşitli disiplinlerin üzerinde durduğu ortak bir çalışma alanı olarak görülmektedir (Morley, 2017). Kişi-çevre uyumu denildiğinde kişinin çalışma ortamındaki birden çok sistemle uyumluluğunun kastedildiği belirtilmektedir (Kristof-Brown, Jansen ve Colbert, 2002). Buna bağlı olarak alanyazında kişi-iş uyumu, kişi örgüt uyumu, kişi-meslek uyumu ve kişi-grup uyumu gibi birden çok çalışma yaşamı ile ilgili uyum çeşidi incelenmiştir (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005). Kişi-çevre uyumunun hangi şartlarda sağlandığına dair ise alanyazında çeşitli kriterlerin olduğu görülmektedir. Örneğin Kristof (1996) kişi-örgüt uyumu üzerine yaptığı bir derleme çalışmasında kişi ve örgüt arasındaki uyumun iki şekilde gerçekleştiğini belirtmiştir. Buna göre bir varlık (kişi ya da örgüt) diğerinin ihtiyaçlarını karşılıyorsa orada bir uyum söz konusudur. Diğer bir kriter ise iki tarafın da benzer karakteristik yapılara sahip olmasıdır. Kristof (1996) kişi-örgüt uyumundan bahsedilebilmesi için bu iki kriterden en az birinin sağlanması gerektiğinin altını çizmiştir. Diğer taraftan Bretz ve Judge (1994) ise kişi-örgüt uyumunu dört başlıkta kavramsallaştırmıştır;

- Bireysel bilgi, beceri ve yeteneklerin iş gereklilikleriyle eşleşmesi
- Bireylerin ihtiyaçları ve örgüt yapıları arasındaki uyum
- Bireylerin değerleri ile örgüt kültürünün uyuşması
- Bireylerin kişilikleri ile algıladıkları örgütsel imajları arasındaki uyumun sağlanması

Morley (2017), oldukça büyük bir rekabetin olduğu bir iş gücü piyasası içinde yüksek bir kişi-örgüt uyumuna ulaşmanın işle ilgili çok sayıda pozitif sonucu beraberinde getirdiğini belirtmiştir. Alanyazında bu yargıyı destekleyen çeşitli meta-analiz çalışmalarının olduğu görülmektedir. Örneğin Hoffman ve Woehr (2006) kişi-örgüt uyumu ve bu uyumun davranışsal sonuçları üzerine yaptıkları bir meta-analiz çalışmasında kişi-örgüt uyumunun iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile pozitif yönde, işten ayrılma niyeti ile ise negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Kristof-Brown ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan bir araştırmada da kişi-örgüt uyumu ile iş performansı ve görev performansı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuçlar işte sıkışmış olma hissini yaşayan kişilerin çalıştıkları kurum ya da iş yeriyle aralarında bir uyumsuzluk olabileceğini düşündürmektedir. Buna göre işlerinde sıkışmış kişiler uyumsuzluk sebebiyle hem işlerinden doyum alamamakta hem de işten ayrılmayı düşünmektedirler.

Alanyazında işte sıkışma kavramını kişi-çevre uyumu zemininde ele alan sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmaktadır. Örneğin Stengard ve arkadaşları (2019), ne gibi faktörlerin kişilerin işte sıkışma ihtimallerini artırdığına yönelik yaptıkları bir çalışmada nitelik eşleşmesindeki uyuşmazlığın kişilerin işte sıkışma ihtimalini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Daha açık bir ifadeyle çalışanlar için aşırı niteliklilik (overqualification) durumu işte sıkışma olasılığını artırıcı bir etkiye sahiptir. Bernhard-Oettel ve arkadaşları (2020) ise kişi-çevre uyumu temelinde ele aldıkları algılanan kontrol, öğrenme fırsatları ve kurumun talepleri gibi değişkenlerin zaman içinde kişilerdeki işte sıkışma durumlarında ne gibi değişikliklere yol açtığını boylamsal bir araştırmayla incelemişlerdir. Buna göre yapılan lojistik regresyon analizi sonucunda yüksek iş taleplerinin zaman içinde kişilerdeki işte sıkışma olasılığını artırdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu araştırmaların sonuçları kişi-çevre uyumu kuramının kişilerin işte sıkışma durumlarının açıklanmasında önemli bir zemin oluşturabileceğini göstermektedir.

2.2. Kaynakların Korunumu Kuramı

Kişinin bir işte kilitli kalmasını, diğer bir ifadeyle o işte sıkışıp kalma durumunu genel çerçeve itibariyle açıklayabilmede Kaynakların Korunumu Kuramı'nın (Conservation of Resources Theory) (Hobfoll, 1989; 2002) önemli bir rolü olabilir. Kaynakların korunumu kuramının temel varsayımına göre insanlar mevcut kaynaklarını korumak ve yeni kaynaklar elde etmek için motive olurlar. Burada

kaynaklar genel olarak nesneler, durumlar, koşullar ve insanların değer verdiği diğer şeyler olarak tanımlanmaktadır (Hobfoll, 1988). Buna göre kişinin işinden aldığı gelirin, işi vasıtasıyla ihtiyaçlarını karşılama durumunun ya da iş arkadaşlarının kişi için birer kaynak olabileceği söylenebilir. Dolayısıyla kişinin mevcut işinden sağladığı olanakların da birer kaynak olarak değerlendirilebileceği göz önüne alındığında, söz konusu kaynakların kaybedilmemesi uğruna kişinin mevcut işine istemeden devam etmesi söz konusu olabilir.

Kaynakların korunumu kuramına göre kaynaklar, insanların değer verdikleri bir durum olarak ifade edilmiştir (Hobfoll, 1988). Kuramın örgütsel davranış alanyazınındaki yansımalarında ise bu ifadenin tam olarak amaca uygun olmadığı belirtilmektedir. Halbesleben ve arkadaşlarına (2014) göre kaynağın değer verilen bir şey olarak ifade edilmesi olumlu bir duruma işaret etmektedir ve bu durum kaynak ile istenilen sonucun karışmasına neden olabilir. Bu düşünceye dayalı olarak araştırmacılar kaynağı “bireyin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için algıladığı her şey” olarak tanımlamışlardır (Halbesleben vd., 2014, ss. 1338). Dolayısıyla kaynaklar kendi içlerinde evrensel bir değer taşımamakta ve kaynakların değeri kişisel deneyimlere ve durumlara bağlı olarak değişebilmektedir (Halbesleben vd., 2014).

Kaynakların korunumu kuramının temel varsayımlarından birisi kaynak kaybının önceliğidir (Hobfoll, 2001). Buna göre kaynak kayıplarının kaynak kazançlarına göre daha derin bir etkisi bulunmaktadır ve çalışanlar öncelikle kaynak kayıplarını önlemeye yönelik davranışta bulunurlar (Whitman vd., 2014). Alanyazın incelendiğinde kaynak kayıpları ile stres (Halbesleben ve Buckley, 2004), tükenmişlik (Shirom, 1989) ve depresyon (Kessler vd., 1988) gibi çeşitli olumsuz faktörler arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Diğer taraftan araştırmalar kaynak kayıplarının iş performansını, iş arkadaşlarıyla ilişkileri ve işe yaklaşımı da olumsuz olarak etkilediğini göstermiştir (Hochwarter vd., 2008; Wheeler vd., 2013). Bu sonuçlar mevcut kaynaklarını kaybetmekten kaçınarak işlerinden memnun olmasalar bile çalışmaya devam eden kişilerin davranışlarını açıklamakta yardımcı olabilir.

Kaynakların korunumu kuramının bir diğer odak noktası ise kaynak kaybı ve kazancının döngüsellidir. Hobfoll’a (2001) göre geniş bir kaynak havuzuna sahip olan kişiler kaynaklara yatırım yapmak için daha fazla fırsata sahiptirler. Buna karşın kaynaklarını kaybettikçe gelecekte kaynaklara nasıl yatırım yapacakları konusunda daha savunmacı hale gelmektedirler (Hobfoll, 2001). Fakat kayıpları en aza indirmekle karakterize edilen bir motivasyonu olan önleme odaklı çalışanların, duygusal

tükenmeyi daha fazla deneyimleyeceklerinin muhtemel bir durum olduğu ifade edilmektedir (Halbesleben vd., 2012). Bu durum ise kaynak kaybında döngüsel bir durum oluşturmaktadır. Bu bağlamda mevcut kaynaklarını koruma pahasına istemedikleri işlerde çalışan kişilerin süreç boyunca çeşitli negatif duygular yaşamaları aslında onların sürekli bir şekilde kaynak kayıpları yaşadığına ve bir kaynak kaybı sarmalına girdiğine işaret etmektedir.

Araştırmacılara göre kaynaklar sınırlıdır ve bireyler sahip oldukları kaynakları hangi alanda kullanacaklarına yönelik karar vermek zorundadırlar (Kaplan vd., 2005). Kaynakların sonlu bir doğaya sahip olmasından dolayı kaynak kaybı ya da boş yere bir kaynağın harcanması fırsat kaybı olarak nitelendirilmektedir (Halbesleben vd., 2014). Dolayısıyla önemli olan en çok kaynağa sahip olmak değil, bu kaynakları en iyi şekilde kullanmaktır (Hobfoll, 1988; Kaplan vd., 2005). Örgütsel davranış araştırmacıları çalışanların bir yatırım kararı alırken hem işle ilgili (Chiu ve Tsai, 2006; Halbesleben ve Bowler, 2007) hem de kişilerarası (Halbesleben ve Wheeler, 2011; Unger vd., 2014) birçok faktörü göz önünde bulundurduklarını ifade etmektedirler. Dolayısıyla kişinin kaynak kazanımı uğruna mevcut kaynakları ile bir yatırım yapması temelde kolay olmayan bir sürece işaret etmektedir. Bu durum ise işlerinde sıkışıp kalmış kişilerin yeni bir iş arayışına geçememelerini ve işlerinden kolay bir şekilde ayrılamamalarını kısmen açıklamaktadır.

2.3. İş Hareketliliği Modeli

İş hareketliliği alanyazında bir çalışanın çalışma hayatı boyunca gerek çalıştığı örgüt/kurum içinde gerekse örgütler/kurumlar arası yaptığı geçişler olarak tanımlanmaktadır (Hall, 1996; Sullivan, 1999). İş hareketliliğinin hem birey hem de iş yeri açısından önemine vurgu yapan araştırmacılar bir örgüt içindeki hareketliliğin insan kaynakları kapsamındaki etkili planlamalara yardımcı olduğunu ve çalışanların beceri gelişimlerinde önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadırlar (Greenhaus vd., 2000). Diğer taraftan mevcut kurumdan farklı bir kuruma geçme yoluyla ortaya çıkan iş hareketliliğinin firmalar arasındaki bilgi, yenilik ve teknoloji yayılımını artırıcı bir etkiye sahip olmasından dolayı toplumsal düzeyde de çok önemli bir yeri olduğu vurgulanmaktadır (Saxenian, 1996).

İş hareketliliğinin olası nedenleri ve sonuçlarına yönelik yapılan güncel araştırmalar incelendiğinde çeşitli sonuçlarla karşılaşmıştır. Örneğin Jia ve arkadaşları (2022) tarafından yürütülen bir araştırmada üst pozisyonlarda bulunan

yöneticilerin (CEO gibi) iş hareketlilikleriyle örgüt içindeki yenilikçi tutumları arasındaki ilişki incelenmiş ve iş hareketliliği yüksek olan yöneticilerin iş yerinde daha yenilikçi bir tutuma sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan farklı bir araştırmada iş hareketliliği yaşayan çalışanların ücretlerinde anlamlı bir artışın olduğu ve farklı iş ortamlarına geçen kişilerin kendi yeterliliklerine daha uygun bir işe yerleşme olasılıklarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bidwell ve Mollick, 2015). Farklı korelasyonel çalışmalarda ise iş hareketliliği iyi oluş, çalışma koşullarındaki iyileşme, iş doyumundaki artış ve iş stresindeki azalma ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur (Bernstrom, 2013; De Lange vd., 2008; Metcalfe vd., 2003; Swaen vd., 2002). İş hareketliliğinin olası yordayıcılarının incelendiği çalışmalarda ise iş değişikliği yaşamaya daha yatkın olan kişilerin risk toleranslarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Argaw vd., 2017; van Huizen ve Alessie, 2019).

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde iş hareketliliğinin birey, toplum ve örgüt/kurum bağlamında pek çok pozitif etkisinin olduğu söylenebilir. Fakat iş hareketliliğini sınıflandıran araştırmacılar iş hareketliliğinin özellikle belirli türlerinin birey ve örgüt gelişimine katkıda bulunduğunun, diğer hareketlilik türlerinin ise daha çok olumsuz etkilere sahip olduğunun altını çizmektedirler. Alanyazında iş hareketliliği türlerini sınıflandıran çeşitli yaklaşımlar olmakla birlikte en çok üzerinde durulan sınıflandırmanın Ng ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirildiği söylenebilir. Bu sınıflandırmaya göre iş hareketliliği iki faktör açısından el alınmış ve bu iki faktörün kombinasyonlarından yola çıkılarak altı farklı iş hareketliliği türü oluşturulmuştur. Araştırmacılara göre bu faktörlerden ilki çalışanın iş hareketliliği sonucunda statüsünde meydana gelen değişimdir. Bu faktöre göre çalışan, üç farklı iş hareketliliği gerçekleştirebilir. Bunlardan birincisi mevcut işinden daha yüksek bir pozisyonda farklı bir işe geçmek iken ikincisi mevcut işindeki pozisyonuna denk bir başka işe geçmektir. Statü bağlamında üçüncü seçenek ise çalışanın mevcut işindeki pozisyonuna kıyasla daha düşük pozisyonundaki farklı bir işe geçmesidir. Araştırmacıların iş hareketliliğinin türlerini sınıflandırmada kullandıkları diğer faktör ise işveren farklılığıdır. Buna göre çalışan ya mevcut işinde (aynı işveren altında) farklı bir işe geçebilir ya da farklı bir iş yerinde farklı bir işe başlayabilir.

Yukarıda açıklanan iki faktörün kombinasyonlarına göre iş hareketliliği iç dikey, iç yatay, iç düşey, dış dikey, dış yatay ve dış düşey hareketlilik olmak üzere altı türe ayrılmıştır (Ng vd., 2007). Bu boyutlardan ilki olan iç dikey hareketlilik mevcut bir iş

yerindeki pozisyonda yükselme olarak ifade edilmiş ve çalışanlar tarafından iş hareketliliği türleri arasında en fazla talep edilen hareketlilik türü olarak nitelendirilmiştir (Ng vd., 2007). Çünkü bu tür bir hareketliliğin kişinin statüsünde ve finansal gelirinde ciddi bir iyileşmeyi beraberinde getirdiği vurgulanmaktadır (Therenau, 1997). İş hareketliliğinin diğer bir türü ise dış dikey hareketlilik olarak isimlendirilmektedir. Bu hareketlilik türü kişinin mevcut pozisyonundan daha yüksek bir pozisyona geçmesi fakat bu geçişin farklı bir kuruma/firmaya katılımı ile gerçekleşmesi olarak açıklanmaktadır (Ng vd., 2007). Araştırmacılar böyle bir hareketliliğin kişinin mevcut kazanımlarının artmasında önemli bir etkisinin olacağını belirtmekle birlikte iş verenler tarafından dışarıdan gelecek bir çalışan hakkında daha az bilgiye sahip olduklarından dolayı çalışana daha ön yargılı yaklaşacakları ve bundan dolayı dış hareketliliğin iç hareketlilikten daha zor olduğunu vurgulamaktadırlar (Bidwell, 2011).

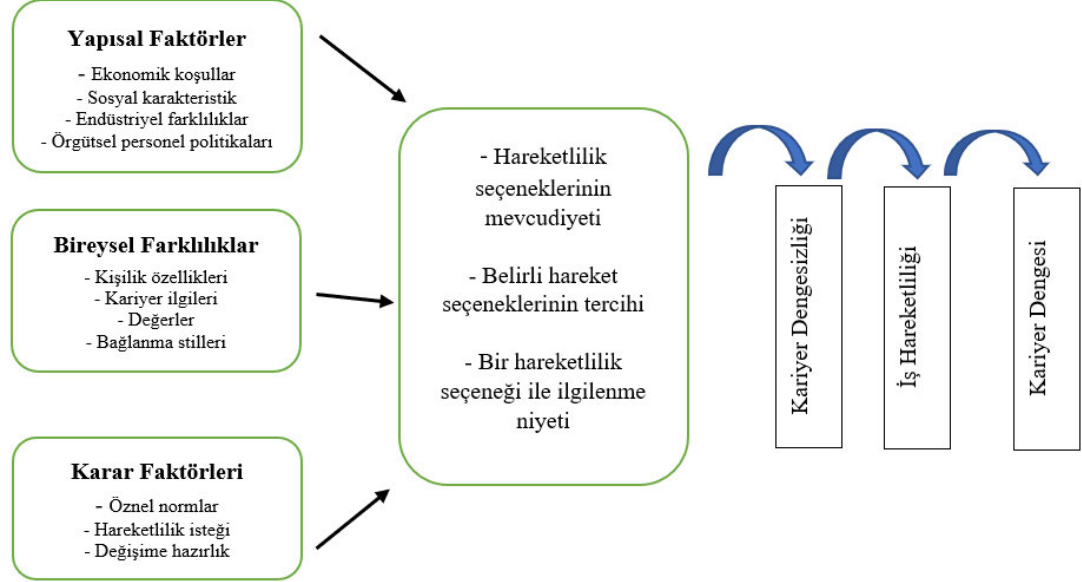
Diğer bir iş hareketliliği türü olan iç yatay hareketlilik aynı firma ya da kurumda benzer bir pozisyona geçme durumunu kapsamaktadır (Ng vd., 2007). Bu hareketliliğin gönüllü ya da gönülsüz olabileceğinin altını çizen araştırmacılar firmaların yurtdışı ile bağlantılı çalışan departmanlarında çalışmak ve deneyim kazanmak için iç yatay bir hareketliliğin çalışanlar tarafından istenebileceğini belirtmişlerdir (Eby ve De Matteo, 2000). İş hareketliliğinin dördüncü türü ise dış yatay hareketlilik olarak isimlendirilmiştir. Bu hareketlilik türü farklı bir iş veren altında aynı pozisyondaki bir işe geçiş olarak açıklanmaktadır (Ng vd., 2007). Araştırmacılar bu tür bir hareketliliğin çalışanların örgütsel doyumsuzluk veya iş doyumsuzluğu hissetmesinden dolayı gerçekleştiğini ileri sürmektedirler (Fields vd., 2005; Griffeth vd., 2000).

Diğer iki iş hareketliliği türü ise iç düşey ve dış düşey hareketlilik olarak isimlendirilmiştir. Çalışanların mevcut pozisyonlarından daha düşük bir pozisyona geçmelerine atıfta bulunan bu hareketlilik türlerinin çalışanlar tarafından en istenmeyen hareketlilik türleri olduğu belirtilmektedir (Ng vd., 2007). Araştırmacılar bu türdeki iş hareketliliklerinin olası nedenlerinin mevcut firmaların ekonomik anlamda zayıflayarak küçülmeye gitmesi ve çalışanları zorunlu olarak işten çıkarması ya da çalışanın farklı bir ülkeye göç etmesi olabileceğini ileri sürmektedirler (Eby ve De Matteo, 2000; Feldman vd., 2002; Miller vd., 2002).

Yukarıdaki iş hareketliliğine yönelik sınıflandırma genel olarak değerlendirildiğinde belirli hareketlilik türlerinin işte sıkışma ile daha fazla ilişkili

olabileceği söylenebilir. Buna göre işe kilitlenme ve işte sıkışma kavramlarına yönelik çeşitli tanımlamalar dikkate alındığında (Huyse-Gaytandjieva vd., 2013), kişilerin yatay ve dikey hareketlilik yapamamalarından dolayı mevcut işlerinde sıkışmışlık duygusu yaşamaları daha olası bir durumdur. Aynı zamanda özellikle alanyazında kişilerin iç ya da dış yatay bir hareketlilik sergilemelerindeki temel sebeplerin iş doyumsuzluğu ya da iş stresi gibi faktörlere dayandırıldığı dikkate alındığında (Fields vd., 2005; Griffeth vd., 2000) bu türdeki iş hareketlilikleri ile işte sıkışma kavramlarının birbiriyle bağlantılı olduğu düşünülebilir.

Yukarıda da açıklandığı üzere iş hareketliliğinin altı farklı türü olabileceğini ileri süren Ng ve arkadaşları (2007) çalışanın iş hareketliliği seçeneğine yönelme sürecini ise bir model çerçevesinde ortaya koymuşlardır. Bu modele göre çalışanlar işleri ile kendi istekleri arasında bir dengesizlik hissettiklerinde iş hareketliliği yolunu seçmekte ve bu yolla tekrar denge durumuna kavuşmaktadırlar. Araştırmacılara göre çalışanların denge durumlarının bozulmasında ve bu dengesizliği hissetmelerinde üç unsur rol oynamaktadır. Bu üç unsur sırasıyla yapısal faktörler, bireysel farklılıklar ve karar faktörleri şeklinde sıralanmaktadır (Şekil 2.1).



Şekil 2.1. İş Hareketliliği Modeli (Ng vd., 2007)

Modele göre yapısal faktörler iş hareketliliği seçeneklerinin mevcudiyetini etkilerken bireysel farklılıklar belirli hareket seçeneklerini tercih edip etmeme durumunu etkilemektedir. Üçüncü unsur olan karar faktörleri ise bir hareketlilik seçeneği ile ilgilenme niyetini belirlemektedir. Bir çalışanda bu üç unsur ortaya

çıkıldığında kişi bir kariyer dengesizliği hissetmekte ve iş hareketliliği yoluna gitmektedir. Araştırmacılara göre iş hareketliliğinin ardından belirli bir süre sonra çalışan tekrar kariyer dengesine ulaşmaktadır (Feldman, 1988; Ng vd., 2007).

İş hareketliliği modeli işte sıkışma durumu çerçevesinde dşnldğnde çalışanın kariyer dengesizliği durumunu yaşamış olmasına rağmen iş hareketliliği basamağına geçme aşamasında bir kırılma meydana geldiği söylenebilir. Sonuç olarak işinde sıkışıp kalmış olarak hissedenden kişi bir dengesizlik durumu yaşamakta fakat bu dengesizliği gidermek için bir girişimde bulunamamaktadır.



3. YÖNTEM

Bu kısımda mevcut araştırmada kullanılan araştırma modeli, araştırmanın süreci, örneklem ve örneklem seçim yöntemi ve veri toplama araçları ile verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Mevcut araştırma nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı karma araştırma modelinde tasarlanmıştır. Karma yöntem araştırması, bir araştırmacının veya araştırmacılar ekibinin, nitel ve nicel araştırma yaklaşımlarının unsurlarını (örneğin, nitel ve nicel bakış açılarının kullanımı, veri toplama, analiz ve çıkarım teknikleri gibi) kapsamlı ve derinlikli amaçlarla birleştirdiği araştırma türü olarak tanımlanmaktadır (Johnson, Onwuegbuzie ve Turner, 2007). Karma yöntem araştırmalarının bir araştırma sorununu ele almak için birden çok yolu kullandığını belirten Creswell ve Plano-Clark (2017), karma yöntemleri tanımlarken bu yöntemlerin tasarlanması ve yürütülmesinde dört temel bileşeni vurgulamıştır. Buna göre karma bir araştırma yönteminde araştırmacı;

- Araştırma sorularına ve hipotezlere yanıt olarak hem nitel hem de nicel verileri titizlikle toplar ve analiz eder
- Hem nitel hem de nicel yöntemlerle topladığı veri sonuçlarını bütünleştirir
- Bu prosedürleri çalışmayı yürütmek için araştırma tasarımı halinde düzenler
- Bu yöntemi belirli bir kuram ve felsefe içinde çerçeveler.

Bu araştırmada da yukarıdaki dört temel bileşen göz önünde bulundurularak karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Buna göre en temelde nicel ve nitel veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Bu iki veri türü elde edilirken nitel verilerden elde edilen sonuçlar nicel verileri etkilemiştir. Elde edilen iki tür verinin sonuçları ise bütünleştirilmiştir. Mevcut çalışmada araştırma süreci dikkatli bir şekilde tasarlanmış ve Şekil 3.1’de görüldüğü üzere basamaklandırılarak somut hale getirilmeye çalışılmıştır. Bunlara ek olarak mevcut araştırma deseninin pragmatik bir felsefi zemin temelinde ele alındığı söylenebilir. Buna göre ilgili alanyazın incelendiğinde araştırma yöntemlerinin çeşitli felsefi yaklaşımlar ile bağdaştırıldığı görülmektedir. Örneğin nitel araştırma yöntemleri yapılandırmacılık ve postyapısalcılık temelinde değerlendirilirken, nicel araştırma yöntemleri ise postpozitivizm yaklaşımıyla bağlantılı olarak ele alınmaktadır (Johnson, Onwuegbuzie ve Turner, 2007). Buna karşın karma araştırma yöntemlerinin felsefi temellerini inceleyen araştırmacılar

karma yöntem araştırmalarının pragmatizm anlayışına uygun olduğunun altını çizmektedir (Parvaiz, Mufti ve Wahab, 2016). Pragmatizm anlayışını savunanlar dışarıda gerçek bir dünyanın var olduğuna inanırlar fakat aynı zamanda kişilerin bu gerçek dünyayı kendi eşsiz yorumlarıyla anlamlandırdıklarını da göz ardı etmezler (Morgan, 2007). Bunun için pragmatizm temelindeki araştırma yöntemlerinde hem pozitivizm anlayışından hem de yapılandırmacı anlayıştan yararlanılabilmektedir (Parvaiz, Mufti ve Wahab, 2016).

Diğer taraftan karma yöntem araştırmaları desenlerinin tercih nedenlerinin de ortaya koyulmasının oldukça önemli olduğu söylenebilir (Creswell ve Plano-Clark, 2014). Karma araştırma yöntemlerinin neden tercih edilebileceğini çeşitli gerekçelerle açıklayan Byrne ve Humble (2007) ise bu nedenleri şu şekilde sıralamıştır;

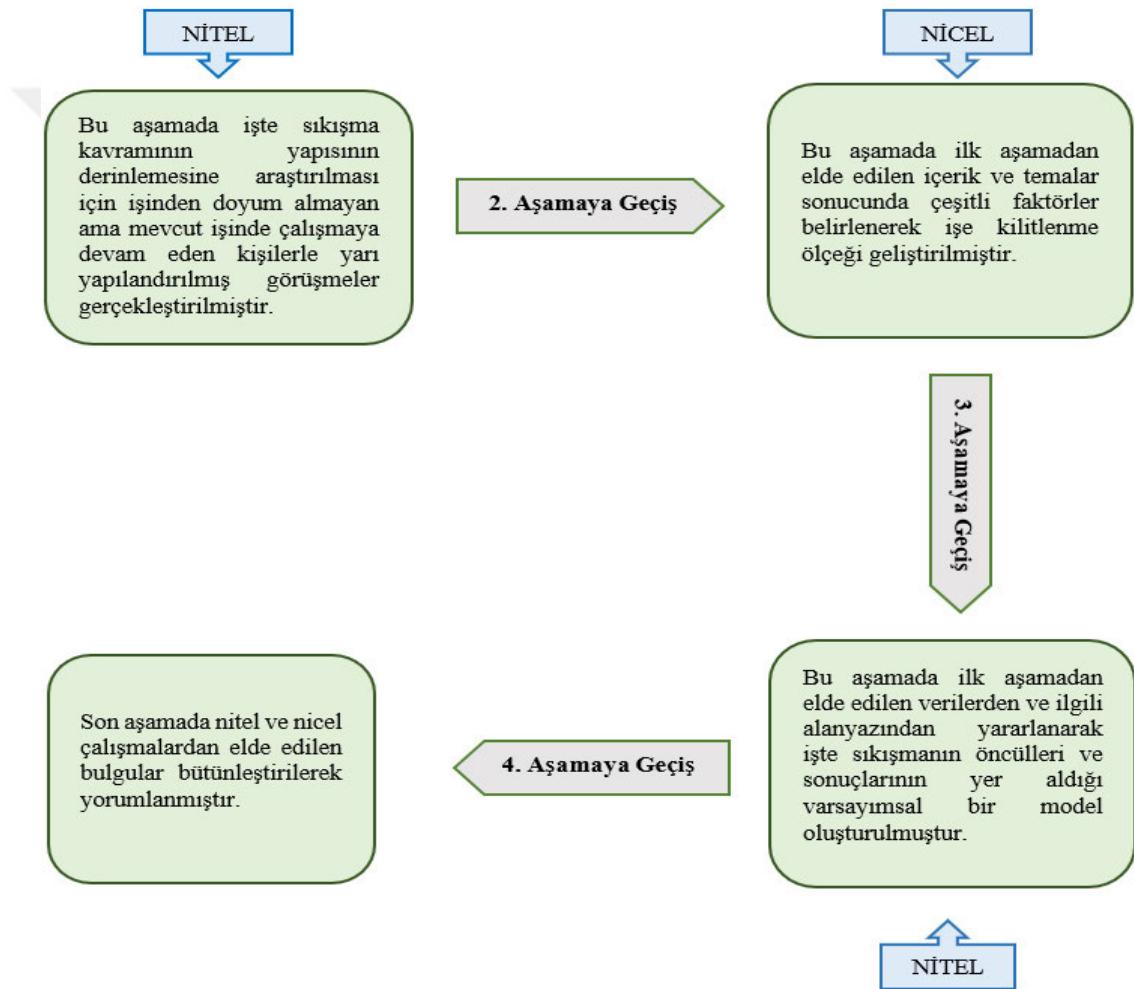
- Tüm veri toplama yöntemleri kendi ilerinde belirli sınırlılıklara sahiptir. Dolayısıyla birden fazla yöntemin kullanılması belirli yöntemlerin dezavantajlarını ortadan kaldırabilir.

- Sosyal fenomenler çok karmaşık olduğundan, bu karmaşıklıkları en iyi şekilde anlamak için farklı türde yöntemlere ihtiyaç vardır.

- Araştırmacının aynı araştırmada hem keşfedici hem de doğrulayıcı sorulara cevap vermesini sağlar ve sonuç olarak araştırmacı aynı çalışmada bir kuram ya da model oluşturup doğrulayabilir.

Mevcut araştırmada da yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı karma araştırma yöntemi uygulanmıştır. Buna göre işte sıkışma kavramının, giriş kısmında da ifade edildiği üzere, ortak bir bağlamda ele alınamaması ve kavram üzerine alanyazında bir karmaşanın olması, kavramın yeniden tanımlanarak daha kapsayıcı bir şekilde ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu amaçla de kavramın çalışanlar için nasıl tanımlandığı ve işte sıkışma yaşadığı düşünülen çalışanların bu deneyimi nasıl yaşadıklarını belirlemek için nitel araştırma yöntemlerinden yararlanılmasının uygun olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan alanyazında kavramı tam olarak ölçebilen bir lme aracının bulunmaması ve kavramın öncüllerinin ve sonuçlarının kapsayıcı bir şekilde ortaya koyulamaması kavram üzerine nicel bir araştırmanın yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca ilk kısımda yapılan nitel araştırmadan elde edilen bulguların ikinci kısımda yapılan nicel araştırmayla genelleştirilmesi amaçlanmıştır.

Creswell ve Plano-Clark'ın (2014) önerisine uygun olarak bu araştırmada araştırmanın amacı ve araştırma problemleriyle araştırma yönteminin uygunluğu göz önünde bulundurulmuş ve karma araştırma yöntemlerinin mevcut araştırmanın amacına en uygun yöntem olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma deseninde nitel araştırmadan elde edilen verilerden yararlanılarak nicel araştırmalar şekillendirilmektedir. Buna göre “bina/yapı” (building), bir veri toplama prosedüründen elde edilen sonuçlar, diğer prosedürün veri toplama yaklaşımını belirlediğinde gerçekleşmektedir (Fetters, Curry ve Creswell, 2013). Mevcut araştırmadaki keşfedici sıralı desene göre kurgulanan süreç Şekil 3.1’de verilmektedir.



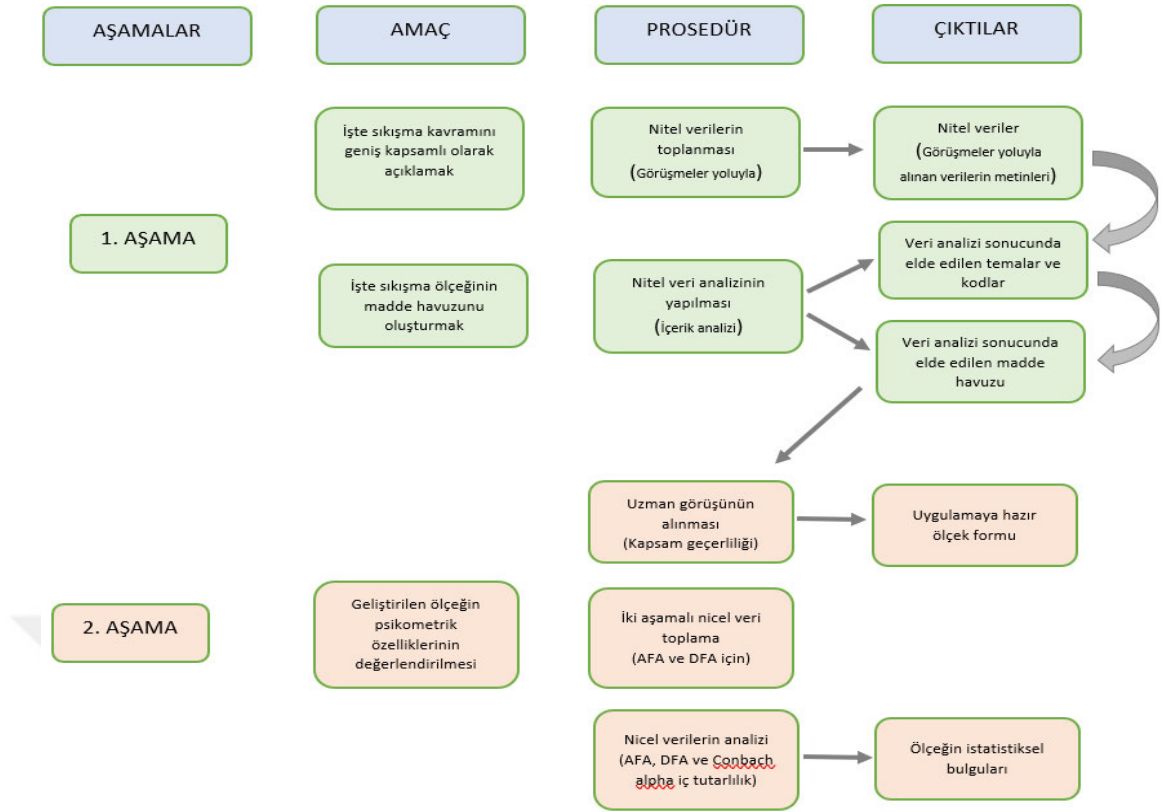
Şekil 3.1. Araştırma Süreci

Şekil 3.1’de görüldüğü üzere araştırma ilk olarak nitel araştırma yöntemi ile başlamış ve sonrasında her süreç kendisinden önceki süreçlerden yararlanılarak şekillendirilmiştir. Buna göre ilk aşamadan yararlanılarak bir ölçek geliştirilmiş, ardından ilk ve ikinci aşamadan yararlanılarak varsayımsal bir model ortaya

koyulmuştur. En sonunda ise bütün aşamalardan elde edilen sonuçlar bütünleştirilerek yorumlanmıştır. Bu kapsamda mevcut araştırma süreci iki kısımda ele alınmaktadır. Buna göre bir ve ikinci aşamalar bir ölçme aracının geliştirilmesini içerdiği için çalışmanın ilk kısmı olarak nitelendirilebilir. Araştırmanın ikinci kısmında ise elde edilen bulgulardan hareketle varsayımsal bir modelin geliştirilmesi söz konusudur.

3.2. Araştırma Süreci

Kişilerin işlerinden memnun olmamalarına ve işlerinden ayrılmak istemelerine rağmen mevcut işlerinde çalışmaya devam etme durumunu ifade eden işte sıkışma kavramını kapsayıcı bir şekilde tanımlamak ve bu kavram üzerine bir ölçek geliştirmek için karma yöntem araştırması kullanılmıştır. Karma yöntem araştırması, yukarıda da açıklandığı üzere bir araştırmacının veya araştırmacılar ekibinin, nitel ve nicel araştırma yaklaşımlarının unsurlarını (örneğin, nitel ve nicel bakış açılarının kullanımı, veri toplama, analiz ve çıkarım teknikleri gibi) kapsamlı ve derinlikli amaçlarla birleştirdiği araştırma türü olarak tanımlanmaktadır (Johnson vd., 2007). Mevcut araştırmanın ilk amacı işte sıkışma olgusu üzerine bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu amaç doğrultusunda incelenen alanyazın ışığında mevcut araştırmanın amacına uygun olan karma yöntem araştırma türü “keşfedici sıralı desen” olarak belirlenmiştir. Keşfedici sıralı desen, bir olgunun derinlemesine araştırılması amacıyla nitel bir araştırma ile başlayarak, elde edilen bulguların genellenmesi, kurama dönüştürülmesi ya da bu bulgulardan hareketle bir ölçek geliştirilmesi için nicel araştırmalarla devam eden sıralı bir karma yöntem araştırması türüdür (Creswell ve Plano-Clark, 2014; Munce vd., 2020; Plano-Clark ve Ivankova, 2015). Mevcut araştırmada keşfedici sıralı desen yöntemi temelinde izlenen aşamalar Şekil 3.2’de gösterilmektedir.



Şekil 3.2. Keşfedici Sıralı Desen Yöntemi Temelinde Ölçek Geliştirme Süreci

Şekil 3.2’de görüldüğü üzere keşfedici sıralı karma araştırma deseni zemininde kurgulanan ölçek geliştirme çalışması toplamda iki aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada araştırmanın odak noktasını oluşturan işte sıkışma kavramı nitel araştırma yöntemiyle derinlemesine incelenmiş ve elde edilen sonuçlara göre geliştirilen ölçeğin madde havuzu oluşturulmuştur. Nicel araştırma deseninin kullanıldığı ikinci aşamada ise oluşturulan madde havuzu öncelikle uzman görüşleriyle düzenlenmiştir. Sonrasında ise düzenlenen form, ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi, bu yapıya dayalı olarak madde sayısının azaltılması ve yapı geçerliliğinin incelenmesi için çalışan yetişkinlere uygulanmıştır. Bu uygulama sonrasında ise ölçeğin faktör yapısının tekrarlanabilir olup olmadığını belirlemek ve geçerlilik için daha fazla kanıt elde etmek için ölçek, farklı bir örnekleme yeniden uygulanmıştır.

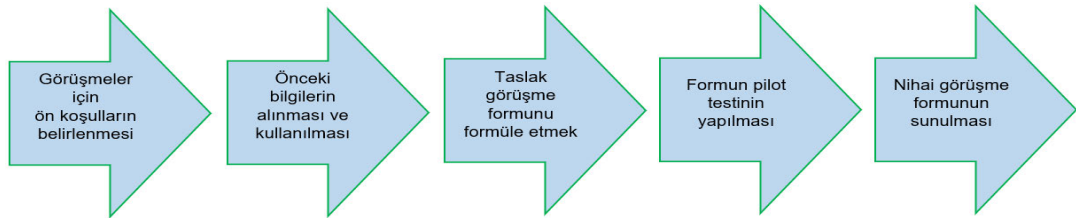
3.3. Aşama I: Nitel Araştırma Temelinde İşte Sıkışma Kavramının Derinlemesine Araştırılması

Araştırma sürecinin birinci aşamasında işte sıkışma kavramının yapısının ortaya koyulması için fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılmıştır. Fenomenolojik bir çalışma birkaç kişinin bir kavram veya olguyla ilgili yaşamış oldukları deneyimleri ve bu deneyimlerin kişilerin hayatlarına ne şekilde yansıdığını betimlemeyi amaçlar

(Creswell, 2007). Fenomenolojik araştırmalar çoğunlukla katılımcılarla derinlemesine yapılan görüşmelere dayanmaktadır (Marshall ve Rossman, 2011). Dolayısıyla mevcut araştırmada da verilerin yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanması planlanmıştır. Araştırma sürecinde yapılan görüşmeler araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacının görüşmelerin nasıl yapılacağı ve katılımcılarla görüşme sırasında nasıl iletişim kurulacağı gibi konuları da içeren ve TÜBİTAK 2237-A projesi kapsamında yürütölen “Eğitim Bilimleri Temel Alanında Lisansüstü Öğrenim Gören Öğrencilerin Nitel Araştırma Becerilerinin Geliştirilmesi” isimli 40 saatlik bir eğitim programına (EK-1) katılmış olmasının yapılan görüşmelerin kalitesini olumlu anlamda etkilediği düşünölmektedir. Bu sürece başlanırken ilk olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuş, sonrasında katılımcılardan veri toplanmış ve son olarak toplanan veriler analiz edilerek bunun sonucunda da ölçek maddeleri hazırlanmıştır.

3.3.1. Görüşme Formunun Hazırlanması

Araştırma başlangıcında ilk olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun hazırlanması için Kallio ve arkadaşları (2016) tarafından önerilen 5 adımlı yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlama süreci kullanılmıştır. Bu beş adımlı yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlama süreci şekil 3.3’te verilmektedir.



şekil 3.3. Görüşme Formu Hazırlama Süreci

3.3.1.1. Görüşmeler için ön koşulların belirlenmesi

Birinci adımda yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin yapılacak araştırmaya uygun olup olmadığı araştırmacı tarafından değerlendirilmektedir. Daha açık bir ifadeyle, araştırmacılar birinci adımda kendi araştırma problemleri ile bir veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşmelerin uygun olup olmadığına bu aşamada karar vermektedirler (Kallio vd., 2016). Yarı yapılandırılmış görüşmelerin, insanların bir olguya ilişkin algılarını, görüşlerini ya da hissettikleri duygularını incelemek için uygun bir yöntem olduğu (Barriball ve While, 1994) düşünöldüğünde mevcut

araştırmada da yarı yapılandırılmış görüşme yönteminin kullanılmasının amaca yönelik mantıklı bir seçim olduğu söylenebilir.

3.3.1.2. Önceki bilgilerin alınması ve kullanılması

Üzerinde araştırılacak olgunun hakkında genel olarak her ne kadar açık ve kapsamlı bir bilgi olmasa da o olgunun görüşmelerle derinlemesine araştırılması için olgu hakkında önceki bilgilerin kullanılması gerekli olabilmektedir. Dolayısıyla görüşme sorularının amaca uygun bir şekilde belirlenmesi için kapsamlı bir alanyazın taramasının önemi oldukça büyüktür (Krauss vd., 2009). Görüşme için önceden belirlenmiş bir çerçevenin oluşturulması amacıyla bu adımda alanyazındaki bilgilere dayanarak olgunun bazı alanlarının belirlenmesi gerekmektedir (Turner, 2010). Mevcut araştırmada da görüşme formu hazırlanırken işte sıkışma ile ilgili alanyazından yararlanılmış ve görüşme sorularının bu iki zeminde oluşturulması planlanmıştır.

3.3.1.3. Taslak görüşme formunun geliştirilmesi

Üçüncü adımda yarı yapılandırılmış görüşme formunun taslağı hazırlanmaktadır. Bu adımın amacı önceki bilgilerden yararlanarak yapısal anlamda mantıksal ve tutarlı bir taslak formu ortaya koymaktır (Kallio vd., 2016). Bu adımda taslak form hazırlanırken formun esnek ve katılımcı odaklı olmasına, soruların bir diyalog başlatmaya uygun olmasına ve soruların sıralamasında herhangi bir değişikliğe gidilebilecek şekilde yapılandırılmasına dikkat edilmesi gerekmektedir (Cridland vd., 2015; Dearnley, 2005; Turner, 2010). Bu araştırmada da işte sıkışma olgusunu derinlemesine incelemek amaçlı hazırlanmış olan görüşme formunun yukarıda belirtilen özelliklerde olmasına dikkat edilmiştir.

3.3.1.4. Formun pilot testinin yapılması

Bu adımda hazırlanan taslak görüşme formunun geçerlilik çalışmaları yürütülmektedir. Bu adımın amacı, formüle edilmiş taslak formun içeriğinin kapsamını ve uygunluğunu teyit etmek ve soruları yeniden düzenlemek için olası ihtiyacı belirlemek ve uygulama aşamasını test etmektir (Kallio vd., 2016). Bu kapsamda öncelikle hazırlanan taslak form nitel araştırma deneyimi bulunan iki kariyer psikolojik danışmanı uzmanı, iki nitel araştırma uzmanı ve bir işletme bölümü uzmanı olmak üzere toplamda 5 farklı uzmana gönderilmiş ve uzmanlardan geri bildirim alınmıştır. Geri bildirimler sonucunda görüşme formunda düzeltmeler yapılmış ve pilot uygulamaya geçilmiştir. Alanyazında görüşme formunun asıl uygulamaya geçilmeden önce çalışılacak katılımcı grubunun özelliklerini yansıtan kişi

veya kişilerde test edilmesinin, soruların etkililiğinin değerlendirilmesinde, görüşme formunun kapsamının geliştirilmesinde ve her görüşme için ortalama ne kadar zamana ihtiyaç duyulduğunun belirlenmesinde etkili olduğunun altı çizilmektedir (Creswell ve Poth, 2018; Criedland vd., 2015). Dolayısıyla mevcut araştırmada da hazırlanan görüşme formu ana uygulama yapılmadan önce işinde memnun olmayan fakat buna rağmen aynı işte çalışmaya devam eden üç kişiyle yapılan görüşmeler yoluyla test edilmiştir.

3.3.1.5. Nihai görüşme formunun sunulması

Görüşme formunun geliştirilmesi sürecinin son aşaması, yarı yapılandırılmış görüşme formuna son şeklinin verilmesini içermektedir. Bu süreçte görüşme formu geliştirme sürecinin önceki aşamaları gözden geçirilerek elde edilen form değerlendirilmiş ve gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra uygulama aşamasına geçilmiştir.

3.3.2. Katılımcıların Seçimi ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın birinci kısmının ilk adımını oluşturan nitel araştırma aşamasında katılımcı grubunu oluştururken olasılığa dayalı olmayan örneklem seçim tekniklerinden amaçsal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda genelleme yapmaktan ziyade söz konusu durumun anlaşılmasının ön planda olduğu göz önünde bulundurulduğunda amaçsal örnekleme yöntemleri doğru gruba ulaşılması için önerilen bir yöntemdir (Marshall, 1996). Bu araştırmada da işte sıkışma deneyimi yaşadığı düşünülen kişilerden veriler toplanmıştır. İşte sıkışma deneyimi yaşayan kişilerin seçiminde Stengard ve arkadaşlarının (2016) ölçüm yöntemleri temel alınmış ve buna göre iki soru ve bir ifadeden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Bu anket formu için kullanılan ifadeler “Bugün çalıştığınız iş/iş yeri gelecekte de çalışmak istediğiniz yer mi?”, “Bugün çalıştığınız işten ayrılırsanız bu işinizin standartlarında ya da bu işinizden daha yüksek standartlara sahip bir iş bulmanız ne kadar kolay olur?” ve “İstemediğim halde bu işte çalışmaya devam etmek durumundayım.” şeklinde sıralanmaktadır. Anket formundaki ilk soruya “hayır, şu anda çalıştığım yerden memnun değilim” ifadesini işaretleyen katılımcı eğer ikinci soru için “mevcut standartlarda ya da daha yüksek standartlarda bir iş bulmam zor olur” ifadesine yüksek puan veriyse üçüncü sorusunun cevabına bakılmıştır. Üçüncü soruda da “İstemediğim halde bu işte çalışmaya devam etmek durumundayım” ifadesine “evet, bu cümle beni yansıtıyor” seçeneğini işaretleyen katılımcının işte sıkışma yaşadığı varsayılmıştır.

Diğer taraftan alanyazın incelendiğinde çok çeşitli amaçsal örnekleme yöntemlerinin olduğu görülmektedir (Creswell, 2007; Patton, 2015). Bu araştırmada da katılımcıların seçiminde amaçsal örnekleme yöntemi içinde bulunan kartopu örnekleme ile maksimum çeşitlilik yöntemleri kullanılmıştır. Kartopu örnekleme yöntemi, hedef özelliklere sahip kişilere erişmenin zor olduğu durumlarda uygulanan bir amaçsal örnekleme yöntemidir (Naderifar vd., 2017). Mevcut araştırmada da katılımcıların, işlerinden memnun olmayan fakat istememelerine rağmen mevcut işlerinde çalışmaya devam eden kişilerden seçilmesine özen gösterilmiştir. Dolayısıyla söz konusu nitelikleri karşılayan kişilerin bulunmasının zorluğu göz önünde bulundurulduğunda kartopu örnekleme yönteminin bu araştırma için uygun bir örnekleme yöntemi olduğu söylenebilir. Diğer taraftan kartopu örnekleme yönteminin hem zaman açısından tasarruf sağladığı hem de ilk katılımcıların referanslarıyla diğer katılımcılara ulaşıldığı için araştırmacının yeni katılımcılarla daha iyi iletişim kurmasına imkân verdiği belirtilmektedir (Naderifar vd., 2017). Dolayısıyla kişilerin işlerinden memnuniyetsizliklerini başka kişilere söyleyebilmelerinin nispeten zor olduğu düşünüldüğünde, bu kişilere bir referans vasıtasıyla ulaşan araştırmacının doğru ve içten bilgiler almasının daha mümkün olabileceği düşünülmüştür. Diğer taraftan istenen niteliklere sahip katılımcılara ulaşılırken maksimum çeşitliliğin sağlanmasına da dikkat edilmiştir. Maksimum çeşitleme örneklem yöntemi katılımcı grubunun seçiminde, araştırılan konuda bir farklılık oluşturabilecek farklı niteliklere sahip katılımcıların seçimini temel alır. Burada amaç farklı niteliklere sahip katılımcılardaki ortak olan kalıpların belirlenmesidir (Patton, 2015).

Bu araştırmada maksimum çeşitleme yöntemi kapsamında araştırma grubunda cinsiyet ve sektör çeşitlemesi yapılmıştır. Buna göre katılımcıların dağılımında kadın ve erkek ile devlet sektörü çalışanı ve özel sektör çalışanı olarak bir çeşitliliğin sağlanması yoluna gidilmiştir. Konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde işte sıkışma durumunun kadınlar ile erkekler arasında farklılaştığını ileri süren araştırmaların olduğu görülmektedir (Huyse-Gaytandjieva vd., 2013). Dolayısıyla işte sıkışmaya etki edebilecek cinsiyet temelli farklılığa sahip katılımcıların ortak olan kalıplarının belirlenmesi amacıyla cinsiyet bir maksimum çeşitlilik kriteri olarak belirlenmiştir. Diğer taraftan devlet sektöründe çalışan kişiler ile özel sektörde çalışan kişilerin sözleşme ve çalışma şartlarındaki muhtemel farklılıkların da kişilerin işte sıkışma yaşayıp yaşamamaları durumuna etki edebileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla sektörel bazdaki bir farklılık da bir çeşitlilik kriteri olarak belirlenmiştir. Böylece

araştırmada işte sıkışma olgusuna yaklaşımda devlet sektörü ve özel sektör çalışanlarının ortak algılarının elde edilmesi için çalışılmıştır. Bu kapsamda araştırmaya katılan çalışan grubunun maksimum çeşitlemeye göre özelliklerinin betimlenmiş hali Tablo 3.1’de verilmektedir.

Tablo 3.1. Katılımcıların maksimum çeşitleme kriterlerine göre dağılımları

	Kadın	Erkek
Özel Sektör	- Hava Yolları Karşılama Personeli - Garson - Aşçı - Öğrenci İşleri Sorumlusu	- Öğretmen - Satış Danışmanı - Esnaf - Mağaza Yöneticisi
Kamu Sektörü	- Diş Hekimi - Çocuk Gelişimci - Rehber Öğretmen	- Sağlık Memuru - Öğretmen - Din Görevlisi

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere maksimum çeşitleme kapsamında alınmış her bir kriter için en az üç katılımcı ile görüşmeler yapılmıştır. Alanyazında nitel bir araştırmanın geçerliğini sağlamak için katılımcıların tespit edilmelerine imkan tanımaksızın katılımcılar hakkında olabildiğince ayrıntılı bilgiler verilmesinin diğer bir ifadeyle katılımcıların geniş bir şekilde betimlenmelerinin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Creswell ve Creswell, 2018). Böylesi detaylı bir betimleme, araştırmacının okuyucuların bilgileri diğer ortamlara aktarmasına ve bulguların ortak özellikler sayesinde transfer edilip edilemeyeceğine karar vermesine yardımcı olmasını sağlamaktadır (Creswell, 2021). Bu bağlamda aşağıda Tablo 3.1’de sınıflandırılan katılımcıların özellikleri hakkında ayrıntılı bilgiler verilmektedir.

Özel sektörde çalışan kadın katılımcılar incelendiğinde farklı iş alanlarında istihdam edildikleri görülmektedir. Görüşme yapılan bu gruptaki ilk katılımcı (K3) özel bir hava yolu şirketinde karşılama personeli olarak çalışmaktaydı. Toplamda yedi yıldır mevcut işinde çalışan katılımcı eşi ile toplam aylık gelirin 13.000-14.000 TL arasında değiştiğini ifade etti. Evli ve bir çocuk annesi olan katılımcı iki yıllık ön lisans derecesine sahipti. Özel sektörde çalışan katılımcılardan bir diğeri ise bir kafede garsonluk hizmeti yapıyordu. Bekâr ve 26 yaşında olan katılımcı aylık gelirini 3000

TL olarak belirtti. Daha öncesinde çağrı merkezinde çalıştığını ifade eden katılımcı yüksek lisans eğitimi dolayısıyla çağrı merkezi operatörlüğünü bırakıp şimdiki işe geçiş yaptığını ifade etti. Özel sektörde çalışan üçüncü kadın katılımcı (K5) ise 32 yaşında sosyal hizmet uzmanıydı ve buna ek olarak okul öncesi eğitimi lisansına sahipti. Fakat bir buçuk yıldır bir kafede aşçı olarak çalıştığını belirten K5 aylık gelirinin ortalama olarak 7.500 TL olduğunu belirtmiştir. Özel sektörde çalışan kadın katılımcılardan sonuncusu ise bir dershanede öğrenci işleri sorumlusu olarak çalışmaktaydı (K7). Bekâr ve 26 yaşında olan katılımcı dört yıla yakın bir süreden beri mevcut işinde çalıştığını ve aylık gelirinin ortalama olarak 6.500 TL olduğunu ifade etmiştir.

Kamu sektöründe çalışan kadın katılımcıların profilleri incelendiğinde ise bir tanesinin milli eğitim bakanlığına bağlı bir okulda rehber öğretmen olarak görev yaptığı görülmektedir (K1). Altı yıldır mevcut işinde çalışan evli ve 29 yaşındaki bu katılımcı aylık gelirinin eşi ile toplam 18.000 TL ile 19.000 TL arasında değiştiğini belirtmiştir. Kamuda istihdam edilen bir diğer kadın katılımcı (K2) ise bir hastanede iki buçuk yıldır diş hekimi olarak çalışmaktadır. Bekâr ve 27 yaşında olduğunu söyleyen katılımcı aylık gelirini 15.000 TL olarak belirtmiştir. Kamu kurumunda çalışan son kadın katılımcı (K12) ise bir devlet hastanesinde iki buçuk yıldır çocuk gelişimcisi olarak çalışmaktadır. Aylık gelirinin 11.000 TL olduğunu ifade eden K12 bekâr ve 28 yaşındadır.

Araştırmaya katılan erkek katılımcılar incelendiğinde ise hem kamu hem de özel sektörde çeşitli şekillerde istihdam edilen katılımcıların olduğu görülmektedir. Özel sektörde istihdam edilen erkek katılımcılardan ilki devlet tarafından yürütülen bir projede yabancı uyruklu öğrencilerin olduğu bir okulda öğretmen olarak çalıştığını belirtmiştir (K8). Altı yıldır bu işte çalıştığını ifade eden katılımcı 28 yaşındadır ve evlidir. Türkçe öğretmenliği lisans programından mezunu olan katılımcı aylık gelirini 15.000 TL olarak ifade etmiştir. Özel sektörde çalışan bir diğer erkek katılımcı ise bir giyim mağazasında satış danışmanı olarak iki buçuk yıldır çalışmaktadır. Aylık gelirinin 6.500 TL artı prim olduğunu ifade eden katılımcı (K11), 23 yaşında ve bekârdır. Bir diğer özel sektör çalışanı ise esnaf olarak üç yıldır çiğ köfte dükkânı işlettiğini ifade etmiştir (K13). Daha öncesinde e-ticaret işi ile uğraşan katılımcı 26 yaşında ve bekârdır. Aylık gelirinin oldukça fazla değişkenliği gösterdiğini belirten K13 ortalama olarak ayda 10.000 TL kazanç elde ettiğini belirtmiştir. Özel sektörde çalışan son erkek katılımcı ise bir ayakkabı mağazasında mağaza yöneticisi olarak

görev yaptığını ve mevcut işinde 12 yıldır çalıştığını ifade etmiştir (K14). Eğitim düzeyini lise olarak belirten katılımcı mevcut işinden aylık ortalama 8.000 TL kazanç elde etmektedir.

Maksimum çeşitleme kapsamında seçilen katılımcı grubunun sonuncusunu ise kamu sektöründe çalışan erkek katılımcılar oluşturmaktadır. Bu gruptaki ilk katılımcı altı yıldır bir devlet hastanesinde tıbbi laboratuvar teknikeri olarak çalışmaktadır (K6). Ön lisans mezunu olan katılımcı mevcut maaşının aylık 11.000 TL olduğunu belirtmiştir. Bekâr ve 26 yaşında olan katılımcı şimdiki işinden öncesinde bir yıl özel sektörde çalıştığını belirtmiştir. Kamu sektöründe çalışan bir diğer katılımcı ise diyanet işleri kurumunda bir buçuk yıldır imam olarak görev yapmaktadır (K9). 27 yaşında ve bekâr olan katılımcı, aylık gelirinin 9.000 TL olduğunu ifade etmiştir. Kamu sektöründe çalışan erkek çalışan grubunun son katılımcısı ise milli eğitim bakanlığına bağlı bir okulda sekiz yıldır fen bilgisi öğretmeni olarak görev yapmaktadır (K10). Evli ve bir çocuk babası olan katılımcı eşi ile aylık toplam gelirinin 20.000 TL olduğunu ifade etmiştir.

Yukarıda detaylı bilgileri verilen katılımcılardan verilerin toplanması için araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Alanyazında asıl görüşmelerden önce görüşme formunun daha rafine bir hale getirilmesi ve görüşme sürelerinin hangi aralıklarda olabileceğinin belirlenmesi için pilot görüşmelerin yapılması önerilmektedir (Sampson, 2004). Bundan dolayı söz konusu form asıl görüşmelere geçilmeden önce araştırmacı tarafından yapılan üç pilot katılımcı üzerinde uygulanmıştır. Bu kapsamda pilot katılımcıların hem özel sektörde hem de kamu sektöründe çalışan kişilerden seçilmesine özen gösterilmiştir. Buna göre ilk pilot katılımcı bir şehrin emniyet müdürlüğünde görev yapan bir polis memuruydu. Pilot çalışma kapsamında görüşme yapılan bir diğer katılımcı ise 112 acil serviste çağrı operatörü olarak çalışmaktaydı. Bu iki katılımcının aksine üçüncü katılımcı ise özel bir sigorta firmasında satış elemanı olarak görev yapmaktaydı. Yapılan bu pilot görüşmeler sonucunda ortalama görüşme süresinin 42 ile 63 dakika arasında değiştiği görülmüştür. Ayrıca bu pilot görüşmelerden sonra görüşmenin akışı ve görüşme sorularının anlaşılabilirliğini artırmak için görüşme formunun soruları üzerinde çeşitli değişikliklere gidilmiştir.

Katılımcıların seçimi ve pilot çalışmalarının yapılmasının yanı sıra verilerin toplanmasında da mevcut alanyazın dikkate alınmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde görüşme sürecinin kaydedilmesinde cihaz ile kaydetme ve not alma şeklinde iki temel

görüşme kaydı yönteminin olduğu görülmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Buna göre araştırmancının inandırıcılığı ve tutarlılığı için yapılacak görüşmeler öncesinde katılımcılardan ses ve görüntü kaydı alınmış ve bu kayıtlar alınmadan önce bireysel olarak her bir katılımcıdan izin istenmiştir. Sadece pilot çalışmalar kapsamında görüşülen bir katılımcı görüşme ve ses kaydı alınmasını istemediği için o görüşme araştırmacı tarafından notlar alınarak tamamlanmıştır. Elde edilen görüşme kayıtları araştırmancının desteklendiği proje kapsamında çalışan bursiyer tarafından bilgisayar ortamında yazılı belgeler haline getirilmiştir.

3.3.3. Nitel Verilerin Analizi

Araştırmanın birinci basamağı olan nitel araştırma kısmında işlerinden memnun olmayan ve mevcut işlerinden de ayrılamayan 15 çalışan yetişkin ile çevrimiçi olarak görüşülmüştür. Görüşmeler sonrasında elde edilen kayıtlar ve bu kayıtların yazılı hale getirilmiş dokümanları karşılaştırılarak incelenmiş ve gerekli düzenlemeler sonrasında veri analizi aşamasına geçilmiştir. Veri analizi aşamasında tümevarımcı bir yaklaşım doğrultusunda hareket edilmiştir. Tümevarımcı yaklaşıma dayalı olarak yapılan analizlerde asıl amaç araştırmancının, elde ettiği verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Alanyazında özellikle kuramsal alt yapının yeterli olmadığı ve araştırılan konu hakkında sınırları belirlenmiş bir çerçevenin bulunmadığı durumlarda tümevarımcı bir yaklaşım ile hareket edilmesi önerilmektedir. (Corbin ve Strauss, 2015).

Verilerin çözümlenmesi sürecinde nitel veri analizini kısaltmak ve sürecin daha sağlıklı bir şekilde ilerlemesini sağlamak amacıyla MAXQDA Analytics Pro programından yararlanılmıştır. İlgili alanyazında nitel verilerin analizi sürecinde bilgisayar programlarının kullanılmasının daha pratik ve verimli olabileceğinin altı çizilmektedir. Bu konuda Creswell ve Creswell (2018, s. 192-193), nitel veri analizi konusunda bilgisayar programlarından yararlanmanın başlıca avantajlarını şu şekilde sıralamışlardır;

- Araştırmacı, büyük veri tabanlarında aynı kodla kodlanmış bütün pasajları hızlı bir şekilde bulabilir ve katılımcıların ifadelerinin aynı kod altında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini mukayese edebilir.
- Diğer taraftan nitel veri analizi üzerine geliştirilmiş bilgisayar programları farklı kodların kolayca eşleştirilebilmesine ve bu eşleştirmelerin çeşitli şekillerde görselleştirilebilmesine olanak sağlamaktadır.

3.3.4. Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışmanın bu aşamasında araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik düzeyini arttırmak için çeşitli konulara dikkat edilmiştir. Nitel araştırmalarda araştırmanın geçerlik ve güvenilirlikleri konusunda farklı kavramlar öne çıkmaktadır. Buna göre araştırmanın iç geçerliği için inandırıcılık (credibility), dış geçerliliği için aktarılabilirlik (transferability), iç güvenirliliği için tutarlılık (dependability) ve dış güvenirliliği için teyit edilebilirlik (confirmability) kavramları üzerinde durulmaktadır (Creswell ve Poth, 2018; Guba, 1981). Mevcut araştırmada da ilk olarak inandırıcılığın sağlanması için kodlayıcı çeşitliliğine gidilmiştir. Alanyazında nitel araştırmaların inandırıcılığının artırılmasında kodlayıcıların birden fazla olmasının önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir (Lincoln ve Guba, 1985; Neuendorf, 2002). Bu çalışma her ne kadar araştırmacının doktora tezi kapsamında yapılsa da verilerin analizinde araştırmanın inandırıcılığının artırılması için yürütücü haricinde farklı uzmanlardan da yardımlar alınmıştır. Araştırmadaki analiz sürecine dâhil olan uzmanlar nitel analizlerin başlangıcında hazırlanan kod kitabı çalışmasında birer kodlayıcı olarak görev almışlardır (Bu süreç kod kitapçığı hazırlama çalışması başlığı altında ayrıntılı olarak anlatılmaktadır).

Diğer taraftan katılımcılarla geçirilen zamanın uzun olması da inandırıcılığı arttırmaya yönelik bir müdahale olarak değerlendirilmektedir (Creswell ve Poth, 2018; Hsieh ve Shannon, 2005). Bu konuda Creswell görüşme yönteminin kullanıldığı nitel araştırmalarda görüşme süresinin araştırmanın amacına göre değişebileceğini belirtmiş fakat görüşmelerde kullanılan protokolün/görüşme formunun ortalama iki sayfadan oluşmasının ve en az beş tane açık uçlu soruya yer verilmesi gerektiğinin altını çizmiştir (Creswell, 2007; Creswell ve Creswell, 2018). Mevcut araştırma için hazırlanan görüşme formunun (Ek 2) yaklaşık iki sayfadan oluştuğu ve soruların çoğunluğunun açık uçlu bir yapıya sahip olduğu dikkate alındığında söz konusu formun alanyazına uygun olduğu söylenebilir. Diğer taraftan katılımcılarla yapılan görüşmeler incelendiğinde ise en kısa görüşme süresinin 41 dakika, en uzun görüşme süresinin ise 77 dakika olduğu görülmüştür. Bu yönüyle işte sıkışma kavramının derinlemesine incelenmesi için katılımcılarla geçirilen sürenin yeterli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın transfer edilebilirliğinin (aktarılabilirlik) artırılması için ise örneklem seçiminde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Böylece benzer kriterleri karşılayan kişiler için mevcut araştırmanın bulgularının transfer edilebilir bir

özellik göstereceği varsayılmaktadır. Diğer taraftan mevcut araştırmada katılımcıların kimliklerinin gizli tutulmasına karşın görüşme yapılan kişilere yönelik olabildiğince detaylı bilgi verilmeye çalışılmıştır. Alanyazında araştırma süreci ve katılımcılar hakkında açıklayıcı bilgiler vermenin araştırmanın transfer edilebilirliğine katkı sağladığı belirtilmektedir (Creswell ve Poth, 2018). Son olarak araştırmanın teyit edilebilirliğinin sağlanması için ise yapılan görüşme kayıtları, elde edilen deşifreler, veriler üzerinden oluşturulan kod şeması ve ilgili kurumdan alınan etik kurul izni gibi belgeler önemli bir süre için saklanacaktır. Bu amaçla araştırmanın teyit edilebilirliği ya da diğer bir ifadeyle tarafsızlığı korunmaya çalışılmaktadır.

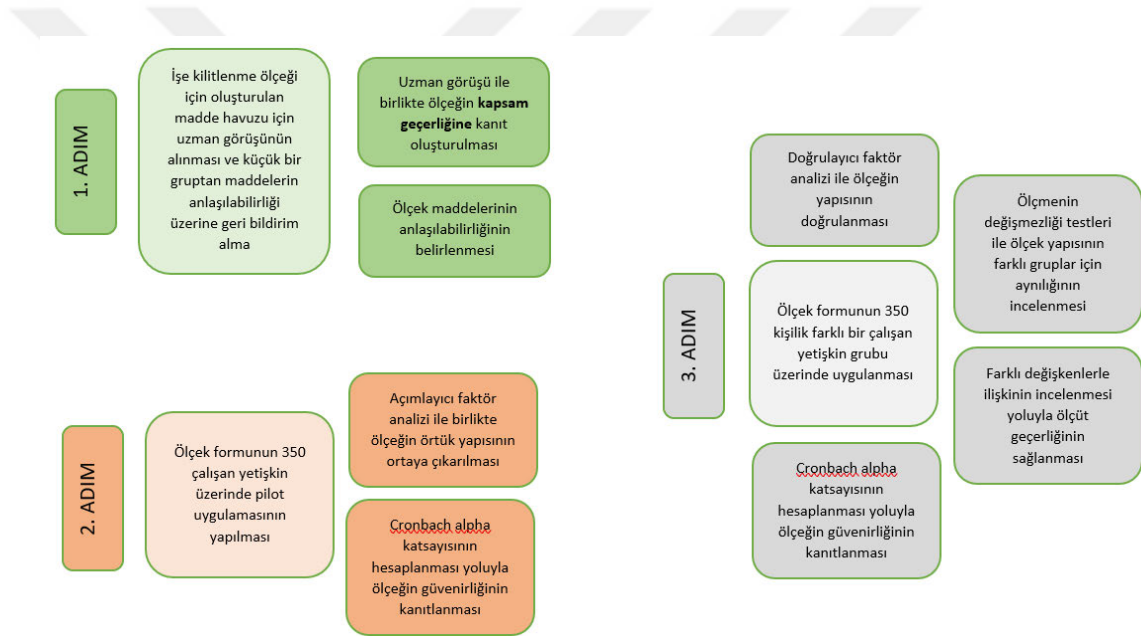
3.3.4.1. Kod Kitapçığı Hazırlama Çalışması

Bu doktora tezi TÜBİTAK 1002 hızlı destek projesi kapsamında desteklenmiştir. Desteklenen bu proje kapsamında tez danışmanı projede aynı şekilde danışman olarak yer alırken iki doktora öğrencisi de bursiyer konumunda bulunmaktadır. Bu kapsamda elde edilen verilerden tesadüfi bir şekilde belirlenen üç farklı katılımcının verisi projede yer alan söz konusu bursiyerler ve tezin yazarından oluşan üç kişilik bir grup tarafından ayrı ayrı analiz edilmiş ve her bir analiz üzerinde tartışılarak ortak bir kodlama şablonu oluşturulmuştur. Bu süreçte öncelikle rastgele seçilen üç katılımcı bir sıraya koyulmuş ve sırasıyla kod kitapçığı oluşturma grubundaki her bir kodlayıcı tarafından kodlamalar yapılmıştır. Her bir katılımcının kodlanması sonrasında kodlayıcılar arasında bir toplantı yapılarak kodlar arasındaki benzerlik ve farklılıklar tartışılmıştır. Üçüncü toplantı sonrasında araştırmanın yürütücüsü (tez yazarı) tarafından kappa katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır. Kappa katsayısının alanyazında önerildiği gibi (Neuendorf, 2002) .80'in üzerinde çıkması kodlayıcılar arası güvenilirliği doğrular niteliktedir. Genel anlamda bütün kodlar tekrardan incelenmiş ve toplamda beş kod (durumun geçici olduğunu düşünme, kendini ifade edememe, işe yatkınlık, işten anlam bulamama ve yeterli dinlenme zamanı) için bütün kodlayıcılar arasında bir uzlaşının olmadığı görülmüştür. Bunun üzerine dördüncü kez toplantı yapılmış ve söz konusu kodlar tekrardan değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeye göre “işten anlam bulma” kodu dışındaki dört kod diğer kodlarla çakıştığı ve işte sıkışma terimi ile ilgili olmadığı gerekçesiyle kodlama sisteminden çıkarılmıştır. “İşten anlam bulma” kodu ise “İşte Sıkışma” temasından çıkartılarak “İşte Sıkışmaya Zemin Hazırlayan Faktörler” temasının altına dahil edilmiştir. Sonuç olarak kodlayıcılar arasında bütün kodlar için tam bir uzlaş sağlanmıştır. Bütün kodlar üzerine uzlaşya varıldıktan sonra ortak olarak her bir ana

kodun kısa tanımı, geniş tanımı, kullanım zamanı, kullanılmaması gereken durumlar ve örnek alıntısından oluşan açıklayıcı bir kod kitapçığı (Ek 3) hazırlanmıştır. Bu sayede diğer katılımcılardan elde edilen veriler üzerinde yapılan analizlerde bu kod kitapçığına göre hareket edilmiştir. Söz konusu çalışma Creswell'e (2007) göre araştırmanın tutarlılığına önemli bir katkı sağlamaktadır.

3.4. Aşama II: Nicel Aşama Temelinde İşte Sıkışma Ölçeğinin Geliştirilmesi

Araştırmanın ikinci aşamasında tümevarımsal bir anlayışla nitel aşama sonucunda elde edilen bilgiler ışığında işte sıkışma kavramını bütün yönleriyle ele alan bir ölçeğe aracı geliştirilmiştir. Araştırmanın bu aşamasında uzmanlar tarafından ölçek geliştirmeye yönelik olarak önerilen bir dizi adım izlenmiştir (Heppner vd., 2015; Kahn, 2006). Bu adımlar Şekil 3.4'te görselleştirilerek verilmiştir.



Şekil 3.4. Ölçek Geliştirme Aşamasında İzlenecek Adımlar

3.4.1. Adım 1. Madde Havuzunun Oluşturulması ve Uzman Görüşü

Birinci adımda nitel görüşmelerden elde edilen veriler ve alanyazındaki bilgiler ışığında projenin yürütücüsü (tez yazarı) tarafından işte sıkışmanın tüm boyutlarını yansıtacak şekilde maddeler yazılmıştır ve yazılan maddeler proje (tez) danışmanı ile birlikte gözden geçirilmiştir. Bunun sonucunda her bir boyutta farklı sayıda madde olmak üzere toplamda 37 maddelik bir madde havuzu elde edilmiştir. Aynı zamanda alanyazına uygun olarak kişilerin işte sıkışmışlık algılarının tam yansıtılabilmesi için her cümleye “bu işten ayrılmak istiyorum ama” ifadesi getirilmiştir. Sonraki aşamada alanyazında önerildiği üzere kapsam geçerliği için yazılan maddeler bir form (Ek 4)

şeklinde uzman görüşlerine gönderilmiştir (Almanasreh vd., 2019). İlgili maddelerin kontrolü için oluşturulan altı kişilik uzman grubunda bir yöntem bilimci, iki işletme ve örgüt psikolojisi alan uzmanı ve üç kariyer psikolojik danışmanlığı alan uzmanı bulunmaktadır. Uzman görüşlerinden gelen geri bildirimler sonucunda projenin yürütücüsü, danışmanı ve bir bursiyeri ortak olarak geri bildirimleri incelemiştir. Bunun sonucunda üç soruda düzeltmeye gidilmiş ve madde havuzuna beş yeni madde eklenmiştir. Alanyazında 10-15 kişilik bir hedef kitle üzerinde ölçeğin önceden uygulanmasının, hedef kitle tarafından anlaşılmayan yerlerin ve ortalama cevap süresinin belirlenmesi gibi durumlara katkı sağlayacağı belirtilmektedir (Erkuş, 2012). Bundan dolayı elde edilen 42 maddelik yeni formun (Ek 5) anlaşılabilirliğinin belirlenmesi için 12 tam zamanlı çalışana ölçek formu uygulanmış ve maddelerin ne düzeyde anlaşılır olup olmadığına yönelik geri bildirimler alınmıştır. Alınan bu geri bildirimler sonucunda ölçek formundaki iki soruda küçük düzeltmeler yapılmış ve ölçek pilot çalışma yapmak için hazır hale getirilmiştir.

3.4.2. Adım 2. Açımlayıcı Faktör Analizi İçin Pilot Uygulama

Ölçeğin madde havuzunun oluşturulması ve maddelerin kapsam geçerliği ve anlaşılabilirliği konusunda değerlendirilmesinden sonra Kahn (2006) tarafından tavsiye edilen ölçek geliştirme adımlarına uygun olarak faktör analizleri çalışmalarına başlanmıştır. Faktör analizi teknikleri temelde yeni geliştirilen ölçeklerin geçerliğini desteklemek, diğer bir ifadeyle ölçeğin amaçlanan yapıyı ölçüp ölçmediğini test etmek için kullanılmaktadır (Worthington ve Whittaker, 2006). Bu kapsamda ilk olarak ölçeğin açımlayıcı faktör analizi yoluyla örtük yapısının ortaya çıkarılması için pilot uygulama yapılmıştır.

Pilot uygulama sürecinde ilk olarak ölçek formu hazırlanmış ve formun giriş kısmına araştırma ile ilgili bir bilgilendirme yazısı ile ölçeğin doldurulmasına ilişkin bir yönerge eklenmiştir. İlgili alanyazında bir ölçeğin yapısının ortaya koyulmasında 300 ve üzerindeki katılımcı sayısının açımlayıcı faktör analizi için iyi bir örneklem boyutu olduğu ifade edilmektedir (Coomrey, 1973; Karagöz, 2016; Tabachnick ve Fidell, 2015). Buradan hareketle hazırlanan ölçek formu olasılığa dayalı olmayan örneklem seçim tekniklerinden amaçsal örnekleme yönteminin bir çeşidi olan maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılarak 340 tam zamanlı çalışan yetişkine uygulanmıştır. Toplanan veriler üzerinden demografik değişkenlere göre dağılımlar incelendiğinde veri setinde 149 kadın ve 182 erkek olduğu (9 kişi cinsiyet sorusunu yanıtlamamıştır) ve yaşlarının 17 ile 62 arasında değiştiği görülmüştür ($X =$

38.12, Ss. = 9.18). Diğer taraftan cevaplayıcıların 224'ü (%65.9) sektör sorusuna kamu kurumu seçeneğini işaretlerken 116'sı (%34.1) özel sektör seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcıların aylık gelirleri ise 5.000 TL ile 75.000 TL arasında değişiklik göstermektedir ($X = 20.830$ TL, Ss. = 131.63).

Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi nitel araştırma aşaması kısmında da değinildiği üzere katılımcı grubunun seçiminde, araştırılan konuda bir farklılık oluşturabilecek farklı niteliklere sahip katılımcıların seçimini temel alır (Patton, 2015). Yukarıda da görüldüğü üzere maksimum çeşitliliği yakalayabilmek amacıyla çalışanların sektörel dağılımları ve cinsiyetlerine göre veri setinde dengeli bir dağılımın olmasına dikkat edilmiştir. Araştırmanın pilot uygulamasında yer alan katılımcılar ise Samsun ilinin 4 farklı ilçesinden (3 merkez ilçe, 1 çevre ilçe) (İlkadım, Canik, Tekkeköy ve Bafra) seçilmiştir. Aynı zamanda devlet kurumlarında çalışan kişilere ulaşmak için merkez ilçelerde bulunan üniversiteler, belediyeler, nüfus müdürlükleri ve Samsun Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullara da başvurulmuştur. Bu kurumlardan veri toplanması için ise kurumların idari amirlerinden üniversite kanalıyla veri toplama izni istenmiştir. Diğer taraftan özel sektör çalışanlarına ulaşmak için Samsun ilinin dört merkez ilçesinde bulunan işletmeler ve sanayi bölgelerine gidilmiştir. Uygulama sonucunda veriler üzerinde açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Alanyazında maddelerin faktör yüklerinin asgari .30 ve üzerinde olması gerektiği fakat .40 ve üzerindeyse bu faktör yükünün daha çok kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Hair vd., 2019). Buna dayalı olarak mevcut araştırmada da faktör yükü .40 ve üzerinde olan maddelerin ölçekte tutulması planlanmıştır. Ayrıca alanyazında önerildiği gibi bir faktörde .40 ve üzerinde faktör yüküne sahip olan en az 3 maddenin olmasına dikkat edilmiştir (Costello ve Osborne, 2005). Bunlara ek olarak, birden fazla faktör altında bulunan ve bulunduğu faktörlerde .30 üzerinde faktör yüküne sahip olan yani diğer bir ifadeyle yeterince ayrıışmayan maddeler yapıyı karmaşıktırdığı için ölçek setinden çıkarılmıştır (Worthington ve Whittaker, 2006). Birinci aşamada toplanan veriler üzerinde açımlayıcı faktör analizinin yanı sıra Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı da hesaplanmış ve ölçeğin güvenirlik katsayısı ilk olarak pilot uygulama üzerinden elde edilmiştir.

3.4.3. Adım 2. DFA, Ölçme Değişmezliği ve Ölçüt Geçerliği

Açımlayıcı faktör analizi sonrasında ortaya çıkarılan İşte Sıkışma Ölçeğinin yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanması ve ölçüt geçerliğinin test edilmesi için ise ikinci bir örneklem grubu üzerinde mevcut ölçek tekrar uygulanmıştır. Bu

adımında verilerin toplanması sürecinde pilot uygulamadakine benzer olarak amaçsal örnekleme tekniklerinden biri olan maksimum çeşitlilik örneklem seçim tekniği kullanılmıştır. Bu kapsamda özellikle cinsiyet ve sektörel dağılımda bir denge gözetilerek madde havuzundaki madde sayısının en az 10 katı büyüklüğünde bir örneklem grubu üzerinde ölçeğin faktör yapısının test edilmesi amaçlanmıştır.

Bu aşamada araştırmaya girecek katılımcılara ulaşılması için de pilot uygulamadaki süreç takip edilmiş ve özel sektör ve devlet kurumlarında istihdam edilen farklı kişilerden veriler toplanmıştır. Bu adımda sektörel bazda ve cinsiyet temelinde dengeli bir çeşitliliğe gidilmesindeki temel amaç ölçeğin yapısının cinsiyet ve sektör farklılıklarına duyarlı olup olmadığının test edilmesidir. Çünkü bir ölçme aracının temel varsayımı “farklı gruplarda aynı özelliği” ölçmesidir (Başusta, 2010). Son yıllarda geliştirilen ve uyarlanan ölçekler incelendiğinde bu varsayıma dayalı olarak çeşitli gruplar temelinde (cinsiyet veya sosyoekonomik durum gibi) ölçme değişmezliği (measurement invariance) testinin yapıldığı görülmektedir (Buyukgoze-Kavas vd., 2021; Allan vd., 2017; Duffy vd., 2017). Buradan hareketle geliştirilen ölçeğin de cinsiyet ve sektörel bazda farklılıklar içeren gruplar için yapısının korunup korunmadığının belirlenmesi amacıyla yapısal eşitlik modellemelerine dayanan ölçme değişmezliği analizi yapılmıştır.

Yeni ölçek formunun uygulandığı ikinci çalışan grubu toplamda 393 çalışan yetişkinden oluşmaktadır. İkinci grupta 283 erkek (%72), 110 kadın (%28) bulunmaktadır ve katılımcıların yaşları 20 ile 62 arasında değişkenlik göstermektedir ($X = 38.10$, $Ss. = 8.05$). Ayrıca aylık gelir sorusuna katılımcıların verdiği yanıtlar incelendiğinde en yüksek aylık gelirin 85.000 TL, en düşük aylık gelirin ise 5.000 TL olduğu görülmektedir ($X = 17.090$ TL, $Ss. = 995.20$). Çalışılan sektör sorusuna ise katılımcıların 132’si özel sektörü (%33.6) işaretlerken 261’i kamu kurumunu (%66.4) işaretlemiştir. Son olarak veri setinde 47 farklı meslek bulunmaktadır ve en çok yazılan mesleklerin sırasıyla memur ($X = 45$, %11.5), işçi ($X = 44$, %11.2), şoför ($X = 33$, %8.4), mühendis ($X = 24$, %6.1) ve esnaf ($X = 15$, %3.8) olduğu görülmüştür.

Bu adımda ayrıca İşte Sıkışma Ölçeğinin yanı sıra alanyazına dayalı olarak işte sıkışma ile ilgili olabilecek farklı değişkenleri ölçen ölçekler de uygulanmıştır. Buna göre ölçüt geçerliğinin sağlanması için pilot uygulama sonucunda düzenlenen ölçeğin yanında iş doyumu, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti ölçekleri de kullanılmıştır. (Bu ölçeklerin tanıtımı ve işte sıkışma değişkenine bir ölçüt olarak belirlenmelerinin gerekçesi aşağıda ölçeklerin tanıtımı kısmında verilmektedir.) Böylece elde edilen

veriler üzerinden işte sıkışma değişkeni ile diğer ilgili olabilecek değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmış ve ölçeğin ölçüt geçerliğine kanıt oluşturulması sağlanmıştır. Ölçeğin ölçüt geçerliğinin yanı sıra Kahn (2006) tarafından önerilen ölçek geliştirme sürecine uygun olarak ölçeğin yapı geçerliği için ikinci grup üzerinden toplanan veriler, yapısal eşitlik modellemesinin bir çeşidi olan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile incelenmiştir. Bu kapsamda yapılan DFA sonucunda elde edilen model uyum iyiliği indeksleri (Ki-kare testi (veri ile model arasındaki uyumu yansıtır), TLI (Tucker-Lewis İndeksi), RMSEA (yaklaşık hataların ortalama karekökü), GFI (iyilik uyum indeksi), CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi), ve SRMR (standardize edilmiş ortalama hataların karekökü)) incelenmiş ve alanyazına dayalı olarak elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Geçerlik çalışmalarına ek olarak ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesi için ikinci örneklem grubundan toplanan veriler üzerinden de pilot uygulamada olduğu gibi ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ayrıca hesaplanmıştır.

3.4.4. Ölçek Geliştirme Aşamasında İşte Sıkışma Ölçeğinin Yanında Uygulanan Ölçekler

İşte sıkışma ölçeği, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında ikinci bir gruba uygulanırken beraberinde iş doyumu, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti ölçekleri de işte sıkışma ölçeğinin ölçüt geçerliğinin test edilmesi amacıyla uygulanmıştır. Burada iş doyumu ölçeğinin ölçüt geçerliği için kullanılmasının sebebi, işte sıkışma ile iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğuna yönelik varsayımdır. Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde işten doyum alamama ve iş memnuniyetsizliğinin işte sıkışmanın kriterlerinden biri olarak kabul edildiği görülmektedir (Huyse-Gaytandjieva vd., 2013; Stengard vd., 2017; Stengard vd., 2019). Dolayısıyla yapılan uygulamada da işte sıkışma ölçeği için iş doyumu bir ölçüt olarak alınmıştır. Bu amaçla kullanılan diğer ölçek ise işten ayrılma niyeti ölçeğidir. Alanyazın incelendiğinde işte sıkışmanın temel belirleyicilerinden birinin işten ayrılma niyeti olduğu görülmektedir (Stengard vd., 2016; 2017; 2019). Buna göre kişinin işte sıkışma deneyimi yaşamasında işten ayrılmak istemesi fakat işinden ayrılamaması belirleyici bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla geliştirilen İşte Sıkışma Ölçeğinin ölçüt geçerliğinin test edilmesinde kullanılan ikinci değişken işten ayrılma niyetidir. Diğer taraftan işte sıkışma ölçeğinin ölçüt geçerliği için yaşam doyumu ise bir diğer değişken olarak belirlenmiştir. Bunun sebebi de benzer şekilde işte sıkışma yaşayan kişilerin yaşam doyumlarının düşük olacağına yönelik varsayımdır. Bu

konuda yapılan çok sayıda araştırma işte sıkışma ile yaşam doyumu arasında negatif yönlü ilişkiler bulmuşlardır ve işte sıkışmanın yaşam doyumunda azalmayla sonuçlanacağını belirtmişlerdir (Fisher vd., 2016; Stengard vd., 2016). Dolayısıyla bu araştırmada da işte sıkışma ölçeğinin bir diğer ölçütü yaşam doyumu olarak belirlenmiştir. Aşağıda, yapılan araştırmada kullanılan üç farklı ölçeğin kısa tanıtımlarına yer verilmektedir.

3.4.4.1. İş Doyumu Ölçeği

Judge ve ark. (1998) tarafından geliştirilen ve 7'li dereceleme (1= Kesinlikle katılmıyorum, 7= Kesinlikle katılıyorum) yapısına sahip olan ölçek beş maddeden oluşmakta (örn. İşimi çoğu zaman severek yaparım) ve bireylerin genel olarak mevcut işlerinden duydukları memnuniyeti ölçmektedir. Bilgin (1995) tarafından Türkçeye çevrilen ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Keser (2005) tarafından yapılmıştır. Keser (2005) tarafından yapılan geçerlik güvenirlik çalışmasında ölçeğin içi tutarlık katsayısı .78 olarak rapor edilmiş ve ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

3.4.4.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Kişinin işinden ayrılmasına yönelik niyetini ölçmek amacıyla Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilen ölçek tek boyuttan ve dört maddeden (örn. İşimden ayrılmayı düşünmüyorum) oluşmaktadır. Ölçeğin cevaplama 5'li likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) yapıya dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Türkçe uyarlaması Tanrıöver (2005) tarafından yapılan ölçeğin geliştirme makalesinde güvenirlik katsayısı .82 olarak hesaplanırken, Türkçe'ye uyarlama çalışmasında ölçeğin güvenirlik katsayısı .93 olarak rapor edilmiştir. Hem geliştirme çalışmasında (Rosin ve Korabik, 1995) hem de uyarlama çalışmasında (Tanrıöver, 2005) ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.4.4.3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş ve Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Tek boyutlu olan ölçek beş maddeden (örn. İdeallerime yakın bir yaşantım vardır) oluşmakta ve 5'li likert tipine (1= Hiç katılmıyorum, 5= Tamamen katılıyorum) göre derecelendirilmektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması kapsamında yapılan analizlere göre Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .88, test-tekrar test güvenirlik katsayısı ise .97 olarak

bulunmuştur. Araştırmanın sonucuna göre ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın hem nitel hem de nicel verileri üzerinde yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular verilmektedir. Bu kapsamda ilk olarak nitel veri analizi sonucunda elde edilen kodlar ve temalar, ardından da geliştirilen ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının sonuçları sunulacaktır.

4.1. Nitel Veri Analizi Sonucunda Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın nitel kısmı için yapılan görüşmeler ve görüşmeler sonucunda elde edilen görüşme transkriptleri üzerinde tümevarım yaklaşımına dayalı olarak nitel veri analizi yapılmıştır. Nitel veri analizi sonucunda 15 ana kod belirlenmiş ve bu kodlar dört tema altında gruplandırılmıştır. Elde edilen tema ve kodlar Şekil 4.1’de sunulmaktadır.

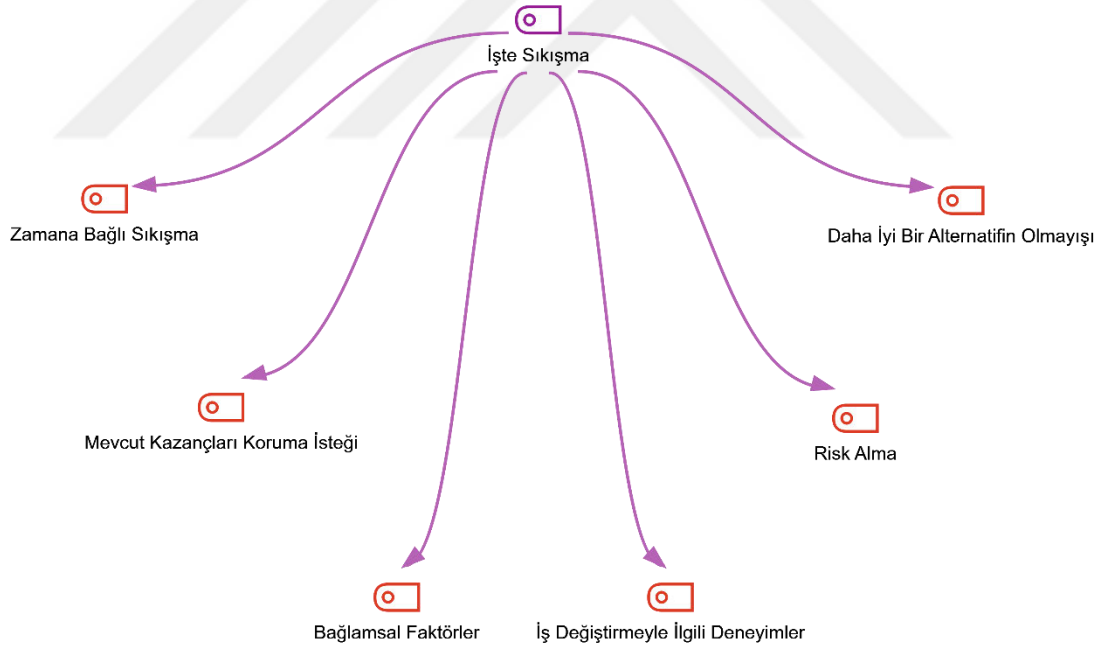


Şekil 4.1. Nitel Veri Analizi Sonucunda Elde Edilen Ana Kodlar ve Temalar

Şekil 4.1’de görüldüğü üzere kodlardan yola çıkılarak dört farklı tema belirlenmiş ve bu temalar; “işte sıkışmaya zemin hazırlayan faktörler”, “işte sıkışma”, “işte sıkışmanın sonuçları” ve “işte sıkışmayla baş etme yöntemleri” şeklinde isimlendirilmiştir. Bu tabloya genel anlamda bakıldığında söz konusu dört temanın işte sıkışma kavramını, bu kavramın öncüllerini ve sonuçlarını ortaya koyar nitelikte olduğu söylenebilir.

4.1.1. İşte Sıkışma Teması

Yukarıda bahsedilen dört tema arasından “işte sıkışma teması” işte sıkışmayı doğrudan açıklayan ve betimleyen tema olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla işte sıkışma ölçeğinin içeriği oluşturulurken bu tema esas alınmıştır. Söz konusu temanın altındaki kodlar ise sırasıyla, “zamana bağlı sıkışma”, “mevcut kazançları koruma isteği”, “bağlamsal faktörler”, “iş değiştirmeye ilgili deneyimler”, “risk alma” ve “daha iyi bir alternatifin olmayışı” şeklinde isimlendirilmiştir. Bu kodlar Şekil 4.2’de sunulmaktadır.



Şekil 4.2. İşte Sıkışma Temasının Kodları

Şekil 4.2’de görüldüğü üzere bu kodlardan ilki olan zamana bağlı sıkışma, çalışanın mevcut işinde geçirdiği süreden kaynaklı olarak farklı bir işe geçmeyi düşünememesi ya da mevcut işte geçirdiği zamanın işten ayrılmasını engelleyici bir

unsur olarak rol oynaması şeklinde tanımlanabilir. Bir mağaza çalışanı olarak görev yapan K11'in şu ifadesi mevcut kodu açıklayıcı bir nitelik taşımaktadır:

“Yani sonuçta uzun sayılabilecek bir süredir bir işe devam ettiğimi düşünüyorum. Yani olduğum yerden bir kere ayrılmama gibi bir içgüdüsel isteğim var. Bu arada tamamen şöyle bir durum... Yani memnun olduğum için değil; kesinlikle memnun değilim. Yani şu anki çalışma koşullarım olsun, yaptığım iş olsun kendime göre bir iş olarak kesinlikle görmüyorum. Kazanç, bunun önemli bir etkeni. Dediğim gibi belli bir süre bulunduktan sonra hani ayrılmama isteği gibi şeyler beni engelliyor açıkçası.”

Bu ifadelerle benzer şekilde bir mağazada yönetici olarak çalışan K14 ise işinden ayrılamama durumunun bir nedeni olarak çalışma süresine şu şekilde gönderme yapmıştır:

“Şu anlık ayrılma planım yok. Yani tam bir plan yapamadım yani. Çünkü hani yapamıyorsun. Çünkü belli bir yıl geçirmişsin... Yani emeğim var. Çalıştığım mağazayı ilk açılışından beri çalıştığım bir mağaza. Onun için bekliyorum... Yani insanın bağıllığı artıyor. Yani bazen düşünüyoruz işte ‘‘Dokuz buçuk yıl olmuş, on yıl olmuş, çıksak ne yapacağız?’’ ‘‘Ya çıksak şöyle, şöyle işler yaparız’’ gibi. Hani devamlı aklımızdan geçiriyoruz ama ister istemez dokuz buçuk yıl... Dükkân açılışından beri oradayım bir de o mağazanın. İster istemez bir bağımlılık var yani bir sigara gibi, bunun gibi bağımlılığı oluyor yani.”

Katılımcıların ifadelerinde görüldüğü üzere mevcut işte geçirilen süre, çalışanların işlerinden ayrılması konusunda engelleyici bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

İşte sıkışma yaşayan kişilerle yapılan görüşmeler sonucunda işte sıkışma kavramının bir diğer bileşeninin mevcut kazançları koruma isteği olduğu görülmüştür. Elde edilen veriler bu bileşenin içinde gelir, emeklilik, sigorta ve tazminat gibi değişkenlerin olduğunu göstermektedir. Fakat bu değişkenlerin ortak noktası çalışanların bunları birer kaynak olarak algılamasıdır.

Görüşmelerden elde edilen veriler çalışanların mevcut işlerinden ayrılamamalarının bir sebebinin kaynak olarak algıladıkları durumları kaybetmeme düşüncesi olduğunu göstermiştir. Örneğin mağaza yöneticisi olarak görev yapan K14 “emeklilik koşullarınız nasıl ve bu koşulların işte devam etmenizde nasıl bir etkisi var?” sorusuna “Normal ve asgari ücret alanlara göre bizim emeklilik koşullarımız çok daha iyi ve bu koşullar bu işe devam etmemde oldukça etkili. O yüzden ben buradan

mesela işte çıkayım da şuraya buraya gireyim gibi bir düşünceniz olmuyor.” şeklinde yanıt vermiştir. Yine aynı katılımcı sigorta ve bunun bir sonucu olabilecek emeklilik konusunu şu şekilde ifade etmiştir;

“...güzel düzeyde bizimkisi. Yani bizde kaçma gibi bir unsurumuz yok şirket olarak. Yani şirket kaçırmıyor. Aldığımız maaş doğrultusunda sigortamızı yapıyor. Yani asgari ücret üzerinden göstermiyor mesela. Bu da işte kalmak için artı bir neden.”

Bu ifadeler çalışanın sigorta ve emeklilik koşullarını birer kazanç olarak gördüğünü ve bunları kaybetme riskini alamadığını göstermektedir. Kamu kurumunda öğretmen olarak çalışan K10 da sigorta ve emeklilik koşullarıyla ilgili sorulara yukarıdaki ifadelere benzer şekilde şu yanıtları vermiştir;

“Bunlar memnun edici şeyler yani. Ben memnunum bunlardan yani. (sigorta ve emeklilikten bahsediyor). Kendimize prim ödeyerek... Bir de ömrümüzü sigorta ödeyerek, bağ-kur ödeyerek geçirmeyi istemezdim herhalde diyorum yani.”

Diğer taraftan özel dershanede öğrenci işleri sorumlusu olarak çalışan K7 ise mevcut kazançlar bağlamında gelirin kaybetmeyi göze alamayacağı bir faktör olduğuna işaret eden açıklamalarda bulunmuştur. Buna göre katılımcı şu ifadeleri kullanmıştır;

“İşimden vazgeçmememin en büyük sebeplerinden biri de benim ekonomik gelirim kaybediyor olmam ailemin gözünde beni bir tık geriye düşüreceği için, üstümde baskı kurma eylemleri daha fazla artacağı için beni geriye sürükler.”

Söz konusu katılımcı bu kısımda mevcut işini bıraktığında ekonomik gelirini kaybedeceğinden bahsetmektedir. Konuşmanın devamında ise katılımcı kamuda öğretmen olmayı deneme planından bahsetmekte ve mevcut işini bıraktığında öğretmen olamazsa mevcut gelirini kaybetmiş olmaktan korktuğunu vurgulamaktadır. Bunu ise şu ifadelerle açıklamaktadır;

“Bu noktada beni ekonomik gelirim kaybedecek olmak çok korkutuyor. Ama ortalama işte altı ay gibi bir zaman geçtikten sonra, eğer ki sınavı kazanamazsam (kamuda öğretmenlik) sonrasında ne yapacağımdan emin olamadığım için çok aradayım bu noktada. Yani böyle bir planım var ama bunun ne kadarını hayata geçirebilirim bilmiyorum.”

Katılımcının mevcut işinden ayrılması durumunda benzer standartlarda ya da daha yüksek standartlardaki bir işi (kamuda öğretmenlik gibi) elde edeceğine yönelik

şüpheleri bulunmaktadır. Dolayısıyla mevcut kaynaklarından birisi olan gelirini riske atamamakta ve işinden ayrılamamaktadır.

İşte sıkışmanın bir diğer bileşeni olarak ön plana çıkan bağlamsal faktörler teması çalışanların dışındaki faktörlere işaret etmektedir. Bu kapsamda katılımcılar özellikle aile ya da yaşanan çevrenin ekonomik koşulları gibi faktörleri mevcut işlerinde devam etmelerine bir gerekçe olarak göstermektedirler. Örneğin devlet hastanesinde diş hekimi olarak çalışan K2 bağlamsal faktörlere işaret eden şu ifadeleri kullanmıştır;

“Benim en büyük sebebim burada çalışmaya devam etmemin ailem. Çünkü bir sorumluluğum var ve gerçekten aileme ciddi bir yardım yapıyorum. Böyle olduğu için mesela benim babam uzmanlık sınavını kazanmamı asla istemedi. Çünkü ben onun için bir yardım kaynağıyım ve ben gittiğimde biliyor ki zorlanacak. Ben bu sınavı kazansaydım yüksek ihtimalle başka bir şehirde kazanacaktım ve buradan gidecektim. Böyle olduğu için, hani burada kalmam için, sınavı kazanmamı hiç istemedi.”

Bu ifadelere göre yukarıdaki katılımcı ailesini bir şekilde ekonomik olarak desteklemek zorunda olduğu için iş değişikliğine gidemediğini (uzman olduğunda farklı bir şehre gitmesi gerektiği için) belirtmiştir.

Öğretmen olarak görev yapan farklı bir katılımcı ise ekonomik atmosfere dikkat çekerek mevcut işinde kalmak zorunda olduğunu belirten şu ifadeleri kullanmıştır;

“...Fakat işte geçtiğimiz pandemi döneminde, işte bu dönemdeki piyasalardaki kriz, Türkiye dışındaki yabancı ülkelerdeki enflasyon verilerinin çok yüksek çıkması pek çok özel sektörü olumsuz yönde etkiliyor. İnsan bunları gördükçe de hani o ‘Eşimle ben ofis açarım.’ dediğim düşünce şöyle oluyor. ‘Ofisi açarsın da maliyetler böyle giderse sen para kazanamazsın.’ O zaman insan sabit maaşlı... ‘Az olsun. Belki sıkıntı çekeyim, belki mutsuz olayım ama en azından hayatımı devam ettirebileyim.’ diye düşünüp mevcut işine razı oluyor.”

Katılımcı bu kısımda ofis açıp başka bir iş yapmaktan bahsetmektedir fakat mevcut ekonomik atmosferin buna bir şekilde engel oluşturabileceğine dikkat çekmektedir. Dolayısıyla katılımcının bu ifadelerinden hareketle olumsuz bir ekonomik çevrenin kişinin işte sıkışmasında bağlamsal faktörlerden birisi olduğu söylenebilir.

İşte sıkışma deneyimi yaşayan çalışanlarla yapılan görüşmelerden elde edilen veriler işte sıkışmanın önemli bir bileşeninin de iş değiştirmeye ilgili geçmişte yaşanan olumsuz deneyimler olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla iş değiştirmeye ilgili

deneyimler olarak isimlendirilen bu bileşen genel olarak çalışanın geçmişte iş değiştirmeye yönelik yaptığı girişimler ya da iş değiştirmeye yönelik takındığı tutuma atıfta bulunmaktadır. Bu konu ile ilgili devlet hastanesinde dış hekimi olarak çalışan K2'nin şu ifadeleri çalışanların geçmiş deneyimlerinin işte sıkışmanın bir bileşeni olabileceğine yönelik önemli bir kanıt olabilir;

“... Ama hani en azından denedim buradan çıkmayı, buradan kurtulmayı diyeyim. O zaman öyle addediyorum çünkü. Denedim ama olmadı. Biraz da olmadığı için köşeme çekilmiş gibi oldum. Çünkü denedim ve başaramadım. Başarısız olunca bir kez daha denemeye cesaret edemedim.”

Katılımcı bu kısımda geçmişte uzmanlık sınavına çalışıp mevcut işinden ayrılmayı denediğinden fakat bu süreçte başarısız olduğundan bahsetmektedir. Bu ifadeler katılımcının mevcut işinden ayrılma ve farklı bir yol seçmeye ilişkin girişimindeki başarısızlığının yeni bir girişimde bulunmasını engellediğini göstermektedir. Benzer bir ifade de devlet kurumunda din görevlisi olarak çalışan bir katılımcıdan gelmiştir. Söz konusu katılımcı ise konu ile ilgili şu cümleleri ifade etmiştir;

“K9: Yani hareketsizlik derken yani... Belirli bir yerlere başvuruyorsunuz ve o başvurunuz hiçbir şekilde dönüş yapmıyor size. Bir yerlere gitmek istiyorsunuz. Başvuruyorsunuz. Her şeyiniz tam olsa dahi sizin önünüze bir eksik çıkıyor. Bir problem çıkıyor, bir set çıkıyor ve ilk sette de yıkılıyorsunuz.

G: O zaman daha çok bir bıkmışlık ya da öğrenilmiş çaresizlik olduğunu söyleyebiliriz.

K9: Aynen öyle, bu öğrenilmiş çaresizlik daha tam olarak buna oturur.”

Görüşmelerinden alıntı yapılan bu iki katılımcı da geçmişteki başarısız girişimlerinin onlarda bir cesaretsizliğe yol açtığını ve bundan dolayı iş hareketliliği ile ilgili yeni bir girişim yapamadıklarını vurgulamaktadırlar.

Çalışanlarla yapılan görüşmeler, işte sıkışma kavramının olası bir bileşenin de risk alabilme özelliği olduğunu göstermiştir. Bu bileşen genel anlamda, çalışanın yeni işler araması ya da bu yönde bir girişimde bulunmasında engel oluşturabilecek bir faktör olarak değerlendirilebilir. Örneğin esnaf olarak çalışan 13. katılımcı iş değiştirmeye ilgili bir konuşma sırasında risk alabilme özelliğine yönelik şu ifadeleri kullanmıştır:

“...Yani şöyle ben garantici bir insanım. Belki de böyle olmasam bırakıp öyle denerim ama sorumluluklarım olduğu için kesinlikle gelir kapısı olan bir şeyi bana bir anda bırakıp başka bir yana yönelemem. Kendimi garantiye aldıktan sonra ama rahatlıkla bırakabilirim. Normalde daha önceki hayatımda, yani gençlik zamanında bu kadar sorumluluklarım yokken gayet risk alabilen bir insandım. Ama hayatın getirdikleriyle beraber kesinlikle biraz risk almaya korkuyorum. Çünkü alacağım bir risk şu anki hayatımı mahvedebilir.”

Bu konuda yukarıdaki ifadelerle benzer olarak özel sektörde öğretmen olarak çalışan bir katılımcı da iş değiştirmeye ilgili şu ifadeleri kullanmıştır;

“Ben hep daha önce de daha öncesinde de, bu işten öncesinde de hep standart düzeni seven bir insan olduğum için düzen değiştirmek büyük bir cesaret gerektirir. Bu cesaret örneğini... Cesaretli bir şekilde bir işi yaptıktan sonra elbette çok daha iyi bir şey de olabilir. Ama tam tersi de olabilir. Yani tam olarak kumar olmasa da aslında bir kumar gibi. Bir adım atıyorsunuz. Sonuçları iyi de olabilir, kötü de olabilir ve ben hayat görüşüm olarak, yani suyun dibini görmüyorsam ayağımı atmam. O yüzden cesaretli değilimdir kesinlikle. Garanticiyimdir. Bu iş de daha garanti olduğu için tüm diğer ihtimallere karşı bu işte devam ediyorum.”

Katılımcıların ifadelerinden görüldüğü üzere çalışanların risk alabilme özellikleri onların doğrudan işte sıkışmalarında önemli birer rol oynayabilmektedir.

İşte sıkışma kavramının altıncı ve son bileşeni ise “daha iyi bir alternatifin olmaması” ismi ile kodlanmıştır. Daha iyi bir alternatifin olmaması, çalışanın mevcut işinin standartlarına ya da mevcut işinden daha yüksek standartlara sahip alternatif bir işin olmamasına atıfta bulunmaktadır. Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde katılımcıların benzer ya da daha yüksek imkânlarla sahip alternatif bir iş bulamadıkları için bu işte kalmaya devam ettiklerine yönelik çeşitli ifadelerle rastlanmıştır. Örneğin bir kamu hastanesinde çalışan sağlık memuru “işten ayrılmayla ilgili bir plan yaptınız mı” sorusuna şu yanıtı vermiştir;

“Yok. Herhangi bir planlama yapmadım. Zaten planlama yapabilmem için de önümde fazla bir alternatif yok. Ben ön lisans bitirdim. Üstüne artı bir şey koymadım. Bu işi bıraksam ne yapabilirim diye düşündüğüm zaman farklı bir iş atılımına girmem oldukça zor. Ülkede işsizlik oranı had safhada iken. Farklı bir alternatif ya da çalışma alanı göremiyorum.”

Katılımcının ifadelerinde görüldüğü üzere bu paragrafta gerek kişinin kendi yeterliliği gerekse olumsuz ekonomik görünümünden dolayı alternatif bir iş yokluğunun

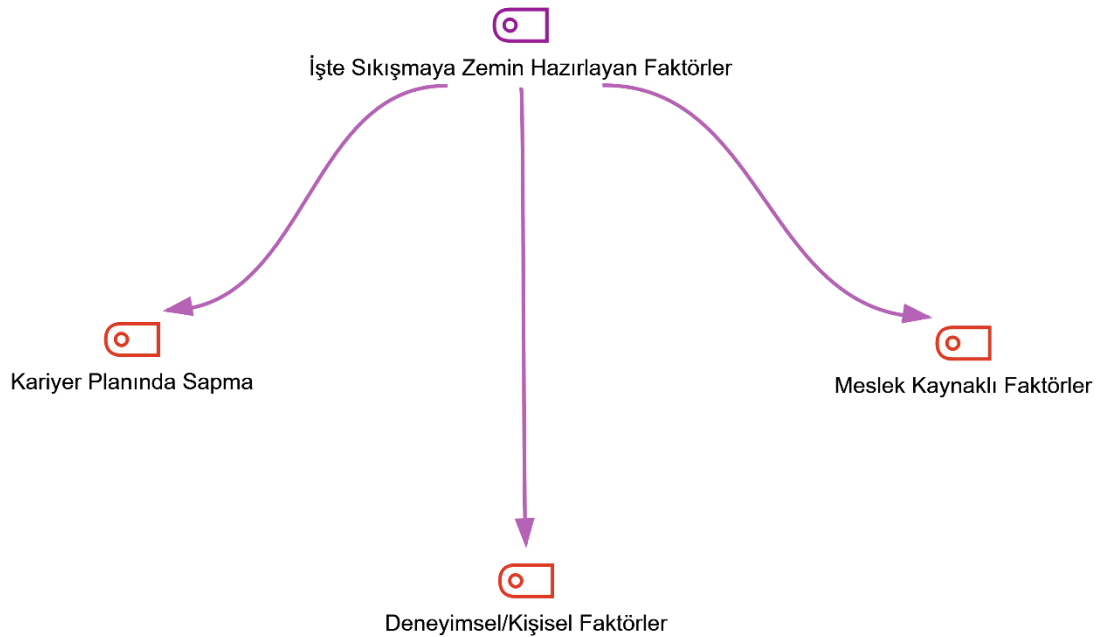
varlığından ve katılımcının herhangi bir seçeneğinin olmayışından söz edilebilir. Özel bir dershanede öğrenci sorumlusu olarak çalışan bir katılımcı ise alternatif iş yokluğunu şu cümlelerle ifade etmiştir;

“Mesela örnek veriyorum bu dershaneden çıktım başka bir dershaneye öğrenci işleri sorumlusu olarak girdim. Onların çalışma koşulları benimkinden daha altta ekonomik anlamda. ... Bu işten çıkıp başka bir işe geçiş yapabilir miyim? Yaparım ama ekonomik getirisi bu kadar yüksek olmaz.”

Bu katılımcının ifadelerinde de görüldüğü üzere kişinin çalıştığı işin standartlarında ya da daha yüksek standartlarda bir iş alternatifinin olmayışı bu kişinin işte sıkışma yaşamasında önemli bir faktör olarak rol oynayabilmektedir. Dolayısıyla alanyazın ve katılımcıların ifadeleri göz önüne alındığında kişilerin alternatif bir iş olmadığına yönelik algılarının işte sıkışmanın boyutlarından birisi olduğu düşünülmektedir.

4.1.2. İşte Sıkışmaya Zemin Hazırlayan Faktörler Teması

İşte sıkışmaya zemin hazırlayan faktörler teması genel anlamda işte sıkışma deneyimini başlatıcı değişkenler bütünü olarak ifade edilebilir. Bu tema altında üç farklı kod bulunmaktadır. Aşağıda sunulan Şekil 4.3'te de gösterildiği üzere bu kodlar sırasıyla, “kariyer planında sapma”, “deneyimsel-kişisel faktörler” ve “meslek kaynaklı faktörler” şeklinde isimlendirilmiştir.



Şekil 4.3. İşte Sıkışmaya Zemin Hazırlayan Faktörler Temasının Kodları

Bu kodlardan ilki olan kariyer planından sapma, kişinin kariyer geleceğine yönelik yaptığı planının zorunlu olarak dışına çıkması ve sonucunda da istemediği bir kariyer yolunda ilerlemesine atıfta bulunmaktadır. Yapılan görüşmeler sonucunda işte sıkışma yaşayan kişilerin çoğunda istemediği bir kariyer yolunda ilerleme faktörünün ön planda olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre bir devlet hastanesinde diş hekimi olarak görev yapan K2'nin şu ifadeleri işte sıkışma yaşayan kişilerin bu duruma hedefledikleri kariyer yolundan ilerleyemediklerinden dolayı geldiklerine örnek olarak gösterilebilir;

“Hani çok fazla istifa etmeyi düşündüm. Bırakmayı çok düşündüm. Çünkü planlarım dâhilinde bir yere atanıp hemen çalışmaya başlamak yoktu. Ben bir yıl diş hekimleri uzmanlık sınavı dediğimiz DUS'a hazırlanıp sonrasında onu kazandıktan sonra fakülteye tekrardan başlayıp fakültede öğrenimime devam etmeyi planlıyordum. Ama planlarım böyle olmadı. Öyle olunca ben işe uyum sağlamakta çok zorlandım çünkü istediğim bu değildi asla.”

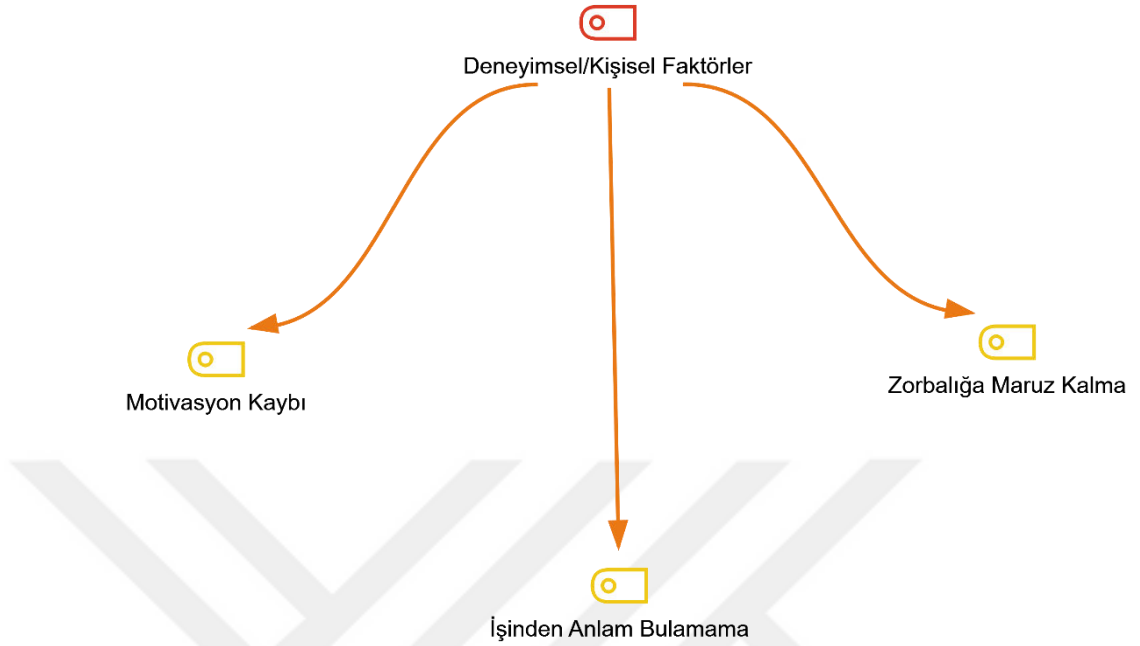
Benzer şekilde bir mağazada satış danışmanı olarak görev yapan K11 ise mevcut işinin hayal ettiği iş olmadığını ve ekonomik şartların kendisini bu işe zorladığını şu cümlelerle ifade etmektedir;

“Bu şeyde açıkçası hayallerimde, çocukluğumda olsun ya da yetişkinliğe adım attıktan sonra... Tabii belki beş yıl gibi bir süredir resmi olarak yetişkinim ama böyle bir iş için bir hayalim yoktu açıkçası. Yani çalışmamın temel amacı geçimimi sağlamak ve para kazanmak kesinlikle ve hani çok çok aşırı aşırı derecede severek hayal kurduğum bir iş yapmıyorum şu anda.”

Katılımcıların bu ifadeleri işte sıkışma yaşayan kişilerin mevcut işlerine bir kariyer planı dahilinde gelmediklerini, dahası kendi kariyer planlarının daha farklı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla kişinin iş hayatına atılmadan öncesinde oluşmaya başlayan ve iş hayatına atılmayla birlikte daha da somutlaşan kariyer planının çeşitli sebeplerle uygulamaya koyulamaması ve kişinin kendisini hayal etmediği bir işi yaparken bulması işte sıkışmanın muhtemel yordayıcılarından birisi olarak görünmektedir.

İşte sıkışmaya zemin hazırlayan faktörler temasının altında sıralanan bir diğer kod ise “deneyimsel-kişisel faktörler” olarak isimlendirilmiştir. Bu kod kişinin işinden kaynaklı olarak yaşadığı deneyim ve duyguları içermektedir. Kişinin işine yönelik bir motivasyon kaybı, işinden anlam bulamaması veya iş yerinde zorbalığa maruz kalması

gibi durumlar deneyimsel-kişisel faktörler kodunun alt kodları olarak sıralanmaktadır. Bu alt kodlar Şekil 4.4'te sunulmaktadır.



Şekil 4.4. Deneyimsel/Kişisel Faktörler Kodunun Alt Kodları

Şekil 4.4'te görüldüğü üzere bu alt kodlardan birisi olan motivasyon kaybı işte sıkışma yaşayan katılımcıların pek çoğu tarafından deneyimlenmektedir. Bu konuda bir tıpta uzmanlık sınavına hazırlık dershanesinin öğrenci işleri biriminde çalışan K7, işine yönelik motivasyon kaybını şu cümlelerle ifade etmiştir;

“Yani açıkçası ilk işe girdiğimde bir şeyler öğreneceğimi ve bir yerlere geleceğimi, belki de burada yükseleceğimi, işte başarılı olabileceğimi düşündüğüm için beni motive ediyordu. Ama ortalama son bir yıldır hep şunu söylüyorum. ‘Boşu boşuna işe gidip geliyor gibisin ve bu işi yapmak istemiyorsun.’”

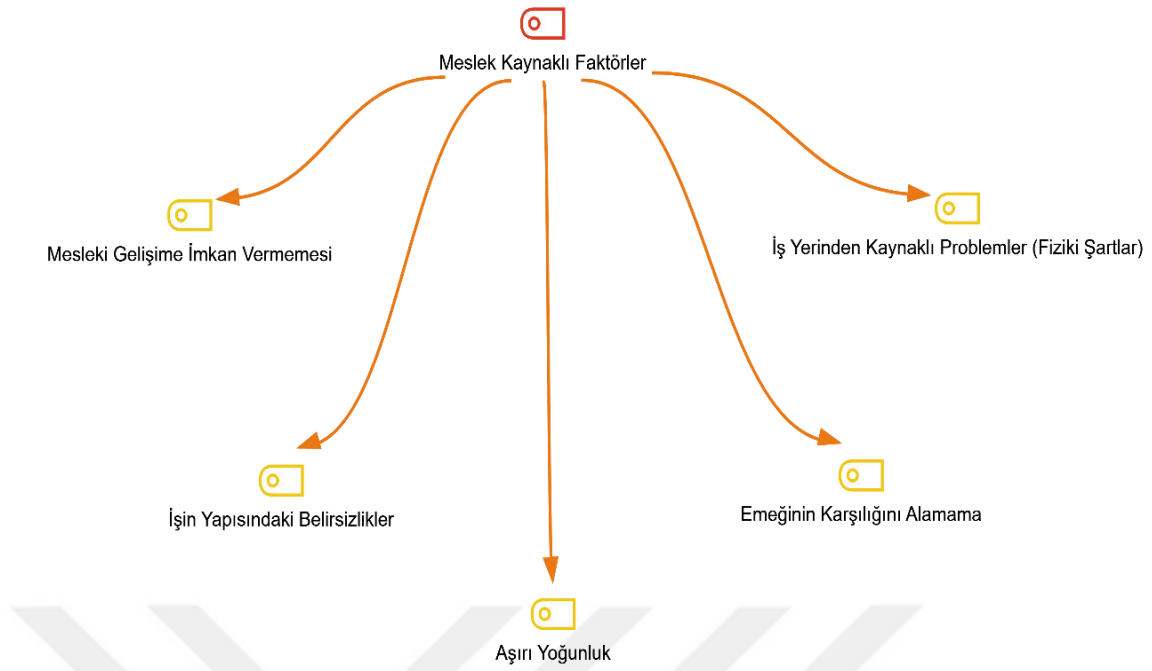
Deneyimsel-kişisel faktörler kodunun altında sıralanan ve katılımcıların önemli bir kısmının da ifade ettiği bir diğer unsur ise işten anlam bulamama durumudur. Yabancı uyruklu öğrencilere Türkçe eğitimi veren bir öğretmen olan K8 yaptığı işin kendisine anlamsız geldiğini şu cümlelerle ifade etmiştir;

“...Aslında ben işimden anlam da bulamıyorum. ... Şu an hitap ettiğim kesim, ben öğrencilerimle manevi bir haz alamıyorum manevi olarak kendimi yeterli de görmüyorum. O yüzden hayalimdeki öğretmenliği yapamadığımı düşünüyorum. O yüzden de yaptığım iş bana çok anlamsız geliyor.”

Katılımcılarla yapılan görüşmeler katılımcılarda işleriyle ilgili olumsuz deneyimsel-kişisel faktörlerin işte sıkışma yaşamalarında birer başlatıcı unsur olarak görev yaptığını göstermiştir. Bu faktörlerden bir diğeri ise iş yerinde zorbalığa maruz kalma durumudur. Katılımcıların önemli bir bölümü iş yerinde zorbalığa maruz kaldıklarını dile getirmiş ve bunun hem yapılan işten hem de o iş yerinden soğumayla sonuçlandığını ifade etmişlerdir. Buna göre bir camide din görevlisi olarak çalışan K9 iş yerinde karşılaştığı zorbalığı şu ifadelerle ortaya koymuştur;

“...Mesela şöyle söyleyeyim sana. İmamlığa başladığımda ‘Sendikaya kayıt olacaksın ve buna mecbursun.’ dediler. Ben de dedim ki ‘Olmayacağım ben sendikaya üye’ Onlar da dedi ki ‘Biz seni yapacağız’ dediler. Buyurun... Zaten imamlığa başlamadan önce bir tartışma oldu sendika başkanıyla birlikte. Seni ‘Mecburen yapacağım ben.’ dedi yani resmen. ‘İşini yapmam. Seni çağırmam.’ İmamlığa harbiden de çağırmadılar. Ben müftülüğe telefon açtım da öyle çağırıldım.”

İşte sıkışmaya zemin hazırlayan faktörler temasının son kodu ise “meslek kaynaklı faktörler” olarak isimlendirilmiştir. Meslek kaynaklı faktörler kişinin yaptığı işin yapısından kaynaklanan ve kişinin işiyle arasına mesafe koymasına sebep olan çeşitli olumsuz faktörleri içermektedir. Meslek kaynaklı faktörler kodunun alt kodları ise “mesleki gelişime imkan verilmemesi”, “işin yapısında bir belirsizliğin olması”, “iş yerinden kaynaklı problemler (fiziki şartlar gibi)”, “maddi anlamda emeğinin karşılığının verilmemesi” ve “aşırı yoğunluk” şeklinde isimlendirilmiştir. Söz konusu alt kodlar Şekil 4.5’te görselleştirilmiştir.



Şekil 4.5. Meslek Kaynaklı Faktörler Kodunun Alt Kodları

Şekil 4.5'te de görüldüğü üzere ilk alt kod olan mesleki gelişime imkan verilmemesi alt kodu çalışanın yaptığı işin kendisini mesleki anlamda geliştirmesine olanak sağlamaması, diğer bir ifadeyle çalışanın mesleki bilgi ve yeteneklerini köreltici bir unsur olarak görev yapması şeklinde tanımlanabilir. Bu alt koda örnek olarak öğrenci işleri sorumlusu K7'nin şu cümleleri verilebilir;

“...mesleki gelişimime bir katkısı var mı dersenez. Hayır yok. Çünkü hep aynı tip işleri yapıyorum. Her sene aynı döngü; kampanya dönemi döngüsü, kamp dönemi döngüsü, işte ders dönemi döngüsü... Ekstra olarak bana burada işte bu da sana katkısı olsun gibi bir durum yok açıkçası.”

K7'nin ifadelerine benzer şekilde diğ hekim K2 de işinin mesleki gelişimine katkı sağlamadığını şu cümlelerle anlatmıştır;

“Devlete atanan bir diğ hekim her anlamda köreliyor. Yani kendimizi geliştirmeye fırsatımız olmuyor. Çünkü devletin yapabildiği şeyler çok kısıtlı. Mesela biz bir implant tedavisi yapamayız. Devlette yapan yerler var evet onlar zaten çene cerrahları. Yani uzman hekimler yapıyor. Yani kendinizi mesleki anlamda geliştirme şansınız yok. Yani bir standart var. Fakültede öğrendiğimiz kadarıyla hatta ben fakültedeyken daha çok şey biliyordum. İnanın öğrenciyken daha fazla şey öğrenmiştim. Onların daha azaltılmış halini yapıyorum.”

Meslek kaynaklı faktörlerin bir diğer alt kodu olan işin yapısında belirsizliğin olması ise gerek çalışanın görev tanımında gerekse iş ile ilgili geleceğe yönelik belirsizliğin olmasına işaret etmektedir. Örneğin bir kafede aşçı olarak görev yapan K5 görev tanımındaki belirsizlikle ilgili şu ifadeleri kullanmıştır;

“...aşçı olarak görev alıyorum ama bulaşıkçı işten çıktığında ben geçebiliyorum oraya. Hiç alakası olmayan yerleri yaptırabiliyorlar. Hani her yere giriyorsun yani aşçılık dışında. Yapmadığında zaten özel sektör biliyorsunuz. Mecbur kalıyorsunuz istemeseniz de.”

Diğer taraftan esnaf olarak çalışan K13 ise işiyle ilgili geleceğe yönelik belirsizliği şu cümlelerle ifade etmiştir;

“Ya şöyle. Belirsizlikler... Yani sürekli çalışmak zorundayım. E çalışıyorum. Yani ‘Ay sonunda kazanacağım para beni tatmin edecek mi bu çalışmaya?’ ‘Yani hak ettiğim parayı kazanabilecek miyim?’ Yani ay sonu olmadan da ne kalacağını bilemiyorum. Yani sürekli bir stres içerisinde. Dükkan, örnek veriyorum arkadaş rahatsızlandığında dükkkanı nasıl idare edeceğim? Birini daha bulmam lazım. Hem dükkan için bir sorumluluğum var ve sorumlu olduğum kişiler var dükkan içerisinde. Hem dükkkanı yönetmek zorundayım hem çalışmak zorundayım yani. Bu belirsizlikler beni çok yoruyor.”

Meslek kaynaklı faktörler kodunun bir diğer alt kodu olan iş yerinden kaynaklı problemler ise iş yerinin fiziki şartları ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri kapsamaktadır. Bu alt kod içinde çalışanların iş yerinin sağladığı fiziksel olanakların eksikliği ve iş arkadaşları ile yaşanan olumsuzluklar yer almaktadır. Örneğin aşçı olarak görev yapan K5 iş yerinin sunduğu fiziki olanaklardan birisi olan yemek hizmetinin eksikliğini şu şekilde değerlendirmektedir;

“Öğle yemeğini mesela orası veriyor. Bu da büyük bir problem. Her gün aynı menü veriliyor. O kadar çeşit yemek çıkarmamıza rağmen biz hep aynı şeyleri yemek zorunda kalıyoruz. Bu da büyük bir problem aşçılık da özellikle. Yani en güzel ürünleri çıkartmaya çalışıyoruz ama biz aç kalıyoruz.”

Devlet hastanesinde çocuk gelişimcisi olarak görev yapan K12 ise iş yerinin sağladığı fiziksel olanakların yetersizliğini şu ifadelerle ortaya koymuştur;

“Şöyle hastane fiziki olarak yetersiz, doktorlar oda bulamıyorlar. Biz lisansiyer grup olduğumuz için genelde öteleniyoruz. Oda konusunda sıkıntılarımız vardı. İlk geldiğim zaman bir oda verdiler evet ama sonrasında elimden aldılar. Ben en son

kendimi EKG odasında buldum. Hani bir tarafta çocuklara EKG çekiliyor, ben diğer tarafta çalışıyorum.”

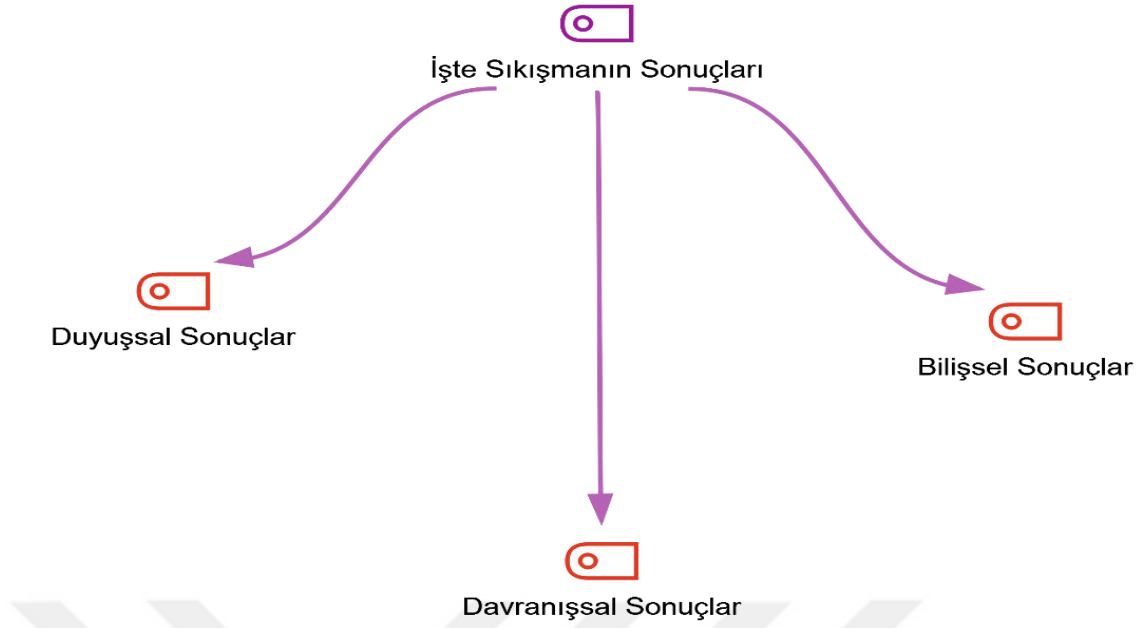
Meslek kaynaklı problemler kodunun son iki alt kodu ise emeğinin karşılığının verilmemesi ve aşırı yoğunluk olarak isimlendirilmiştir. Bu alt kodlara göre çalışanlar yaptıkları işe karşılık yeterli ücreti alamadıklarını ve işlerinin aşırı derecede yoğun olduğunu ileri sürmektedirler. Bu alt kodlarla ilgili olarak K2'nin iş yoğunluğuna ilişkin ifadesiyle K3'ün gelire ilişkin ifadesi örnek olarak verilebilir;

“Yani ben bir günde toplam sıfırdan on sekiz hasta görüyorum. ...Saat on bire kadar kesintisiz geliyor. İlk başladığımda ben sekiz buçukta mesaiye başlıyorum. Onar dakika aralıklarla geliyor. Şöyle diyelim hasta geldi işte. Tetkik, muayenesini yaptım. Röntgen tetkiklerini istedim. Değerlendirdim vesaire. Tabi arka arkaya bu üçer beşer hasta şeklinde gidiyor. Hiçbir zaman bir tane hastaya muayene edeyim, göndereyim gibi bir şey olmuyor. Arka arkaya alıp alıp, bakıp bakıp gönderiyorum (K2, Konum 18).”

“Benim zaten aldığım para şu an dışarıda çalışsam, bunu küçümsemek için söylemiyorum, markete bile girsem şu an burada aldığım parayı alırım. İkimizin birleşimine on dört bin dedim siz düşünün yani. Eşim ve benim birleşimim primlerle beraber... Yoksa aldığım asgari ücretten bir tık daha fazlası. Ama yaptığım iş ondan daha ağır. Daha fazla sorumluluk istiyor. (K3, Konum 60)”

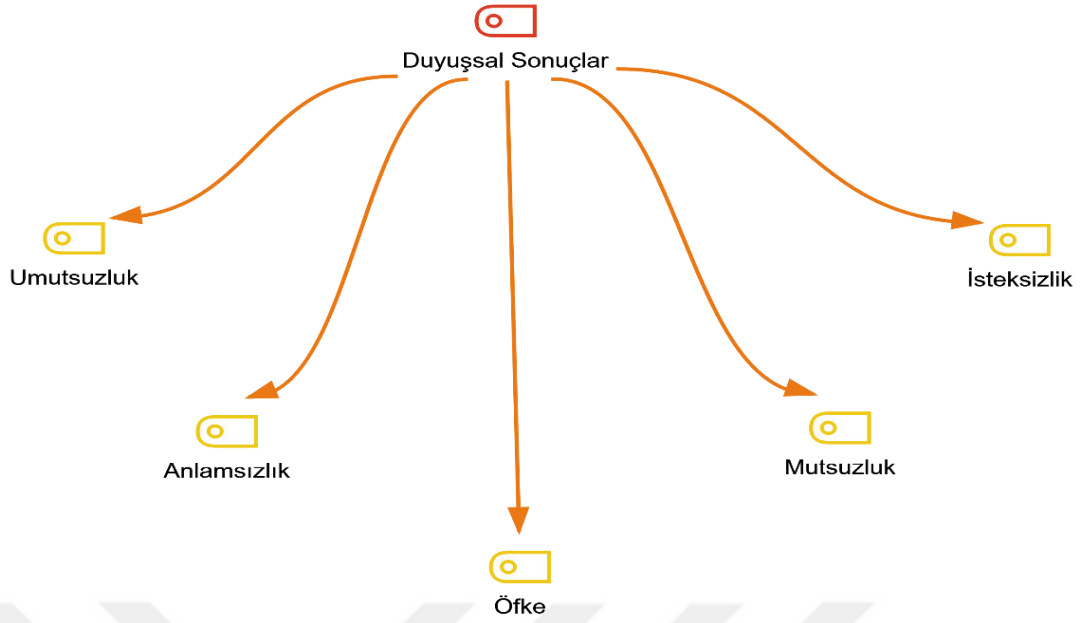
4.1.3. İşte Sıkışmanın Sonuçları Teması

İşte sıkışmanın sonuçları teması kişilerin işte sıkışma deneyimini yaşamalarından kaynaklı olarak ortaya çıkan durumları içermektedir. Şekil 4.6'da da görüldüğü üzere bu tema altında üç farklı kod bulunmaktadır ve bu kodlar şu şekilde sıralanmaktadır: Duyuşsal sonuçlar, davranışsal sonuçlar ve bilişsel sonuçlar.



Şekil 4.6. İşte Sıkışmanın Sonuçları Temasının Kodları

İşte sıkışmanın sonuçları temasının kodlarından ilki duyuşsal sonuçlar olarak isimlendirilmiştir. Duyuşsal sonuçlar kodu, kişinin işte sıkışma deneyiminden kaynaklı olarak yaşadığı duygusal durumlara atıfta bulunmaktadır. Yapılan analiz sonucunda bu kodun altında çok sayıda olumsuz duygunun sıralandığı görülmüştür. Şekil 4.7’de de görselleştirilen ve birer alt kod olarak belirlenen bu duygular genel olarak umutsuzluk, anlamsızlık, öfke, mutsuzluk ve isteksizlik şeklinde gruplandırılmıştır.



Şekil 4.7. Duyuşsal Sonuçlar Kodunun Alt Kodları

Yukarıda ifade edilen duygulardan birisi olan umutsuzluğun çok sayıda katılımcı tarafından deneyimlendiği görülmüştür. Örneğin K9 ve K11'in şu ifadeleri işte sıkışma deneyiminin getirmiş olduğu umutsuzluğu açık bir şekilde ortaya koymaktadır;

“Umutsuzluk başlıyor. Umut olsa. En ufak bir umut olsa ve bir ışık yansa işim sanki daha değerlenecek (çalışma hayatının daha çok değerlendirilmesinden bahsediyor) ve ben bu imkandan başka bir imkana doğru bir yelken açacağım. O da olmadığı için böyle belirsizlik üzerine yaşıyıp gidiyorum. (Katılımcı 9, Konum 156)”

“Ya boşa zaman harcadığımı düşünüyorum. Açıkçası hala genç birisi olarak gençliğimin... Hani doğru bir şekilde geçirmediğini düşünüyorum. Yani iyi bir şekilde geçirmediğini düşünüyorum. Farklı bir şeyler yapabileceğimi düşünüyorum. Bir umutsuzluğa kapılıyorum. Sürekli olarak ben bu şekilde çalışmaya devam edeceğim. (Katılımcı 11, Konum 102)”

Diğer taraftan katılımcıların önemli bir bölümü de işte sıkışma deneyiminin anlamsızlığı da beraberinde getirdiğini ileri sürmüştür. Bu duyguya ilişkin K2'nin şu ifadeleri işte sıkışma deneyimi sonucunda yaşanan anlamsızlığa örnek olarak verilebilir;

“Hiçbir şeye gücünüzün yetmeyeceğini, hiçbir şeyin değişmeyeceğini bir yerden sonra anlıyorsunuz ve o eşiği geçtikten sonrasında gerçekten ne hayattan tat alıyorsunuz ne yaptığınız işten. Yani sabah kalkmanın bile bir anlamı olmuyor. Öyle söyleyeyim ki ben şu an o noktadayım mesela. Evet, gidiyorum, geliyorum. Kendi

hayatım için hiçbir şey yapmıyorum. Çünkü zaten iş hayatında mutsuz olmak kendi hayatınızı çok fazla etkiliyor. Yani hayatınızın merkezi. Çünkü bütün gününüzün en önemli vakti işte geçiyor. Bir yapabileceğiniz kalmıyor bir yerden sonra kabullenmek zorunda kalıyorsunuz.”

Yapılan görüşmeler sonucunda bu iki duygunun dışında katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen diğer bir duygunun ise öfke olduğu görülmektedir. Katılımcılar hissettikleri öfke duygusunun bazen iş yerinde bazense günlük hayatta ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Örneğin K5 yaşadığı öfke duygusunun sosyal hayatına yansıdığını şu cümlelerle açıklamıştır;

“Daha sonra insanlarla iletişimi etkiliyor. Çünkü farkında olmadan gergin oluyorum. Bazen hani yakın çevreme, ne bileyim eşime, dostuma, arkadaşşıma, aileme de bu gerginliğim yansıyabiliyor ister istemez. O yüzden çok konuşmamaya çalışıyorum insanlarla, direkt yatıyorum. Uzun süreden sonra ilk defa sizinle bu kadar uzun konuşuyorum başka birisiyle.”

Katılımcıların işte sıkışmaya bağlı olarak yaşadıkları diğer duygular ise mutsuzluk ve isteksizlik olarak gruplandırılmıştır. Örneğin K3 yaşadığı mutsuzluğu şu cümlelerle anlatmıştır;

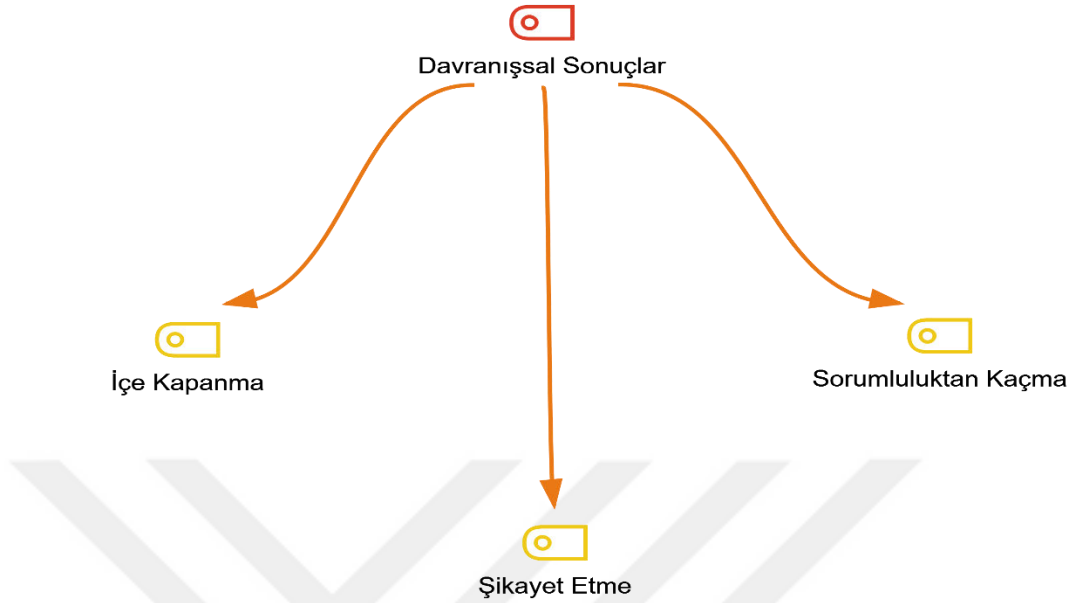
“Mutsuzluk. Mutsuz oluyorum. Zaten şey diyor eşim de ‘‘Tamam pazartesi başladı.’’ Bunu suratımdan...Böyle direkt yüzüm düşüyor. Bütün hafta bitene kadar diyorum ki ‘‘Tamam K3. Salı... Çarşamba... Az kaldı perşembe...’’ Diyorum ‘‘Çok şükür yani bu haftayı da bitirdik.’’ Her hafta aynı şeyi söylüyorum zaten. ‘‘Çok şükür bu haftayı da sorunsuz bitirdim.’’ Düşünsenize bu şekilde ömür boyu çalıştığımı.”

Aynı katılımcı işine yönelik yaşamış olduğu isteksizliği ise şu cümlelerle ifade etmiştir;

“Yani sıkıcı geliyor. Şimdi mesela tatil bitiyor. Pazartesi günü ben işe gideceğim. Hiçbir heyecanım yok bu konuda. Sadece gideceğim yani. Evet başlıyor, iznim yok başka. Hep düşündüğüm şey izin. İzinlerim olsun, sevk izinlerimi kullanayım. ‘‘Bir ayda bir hafta kaçarsam bir hafta katlanabilirim.’’ Hani sadece sıkılmak yani iş. İş deyince aklıma o geliyor.”

İşte sıkışmanın sonuçları temasının altında sıralanan bir diğer kod ise davranışsal sonuçlardır. Davranışsal sonuçlar, kişilerin bulundukları işte sıkışma deneyimini yaşamalarından kaynaklı olarak ortaya koydukları davranışlara işaret etmektedir. Bu davranışlar çoğunlukla hem kişinin işindeki performansını olumsuz yönde etkileyen hem de günlük hayattaki işlevselliğine zarar veren davranışlardır. Davranışsal sonuçlar

kodunun altında üç alt kod sıralanmıştır. Bu üç alt kod Şekil 4.8’de de görüldüğü üzere sırasıyla, içe kapanma, şikayet etme ve sorumluluktan kaçmadır.



Şekil 4.8. Davranışsal Sonuçlar Kodunun Alt Kodları

İşte sıkışmanın davranışsal sonuçları kodunun ilk alt kodu içe kapanma olarak isimlendirilmiştir. Bu alt koda göre kişiler yaşadıkları işte sıkışma deneyimleri sonucunda sosyal çevrelerinden soyutlanmakta ve yalnızlaşmaktadırlar. Bu alt koda ilişkin K2 süreç içinde sosyal çevresinden soyutlandığını şu cümlelerle ifade etmiştir;

“Ben iş yerimde mutsuz olduğum için, oraya gitmek istemediğim için, kendi hayatımda da hiçbir şey yapmak istemiyorum. Kendime vakit ayırmak istemiyorum. Sosyalleşmek istemiyorum. Yani sadece iş ve ev arasında geçiyor bütün hayatım. Yapabileceğim bir şeyler var ama yapmak istemiyorum.”

İşte sıkışmanın diğer bir davranışsal sonucu ise şikayet etmedir. Katılımcılar süreç içerisinde sürekli olarak ya işlerinden ya da gündelik yaşamdaki olaylardan şikayet ettiklerini ifade etmişlerdir. Bu konuda K7 şu cümleleri söylemiştir;

“Arkadaşlarımla aram iyidir. Ama işte gerildiğimde son zamanlarda çok sık şunu fark etmeye başladım. Hep şikayet eder durumdayım. Hep bir şeyden şikayet ediyorum. Yani ‘‘Çok mutsuzum, çok şikayet ediyorum, bunaldım, sıkıldım gerildim.’’ Hep bu cümleleri kullanıyorum onlara. Bunun ekstrası ‘‘Ya şu gün de çok mutluyum.’’ diye gittiğim bir günüm yok.”

Son olarak işte sıkışmanın bir diğer davranışsal sonucu ise sorumluluktan kaçmadır. Sorumluluktan kaçma davranışı çalışanların iş yerinde olabildiğince az işi

yapmaya çalışması ve harici bir sorumluluk üstlenme davranışına girmemesine atıfta bulunmaktadır. Bu kapsamda K6 tarafından ifade edilen şu cümleler katılımcıların işte sıkışmanın bir sonucu olarak sorumluluktan kaçma davranışı sergilediklerine örnek olarak verilebilir;

“Mümkün olduğunca sorumluluklardan kaçınmaya çalışıyorum. En minimum işte... En minimum işi yapayım, en minimum gayreti göstereyim. Bir an önce çıkayım gideyim havasına girdiğim oluyor oldukça.”

Duyuşsal ve davranışsal kodların dışında işte sıkışmanın sonuçları temasının altında bulunan bir diğer kod ise bilişsel sonuçlardır. Bilişsel sonuçlar kodu kişinin işte sıkışma yaşamasından kaynaklı olarak süreç içinde geliştirdiği ve benimsediği düşüncelere atıfta bulunmaktadır. Bu kapsamda katılımcıların hemen hepsinde olumsuz düşüncelerin geliştirildiği görülmektedir. Örneğin K2 mevcut işine yönelik olarak geliştirdiği olumsuz düşünceyi şu cümlelerle açıklamıştır;

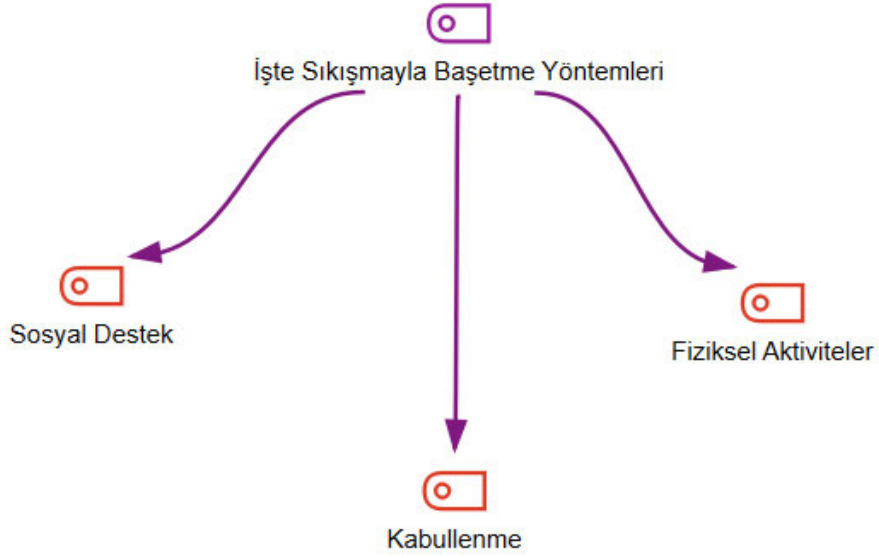
“Düzeleceğini hiç zannetmiyorum. ‘Belki ilerde düzelir.’ diyerek bugüne geldim. Bir yerden sonra da zaten düzelmeyeceğini anlıyorsunuz ve ben gerçekten bu iki buçuk senemi ileride düzelir diyerek yaşadım.”

Farklı bir katılımcı ise olumsuz bir düşünce olarak yetersiz olduğuna ilişkin bir düşünce geliştirmiş ve bütün bunların yetersizliğinden kaynaklandığını şu cümlelerle ifade etmiştir;

“En çok üzerime gelen şey de yetersizlik. Hani diyorum, yetemiyorum diyorum ya, bir şeyi beceremiyorum. Beceriksizlik çok ön plana çıkıyor. Bu da zaten beni yiyen, bitiren en büyük kurtlardan birisi. Beceremiyorum, yapamıyorum, edemiyorum. Çalışıyorsunuz, ediyorsunuz, bir yere geliyor tıkanıyor. Bir şeyler, bir şey oluyor ve tıkanıyor. Artık ilerleyemiyorsun. (Katılımcı 9, Konum 194).”

4.1.4. İşte Sıkışmayla Baş Etme Yöntemleri Teması

İşte sıkışma deneyimi yaşayan katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen son tema ise işte sıkışmayla baş etme yöntemleri olarak isimlendirilmiştir. Yapılan görüşmelerde katılımcılara yaşadıkları işte sıkışma deneyiminin hayatlarındaki olumsuz yansımalarına karşı neler yaptıkları ve bu olumsuzluklara yönelik ne gibi destek kaynaklarının olduğu sorulmuştur. Bu sorulara yönelik katılımcıların verdikleri yanıtlar üç kod altında toplanmıştır. Şekil 4.9’da da görüldüğü üzere söz konusu kodlar sırasıyla, sosyal destek, kabullenme ve fiziksel aktiviteler şeklinde isimlendirilmiştir.



Şekil 4.9. İşte Sıkışmayla Baş Etme Yöntemleri Temasının Kodları

İşte sıkışmayla baş etme yöntemleri temasının ilk kodu olan sosyal destek, katılımcıların içinde bulundukları zorlu süreçle baş etmek için sosyal çevrelerinden aldıkları desteğe işaret etmektedir. Katılımcılardan bazıları bu desteği ailelerinden aldıklarını ifade ederken bazıları ise iş arkadaşlarından, arkadaşlarından ya da kendileri için özel olduğunu düşündükleri kişilerden aldıklarını belirtmişlerdir. Örneğin K9 ailesinden almış olduğu sosyal desteği şu cümlelerle ifade etmiştir;

“Aslında ilk başta bana destek olan ailem. Hani bir sıkıntı durumunda telefon açıyorum. Onlardan... Hani onların güler yüzlü konuşmaları veya ‘‘Dayan.’’ demeleri veyahut ‘‘Bırakma.’’ demeleri, farklı yolları göstermeleri... Yol ve yöntem bilmemelerine rağmen seni anlamaları bile sana bir yarar sağlamış oluyor. Yani o anki sinirini, krizini hafifletmiş oluyor.”

Benzer şekilde K1 ise iş arkadaşlarından aldığı sosyal desteği şu şekilde ifade etmiştir;

“Kendi okulumdaki mesela zümrelerim gerçekten hayatımdaki, çalışma hayatımdaki, en güzel iki insan diyeyim. Şansım olarak görüyorum onları. Onların desteği de çok önemli mesela. Hani hemen anlayabiliyorlar. Yakalayıp ‘‘K1, hadi bak. Şöyle olur, böyle olur.’’ Diyerek modumu yükseltmeye çalışıyorlar.”

Katılımcılar işte sıkışma deneyiminin getirmiş olduğu olumsuz sonuçlarla başa çıkmak için sosyal çevrelerinden destek almanın yanında içinde bulundukları durumu kabullenme yöntemini de kullanmaktadırlar. Kabullenme olarak isimlendirilen bu kod genel anlamda katılımcıların içinde bulundukları durumu normalleştirmek için mevcut

kazançlarını düşünmeleri ya da başka bir alternatifin olmadığına kendilerini inandırmalarına atıfta bulunmaktadır. Örneğin K8 işi vasıtasıyla kazandığı parayı düşünmenin bir başa çıkma yöntemi olduğunu ifade etmiş ve ardından şunları söylemiştir;

“...Sonra yine ayın on beşi meselesi. Her ayın on beşinde bir yükseliyor. Çünkü bir iş yapıyorum. Öyle ya da böyle memnun olmasam da. Bunun karşılığında bir para alıyordum ve bu para benim ihtiyaçlarımı karşılamamı... Tabii Türkiye'deki son ekonomik olaylar, problemler her ne kadar bu ihtiyaçları epey azaltarak karşılamama sebep olsa da ihtiyaçlarımı karşılamama yetiyor. Yine ufak çapta hayaller kurmam için bir kapı açıyor. Çünkü o para sayesinde ben hayal kurabiliyorum. Şehir dışına çıkacaksam şehir dışına çıkarım. Bu hafta sonu olduğu gibi... Bunları düşünüyorum.”

Kazancı düşünmenin yanı sıra K6 ise mevcut durumu kabullenmek durumunda olduğunu şu cümlelerle açıklamıştır;

“Bu durumla baş etmek için hiçbir şey yapmıyorum aslında sadece diyorum ‘Yapacak farklı bir alternatifin yok. Buna mecbursun. Gideceksin geleceksin K6.’” diyorum kendi kendime.”

İşte sıkışmayla baş etme temasının son kodu ise fiziksel aktiviteler olarak isimlendirilmiştir. Bu kod katılımcıların işte sıkışmanın olumsuz sonuçlarıyla baş edebilmek için spor ya da meditasyon gibi aktivitelerle yönelmelerine işaret etmektedir. Örneğin K5 bir baş etme yöntemi olarak meditasyon yaptığını şu cümlelerle ifade etmiştir;

“Meditasyon yapıyorum özellikle o beni çok rahatlatıyor. Telefonu elimden bırakıyorum. O şekilde rahatlıyorum. Yani iş dışındaki süreçlerde yalnız kalıyorum daha çok.”

K1 ise bir baş etme yöntemi olarak spor yapmasını şu cümlelerle açıklamıştır;

“Akşamları yürüyüş yapıyoruz. Ben bir de haftada iki gün ve spora gidiyorum. ...Spordan sonraki şey hissini çok seviyorum böyle. O rahatlamış, huzurlu, o dingin ruh halini çok seviyorum. Oraya ne kadar çökkün gitsem de oradan çıktıktan sonra o yorgunluğa rağmen mesela kendimi daha iyi hissediyorum.”

4.2. Nicel Araştırma Sonucunda Elde Edilen Bulgular

Ölçeğin madde havuzunun oluşturulması ve maddelerin kapsam geçerliği ve anlaşılabilirliği konusunda değerlendirilmesinden sonra Kahn (2006) tarafından tavsiye edilen ölçek geliştirme adımlarına uygun olarak faktör analizleri çalışmalarına

başlanmıştır. Ölçeğin maddelerinin yazımı ve uzman görüşü ile ilgili sürece ilişkin bilgilere raporun yöntem kısmında yer verildiğinden dolayı bu kısımda ayrıca bahsedilmeyecektir. Raporun bu kısmında nitel araştırmalar sonucunda elde edilen ölçeğin pilot uygulama ve ikinci uygulama sonrasında yapılan analiz sonuçları verilmektedir.

4.2.1. Pilot Uygulama ve Açımlayıcı Faktör Analizi

Keşfedici metodolojik çalışmanın ardından oluşturulan ölçeğin değerlendirilmesi için en sık uygulanan yaklaşım açımlayıcı faktör analizidir (AFA) (Carpenter, 2018). Bu aşamada yapılan pilot uygulama ve bu uygulamanın verileri üzerinden yapılan AFA'nın temel amacı ölçeğin nitel araştırma sonucunda görüldüğü üzere altı boyutlu bir yapıya sahip olup olmadığını incelemektir. Ayrıca bu aşamada 42 maddelik ölçeğin madde sayısını azaltarak daha kullanışlı bir ölçme aracı elde edilmesi de bu aşamanın amaçlarından biri olarak ifade edilebilir. Açımlayıcı faktör analizine geçmeden önce veri setindeki incelemeler sonucunda 17 kişi kontrol maddelerine doğru cevap vermediği için veri setinden çıkarılmıştır. Ayrıca veri setindeki uç değerlerin tespiti için her bir verinin Mahalonobis uzaklıkları incelenmiş ve bunun sonucunda kritik değerin üzerinde olan 34 veri de veri setinden çıkarılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2015). Bunun sonucunda veri setinde 289 veri kalmış ve bu veriler üzerinden açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. İlgili alanyazında 300'e yakın bir verinin açımlayıcı faktör analizi için yeterli bir sayı olduğu belirtilmektedir (Coomrey, 1973; Karagöz, 2016).

Yapılan açımlayıcı faktör analizinde ana eksen faktör analizi (principal axis factoring) kullanılmış ve eğik döndürme (direct oblmin) yöntemi seçilmiştir. İlgili alanyazında ana eksen faktör analizinin amacının bir dizi gözlenen değişkenden maksimum kovaryasyon miktarını açıklayan nispeten az sayıda gizil değişken elde etmek olduğu belirtilmektedir. Diğer taraftan gözlemlenen değişkenlerin neden bir korelasyon oluşturduğu ve farklı gizil değişkenler altında toplandığının belirlenmeye çalışıldığı durumlarda söz konusu analizin yapılmasının teorik açıdan daha uygun olduğu ifade edilmektedir (Pituch ve Stevens, 2016, s. 362). Bu kapsamda yapılan ilk analiz sonucunda maddelerin yapıyı açıklama oranı %62 olarak ölçülmüştür. İlk analiz sonucundaki maddelerin faktör yükleri Tablo 4.1'de verilmektedir.

Yapılan ilk faktör analizinden sonra alanyazına uygun olarak her bir maddenin ilgili boyutta en az .50 faktör yüküyle yüklenmiş olması ve her bir boyutta .50 ve

zerinde faktör yüküne sahip en az üç maddenin olmasına dikkat edilmiştir (Costello ve Osborne, 2005). Bu baēlamda düşük faktör yüküne sahip olan her bir madde havuzdan çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Bunun sonucunda toplamda 31 madde madde havuzundan sırasıyla çıkarılmış ve geriye üç boyut altında toplanan 11 madde kalmıştır. Söz konusu 11 maddeli yapı incelendiēinde genel açıklama gücünün %66.61 olduēu sonucuna ulaşılmıştır.



Tablo 4.1. Maddelerin birinci AFA sonucunda elde edilen faktör yükleri

Maddeler	1	2	3	4	5	6
1. içinde bulunduğum olumsuz ekonomik koşullardan dolayı bu işte çalışmak zorundayım	.807	.201				
2. kazancımı sürdürmek için bu işte çalışmam gerekiyor	.676			.281		
3. bu işte çalışmaya devam ettikçe işimde daha çok sıkışıp kaldığımı hissediyorum	.673		.129			.118
4. alternatif bir iş bulamamış olmam bu işte sıkışıp kalmama sebep oluyor	.626		.245		-.212	
5. iş değiştirme sürecindeki belirsizlikler nedeniyle bu işte çalışmaya devam ediyorum	.624		.107		-.135	
6. işimden kazandığım geliri/parayı kaybetmemek için bu işte çalışmak zorundayım	.609	.171	-.120	.142		.124
7. yaşadığım yerin ekonomik durumuna baktığımda iş değiştirmenin mümkün olmayacağını düşünüyorum	.581				-.229	
8. farklı bir işe geçecek imkânım olmadığı için bu işte çalışmak durumundayım	.532		.114		-.324	
9. mevcut işimin standartlarında bir iş bulamadığım için bu işte takılıp kaldım	.512		.146	.220	-.156	
10. elde ettiğim geliri kaybetmemek için çalıştığım işte sıkışıp kaldım	.480				-.252	.145
11. işimden ayrılma riskini göze alamıyorum	.407			.265	-.307	
12. avantajlı sağlık sigortası koşullarım nedeniyle işimden ayrılamıyorum		.879				
13. işim sayesinde elde edeceğim emeklilik koşullarımı düşündüğümde bu işten ayrılmak zor geliyor		.822				
14. işimin sağladığı avantajlı emeklilik koşullarını kaybetmemek için bu işte çalışmaya devam etmek zorundayım		.797		.172		
15. sahip olduğum sağlık sigortasını kaybetmemek için bu işte çalışmaya devam ediyorum		.789				
16. iş değiştirmeye ilgili yaşamış olduğum olumsuz deneyimlerden dolayı iş değiştirmeye yönelik yeni girişimlerde bulunamıyorum	.157		.628			
17. geçmişteki olumsuz deneyimlerimden dolayı mevcut işimi değiştiremeyeceğimi düşünüyorum		.121	.575		-.155	
18. tazminatımı almak için istemediğim halde bu işte çalışmak zorundayım		.211	.485	-.115		.321

19. şimdi çıkarsam tazminatımı alamayacağım için bu işten ayrılmam mümkün görünmüyor	.185	.410			.275
20. işimin bana sağladığı ayrıcalıklar bu işte devam etmeme neden oluyor	.150		.664		
21. işimin bana kazandırdığı statüyü kaybetmemek için işimden ayrılamıyorum	.335	.116	.525		
22. işimin bana kazandırdığı sosyal çevreyi kaybetmemek için işimden ayrılamıyorum	-.124	.237	.404		.196
23. uzun süredir aynı işte çalıştığım için işimden ayrılmak zor geliyor	.230	.165	.145	.259	
24. mevcut işimi değiştirme riskini alamıyorum	.162	.117		-.675	
25. risk alabilen bir insan olmadığım için işimi değiştiremiyorum		-.112	.182	-.637	.186
26. farklı bir iş yapacak yeterliliğe sahip olmadığım için işimi değiştiremiyorum		.207		-.571	
27. yeni bir işe alışma sürecine yönelik endişelerim mevcut işimde sıkışıp kalmama sebep oluyor		.360		-.558	-.134
28. garantici bir insan olduğum için işimden ayrılamıyorum	.115	-.182	.233	-.525	.233
29. ilerleyen yaşım nedeniyle yeni bir iş bulamama korkusu işimde daha çok sıkışıp kalmama neden oluyor	.168	.152		-.522	
30. iş değişikliği sonucunda olumsuz durumlarla karşılaşma ihtimalim mevcut işimde kalmama neden oluyor	.267			-.503	
31. farklı bir işe geçmek birçok şeyden ödün vermeme gerektireceği için devam etmek zorundayım	.192			-.477	
32. daha iyi şartlara sahip alternatif bir işin olmaması beni bu işe mahkûm ediyor	.323			-.416	
33. yeni bir işte neyle karşılaşacağımı bilememek bu işte çalışmaya devam etmeme neden oluyor	.339	.173	.155	-.366	
34. iş değiştirme konusunda başarılı olamayacağım için mevcut işimde çalışmak zorundayım	.229	.236	.206	-.353	
35. çalıştığım süreyi düşününce bu işe giderek saplanıp kaldığımı hissediyorum	.276	.200		-.348	
36. şu anki işimin standartlarında ya da daha yüksek standartlarda bir iş bulmam mümkün değil	.182		.254	-.334	
37. şimdiye kadar işimde geçirdiğim süre işimden ayrılmamı engelliyor	.254	.119	.174	.141	-.267
38. ailem/çevrem tepki göstereceği için işimi bırakamıyorum	.143	-.101	.227	.171	.571
39. sosyal çevremden gelebilecek baskılardan dolayı bu işte çalışmaya devam ediyorum	.138		.253	.226	.126 .563
40. ailemin refahı için bu işe katlanıyorum		.214		-.168	-.370 .543
41. ailemi düşündüğüm için işimi değiştiremem	.235	.154		-.210	.491

42. aileme karşı olan sorumluluklarımdan dolayı bu işte çalışmaya devam etmem gerekiyor	.345	.295	-.114	-.139	.402
---	------	------	-------	-------	-------------

*Bütün maddelerde .15 ve altındaki faktör yükleri tabloda gösterilmemiştir. **Koyu puntolu yükler maddenin hangi faktör altında toplandığını göstermektedir

Açımlayıcı faktör analizinde geline son noktada geriye kalan 11 madde incelendiğinde hem birinci hem de ikinci boyutta .15 üzerinde faktör yüküne sahip madde olduğu görülmüştür. Bunun üzerine madde anlamsal olarak incelenmiş ve iş değiştirmeye ilgili deneyimlere işaret eden bir madde olduğu görülmüştür. Fakat her iki boyutta da .15 üzerinde yer alması ve her iki boyuttaki maddelerle de anlamsal olarak uyuşmamasından dolayı söz konusu madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu işlemden sonra yapılan analiz sonucuna göre ölçek iki boyutlu bir yapıya dönüşmüş ve buna bağlı olarak iki farklı maddenin de faktör yükleri azalmıştır. Bunun üzerine yapılan analizler sonucunda ölçekte 8 madde kalmış ve bu maddeler farklı iki boyut altında eşit bir şekilde dağılım göstermiştir (Tablo 4.2).

Tablo 4.2. Açımlayıcı faktör analizinin nihai sonucu

Faktör İsimleri ve Maddeler	Faktör Yükleri	
	1. Fakt.	2. Fakt.
1. Faktör: Mevcut kazançları koruma		
1. avantajlı sağlık sigortası koşullarım nedeniyle işimden ayrılamıyorum	.888	
2. işimin sağladığı avantajlı emeklilik koşullarını kaybetmemek için bu işte çalışmaya devam etmek zorundayım	.867	
3. sahip olduğum sağlık sigortasını kaybetmemek için bu işte çalışmaya devam ediyorum	.789	
4. işim sayesinde elde edeceğim emeklilik koşullarımı düşündüğümde bu işten ayrılmak zor geliyor	.867	
2. Faktör: Daha iyi bir alternatifin olmaması		
5. alternatif bir iş bulamamış olmam bu işte sıkışıp kalmama sebep oluyor		.859
6. yaşadığım yerin ekonomik durumuna baktığımda iş değiştirmenin mümkün olmayacağını düşünüyorum		.829
7. farklı bir işe geçecek imkânım olmadığı için bu işte çalışmak durumundayım		.871
8. içinde bulunduğum olumsuz ekonomik koşullardan dolayı bu işte çalışmak zorundayım		.702

Tablo 4.2’de görüldüğü üzere yapılan son analizle birlikte maddelerin faktör yükleri .70 ile .89 arasında değerler almıştır. Analiz sonucunda ulaşılan 8 maddeli yapının açıklama gücü %71 olarak ölçülmüştür. Diğer taraftan iki boyutun korelasyon değeri .49 olarak hesaplanmıştır. Bunlara ek olarak ölçeğin AFA ile yapı geçerliliğinin

test edildiği bu aşamada güvenirlik katsayıları da hesaplanmış ve mevcut kazançları koruma boyutu için Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .92, daha iyi bir alternatifin olmaması boyutu .89 ve ölçeğin toplamı için alpha katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır.

4.2.2. İkinci Grup Veriler Üzerinde Doğrulayıcı Faktör Analizi, Değişkenlerle Korelasyonlar, Ölçmenin Değişmezliği ve Güvenirlik Katsayıları

Araştırmanın yöntem kısmında da ayrıntılı olarak açıklandığı üzere pilot uygulama sonrasında oluşturulan ölçeğin yeni hali 393 kişiden oluşan farklı bir örneklem grubuna tekrardan uygulanmıştır. İkinci gruptan elde edilen bu verilerin düzenlenmesi sırasında kontrol maddesine doğru cevap vermeyen 36 kişinin verisi örnekleminden çıkarılmış ve geriye 357 veri kalmıştır. Sonrasında doğrulayıcı faktör analizine (DFA) geçmeden önce İşte Sıkışma Ölçeğinin toplam puanı ve alt boyutları üzerinden normal dağılım gösterip göstermediği ve uç değerlere sahip olup olmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda ilk olarak ölçeğin boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Alanyazında çarpıklık değerinin -3 ile +3 arasında, basıklık değerinin ise 0 ile 10 arasında olmasının verilerin normal dağılıma sahip olduğunun bir göstergesi olduğu ifade edilmektedir (Weston ve Gore, 2006). Ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde hem toplam puanda hem de boyutlarda söz konusu değerlerin -1 ile +1 arasında değiştiği görülmüştür. Bu sonuç veri setinin normal dağılıma sahip olduğunun bir göstergesi olarak yorumlanmıştır.

Veri setinin dağılımı incelendikten sonra uç değerlerin olup olmadığı araştırılmıştır. Uç değerler alanyazında “ana kütle ya da örneklem normlarının dışında kalan veri” olarak tanımlanmakta ve istatistiksel analizlerin sonuçlarını bozdukları ifade edilmektedir (Karagöz, 2016, s. 103). Bu konuda Tabachnick ve Fidell (2015, s. 72) uç değerlerin tespiti ve veri setinden çıkarılması için ilgili değişkenlerin Mahalonobis uzaklıklarının hesaplanmasını önermektedir. Bu kapsamda mevcut araştırmada İşte Sıkışma Ölçeğinin toplam puanı ve alt boyutları üzerinden Mahalonobis uzaklıkları hesaplanmış ve ki-karenin kritik değeri tablosundan yararlanılarak kritik değerin üstünde kalan 19 veri çıkarılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2015). Bu işlemin sonucunda veri setinde 338 veri kalmış ve bu veriler üzerinden doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi için AMOS 24 programı kullanılmıştır ve analiz sonucunu değerlendirmek için tip 1 ve tip 2 hata oranlarını en aza indiren uyum iyiliği

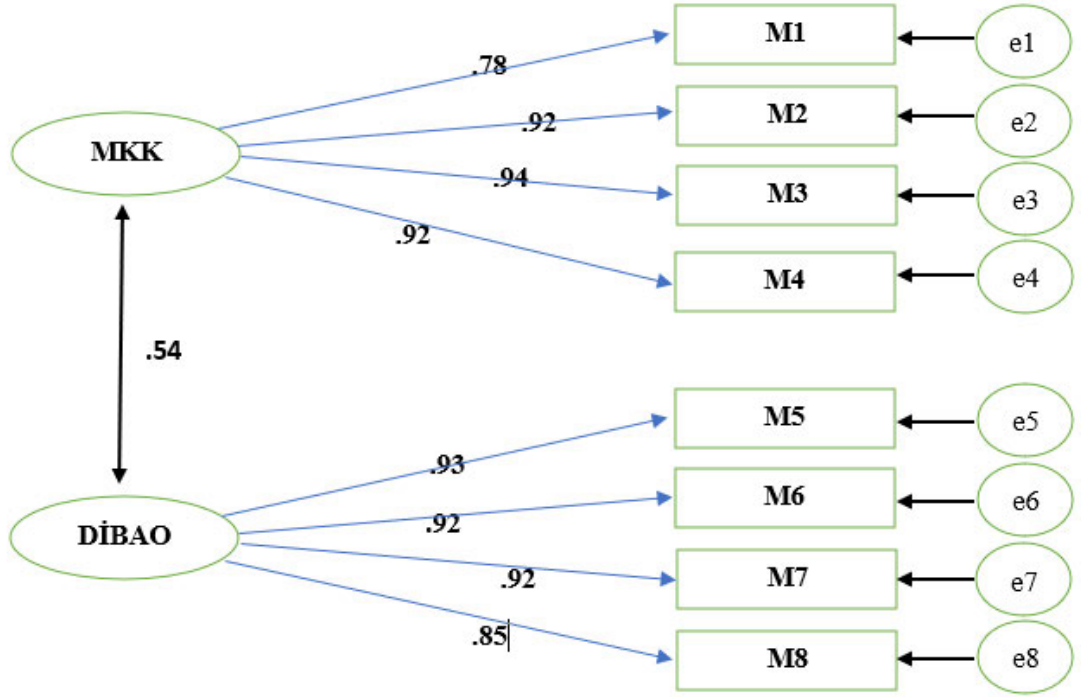
göstergeleri dikkate alınmıştır (Hu ve Bentler, 1999). Bu kapsamda modelin uyumunun değerlendirilmesinde Ki-kare testi (veri ile model arasındaki uyumu yansıtır) ile TLI (Tucker-Lewis İndeksi), RMSEA (yaklaşık hataların ortalama karekökü), GFI (iyilik uyum indeksi) ve CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi), değerleri göz önünde bulundurulmuştur. Alanyazında ilgili yapının iyi uyum göstermesi durumunda bu değerlerin belirli sınırlarda olması gerektiği belirtilmektedir. Bu kapsamda CFI, GFI ve TLI'nın .95 ve üzerinde ve RMSEA değerinin .08'in altında olması modelin iyi uyum gösterdiğine işaret etmektedir (Karagöz, 2016; Tabachnick ve Fidell, 2015; Weston ve Gore, 2006). Doğrulayıcı faktör analizi için bu değerler dikkate alınmış ve ölçeğin hangi yapıda daha iyi uyum gösterdiğinin tespit edilmesi için sırasıyla birinci düzey tek faktörlü model, birinci düzey çok faktörlü ilişkisiz model, birinci düzey çok faktörlü korelasyonel model ve ikinci düzey çok faktörlü model yapıları test edilmiştir.

Yukarıda bahsedilen farklı yapıların içinden ilk olarak birinci düzey tek faktörlü model test edilmiştir. Bu modele göre her bir gözlenen değişken tek bir gizil değişken altında toplanmaktadır. Diğer bir ifadeyle ölçeğin tek boyutlu bir yapı gösterip göstermediği bu modelle test edilmiştir. Buna göre elde edilen bulgular bu yapı için model uyum iyiliği göstergelerinin yeterli olmadığını göstermiştir ($X^2/sd = 56.04$, CFI = .61, GFI = .50, TLI = .45, RMSEA = .40).

Tek faktörlü yapının test edilmesinin ardından açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına uygun olarak iki faktörlü yapı test edilmiştir. Bu aşamada öncelikle iki faktörün herhangi bir ilişki göstermediği ilişkisiz model, ardından iki faktörün birbirleriyle ilişkili olduğu iki faktörlü korelasyonel model incelenmiştir. Buna göre iki faktörlü ilişkisiz modelin uyum iyiliği göstergelerinin bazılarının kabul edilebilir düzeyde olmasına rağmen bazılarının yeterli düzeyde olmadığı görülmüştür ($X^2/sd = 7.67$, CFI = .95, GFI = .91, TLI = .93, RMSEA = .14). Bu işlemin ardından test edilen iki faktörlü korelasyonel modelin uyum iyi göstergeleri incelendiğinde ise sonuçların ($X^2/sd = 2.57$, CFI = .99, GFI = .97, TLI = .98, RMSEA = .06) alanyazına göre iyi düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Pituch ve Stevens, 2016; Tabachnick ve Fidell, 2015).

Yukarıdaki testlere ek olarak ölçeğin ikinci düzeyde çok faktörlü bir yapı gösterip göstermediği de test edilmiştir. İkinci düzey çok faktörlü yapıda “gözlenen değişkenler (yani maddeler) birden fazla birbirinden bağlantısız faktör altında toplandıktan sonra bu faktörlerin de daha geniş ve kapsayıcı bir faktör altında

toplandığı durumlar olarak açıklanmaktadır (Karagöz, 2016, s. 1036). Buna göre yapılan analizde tek faktörlü modelde olduğu gibi sonuçların kabul edilemez düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak test edilen bütün modeller incelendiğinde en iyi uyum göstergelerine sahip yapının çok faktörlü korelasyonel yapı olduğu söylenebilir. Söz konusu yapının görseli Şekil 4.10’da verilmiştir.



Şekil 4.10. Çok faktörlü korelasyonel modele göre DFA sonucu

Şekil 4.10’da görüldüğü üzere ölçeğin “mevcut kazançları koruma” boyutundaki maddelerin faktör yükleri .78 ile .92 arasında değişmektedir. “Daha iyi bir alternatifin olmaması” boyutundaki maddelerin faktör yükleri incelendiğinde ise .85 ile .93 arasında değer aldığı görülmektedir. Diğer taraftan ölçeğin iki boyutu arasında .54 düzeyinde aynı yönde yüksek bir ilişki bulunmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen bu bulgulara göre işte sıkışma ölçeğinin iki faktörlü ilişkisel yapısının iyi bir uyum gösterdiği söylenebilir.

İşte sıkışma ölçeğinin yapı geçerliğini test eden çalışmaların ardından ölçüt geçerliğini incelemek için iş doyumu, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti ile arasındaki ilişkiler hesaplanmıştır. Bu değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 4.3’te verilmektedir.

Tablo 4.3. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1- İşte sıkışma (toplam puan)	1.00					
2- Daha iyi bir alternatifin olmaması	.88*	1.00				
3- Mevcut kazançları koruma	.85*	.50*	1.00			
4- İş doyumu	-.61*	-.62*	-.44*	1.00		
5- Yaşam doyumu	-.20*	-.32*	-.01	.46*	1.00	
6- İşten ayrılma niyeti	.40*	.44*	.26*	-.51*	-.22*	1.00

* $p < .001$

Tablo 4.3'te görüldüğü üzere işte sıkışma ölçeğinin toplamı ile daha iyi bir alternatifin olmaması alt boyutu ($r = .88, p < .001$) ve mevcut kazançları koruma alt boyutu ($r = .85, p < .001$) arasında yüksek düzeyli pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda ölçek iş doyumu ($r = -.61, p < .001$) ve yaşam doyumu ($r = -.20, p < .001$) ile negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahipken işten ayrılma niyeti ($r = .40, p < .001$) ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir. Ölçeğin alt boyutlarından daha iyi bir alternatifin olmaması boyutu incelendiğinde ise mevcut kazançları koruma ($r = .50, p < .001$) ve işten ayrılma niyeti ($r = .44, p < .001$) ile pozitif yönde, iş doyumu ($r = -.62, p < .001$) ve yaşam doyumu ($r = -.32, p < .001$) ile negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut kazançları koruma isteği boyutunun ise yaşam doyumu ($r = -.01, p > .05$) ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken işten ayrılma niyeti ($r = .26, p < .001$) ile pozitif yönde, iş doyumu ($r = -.44, p < .001$) ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir.

Chan (2011, s. 108) ölçüm değişmezliği testleri yapılmaksızın bir ölçme aracının farklı gruplar için geçerli olup olmadığını anlaşılamayacağını belirtmektedir. Bu bağlamda işte sıkışma ölçeğinin geçerliliğine ilişkin daha fazla kanıt elde etmek için ölçeğin cinsiyet ve sektör farklılıklarına göre ölçüm değişmezliği testleri yapılmıştır. Yapılan ölçüm değişmezliği analizinin sonuçları Tablo 4.4'te verilmektedir.

Tablo 4.4. İşte sıkışma ölçeğinin cinsiyet ve sektöre göre ölçüm değişmezliği sonuçları

Model	X ²	sd	CFI	RMSEA	Karşılaşt.	Δ CFI	Δ RMSEA
Cinsiyet							
Yapısal (M ₀)	64.784	38	.990	.046	-		
Metrik (M ₁)	69.528	44	.991	.042	M0 - M1	.001	.004
Skaler (M ₂)	69.683	47	.992	.038	M1 - M2	.001	.004
Sektör							
Yapısal (M ₀)	82.196	36	.984	.059			
Metrik (M ₁)	90.277	44	.983	.056	M0 - M1	.001	.003
Skaler (M ₂)	98.852	47	.981	.057	M1 - M2	.002	.001

*sd: serbestlik derecesi

Tablo 4.4'te görüldüğü üzere iki faktörlü korelasyonel ölçek yapısı üzerinden yapısal, metrik ve skaler ölçüm değişmezlikleri incelenmiş ve aralarında bir hiyerarşi bulunan bu değişmezlik türleri birbirleri ile karşılaştırılarak gruplar arasında işte sıkışma ölçeğinin yapısının bir değişim gösterip göstermediği araştırılmıştır. Buna göre yapısal modelin (M₀) hem cinsiyet ($X^2(38) = 64.784$, $p < .001$, CFI = .99, RMSEA = .046) hem de sektör ($X^2(36) = 82.196$, $p < .001$, CFI = .98, RMSEA = .059) gruplarında iyi uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, ölçeğin faktör yapısının cinsiyet ve sektör farklılıkları açısından eş değer olduğunu göstermektedir.

Yapısal modelin değişmezliğinin test edilmesinin ardından maddelere ait faktör yüklerinin gruplara göre aynı olup olmadığını değerlendirmek için metrik değişmezlik testi yapılmıştır. Bu aşamada metrik değişmezliğin değerlendirilmesi için ise elde edilen sonuçlar yapısal model ile karşılaştırılmıştır. İlgili alanyazına göre değişmezliğin sağlanması için bu karşılaştırma sonucunda hem Δ CFI değerinin hem de Δ RMSEA değerinin .10'dan küçük olması beklenmektedir (Chen, 2007; Cheung ve Rensvold, 2002). Buna göre elde edilen bulgular Δ CFI ve Δ RMSEA değerlerinin .10'u aşmadığını ve cinsiyet ($X^2(44) = 69.528$, $p < .001$, CFI = .99, RMSEA = .042) ve sektör ($X^2(44) = 90.277$, $p < .001$, CFI = .98, RMSEA = .056) gruplarında metrik değişmezliğin sağlandığını göstermektedir.

Son olarak yapısal ve metrik değişmezliklerin sağlandığı sonucuna ulaşıldıktan sonra hiyerarşinin üçüncü sırasında bulunan ve daha katı bir değişmezlik olan skaler değişmezliğin sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Skaler değişmezlik hem maddelerin faktör yüklerinin hem de madde kesişimlerinin gruplar arasında eşdeğer olduğunu göstermektedir. Yapılan test sonucunda skaler değişmezlik metrik değişmezlikle karşılaştırıldığında cinsiyet için ΔCFI değerinde .001 düzeyinde, sektör için ise .002 düzeyinde küçük bir değişiklik olduğu görülmüştür. Benzer şekilde skaler değişmezliğin metrik değişmezlikle karşılaştırılması sonucunda $\Delta RMSEA$ değeri de .10 değerinin altında değerler almıştır. Bu sonuçlar değişmezlik testlerinin alanyazında belirtilen kesme değerlerine uygun değerler aldığını göstermektedir (Vandenberg ve Lance, 2000). Diğer bir ifadeyle işte sıkışma ölçeğinin yapısal özelliği hem cinsiyet hem de sektör bazındaki gruplarda benzer sonuçlar vermiştir.

İşte sıkışma ölçeğinin geçerlilik çalışmalarına ek olarak ilk aşamada olduğu gibi güvenirlik katsayıları bu aşamada da hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin toplam puanı için Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .92, daha iyi bir alternatifin olmaması alt boyutu için .94 ve mevcut kazançları koruma alt boyutu için .95 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu sonuçlar ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğuna ilişkin önemli bir kanıt oluşturmaktadır.

5. TARTIŞMA

İşe kilitlenme / işte sıkışma olgusu üzerine yapılan bu araştırmanın iki amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilki işte sıkıma kavramı üzerine derinlemesine bir içgörü kazanmak, ikincisi ise bütün yetişkin çalışanlara uygulanabilecek geçerli ve güvenilir bir İşte Sıkışma Ölçeği geliştirmektedir. Bu amaçla araştırmanın yürütülmesi için keşfedici sıralı karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Alanyazına uygun olarak bu yöntem temelinde önce fenomenolojik bir nitel araştırma yapılmış ve sonrasında bu araştırmanın bulgularından yola çıkılarak bir ölçme aracı oluşturulmuştur (Creswell ve Plano-Clark, 2014; Munce vd., 2020; Plano-Clark ve Ivankova, 2015). Oluşturulan bu ölçme aracı ise iki aşamalı olarak test edilmiş ve geçerlik ve güvenirliğine ilişkin kanıtlar toplanmıştır. Sonuç olarak iki boyuttan oluşan sekiz maddeli bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Tezin bu bölümünde önce nitel araştırma sonucunda işte sıkışma kavramına yönelik elde edilen temalar ve bu temalar temelinde oluşturulan varsayımsal model tartışılacak, ardından da nitel verilere dayalı olarak geliştirilen ölçme aracı literatüre dayalı olarak yorumlanacaktır.

5.1. Nitel Veriler Sonucunda Ortaya Çıkan Temalar ve Varsayımsal Model

Bu kısımda bulgulardaki sıraya uygun olarak önce işte sıkışma teması ele alınacak, sonrasında ise işte sıkışmaya zemin hazırlayan faktörler, işte sıkışmanın sonuçları ve işte sıkışmayla baş etme yöntemleri tartışılacaktır. Bu temalardan sonra ise ortaya koyulan varsayımsal model literatüre dayalı olarak yorumlanacaktır.

5.1.1. İşte Sıkışma Teması

Bulgular kısmında da açıklandığı üzere nitel veriler üzerinde yapılan analiz sonuçlarına göre işte sıkışma temasını oluşturan altı kod ortaya çıkmış ve bu kodlar, “zamana bağlı sıkışma”, “mevcut kazançları koruma isteği”, “bağlamsal faktörler”, “iş değiştirmeye ilgili deneyimler”, “risk alma” ve “daha iyi bir alternatifin olmayışı” şeklinde isimlendirilmiştir. Bu kodlardan ilki olan zamana bağlı sıkışma nitel verilerden hareketle, çalışanın mevcut işinde geçirdiği süreden kaynaklı olarak farklı bir işe geçmeyi düşünememesi ya da mevcut işte geçirdiği zamanın işten ayrılmasını engelleyici bir unsur olarak rol oynaması şeklinde tanımlanmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde zamana bağlı sıkışma temasının, bir çalışanın geniş bir sosyal sistem içinde sıkışması veya o sistem ile iç içe geçmesi, olarak tanımlanan (Holtom vd., 2006) işe gömülme kavramıyla benzer bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Bunun en

temel sebebi alanyazında işe gömülmenin farklı kişisel ve bağlamsal nedenlerinin olmasına karşın mevcut işte geçirilen sürenin de işe gömülmeyi artırıcı bir unsur olarak işlev gördüğü düşüncesidir (Hu vd., 2019; Ng ve Feldman, 2010). Diğer taraftan işte sıkışma üzerine yapılan çalışmalarda elde edilen işte uzun zaman geçirmiş çalışanların işte sıkışma yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğuna yönelik bulguların da bu kodu destekler nitelikte olduğu söylenebilir (Huysse-Gaytandjieva vd., 2013). Elde edilen bulgular ve alanyazın göz önüne alındığında kişilerin bulundukları işlerde uzun bir zaman çalışmış olmalarının mevcut işe bağlılıklarını artırdığı ve o iş haricindeki bir alternatifini düşünmelerine engel olduğu söylenebilir.

İşte sıkışma yaşayan kişilerle yapılan görüşmeler sonucunda işte sıkışma kavramının bir diğer bileşeninin mevcut kazançları koruma isteği olduğu görülmüştür. Mevcut kazançları koruma isteği, çalışanların işleri sayesinde elde etmiş oldukları kaynakları kaybetmemek için işlerinden ayrılamamalarına atıfta bulunmaktadır. Bu kapsamda ilgili alanyazında özellikle kaynakların korunumu kuramının bu boyut için bir alt yapı oluşturduğu söylenebilir. Kuramın temel varsayımına göre insanlar mevcut kaynaklarını korumak ve yeni kaynaklar elde etmek için motive olurlar (Hobfoll, 1989). Burada kaynak kelimesi, insanların değer verdikleri bir duruma işaret etmektedir (Hobfoll, 1988). Kuramın diğer bir varsayımına göre kaynak kayıplarının kaynak kazançlarına göre daha derin bir etkisi bulunmaktadır ve çalışanlar öncelikle kaynak kayıplarını önlemeye yönelik davranışta bulunurlar (Hobfoll, 2001; Whitman vd., 2014). Kaynakların korunumu kuramına göre kişi eğer daha fazla kaynak elde edebileceğine yönelik bir inanca sahipse ancak o zaman belirli kaynak yatırımlarında bulunarak (işten ayrılma ve yeni iş arama gibi) bir girişime yönelmektedir (Hobfoll, 1989). Buradan hareketle kişilerin işte sıkışmalarına neden olan önemli bir unsurun kaynak olarak algıladıkları (gelir, statü, sosyal çevre vb.) durumlar olduğu söylenebilir ve işte sıkışma yaşayan kişilerin farklı bir alternatifte daha fazla kaynak elde edemeyeceklerine yönelik inançları mevcut işlerine devam etme davranışlarını tetikleyebilmektedir.

İşte sıkışmanın bir diğer bileşeni olarak ön plana çıkan bağlamsal faktörler kodu çalışanların kendilerinden değil, daha çok ailelerinden ya da çevresel şartlarından kaynaklanan faktörlere işaret etmektedir. Nitel veriler üzerinde yapılan analizler kişilerin ailelerine bakmak gibi bir sorumluluktan dolayı ve olumsuz ekonomik şartlardan dolayı işlerinden ayrılamadıklarını ortaya koymuştur. İlgili alanyazın incelendiğinde bu sonuçların farklı araştırmaların sonuçlarıyla örtüştüğü

görülmektedir. Buna göre Stroupe ve arkadaşlarının (2001) yaptıkları araştırmada ailesinde kronik bir rahatsızlığı olan bir kişinin işte sıkışma yaşama ihtimalinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu araştırmada odak noktası her ne kadar işin sağladığı sigorta kapsamı olsa da araştırma aile gibi bağlamsal faktörlerin işte sıkışmaya etkisi olabileceğine de işaret etmektedir. Diğer taraftan iş hareketliliği üzerine çalışmalar yapan araştırmacılar güçlü ekonomiler içinde çeşitli istihdam alanlarının açıldığını ve iş hareketliliği için fırsatların ortaya çıktığını vurgulamaktadırlar (Ng vd., 2007). Benzer şekilde araştırmalarda, kişiler tarafından uygun ekonomik koşulların algılanması durumunda insanların daha tatmin edici işler aramalarına yönelik motive oldukları da belirtilmektedir (Feldman, 2002). Dolayısıyla olumsuz bir ekonomik çevrenin de kişilerin işte sıkışmalarında önemli bir bağlamsal faktör olarak rol oynadığı söylenebilir.

İşte sıkışma deneyimi yaşayan çalışanlarla yapılan görüşmelerden elde edilen veriler işte sıkışmanın önemli bir bileşeninin de iş değiştirmeye ilgili geçmişte yaşanan olumsuz deneyimler olduğunu göstermiştir. İş değiştirmeye ilgili olumsuz deneyimler olarak isimlendirilen bu bileşen genel olarak çalışanın geçmişte iş değiştirmeye yönelik yaptığı girişimler ya da iş değiştirmeye yönelik takındığı tutuma atıfta bulunmaktadır. Katılımcılarla yapılan görüşmeler çalışanların geçmişteki başarısız girişimlerinin onlarda bir cesaretsizliğe yol açtığını göstermiştir. Konu ile ilgili olarak kişinin bir işi yapabileceğine yönelik inancına atıfta bulunan öz-yetkinlik algısının söz konusu durumu açıklar nitelikte olduğu düşünülmektedir. Bandura'ya (1997) göre bir kişinin herhangi bir işi yapabileceğine yönelik inancı o kişinin o iş ile ilgili geçmiş performanslarına göre şekillenmektedir. Bu varsayım üzerine yapılan araştırmaları inceleyen güncel bir meta-analiz çalışmasında kişinin geçmişteki başarılı performanslarının öz-yetkinliğini artırıcı bir rol oynadığı bulgusu elde edilmiştir (Sitzman ve Yeo, 2013). Bu araştırmadan elde edilen bulgular dikkate alındığında ise katılımcıların geçmişte iş değiştirmeye ilişkin olumsuz deneyimler yaşamalarının onların bu konudaki öz-yetkinlik inançlarına olumsuz bir etkisinin olduğu ve bu durumun da mevcut işlerinde sıkışmaya neden olduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular işte sıkışma kavramının olası bir bileşeninin de risk alabilme özelliği olduğunu göstermiştir. Bu bileşen genel anlamda, çalışanın yeni işler araması ya da bu yönde bir girişimde bulunmasında engel oluşturabilecek bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu durumun ardında yatan temel düşünce çalışanların yeni bir işe geçebilmeye yönelik davranışta bulunabilmeleri için belirli bir

düzeyde risk alabilme özelliklerinin olması gerektiğine yönelik varsayımdır. Alanyazın incelendiğinde kişilik özelliklerinin iş hareketliliği ile ilişkili olabileceğine yönelik çeşitli bulgular mevcuttur (Ng vd., 2007). Daha spesifik olarak iş hareketliliği ile ilgili bir çalışmada ise riskten kaçınan kişilerin iş değiştirmeye mesafeli yaklaştıkları ve bu yönde bir girişimde bulunmadıkları sonucuna ulaşılmıştır (van Huizen ve Alessie, 2019). Sonuç olarak elde edilen bulgular ilgili alanyazın çerçevesinde değerlendirildiğinde çalışanlarda risk alabilme özelliğinin yeterli düzeyde olmamasının işte sıkışma yaşamalarında önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Nitel veriler üzerinde yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan işte sıkışma kavramının altıncı ve son bileşeni daha iyi bir alternatifin olmaması kodudur. Daha iyi bir alternatifin olmaması, çalışanın mevcut işinin standartlarına ya da mevcut işinden daha yüksek standartlara sahip alternatif bir işin olmamasına atıfta bulunmaktadır. Daha iyi bir iş alternatifinin olmaması durumu ilgili alanyazında işte sıkışmanın en temel gerekçesi olarak gösterilmektedir (Bernhard-Oettel vd., 2020; Stengard vd., 2016; Stengard vd., 2017). Dolayısıyla veri analizi sonucunda elde edilen bu kodun işte sıkışma literatürünün varsayımını desteklediği söylenebilir.

Sonuç olarak araştırmaya katılan çalışanların ifadeleri göz önünde bulundurulduğunda işte sıkışma olgusunun altı bileşene sahip olduğu söylenebilir. Bu altı bileşen işte sıkışma ve iş hareketliliği ile ilgili alanyazın ile genel anlamda bir uyum göstermektedir. Diğer taraftan elde edilen bu sonuçlar ile işte sıkışma olgusu için şimdiye kadar yapılan araştırmalardan farklı ve daha geniş bir çerçeve oluşturulduğu düşünülmektedir.

5.1.2. İşte Sıkışmaya Zemin Hazırlayan Faktörler Teması

Nitel veri analizi sonucunda işte sıkışma ile ilgili elde edilen ikinci bir tema da işte sıkışmanın öncüllerini yansıtan işte sıkışmaya zemin hazırlayan faktörler temasıdır. Bu tema altında üç farklı kod oluşturulmuş ve bu kodlar, kariyer planından sapma, deneyimse/kişisel faktörler ve meslek kaynaklı faktörler olarak isimlendirilmiştir.

Kariyer planından sapma olarak isimlendirilen birinci kod kişilerin kariyer gelişim süreçleri içinde planladıkları ve hayal ettikleri bir kariyeri elde edememelerine atıfta bulunmaktadır. Kariyer planlama üzerine çalışan araştırmacılar kariyer planlamanın kariyer gelişim süreci içinde her ne kadar önemli bir role sahip olsa da

gerek finansal baskılar gerekse bireysel faktörlerden dolayı uygulamaya koyulamaması ya da işlevsel bir şekilde yapılandırılmaması durumuyla karşılaşılabilirliğini belirtmektedirler (Lent, 2013). Bu araştırmadaki katılımcıların da kariyer süreçlerinde ya oluşturdıkları plan dâhilinde ilerleyemedikleri ya da süreç içinde tam anlamıyla yapılandırılmış bir planlama yapamadıkları görülmektedir. Alanyazında kariyer planlama ile işte sıkışma deneyimleri üzerine doğrudan bir çalışma bulunmamaktadır. Fakat işten ayrılma niyetinin işte sıkışmanın bir göstergesi olduğu düşünüldüğünde alanyazındaki işten ayrılma niyeti üzerine yapılan çalışmaların bu araştırmanın bulgularına ışık tutacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda alanyazında kariyer planlama ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda araştırmaya rastlanmaktadır. Farklı kültürlerde yapılan çok sayıda araştırmaya göre kariyer planlama ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Hwang, Yoo ve Cho, 2017; Ko ve Kim, 2018; Salleh vd., 2020). Bu sonuçlar mevcut araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Dolayısıyla kişilerin kariyer gelişim süreçleri içinde bir plan dâhilinde ilerlememelerinin ya da çeşitli nedenlerden dolayı kariyer planlarını uygulamaya koyamamalarının işte sıkışma ile sonuçlanabileceği söylenebilir.

İşte sıkışmaya zemin hazırlayan faktörler temasının ikinci bir kodu ise deneyimsel/kişisel faktörlerdir. Deneyimsel/kişisel faktörler, kişinin iş yerinde deneyimlediği olumsuz durumlar ya da kişisel olarak işiyle ilgili yaşantıları olarak ifade edilebilir. Yapılan veri analizi sonucunda deneyimsel/kişisel faktörler altında motivasyon kaybı, işinden anlam bulamama ve zorbalığa maruz kalma olmak üzere üç alt kod sıralanmıştır. İşte sıkışma yaşayan katılımcıların önemli bir kısmı işlerine yönelik bir motivasyon kaybı yaşadıklarını ifade etmişlerdir. İş motivasyonu ile ilgili alanyazın incelendiğinde çalışanların işe yönelik içsel motivasyonlarının azalmasının iş tükenmişliği ve daha düşük iş doyumunu yaşamalarına yol açtığını gösteren çok sayıda araştırmaya rastlanmaktadır (Brummelhuis, Hoeven, Bakker ve Peper, 2011; Bakaç, Chen, Zyberaj, Kehr ve Quirin, 2021; Fernet, Chanele ve Guay, 2017). İşte sıkışma kavramı, temelde kişilerin işlerinde tükenmişlik yaşamalarını, işlerinden ayrılmak istemelerini fakat işlerinden ayrılıp başka bir işe geçememelerini ifade eden bir kavramdır (Huyse-Gaytandjieva vd., 2013; Tsai, Chen ve Chen, 2021). Dolayısıyla iş motivasyonu üzerine yapılan araştırmaların bulgularının bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüştüğü ifade edilebilir. Sonuç olarak kişilerin işlerine yönelik olarak içsel

motivasyonlarını kaybetmeleri ve buna rağmen bulundukları işte çalışmaya devam etme durumlarının işte sıkışmanın bir göstergesi olduğu söylenebilir.

Motivasyon kaybının haricinde deneyimsel/kişisel faktörler kodunun bir diğer alt kodu ise işinden anlam bulamamadır. Elde edilen bulgulara göre kişilerin yaptıkları işten anlam bulamama durumlarının onların işte sıkışma deneyimi yaşamalarında yordayıcı bir role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşin anlamı üzerine yapılan bir meta-analiz çalışmasında kişilerin işlerinden anlam bulmalarının örgütsel açıdan onların iş tatminleri ve işe yönelik davranışları üzerinde anlamlı bir rolünün olduğunu göstermektedir (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010). Bu konuda güncel araştırmalar kişilerin işlerini anlamlı olarak görme durumlarının işten ayrılma niyetleri (Siahaan ve Gatari, 2020) ve tükenmişlik düzeyleri (Leunissen, Sedikides, Wildschut ve Cohen, 2018) ile negatif yönlü ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşın işten anlam bulma durumunun negatif değişkenlerin yanı sıra işe bağlılık ve iş doyumuna gibi işle ilgili pozitif sonuçları da desteklediği bilinmektedir (Dewi, Eliyana ve Anwar, 2022). Dolayısıyla bir kişinin işini anlamlı olarak görmesi kişiyi işine bağlayan önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bunun tersine kişinin gözünde işinin anlamsızlaşması ise kişiyi işinden uzaklaştırabilmektedir. Buna göre kişinin işinden anlam bulamaması onun işten ayrılma niyetini tetikleyici bir unsur olarak görev yapabilir. Sonuç olarak işte sıkışma yaşayan kişilerin işlerinden memnun olmamaları ve işlerinden ayrılmak istemeleri durumu göz önüne alındığında işinden anlam bulamama durumunun işte sıkışmaya zemin hazırlayan bir faktör olduğu söylenebilir.

İşte sıkışmaya zemin hazırlayan faktörler temasının altında bulunan deneyimsel/kişisel faktörler kodunun son alt kodu ise zorbalığa maruz kalma (mobbing) olarak isimlendirilmiştir. İşte sıkışma yaşayan katılımcılar mevcut işlerinde bazı zamanlarda zorbalığa maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcılardan elde edilen verilerin analizi sonucunda iş ile ilgili zorbalığa maruz kalma durumunun çalışanların işte sıkışma yaşamalarına zemin hazırlayan faktörlerden birisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıda açıklandığı üzere çalışanların işe yönelik motivasyonlarının azalması, anlam bulamamaları ve zorbalığa maruz kalma gibi deneyimler yaşamaları, çalışanları yaptıkları işten ve iş yerinden uzaklaştıran birer faktör olarak değerlendirilebilir. Konu ile ilgili alanyazında işyerinde zorbalığa maruz kalma ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü korelasyon olduğunu gösteren çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Saeidipour, Akbari ve Alizadeh, 2021; Güllü, Yıldız ve Kaya, 2020). Dolayısıyla işe yönelik motivasyonun azalması ya da işten anlam

bulamama gibi faktörlere benzer olarak iş yerinde yaşanan zorbalığın da çalışanları işten uzaklaştıran ve ayrılma niyetlerini tetikleyen bir değişken olduğu söylenebilir. Buradan hareketle işte sıkışmanın temel unsurunun kişilerin işten ayrılma niyetleri olduğu göz önüne alındığında iş yerinde zorbalığa maruz kalma durumunun da işte sıkışmayı yordayıcı bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

İşte sıkışmaya zemin hazırlayan faktörler temasının üçüncü ve son kodu meslek kaynaklı faktörler olarak isimlendirilmiştir. Meslek kaynaklı faktörler kişinin işinden kaynaklı olarak yaşadığı birtakım olumsuzluklara atıfta bulunmaktadır. Bu olumsuz durumlar, işin mesleki gelişime imkan vermemesi, işin yapısındaki belirsizlikler, aşırı yoğunluk, emeğinin karşılığını alamama ve iş yerinden kaynaklı problemler şeklinde sıralanmıştır. Bu durumlardan ilki olan işin mesleki gelişime imkan vermemesi durumu kişinin çalıştığı işin kişiyi mesleki bilgi ve deneyim anlamında geliştirmemesi ve sürekli olarak kişinin işi ile ilgili bilgisinin sabit kalmasına sebep olması olarak açıklanabilir. Alanyazında bu konu ile ilgili araştırmalar sınırlı olmakla birlikte çalışanların iş yerinde bilgi ve deneyim kazanmaları için örgütler tarafından eğitimlere tabi tutulmaları ve farklı departmanlarda görevlendirilmeleri gibi uygulamaların çalışanların iş doyumunu artırdığı sonucuna ulaşan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin Ocen, Francis ve Angundaru (2017) tarafından çalışan yetişkinler üzerinde yapılan bir araştırmada çalışanlara yönelik yapılan iş yeri eğitimlerinin hem çalışan bağlılığını artırdığı hem de çalışanların daha yüksek iş doyumunu deneyimlemelerine yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde çalışanların güçlendirilmesinin çalışan bağlılığına etkisini inceleyen bir araştırmada ise iş zenginleştirme gibi çalışanın deneyimini artırmaya yönelik örgütsel müdahalelerin çalışanların iş doyumları ve işe bağlılıkları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Marta, Supartha, Dewi ve Wibawa, 2020). Bu araştırma sonuçları çalışanların iş yerlerinde kendilerini geliştirdikçe o işe bağlılıklarının ve o işten aldıkları doyumun arttığını göstermektedir. Şimdiki araştırmanın bulgularında ise işte sıkışma yaşayan katılımcılar mevcut işlerinin olumsuz bir yönünün kendilerini geliştirmelerine imkan vermemesi olduğunu belirtmişlerdir. Buradan hareketle bir işin ya da işverenin çalışanın gelişimini artırmasına olanak tanımaması ve çalışanı sabit bir işte tutmasının işte sıkışmaya zemin hazırlayan muhtemel faktörlerden birisi olduğu söylenebilir.

İşte sıkışmaya zemin hazırlayan meslek kaynaklı faktörlerden bir diğeri ise işin yapısındaki belirsizliklerdir. Bu alt kod çalışanların görev tanımlarında ya da genel olarak yaptıkları işin geleceğinin nasıl olacağı konusunda var olan belirsizliklere işaret

etmektedir. Alanyazında iş yerindeki rol belirsizliklerinin ya da işin geleceği açısından güvencesiz olmasının çalışanlar açısından çeşitli olumsuz sonuçlara yol açtığına ilişki araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, konu ile ilgili yapılan araştırmalar iş yerinde çalışanların rollerinin tam olarak yapılandırılmaması ve iş rollerinin belirsiz olmasının iş tatminsizliğine (Khattak, Ul-Ain ve Iqbal, 2013), depresyona (Schmidt, Roesler, Kuesserow ve Rau, 2012) ve işe karşı duyarsızlaşmaya (Ghorpade, Lackritz ve Singh, 2011) yol açtığını göstermiştir. Diğer taraftan geleceğe ilişkin iş güvencesizliği algısının da hem mesleki iyi oluşu bozan (Kinnunen, Makikangas, Mauno, Cuyper ve De Witte, 2014) hem de kaygı ve depresyona (Ganson, Tsai, Weiser, Benabou ve Nagata, 2021) yol açan bir etkiye sahip olduğu ilgili araştırmalarca ortaya koyulmuştur. Bu araştırmalar işle ilgili belirsizlik durumlarının çalışanların işe yönelik tutumlarında olumsuz bir role sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Şimdiki araştırmanın sonuçları ise çalışanların belirsizlikten kaynaklı olarak işlerine yönelik olumsuz bir tutum geliştirmelerinin onların işte sıkışmalarına zemin hazırlayan bir faktör olabileceğini göstermektedir.

İşte sıkışmaya zemin hazırlayan faktörler temasının meslek kaynaklı faktörler kodunun diğer üç bileşeni ise sırasıyla, aşırı yoğunluk, emeğinin karşılığını alamama ve işyerinden kaynaklı problemlerdir. Bu üç bileşen genel anlamda bir işin kalitesi, diğer bir ifadeyle insana yakışır bir iş olup olmaması ile ilgilidir. İnsana yakışır iş alanyazında fiziksel ve güvenli çalışma koşullarına sahip, çalışana yeterli ücret ve yeterli boş zaman imkânı sağlayan, çalışanın sağlık koşullarına erişimine olanak tanıyan ve ailevi değerlerle çatışmayan iş olarak tanımlanmaktadır (Duffy, Blustein, Diemer ve Autin, 2016). Bu tanıma göre kişinin aşırı yoğun bir iş temposuna sahip olması, emeğinin karşılığını alamadığını düşünmesi ve iş yerindeki gerek olumsuz fiziksel olanakları gerekse iş arkadaşları ile ilgili olumsuzlukların olması durumu çalışanın insana yakışır bir işte bulunmadığını göstermektedir. Dolayısıyla yukarıda sıralanan bu üç alt kodun insana yakışır iş alanyazını temelinde değerlendirilmesi gerekmektedir. İnsana yakışır iş ile ilgili pekçok araştırma kişilerin böyle bir işe sahip olmalarının iş doyumu (Kim ve Kim, 2022), işin anlamı (Nam ve Kim, 2019) ve işe bağlılık (Huang, Shen ve Yuan, 2021) gibi sonuçlara yol açtığını ortaya koymaktadır. Diğer taraftan farklı araştırmalar insana yakışır işin işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması ya da depresif ruh hali gibi değişkenlerle negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Buyukgoze-Kavas ve Autin, 2019; Nam ve Kim, 2019; Vignoli vd., 2020). Dolayısıyla insana yakışır bir işin niteliklerini taşımayan çalışma koşullarının

çeşitli negatif sonuçlarının olabileceği ve kişiyi işinden duygusal olarak uzaklaştırabileceği söylenebilir. Şimdiki araştırmada da katılımcıların ifade ettikleri yoğun iş temposu, emeğinin karşılığını alamama algısı ve iş yerindeki olumsuz durumlar (fiziksel ortam ve iş arkadaşları ile ilgili) kişinin insana yakışır bir işte çalışmadığının birer göstergesi olarak yorumlanabilir. Sonuç olarak bu olumsuz şartların da kişilerin işten ayrılma niyetlerini tetikleyerek işte sıkışma yaşamalarına zemin hazırlayacağı söylenebilir.

5.1.3. İşte Sıkışmanın Sonuçları Teması

İşte sıkışma yaşayan çalışanlarla yapılan görüşmeler sonucunda işte sıkışmayı deneyimlemenin kişilere çeşitli şekillerde yansımalarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre işte sıkışmanın sonuçları, duyuşsal sonuçlar, davranışsal sonuçlar ve bilişsel sonuçlar olmak üzere üç farklı kod altında gruplandırılmıştır.

Yukarıda sıralanan kodlardan ilki olan duyuşsal sonuçlar ile ilgili katılımcılar yaşadıkları işte sıkışma deneyimlerinden kaynaklı olarak umutsuzluk, anlamsızlık, öfke, mutsuzluk ve isteksizlik olmak üzere beş farklı duyguyu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yaşanılan bu duygulara bir bütün olarak bakıldığında söz konusu duyguların ortak noktalarının olumsuzluk olduğu ve dahası duygusal bir tükenmeye işaret ettikleri söylenebilir. Alanyazında, çalışanların işte sıkışma sürelerine bağlı olarak süreç içinde artan bir şekilde duygusal tükenmişlik yaşayabilecekleri belirtilmektedir (Allen vd., 2016). Diğer taraftan işte sıkışma deneyimi üzerine çalışan araştırmacılar işte sıkışma durumunun, bir çalışanın çalıştığı organizasyondan ayrılmak istediğinde ortaya çıktığından dolayı işte sıkışma yaşamının, örgüte karşı daha olumsuz duygularla ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir (Fisher, Ryan, Sonnega ve Naude, 2016). Dolayısıyla ilgili alanyazın işte sıkışmanın gerek kişisel gerekse işe yönelik olarak çeşitli olumsuz duyguları beraberinde getirdiğine işaret etmektedir. İşte sıkışmanın ne gibi duygulara yol açtığını araştıran çalışmalarda işte sıkışma yaşayan çalışanların hayal kırıklığı (Vander-Elst, Van den Broeck, De Witte ve De Cuyper, 2012) ve mutsuzluk (Feenstra-Verschure, Kooji, Freese, Van der Velde ve Lysova, 2022) gibi duygulara sahip olduğu görülmüştür. Diğer taraftan kariyer platolarının, yani kişilerin kariyerlerinde yükselemeyerek yatay bir görünüm sergilemelerinin, umutsuzluk, çaresizlik ve mutsuzluk gibi çeşitli olumsuz duyguları da beraberinde getirdiğini gösteren araştırma bulguları da mevcuttur (Ng ve Yang, 2023). İşte sıkışma deneyiminin de bir iş hareketsizliği ve bir kariyer platosu örneği olduğu

düşünüldüğünde söz konusu araştırmanın bulgularının mevcut araştırmanın bulguları ile benzer olduğu söylenebilir. Sonuç olarak çalışanların mevcut işlerinden ayrılmak istedikleri halde ayrılamamaları durumu çalışanların duygusal olarak tükenmeye işaret eden bir dizi duyguyu hissettirmelerine sebep olabilmektedir. Söz konusu duyguların yaşanma sıklığı ya da yoğunluğu her ne kadar işte sıkışma süresi ya da işte sıkışma yoğunluğuna göre değişebilse de katılımcıların önemli bir kesiminin bu duyguları yaşamış olmaları, bu duyguların işte sıkışmanın getirdiği bir durum olduğuna işaret etmektedir.

İşte sıkışma yaşayan kişilerle yapılan görüşmeler işte sıkışmanın duygusal sonuçlarının yanı sıra davranışsal bazı sonuçlarının da olduğunu göstermiştir. Buna göre işte sıkışma deneyimi yaşayan kişiler daha fazla içe kapandıklarını, her şeyden şikayet etmeye başladıklarını ve işyerinde sorumluluktan kaçma davranışı gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların ifadelerinden yola çıkılarak isimlendirilen alt kodlardan ilki olan içe kapanma davranışı, katılımcıların sosyal ilişkilerinde geri çekilmelerine, daha fazla yalnız kalmak istemelerine ve gittikçe daha fazla yalnızlaşmalarına atıfta bulunmaktadır. Alanyazın incelendiğinde doğrudan işte sıkışma yaşama durumuyla duygusal olarak içe kapanma ya da sosyal izolasyon arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Fakat çalışan yetişkinlerin işe bağlılıkları üzerine yapılan araştırmalar işlerine bağlılıkları düşük olan çalışanların işyerinde daha fazla izole olduklarını ve iş arkadaşlarıyla daha az etkileşim içine girdiklerini göstermiştir (Huyghebaert, Gillet, Audusseau ve Fouquereau, 2018). Farklı araştırmalarda ise örgütten duyulan memnuniyetin düşük olmasının ve işte tükenmişlik yaşamının sosyal izolasyonla pozitif bir ilişkisinin olduğu ortaya koyulmuştur (Hunderfund vd., 2022). Yukarıda da açıklandığı üzere işte sıkışma yaşayan kişilerin bulundukları işten memnun olmama durumları dikkate alındığında işte sıkışmanın olası bir sonucunun da sosyal anlamda yalnızlaşmaya başlama olacağı düşünülebilir.

Sosyal olarak içe kapanmaya benzer şekilde her şeyden şikayet etme davranışı da işte sıkışmanın olası sonuçlarından birisi olarak ortaya çıkmaktadır. Şikayet etme davranışının kendi içinde bir memnuniyetsizlik ya da bir tatminsizlik içerdiği düşünüldüğünde işte sıkışma yaşamının da kişilerde hem iş hem de yaşamda bir tatminsizliğe yol açtığı söylenebilir. Bu kapsamda Hakanen ve Schaufeli (2012) tarafından yapılan boylamsal bir araştırmada yaşanan iş tükenmişliğinin zaman içinde depresif semptomları ve yaşamdan doyum alamamayı olumsuz yönde yordadığı

sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmaya ek olarak alanyazında iş tatminsizliğinin ya da işten dolayı tüklenmişlik yaşamanın yaşamdaki tatminsizliği yordadığına ilişkin çok sayıda kesitsel araştırma bulunmaktadır (Chiron, Michinov, Olivier-Chiron, Laffon ve Rusch, 2010; Tamini ve Kord, 2011). Buraya kadar anlatılan araştırma bulguları ve alanyazındaki kaynaklar bir bütün olarak ele alındığında kişilerin işte sıkışma yaşamalarının davranışsal olarak hem yalnızlaşmaya yol ağtığı hem de şikayet etme davranışını artırdığı söylenebilir. Buradan hareketle elde edilen sonuçlar toplum içinde işte sıkışma yaşayan kişilerin varlığının hem birey hem de toplum ruh sağlığı üzerinde önemli etkilerinin olduğunu göstermektedir.

Nitel veri analizi sonucunda işte sıkışma yaşamanın olası davranışsal sonuçlarından bir diğerinin ise iş yerinde sorumluluktan kaçma davranışı olduğu görölmüştür. Buna göre işte sıkışma yaşayan katılımcılar iş yerinde daha az görev almak için çeşitli yollara başvurduklarını ve daha fazla sorumluluk almak istemediklerini ifade etmişlerdir. Bu konu ile ilgili olarak araştırmacılar işi bırakmak isteyen fakat bir süre daha bulundukları işte çalışmaya devam eden kişilerin iş performanslarının düştüğünü ortaya koymuşlardır (Hanisch, 2002). Benzer şekilde çok sayıda araştırma çalışanların işten ayrılma niyetleri ile iş performanslarının negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir (Lin ve Huang, 2021; Rahim ve Cosby, 2016; Reb, Narayanan, Chaturvedi ve Ekkirala, 2017). İş yerinde sorumluluk almama ve asgari düzeyde iş görme durumu kişilerin iş performanslarını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda çalışanların daha az üretken olması, daha az sorumluluk üstlenmesi ve iş yerinde kendisine verilecek olası görevlerden bir şekilde kaçma davranışına girmeleri onların iş performanslarının düşük olduğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla iş performansı üzerine yapılan araştırmaların mevcut araştırmanın bulgularını destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Söz konusu bulgular genel olarak ele alındığında çalışanların işte sıkışma deneyimi yaşamalarının bireysel ve toplumsal olarak çeşitli olumsuz sonuçlarının yanı sıra örgüt açısından da bir problem olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle bu bulgular örgütün verimliliğinde ve üretkenliğinde işte sıkışma deneyiminin önemli bir rolü olabileceğine işaret etmektedir.

İşte sıkışmanın sonuçları temasının son boyutu ise bilişsel sonuçlar olarak isimlendirilmiştir. İşte sıkışma yaşayan çalışanlarla yapılan görüşmeler bu kişilerin hemen hepsinde olumsuz düşüncelerin hakim olduğunu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda bazı çalışanların bu sürecin sürekli olarak bu şekilde gideceğini ve bunun değişmeyeceğini düşündüklerini ifade ederken bazı çalışanların ise içinde bulunan

bu durumdan dolayı kendilerini suçladıkları görülmüştür. Kariyerlerinde başarısızlık yaşayan kişilerin kendilerine yönelik bir takım olumsuz düşünceler geliştirdikleri alanyazında sıklıkla vurgulanmaktadır. Bunun en yaygın örneklerinden birisi iş arayan işsiz genç yetişkinlerdir. Alanyazında iş arama sürecinde uzun bir zaman harcayan kişilerin süreç içinde daha karamsar düşüncelere sahip oldukları ve kendilerini suçlayan çıkarımlarda bulundukları bilinmektedir (Guindon ve Smith, 2011; Nonnis, Agus, Frau, Urban ve Cortese, 2023; Pultz ve Teasdale, 2020). Her ne kadar işsiz bireylerin çalışanlardan farklı bir pozisyonda oldukları düşünülse de işte sıkışma yaşayan kişilerin istedikleri bir işe girememeleri ile iş arayan kişilerin bir işe girememelerinin birbirine benzer durumlar olduğu söylenebilir. Böyle bir durumda her iki grubun da süreç içinde olumsuz düşünceler geliştirebileceği ve kendini suçlamaya başlaması muhtemeldir. Dolayısıyla işte sıkışma deneyimini yaşayan çalışanların geçirdikleri zamana bağlı olarak çeşitli olumsuz düşünceler geliştirmelerinin ve geleceğe yönelik karamsar bir bakış açısı edinmelerinin beklenen bir durum olduğu söylenilebilir.

Sonuç olarak işte sıkışma deneyiminin çeşitli şekillerde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sonuçları olduğu söylenebilir. Fakat söz konusu sonuçların birbirlerinden bağımsız bir şekilde değerlendirilmemesi önemlidir. Diğer bir ifadeyle kişilerin işte sıkışmaya bağlı olarak düşünsel, duygusal ve davranışsal boyutta yaşadıkları durumların birbirlerini etkilemesi durumu söz konusu olabilir. Dolayısıyla işte sıkışmanın doğrudan bir düşünceye, duyguya ya da davranışa yol açmasından daha çok ortak olarak bu sonuçları tetikleyici bir rol oynadığı düşünülmektedir.

5.1.4. İşte Sıkışmayla Baş Etme Yöntemleri Teması

Nitel verilerin analizi sonucunda işte sıkışma ile ilgili son tema işte sıkışmayla baş etme yöntemleri olarak isimlendirilmiştir. Bu tema kişilerin işte sıkışma yaşamalarından kaynaklı olarak karşılaştıkları olumsuzluklarla baş etmek için kullandıkları yöntemlere atıfta bulunmaktadır. Bu tema kapsamında katılımcıların ifadelerinden yola çıkılarak üç kod belirlenmiştir. Bu kodlar sırasıyla, sosyal destek, kabullenme ve fiziksel aktivitelerdir.

İşte sıkışmayla baş etme yöntemleri temasının ilk kodu olan sosyal destek, çalışanların işte sıkışmanın getirdiği olumsuzluklarla başa çıkmak için ailelerinden, arkadaşlarından ya da kendileri için özel olan kişilerden manevi olarak destek almalarına atıfta bulunmaktadır. Stres ve olumsuz durumlarla başa çıkma stratejileri

üzerine kuramsal bir anlayış geliştiren Folkman ve Lazarus (1988), stres durumlarıyla başa çıkmada kullanılan en temel stratejilerden birisinin sosyal destek arama davranışı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Diğer taraftan alanyazında olumsuz iş ve istihdam koşullarının çalışanların ruh sağlığı ve iyi oluşları üzerindeki negatif etkisinin sosyal destek aracılığıyla hafifletilebileceği ya da söz konusu etkinin yok edilebileceğine ilişkin çeşitli araştırma bulguları da mevcuttur. Örneğin Fong ve arkadaşları (2018) çalışanın iş arkadaşlarından gelen sosyal desteğin iş stresi ile işten ayrılma arasındaki ilişkide moderatör bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Diğer bir ifadeyle kişilerin iş arkadaşlarından aldıkları sosyal desteğin yüksek olması iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki artırıcı etkisini baskılayabilmektedir (Fong, Chui, Cheong ve Fong, 2018). Benzer şekilde farklı iş grupları üzerinde yapılan araştırmalarda da iş stresi ve iş tükenmişliği ile başa çıkmada sosyal desteğin önemli bir rolünün olduğuna ilişkin bulgular mevcuttur (Akbar, Elahi, Mohammadi ve Khoshknab, 2015; Mensah, 2021; Wu vd., 2021). Daha genel bir ifadeyle alanyazındaki araştırmalar sosyal desteğin işten kaynaklı olarak yaşanan stresin olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırdığını ya da yumuşattığını göstermektedir. İşte sıkışma yaşama durumu çalışanlar için işle ilgili bir stres faktörü olarak değerlendirilebilir (Huyse-Gaytandjieva, Groot ve Pavlova, 2013). Dolayısıyla şimdiki araştırmanın bulguları ve mevcut alanyazın dikkate alındığında işte sıkışmanın getireceği olumsuz sonuçları en aza indirmek için sosyal desteğin bir başa çıkma yöntemi olarak işlevselliğinin olacağı söylenebilir.

İşte sıkışmayla baş etme yöntemleri temasının ikinci kodu ise kabullenme olarak isimlendirilmiştir. Bu kod çerçevesinde katılımcılar genel olarak işte sıkışmayla başa çıkmak için başka bir alternatiflerinin olmadığına kendilerini inandırarak diğer bir ifadeyle mevcut duruma uyum sağlama davranışı göstererek ve mevcut kazançlarını düşünerek mantıklı bir çıkarım yapma davranışına gittiklerini ifade etmişlerdir. Alanyazında işteki stres verici durumlarla başa çıkmak için çalışanların çeşitli başa çıkma stratejileri sergilediklerine ilişkin çeşitli araştırma bulguları mevcuttur. Örneğin yolcu taşımacılığı yapan uzun yol şoförleri üzerinde yürütülen bir araştırmada, çalışanların önemli bir kısmının stres faktörünü ortadan kaldırmak yerine o stres faktörüyle ilgiyi kesme ve mücadeleyi bırakma davranışı gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Chen ve Cunradi, 2008). Diğer taraftan çalışan memnuniyetsizliği ile ailenin işe müdahalesi, iş stresi ve çalışan tutumları arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırmada da uyum sağlayıcı bir davranış gösteren çalışanların içinde bulundukları stres verici durumu kabul ederek iş doyumlarını artırdıkları görülmüştür

(Anand, Vidyarthi, Singh ve Ryu, 2014). Benzer şekilde şimdiki araştırmada da katılımcılardan bazıları işte sıkışmayla baş etmek için içinde bulundukları durumu kabullenmeye başladıklarını ve başka bir alternatiflerinin olmadığına inandıklarını belirtmişlerdir. Bu durum işte sıkışma yaşayan çalışanların temel stresör olan işlerine bir çözüm aramaktan vazgeçtiklerini göstermektedir.

Uyum sağlamadan farklı olarak işte sıkışma yaşayan çalışanlar içinde bulunulan durumu kabullenmenin yanı sıra, işlerinin kazanç gibi pozitif yanlarını düşünerek işte sıkışmanın olumsuz sonuçlarıyla baş etme yoluna gittiklerini ifade etmişlerdir. Bu durum işte sıkışma yaşayan çalışanların bilişsel yeniden yapılandırma yaparak stresli durumu daha olumlu yönlerinden görmeye çalışmalarına işaret etmektedir. İlgili alanyazında iş yerinde çeşitli stresörlere maruz kalan çalışanların bilişsel yeniden yapılandırma yöntemini kullanarak iyi oluşlarını ve iş doyumlarını artırdıklarına yönelik çeşitli araştırma bulguları mevcuttur (Welbourne, Eggerth, Hartley, Andrew ve Sanchez, 2007). Buna göre şimdiki araştırmadan elde edilen işte sıkışma ile başa çıkma davranışlarının iş stresi ile ilgili alanyazınla uyumlu olduğu söylenebilir. Sonuç olarak işte sıkışma yaşayan çalışanların içinde bulundukları stres verici durumla başa çıkmak için gerek içinde bulunulan duruma uyum sağlama yoluna gittikleri gerekse mevcut durumun olumlu yönlerine odaklanarak stres verici faktörü yumuşatmaya çalıştıkları söylenebilir.

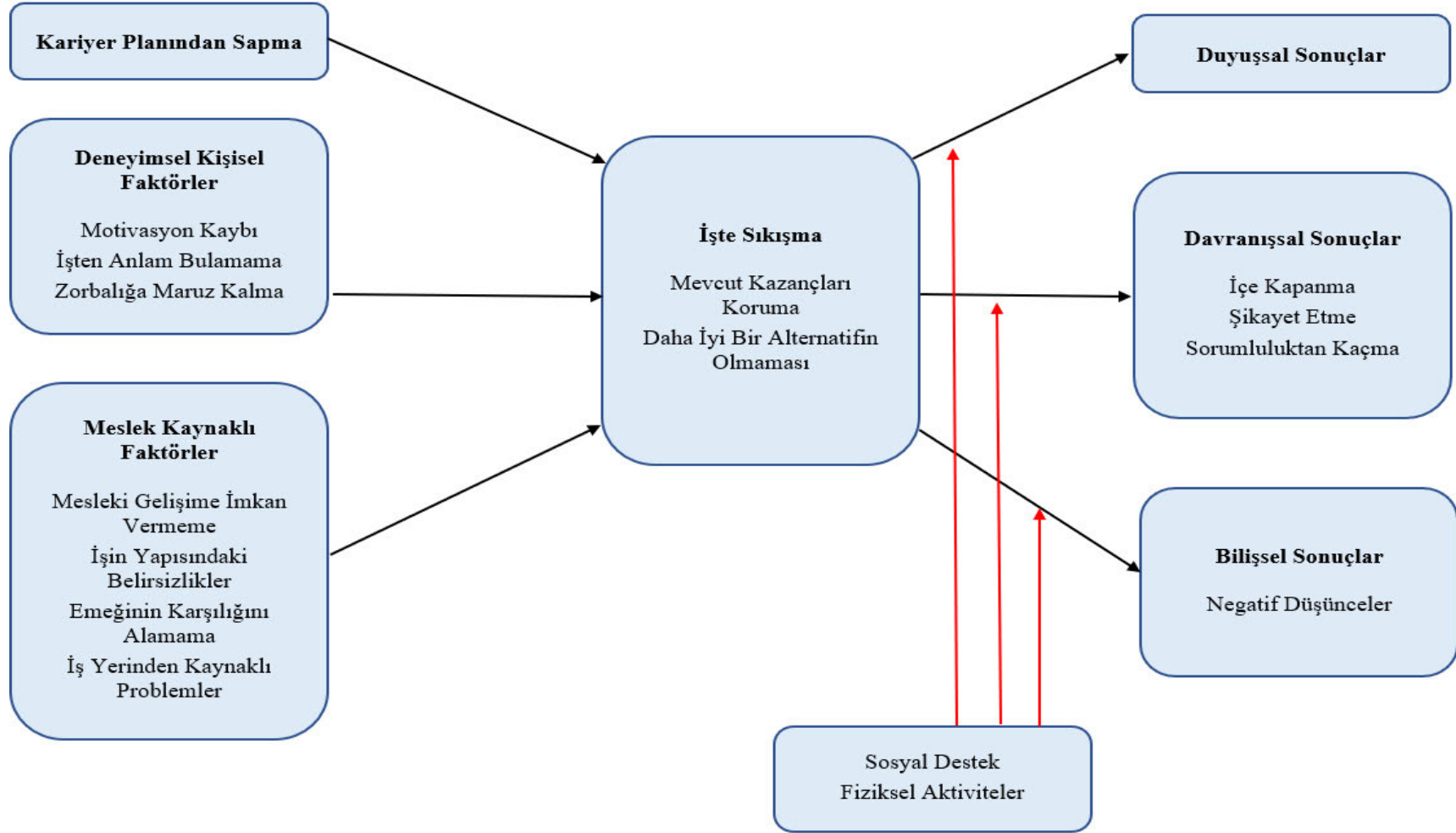
İşte sıkışmayla baş etme yöntemleri temasının üçüncü kodu ise fiziksel aktiviteler olarak isimlendirilmiştir. İşte sıkışma yaşayan çalışanlar bu işte sıkışmanın getirmiş olduğu stresle başa çıkabilmek için spor ya da yoga gibi fiziksel aktiviteler yaptıklarını ifade etmişlerdir. Alanyazında hem deneysel hem de ilişkisel yöntem bilim zemininde yürütülen çok sayıda araştırma kişilerin düzenli şekilde yaptıkları fiziksel aktivitelerin stres düzeyini azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (Matzer, Nagele, Lerch, Vajda ve Fazekas, 2017; Robertson, Robertson, Jepson ve Maxwell, 2012; Olafsdottir, Cloke, Schulz, Dyck, Eysteinnsson, Thorleifsdottir ve Vögele, 2020). Alanyazında fiziksel aktivitelerin genel stres üzerindeki etkisinin yanı sıra iş stresi ve tükenmeye karşı koruyucu bir role sahip olduğunu ortaya koyan farklı araştırmalar da mevcuttur. Örneğin, iş yerinde fiziksel aktivite temelli programların iş stresi üzerine etkisinin incelendiği araştırmalarda, söz konusu programların işten kaynaklı yaşanan stresi azalttığı görülmüştür (Calogiuri vd., 2016; Lin, Huang, Shiu ve Yeh, 2015). Alanyazındaki bu araştırma bulguları mevcut araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Buna göre işte sıkışma yaşayan

Çalışanların bu olumsuz deneyimle başa çıkmak için kullandıkları önemli stratejilerden bir tanesinin de fiziksel aktiviteler olduğu söylenebilir.

İşte sıkışmayla baş etme yöntemlerinin altında yer alan kodlar genel olarak incelendiğinde işte sıkışma yaşayan çalışanların sosyal destek arayarak, içinde bulundukları duruma yönelik mantıklı çıkarımlar yapmaya çalışarak ve fiziksel aktivitelerde bulunarak işte sıkışma deneyimiyle başa çıkmaya çalıştıkları görülmektedir. Söz konusu başa çıkma yöntemlerinin işte sıkışma deneyiminin olumsuz ıktıları üzerinde ne düzeyde bir rolünün olduğu bilinmemektedir. Fakat katılımcıların ifadeleri temel alındığında bu yöntemlerin katılımcılar için pozitif bir etkisinin olduğu söylenebilir. Alanyazında işte sıkışmayı ele alan çalışmaların yetersiz olması ve işte sıkışma üzerine ilişkisel modellerin yeterince test edilmemiş olması bu araştırmadan elde edilen sonuçların karşılaştırılmal olarak değerlendirilebilmesini sınırlamaktadır. Özellikle nitel araştırma paradigması dikkate alındığında söz konusu bulguların genelleştirilmesinin mümkün olmadığı ifade edilebilir. Fakat işte sıkışma kavramına bir zemin oluşturması için bu bulguların değerli olduğu düşünülmektedir. Bir sonraki başlıkta yukarıda tartışılan işte sıkışma temaları zemininde oluşturulan varsayımsal model (şekil 5.1) açıklanacaktır.

5.1.5. İşte Sıkışma Modeli

Bu araştırma işte sıkışma deneyimine ilişkin bir ölçek geliştirmenin yanı sıra işte sıkışma deneyiminin daha somut bir şekilde ele alabilmek için işte sıkışmanın çeşitli öncüllerini, sonuçlarını ve olası düzenleyici değişkenleri incelemek ve varsayımsal bir model ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu kapsamda işte sıkışma yaşayan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda işte sıkışma deneyimi ile ilişkili olabilecek çeşitli değişkenler ortaya çıkarılmış ve bu değişkenler dört tema altında toplanmıştır. Söz konusu değişkenlerin işte sıkışma modeli içinde nasıl konumlandırıldığı şekil 5.1’de sunulmaktadır.



Şekil 5.1. Nitel Araştırma Sonucunda Oluşturulan Varsayımsal İşte Sıkışma Modeli

Şekil 5.1’de görüldüğü üzere nitel veri analizi sonucunda elde edilen temalar işte sıkışmanın öncülleri ve sonuçları olarak konumlandırılmışlardır. İşte sıkışmaya zemin hazırlayan yordayıcı değişkenler genel olarak incelendiğinde bu değişkenlerin kişinin işinden memnun olmamasına yol açan faktörler olduğu söylenebilir. İşte sıkışma üzerine çalışma yapan pekçok araştırmacı işte sıkışmanın en önemli göstergesinin kişinin mevcut işinden memnun olmaması ya da çalışmayı tamamıyla bırakmak istemesi olduğunu belirtmektedir (Feenstra-Verschure vd., 2022, Huysse-Gaytandjieva, Groot ve Pavlova, 2013; Stengard vd., 2019). Dolayısıyla işte sıkışmaya zemin hazırlayan faktörler genel olarak kişinin işinden memnun olmamasına yol açan faktörler olarak değerlendirilebilir. Bu modelin oluşturulmasında temel alınan asıl kaynak katılımcılarla yapılan görüşmeler olduğundan dolayı bu faktörlerin sadece bu görüşmeler çerçevesinde şekillendirildiği söylenebilir. Bundan dolayı işte sıkışmaya zemin hazırlayan faktörler bu modeldeki değişkenlerden bağımsız olarak daha da genişletilebilir.

İşte sıkışma modelinin sonuç değişkenleri incelendiğinde ise çalışanların yaşadığı bu deneyimlerin farklı boyutlarda sonuçlarının olduğu görülmektedir. İşte sıkışma üzerine yapılan araştırmalar mevcut araştırmadaki bulgularla benzer olarak işte sıkışmanın davranışsal, duyuşsal ve bilişsel boyutta çeşitli sonuçlarının olduğunu göstermektedir (Fisher vd., 2016; Stengard vd., 2016; Wilkie, Cifuentes ve Pransky, 2011). Fakat söz konusu çalışmalarda işte sıkışmanın sonuç değişkenlerinin dar bir çerçeveden ele alınması (sadece duyuşsal sonuçlar ya da sadece fiziksel sonuçlara odaklanılması gibi) işte sıkışmaya ilişkin genel bir çerçevenin oluşturulamamasına neden olmuştur. Dolayısıyla işte sıkışmaya zemin hazırlayan faktörlerde olduğu gibi işte sıkışmanın sonuçlarının da çok çeşitli olduğu ifade edilebilir. Bu olası sonuçların ise modelde sunulduğu üzere bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç başlık altında toplanması önerilmektedir.

Modelin son değişken grubu ise modeldeki değişkenler arasındaki ilişkileri etkileyebileceği varsayılan düzenleyici değişkenlerdir. İşte sıkışma üzerine yapılan araştırmaların çok kısıtlı olması işte sıkışmanın genel anlamda değerlendirilebilmesi için iş stresi, iş tükenmişliği ya da işten ayrılma niyeti gibi faktörlere odaklanan araştırma sonuçlarından yararlanmayı gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda alanyazındaki pekçok araştırma iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma gibi değişkenlerin olumsuz sonuçlarını baskılamada sosyal destek, bilişsel çabalar ya da fiziksel aktiviteler gibi değişkenlerin düzenleyici rollerine vurgu yapmaktadır (Calogiuri vd., 2016; Chen ve

Cunradi, 2008; Mensah, 2021). Dolayısıyla alanyazındaki çalışma sonuçlarına benzer olarak işte sıkışmanın da bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bağlamda olumsuz etkisini baskılamada modelde yer alan düzenleyici değişkenlerin önemli bir rolünün olduğu düşünülmektedir.

Sonuç olarak, yukarıda da ifade edildiği üzere katılımcıların söylemlerinden hareketle oluşturulan işte sıkışma modeli bir çerçeve niteliği taşımaktadır ve söz konusu modele farklı değişkenler de dahil edilebilir. Fakat genel çerçeve incelendiğinde işte sıkışmanın birdenbire ortaya çıkmadığı, bu duruma zemin hazırlayan çeşitli değişkenlerin olduğu ve nihayetinde ise bu durumun çalışanların hayatlarına farklı boyutlarda yansiyabildiği görülmektedir.

5.2. Nicel Araştırma Temelinde Geliştirilen İşte Sıkışma Ölçeği

Bu bölümde nitel araştırmanın bulgularından yararlanılarak oluşturulan ölçek maddelerinin nicel araştırma temelinde test edilmesi ve bunun sonucunda geliştirilmiş olan ölçme aracı tartışılacaktır.

5.2.1. Pilot Uygulama ve Açıklayıcı Faktör Analizi

Tezin yöntem ve bulgular kısmında ayrıntılı olarak anlatıldığı üzere şimdiki araştırmada nitel araştırma yoluyla elde edilen verilerden hareketle işte sıkışma kavramına yönelik geniş bir madde havuzu oluşturulmuştur. Sonrasında nitel çalışma sonucunda elde edilen altı boyutlu yapıyı test etmek amacıyla bir pilot uygulama yapılmış ve elde edilen veriler üzerinden açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Costello ve Osborne'nin (2005) önerilerine uygun olarak veri seti üzerinde çok sayıda açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve en son analizden sonra ölçeğin her boyutu dört maddeden oluşan iki boyutlu bir yapıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu boyutlar nitel aşamadan elde edilen bulgulara uygun olarak sırasıyla “mevcut kazançları koruma” ve “daha iyi bir alternatifin olmaması” olarak isimlendirilmiştir. Diğer taraftan pilot çalışma kapsamında ölçeğin hem toplam puanının hem de alt boyutlarının güvenilirliklerinin de oldukça yüksek bir katsayıya sahip olduğu görülmüştür. Sonuç olarak pilot uygulama sonucunda işte sıkışma ölçeğinin sekiz maddeden oluşan iki boyutlu bir yapıya sahip olduğu ifade edilebilir.

İşte sıkışma kavramı giriş kısmında da bahsedildiği üzere farklı disiplinler tarafından ayrı bağlamlarda değerlendirilen bir olgudur (Huysse-Gaytandjieva vd., 2013). Fakat söz konusu kavram hem yönetim/ekonomi hem de psikoloji

alanyazınında farklı bağlamlarda değerlendirilmesine rağmen her iki disiplinin de kavramı tek boyutlu bir yapı olarak ele aldığı görülmektedir (Kapur, 1998; Stengard vd., 2016). İlgili alanyazından farklı olarak bu araştırmada işte sıkışma yaşayan kişilerle yapılan nitel görüşmeler sonucunda işte sıkışma kavramının tek boyutlu değil çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nitel veriler düzenlendikten sonra kavrama ilişkin altı boyut elde edilmiştir. Fakat yukarıda da bahsedildiği üzere pilot çalışma sonucunda bu altı boyut yapısal olarak doğrulanmamış ve bu altı boyuttan iki boyutun ölçek yapısında yer aldığı görülmüştür. Mevcut kazançları koruma ve daha iyi bir alternatifin olmaması olarak isimlendirilen bu iki boyutun ilgili alanyazında ileri sürülen bağlamlarla birebir uyumlu olduğu dikkat çekmektedir. Bu boyutlardan “mevcut kazançları koruma”, daha çok ekonomi alanyazınında vurgulanan sağlık ve emeklilik ile ilişkilendirilirken (Berger vd., 2004), daha iyi bir alternatifin olmaması ise psikoloji alanyazınıyla (Stengard vd., 2017) birebir uyumluluk göstermektedir. Dolayısıyla kişilerin mutlu olmamalarına rağmen mevcut işlerinde çalışmaya devam etmelerinde alternatif bir iş olmadığına yönelik algıları ve mevcut kazançlarını koruma isteklerinin önemli birer faktör olduğu söylenebilir.

5.2.2. Doğrulamalı Faktör Analizi, Korelasyonlar ve Ölçme Değişmezliği

Pilot çalışma sonrası elde edilen İşte Sıkışma Ölçeğinin faktör yapısını doğrulamak için ikinci bir gruptan veri toplanmış ve bu veri seti üzerinden doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır. Bu süreçte ölçeğin yapısına ilişkin birden fazla doğrulamalı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve bunun sonucunda İşte Sıkışma Ölçeğine ilişkin en uygun yapının iki faktörlü korelasyonel model olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuca göre işte sıkışma, kişilerin işlerinden memnun olmayıp ayrılmak istedikleri fakat ayrılamadıkları bir durumu ifade etse de işte sıkışma algısının bileşenlerinin nispeten birbirinden bağımsız olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle işte sıkışma algısının alt boyutları tek bir gizil değişken altında toplanmamaktadır. Bu sonuç alanyazındaki çalışmalara uygun olarak işte sıkışmanın boyutları değerlendirilirken bu kavramın her bir boyutunun ayrı bir şekilde alınabilmesine olanak tanıdığını göstermektedir (Kapur, 1998; Stengard vd., 2016).

Diğer taraftan ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında cinsiyet ve sektör grupları arasında ölçme değişmezliği testleri yapılmış ve yapısal, metrik ve skaler değişmezlik testlerinden üçünde de ölçeğin yapısının benzer olduğu görülmüştür. Bu

durum ölçeğın kadın-erkek ya da özel sektör çalışanı-kamu kurumu çalışanı ayırt etmeksizin her grupta uygulanabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda ilerleyen çalışmalarda özellikle bu gruplar arasındaki farklılıkların ölçülmesi söz konusu olduğunda geliştirilen ölçeğın her grup için uygulanabilir olduğu ve bu tür çalışmalarda ölçeğın kullanılabileceğı söylenebilir.

Ölçeğın doğrulayıcı faktör analizi ve ölçme değışmezliğı testlerinin yapılmasına ek olarak ölçüt bağıntılı geçerliğe kanıt oluşturmaları amacıyla işte sıkışma ölçeğı ile iş doyumunu, yaşam doyumunu ve işten ayrılma niyeti ölçekleri arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Bunun sonucunda işte sıkışma ölçeğı ile iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunurken işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulgulara benzer olarak ilgili alanyazındaki araştırmalarda da işte sıkışma kavramı iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur (Fisher vd., 2016; Muhonen, 2010; Ryan vd., 2017). Diğer taraftan çeşitli araştırmalarda çalışanların işten ayrılma niyetleri işte sıkışma yaşadıklarının bir ön göstergesi olarak kabul edilmektedir. Diğer bir ifadeyle araştırmacılar işte sıkışmayı açıklarken çalışanların işten ayrılmak istemelerine rağmen harekete geçememeleri durumuna atıfta bulunmaktadır (Bernhard-Oettel vd., 2020; Stengard vd., 2016; Stengard vd., 2017). Dolayısıyla şimdiki araştırmada da işte sıkışma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunması, bu sonucun ilgili alanyazınla örtüştüğünü göstermektedir. İşte sıkışma ölçeğının alt boyutları ile iş doyumunu, yaşam doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise elde edilen sonuçların yukarıdaki sonuçlarla benzer olduğu görülmektedir. Fakat sadece mevcut kazançları koruma alt boyut ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut kazançları koruma alt boyutu çalışanların işleri sayesinde elde ettikleri sağlık sigortası ve emeklilik şartlarını kaybetmemek adına mevcut işlerinde çalışmaya devam etmelerine atıfta bulunmaktadır. Dolayısıyla işte sıkışma ölçeğının bu boyutunda çalışanların sahip oldukları pozitif koşulları göz önünde bulundurdukları söylenebilir. Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde kişilerin sahip oldukları sağlık sigortaları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü ilişkiler bulan çalışmalara rastlanmaktadır (Liao vd., 2012; Tran vd., 2017). Dolayısıyla ölçeğın bu boyutunda kişilerin işleri aracılığıyla elde ettikleri pozitif kazanımları düşünmelerinden dolayı bu boyut ile yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki çıkmamasına neden olmuş olabilir. Gelecekteki çalışmalarda

farklı örneklem grupları üzerinde söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi bu ilişkiler hakkında daha fazla bilgi elde edilmesini sağlayabilir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Küresel ekonomik görünüm ve istihdamla ilişkili olarak yayınlanan raporlarda dünya çapında yaşanan olumsuz gelişmelerin istihdamı azaltacağı ve birçok ülkenin ekonomik anlamda zorluklar yaşayacağı vurgulanmaktadır (ILO, 2023; OECD, 2023). Ekonomiye bağlı olarak özellikle istihdamda yaşanan daralmalar ve iş gücü piyasasının sıkışması işsiz nüfusu etkilediği kadar çalışanları da etkileyebilmektedir. Bu durum en temelde işlerinden memnun olmayan çalışanların olumsuz ekonomik görünümünden kaynaklı olarak mevcut işlerinde çalışmaya devam etmelerine diğer bir ifadeyle bulundukları işlerde sıkışıp kalmalarına yol açmaktadır. Alanyazında bu deneyimi yaşayan kişilere yönelik çeşitli araştırmalar yapılsa da işte sıkışma deneyiminin tam olarak anlaşılabilmesi ve çeşitli müdahalelerin geliştirilebilmesi için daha fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Yukarıda ifade edilen ihtiyaç doğrultusunda bu çalışmada işte sıkışma deneyimi nitel ve nicel yöntemlerle zemininde araştırılmıştır. Bu araştırma kapsamında işte sıkışmanın yapısı, öncülleri, sonuçları ve işte sıkışmayla başetme yöntemleri incelenmiş ve bunun sonucunda varsayımsal bir model oluşturulmuştur. Ayrıca çalışan yetişkinlerin işte sıkışma algılarını ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmiş ve bu sayede işte sıkışmaya yönelik olarak gelecekte yapılacak araştırmalar için bir zemin oluşturulmuştur. Diğer bir ifadeyle bu ölçme aracının geliştirilmesiyle birlikte bundan sonraki araştırmalarda işte sıkışma deneyiminin ölçülmesi ve bu deneyimin ne gibi öncül ve sonuçlarının olduğuna yönelik araştırmaların yapılması daha mümkün hale gelmiştir.

Bu çalışmanın bulgularından hareketle alandaki araştırmacılara, uygulayıcılara ve politika yapıcılara çeşitli öneriler verilebilir. Söz konusu öneriler aşağıda maddeler halinde sıralanmaktadır.

Araştırmacılara öneriler;

- Bu araştırma kapsamında geliştirilen işte sıkışma ölçeği Türk çalışanlarla yapılan görüşmeler sonucunda oluşturulmuş ve yine geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Türk çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla ölçeğin farklı kültür ve ekonomilere sahip ülkelerde test edilmesi ve kültürlerarası geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması büyük bir önem arz etmektedir.
- Mevcut araştırmada işte sıkışma deneyimine yönelik yordayıcı ve sonuç değişkenlerinin olduğu varsayımsal bir model ortaya koyulmuştur. Fakat söz

konusu model yetişkinler üzerinde test edilmemiştir. Bu kapsamda işte sıkışma deneyimini daha iyi anlamak için gerek varsayımsal modeli gerekse daha farklı değişkenlerle oluşturulan modellerin test edilmesi büyük bir önem arz etmektedir. İşte sıkışma yaşayan çalışanların bu deneyimi yaşamalarında ne gibi faktörlerin rol oynadığının ve bu deneyimin çalışanların yaşamlarına ne gibi yansımalarının olduğunun incelenmesi işte sıkışma kavramına yönelik alanyazın bilgisinin genişlemesini sağlayacaktır.

- Alanyazında işte sıkışma deneyimi sürecine ilişkin az sayıda çalışma olmasına rağmen bu deneyimin süreç içindeki etkileri hala bilinmezliğini korumaktadır. Dolayısıyla işte sıkışma deneyiminin boylamsal çalışmalarla incelenmesi çalışanlar üzerindeki etkisini daha açık bir şekilde ortaya koyabilir.

Uygulayıcılara öneriler;

- Bu araştırmanın bulguları ruh sağlığı ve insan kaynakları alanında çalışan uzmanlar için de çeşitli kazanımlar sağlayabilir. Özellikle iş ve örgüt psikolojisi üzerine çalışan ruh sağlığı uzmanları yaptıkları danışma oturumlarında çalışanların kariyerlerinde olumsuz giden durumların ortaya çıkarmak ve buna göre çeşitli müdahaleler geliştirmek için bu ölçme aracını kullanabilirler. Diğer taraftan çeşitli şirket ve kurumların insan kaynakları biriminde çalışan uzmanlar da gerek çalışanların durumları hakkında daha fazla bilgi edinmek gerekse çalışanların ihtiyaçlarına yönelik müdahalelerde bulunmak amacıyla bu ölçme aracından faydalanabilirler.

Politika yapıcılara öneriler;

- Mevcut araştırmadan elde edilen sonuçlara göre işte sıkışma deneyimi çalışanlar üzerinde çeşitli olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Aynı zamanda alanyazındaki araştırmalar da göz önünde bulundurulduğunda işte sıkışma deneyiminin hem iş örgütlerinin verimliliği hem de bireylerin iyi oluşu üzerinde ciddi etkilerinin olduğu söylenebilir. Dolayısıyla işte sıkışma yaşama olasılığını en aza indirebilmek için politika yapıcılara iş gücü piyasasını düzenleyen mevzuatın daha esnek hale getirilmesi önerilmektedir. Bu sayede Türkiye'deki iş hareketliliğinin önünün açılacağı düşünülmektedir.

7. KAYNAKÇA

- Akbar, R. E., Elahi, N., Mohammadi, E., & Khoshknab, M. F. (2016). What strategies do the nurses apply to cope with job stress?: A qualitative study. *Global Journal of Health Science*, 8(6), 55-64. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n6p55>
- Akgündüz, Y. E., Aldan, A., & Bağır, Y. K. (2021, February). Immigration and Inter-Regional Job Mobility: Evidence from Syrian Refugees in Turkey. *EconomicResearchForum(ERF)*.https://erf.org.eg/app/uploads/2021/02/1614198085_440_478546_1461.pdf
- Akgunduz, Y. E., Aldan, A., Bağır, Y. K., & Torun, H. (2018). *Türkiye’de İş Geçişkenliğinin Betimsel Bir Analizi* (No. 1808). Research and Monetary Policy Department, Central Bank of the Republic of Turkey. <https://ideas.repec.org/p/tcb/econot/1808.html>
- Allan, B. A., Tay, L., & Sterling, H. M. (2017). Construction and validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS). *Journal of Vocational Behavior*, 99, 93-106. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.001>
- Allen, D. G., Peltokorpi, V., & Rubenstein, A. L. (2016). When “embedded” means “stuck”: Moderating effects of job embeddedness in adverse work environments. *Journal of Applied Psychology*, 101(12), 1670-1686. <https://doi.org/10.1037/apl0000134>
- Almanasreh, E., Moles, R., & Chen, T. F. (2019). Evaluation of methods used for estimating content validity. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 15(2), 214-221. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2018.03.066>
- Anand, S., Vidyarthi, P., Singh, S., & Ryu, S. (2015). Family interference and employee dissatisfaction: Do agreeable employees better cope with stress?. *Human Relations*, 68(5), 691-708. <https://doi.org/10.1177/0018726714539714>
- Argaw, B., Maier, M. F., & Skriabikova, O. J. (2017). Risk attitudes, job mobility and subsequent wage growth during the early career. *ZEW-Centre for European Economic Research Discussion Paper*, (17-023). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2977217
- Aronsson, G., & Göransson, S. (1999). Permanent employment but not in a preferred occupation: Psychological and medical aspects, research implications. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 152-163. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.2.152>
- Bailey, J., & Mathes, M. (2021). Continuous job lock: employer health insurance contributions and job tenure. *Applied Economics Letters*, 29(18), 1746-1751. <https://doi.org/10.1080/13504851.2021.1961118>
- Bakaç, C., Chen, Y., Zyberaj, J., Kehr, H. M., & Quirin, M. (2022). Perceived intrinsic motivation mediates the effect of motive incongruence on job burnout and job satisfaction. *The Journal of Psychology*, 156(1), 12-32. <https://doi.org/10.1080/00223980.2021.1980758>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Barkowski, S. (2020). Does government health insurance reduce job lock and job push?. *Southern Economic Journal*, 87(1), 122-169. <https://doi.org/10.1002/soej.12434>
- Barriball, K. L., & While, A. (1994). Collecting data using a semi-structured interview: a discussion paper. *Journal of Advanced Nursing-Institutional Subscription*, 19(2), 328-335. <https://doi.org/10.1111/j.13652648.1994.tb01088.x>
- Başusta, N. B. (2010). Ölçme eşdeğerliği. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 1(2), 58-64. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/epod/issue/5807/77239>

- Berger, M. C., Black, D. A., & Scott, F. A. (2004). Is there job lock? Evidence from the pre-HIPAA era. *Southern Economic Journal*, 70(4), 953-976. <https://doi.org/10.1002/ajmg.a.63514>
- Bernhard-Oettel, C., Stengård, J., Leineweber, C., Westerlund, H., Peristera, P., & Östergren, P. O. (2020). Stuck at a workplace: What's work control, demands and learning got to do with it? A longitudinal multilevel study on Swedish permanent employees in situations of 'workplace locked-in'. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(14), 1771-1792. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423101>
- Bernstrøm, V. H. (2013). The relationship between three stages of job change and long-term sickness absence. *Social Science & Medicine*, 98, 239-246. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.10.001>
- Bidwell, M. (2011). Paying more to get less: The effects of external hiring versus internal mobility. *Administrative Science Quarterly*, 56(3), 369-407. <https://doi.org/10.1177/0001839211433562>
- Bidwell, M., & Mollick, E. (2015). Shifts and ladders: Comparing the role of internal and external mobility in managerial careers. *Organization Science*, 26(6), 1629-1645. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.1003>
- Bilgin, N. 1995. *Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*. İstanbul: İsem Yayıncılık.
- Bolli, T., & Schlapfer, J. (2015). Job mobility, peer effects, and research productivity in economics. *Scientometrics*, 104(3), 629-650. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1625-3>
- Bozma, K. A., Bozma, G., & Güney, A. (2020). Enflasyon ve işsizliğin yoksulluk üzerindeki etkisi: Türkiye düzey-1 bölgeleri örneği. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 973-996. <https://doi.org/10.36543/kauibfd.2020.042>
- Bretz, R. D. & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32-54. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1003>
- Brummelhuis, L. L., Ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B., & Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 268-287. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02019.x>
- Buchmueller, T. C., & Valletta, R. G. (1996). The effects of employer-provided health insurance on worker mobility. *ILR Review*, 49(3), 439-455. <https://doi.org/10.1177/001979399604900304>
- Burton Jr, J. F., & Parker, J. E. (1969). Interindustry variations in voluntary labor mobility. *ILR Review*, 22(2), 199-216. <https://doi.org/10.1177/001979396902200203>
- Buyukgoze-Kavas, A., Allan, B., Turan, A., & Kirazci, F. (2021). Context and validation of the subjective underemployment scale among Turkish Employees. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 283-302. <https://doi.org/10.1177/1069072720961542>
- Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2020). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Byrne, J., & Humble, A. M. (2007). An introduction to mixed method research. *Atlantic Research Centre For Family-Work Issues*, 1, 1-4. <https://www.researchgate.net/publication/237658796>

- Caldara, D., Conlisk, S., Iacoviello, M., & Penn, M. (2022). The effect of the war in Ukraine on global activity and inflation. *FED's Note*, <https://www.federalreserve.gov/econres/notes/feds-notes/the-effect-of-the-war-in-ukraine-on-global-activity-and-inflation-20220527.html>
- Calogiuri, G., Evensen, K., Weydahl, A., Andersson, K., Patil, G., Ihlebæk, C., & Raanaas, R. K. (2016). Green exercise as a workplace intervention to reduce job stress. Results from a pilot study. *Work*, 53(1), 99-111. <https://doi.org/10.3233/WOR-152219>
- Carpenter, S. (2018). Ten steps in scale development and reporting: A guide for researchers. *Communication Methods and Measures*, 12(1), 25-44. <https://doi.org/10.1080/19312458.2017.1396583>
- Chan, D. (2011). Advances in analytical strategies. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 1. *Building and developing the organization* (pp. 85–113). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12169-004>
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14(3), 464-504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Chen, M. J., & Cunradi, C. (2008). Job stress, burnout and substance use among urban transit operators: The potential mediating role of coping behaviour. *Work & Stress*, 22(4), 327-340. <https://doi.org/10.1080/02678370802573992>
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Chiron, B., Michinov, E., Olivier-Chiron, E., Laffon, M., & Rusch, E. (2010). Job satisfaction, life satisfaction and burnout in French anaesthetists. *Journal of Health Psychology*, 15(6), 948-958. <https://doi.org/10.1177/1359105309360072>
- Chiu, S. F., & Tsai, M. C. (2006). Relationships among burnout, job involvement, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 140(6), 517-530. <https://doi.org/10.3200/JRLP.140.6.517-530>
- Comrey, A. L. (1973). *A first course factor analysis*. New York: Academic Press.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Sage publications.
- Costello, A. B. & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 10, 1-9. <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>
- Cotula, L. (2021). Towards a political economy of the COVID-19 crisis: reflections on an agenda for research and action. *World Development*, 138, 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105235>
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. (2nd ed.). Sage publications.
- Creswell, J. W. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. Siyasal yayınevi.
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5rd ed.). Sage publications.
- Creswell, J. W. & Plano-Clark, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research* (2rd ed.). Sage publications.

- Creswell, J. W. & Plano-Clark, V. L. (2014). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage publications.
- Creswell, J. W. & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry research design: Choosing among five approaches* (4rd ed.). Sage publications.
- Cridland, E. K., Jones, S. C., Caputi, P., & Magee, C. A. (2015). Qualitative research with families living with autism spectrum disorder: Recommendations for conducting semistructured interviews. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 40(1), 78-91. <https://doi.org/10.3109/13668250.2014.964191>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. (3rd nd). Pegem yayinevi.
- Dağlı, A. & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1252-1262. <https://doi.org/10.17755/esosder.263229>
- Davar, S. C., & RanjuBala. (2012). Relationship between job satisfaction & job performance: A meta-analysis. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(2), 290-305. <https://www.jstor.org/stable/23509839>
- de Lange, A. H., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*, 22(3), 201-223. <https://doi.org/10.1080/02678370802390132>
- de Luis Carnicer, M. P., Sánchez, A. M., Pérez, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2004). Analysis of internal and external labour mobility: A model of job-related and non-related factors. *Personnel Review*, 33(2), 222-240. <https://doi.org/10.1108/00483480410518068>
- Dearnley, C. (2005). A reflection on the use of semi-structured interviews. *Nurse Researcher*, 13(1), 19-28. <https://doi.org/10.7748/nr2005.07.13.1.19.c5997>
- Dewi, R., Eliyana, A., Si, M., & Anwar, A. (2022). Antecedents and consequences of meaningful work: A systematic literature review. *Webology*, 19(2), 2382-2401.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. 1985. "The satisfaction with life scale", *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. <https://www.researchgate.net/profile/Anis-Eliyana-2/publication/360261452>
- Dorsey, S. (1995). Pension portability and labor market efficiency: A survey of the literature. *ILR Review*, 48(2), 276-292. <https://doi.org/10.1177/001979399504800205>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Eby, L. T., & DeMatteo, J. S. (2000). When the type of move matters: Employee outcomes under various relocation situations. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 677-687. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200009\)21:6<677::AID-JOB50>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200009)21:6<677::AID-JOB50>3.0.CO;2-6)
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature Review and methodological critique. In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial/Organizational Psychology* (Vol. 6, pp. 283-357). Oxford, London: John Wiley & Sons.
- Erkuş, A. 2012. *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme - 1: Temel kavramlar ve işlemler*. Ankara: Pegem Akademi.

- Erkuş, A. (2017). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. (5rd ed.). Seçkin Yayınevi.
- Fairlie, R. W. (2013). Entrepreneurship, economic conditions, and the great recession. *Journal of Economics & Management Strategy*, 22(2), 207-231. <https://doi.org/10.1111/jems.12017>
- Feenstra-Verschure, M. T., Kooij, D., Freese, C., Van der Velde, M., & Lysova, E. I. (2022). "Locked at the job": A qualitative study on the process of this phenomenon. *Career Development International*, 28(1), 92-120. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0154>
- Feldman, D. C. (1988). *Managing careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Feldman, D. C. (2002b). When you come to a fork in the road, take it: Career indecision and vocational choices of teenagers and young adults. In D. C. Feldman (Ed.), *Work careers: A developmental perspective* (ss. 93–125). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Fernet, C., Chanal, J., & Guay, F. (2017). What fuels the fire: Job-or task-specific motivation (or both)? On the hierarchical and multidimensional nature of teacher motivation in relation to job burnout. *Work & Stress*, 31(2), 145-163. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1303758>
- Fetters, M. D., Curry, L. A., & Creswell, J. W. (2013). Achieving integration in mixed methods designs—principles and practices. *Health Services Research*, 48(6), 2134-2156. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.12117>
- Fields, D., Dingman, M. E., Roman, P. M., & Blum, T. C. (2005). Exploring predictors of alternative job changes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 63–82. <https://doi.org/10.1348/096317904X22719>
- Fisher, G. G., Ryan, L. H., Sonnega, A., & Naudé, M. N. (2016). Job lock, work, and psychological well-being in the United States. *Work, Aging and Retirement*, 2(3), 345-358. <https://doi.org/10.1093/workar/waw004>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 466-475. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.3.466>
- Fong, L. H. N., Chui, P. M. W., Cheong, I. S. C., & Fong, D. K. C. (2018). Moderating effects of social support on job stress and turnover intentions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 27(7), 795-810. <https://doi.org/10.1080/19368623.2018.1446862>
- Fraenkel, J. R. & Wallen, N. E. (2003). *How to design and evaluate research in education*. (5rd nd). Mc Graw Hill.
- Gai, Y., & Minniti, M. (2015). Health insurance, job lock, and the supply of self-employment. *Journal of Small Business Management*, 53(2), 558-580. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12169>
- Ganson, K. T., Tsai, A. C., Weiser, S. D., Benabou, S. E., & Nagata, J. M. (2021). Job insecurity and symptoms of anxiety and depression among US young adults during COVID-19. *Journal of Adolescent Health*, 68(1), 53-56. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2020.10.008>
- Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2011). Personality as a moderator of the relationship between role conflict, role ambiguity, and burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(6), 1275-1298. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00763.x>
- Giorgi, G., León-Perez, J. M., Montani, F., Fernández-Salineró, S., Ortiz-Gómez, M., Ariza-Montes, A., ... & Mucci, N. (2020). Fear of non-employability and of economic crisis increase workplace harassment through lower organizational welfare orientation. *Sustainability*, 12(9), 1-13. <https://doi.org/10.3390/su12093876>
- Grand, C., & Tahlin, M. (2002). Job mobility and earnings growth. *European Sociological Review*, 18(4), 381-400. <https://doi.org/10.1093/esr/18.4.381>

- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management*. Orlando, FL: Harcourt, Inc.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the millennium. *Journal of Management*, 26, 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *ERIC/ECTJ Annual Review Paper*, 29(2), 75-91. <https://doi.org/10.1007/BF02766777>
- Guenette, J. D., Kenworthy, P., & Wheeler, C. (2022). Implications of the war in Ukraine for the global economy. *World Bank Group*, 1-32. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/c0de65e6-cc96-5992-8f48-78417ce0e70e/content>
- Guindon, M. H., & Smith, B. (2002). Emotional barriers to successful reemployment: Implications for counselors. *Journal of Employment Counseling*, 39(2), 73-82. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00839.x>
- Güllü, S., Yildiz, B. S., & Kaya, R. (2020). The mediating effect of organizational commitment between mobbing and turnover intention: An application on physical education and sports teachers. *European Journal of Education Studies*, 7(2), 181-190. <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v0i0.2953>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2019. *Multivariate data analysis* (8th ed.). London: Cengage Learning.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), 415-424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Halbesleben, J. R., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93-106. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93>
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334-1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Halbesleben, J. R. B., Paustian-Underdahl, S. C., Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (2012). *Regulatory focus in resource gain and loss spirals*. Paper presented at the Southern Management Association Conference, Fort Lauderdale, FL.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2011). I owe you one: Coworker reciprocity as a moderator of the day-level exhaustion–performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 608-626. <https://doi.org/10.1002/job.748>
- Hall, D. T. (1996). Careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16. <https://www.jstor.org/stable/4165349>
- Hanisch, K.A. (2002). *The timing of thinking about quitting*. In: Koslowsky, M., Krausz, M. (eds) Voluntary Employee Withdrawal and Inattendance. Industrial and Organizational Psychology: Theory, Research, and Practice. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0599-0_10
- Heppner, P., Wampold, B., Owen, J., Wang, K., & Thompson, M. (2015). *Research in counseling* (4th ed). San Francisco, CA: Cengage Publishing.
- Hobfoll, S. E. (1988). *Stress, culture, and community*. New York: Plenum.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389-399. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.003>
- Hochwarter, W. A., Laird, M. D., & Brouer, R. L. (2008). Board up the windows: The interactive effects of hurricane-induced job stress and perceived resources on work outcomes. *Journal of Management*, 34(2), 263-289. <https://doi.org/10.1177/0149206307309264>
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316-331. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.08.007>
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Hu, B., Hou, Z., Mak, M. C. K., Xu, S. L., Yang, X., Hu, T., ... & Wen, Y. (2019). Work engagement, tenure, and external opportunities moderate perceived high-performance work systems and affective commitment. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(5), 1-16. <https://doi.org/10.2224/sbp.7353>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huang, W., Shen, J., & Yuan, C. (2022). How decent work affects affective commitment among chinese employees: The roles of psychological safety and labor relations *Climate. Journal of Career Assessment*, 30(1), 157-180. <https://doi.org/10.1177/10690727211029673>
- Hunderfund, A. N. L., West, C. P., Rackley, S. J., Dozois, E. J., Moeschler, S. M., Stelling, B. E. V., ... & Dyrbye, L. N. (2022). Social support, social isolation, and burnout: cross-sectional study of US residents exploring associations with individual, interpersonal, program, and work-related factors. *Academic Medicine*, 97(8), 1184-1194. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000004709>
- Huyghebaert, T., Gillet, N., Audusseau, O., & Fouquereau, E. (2019). Perceived career opportunities, commitment to the supervisor, social isolation: Their effects on nurses' well-being and turnover. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 207-214. <https://doi.org/10.1111/jonm.12666>
- Huyse-Gaytandjieva, A., Groot, W., & Pavlova, M. (2013). A new perspective on job lock. *Social Indicators Research*, 112(3), 587-610. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0072-2>
- Hwang, K. H., Yoo, Y. S., & Cho, O. H. (2017). The impact of career-focused nurses' ego-resilience and career planning on turnover intention. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, 24(3), 284-291. <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2017.24.3.284>
- International Labor Organization. (2009). The global jobs crisis and beyond. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_120079.pdf

- International Labor Organization. (2021a). An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis. https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_795479/lang--en/index.htm
- International Labor Organization. (2021b). World employment and social outlook: trends 2021. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/lang--en/index.htm>
- International Labor Organization (2022). ILO Monitor on the World of Work. Tenth Edition. Multiple Crises Threaten the Global Labour Market Recovery. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_859255/lang--en/index.htm
- International Labor Organization (2023). World Employment and Social Outlook: Trends 2023. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm
- Jia, J., Li, Z., Hu, Y., & Tao, B. (2022). Does top management team's job mobility experience matter for corporate innovation? *Pacific Accounting Review*, 34(3), 426-450. <https://doi.org/10.1108/PAAR-04-2021-0051>
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., & Turner, L. A. (2007). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112-133. <https://doi.org/10.1177/1558689806298224>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kahn, J. H. (2006). Factor analysis in counseling psychology research, training, and practice: Principles, advances, and applications. *The Counseling Psychologist*, 34, 684-718. <https://doi.org/10.1177/0011000006286347>
- Kallio, H., Pietilä, A. M., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954-2965. <https://doi.org/10.1111/jan.13031>
- Kaplan, H. S., & Gangestad, S. W. (2005). Life history theory and evolutionary psychology. In D. M. Buss (Ed.), *The handbook of evolutionary psychology*: 68-95. New York: Wiley
- Kapur, K. (1998). The impact of health on job mobility: A measure of job lock. *ILR Review*, 51(2), 282-298. <https://doi.org/10.1177/001979399805100208>
- Karagöz, Y. 2016. *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı istatistiksel analizler* (1. Basım). Ankara: Nobel Yayınları.
- Keser, A. 2005. “The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa-Turkey”, European Congress of Work and Organizational Psychology, Istanbul.
- Kessler, R. C., Turner, J. B., & House, J. S. (1988). Effects of unemployment on health in a community survey: Main, modifying, and mediating effects. *Journal of Social Issues*, 44(4), 69-85. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1988.tb02092.x>
- Khattak, M. A., Ul-Ain, Q., & Iqbal, N. (2013). Impact of role ambiguity on job satisfaction, mediating role of job stress. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(3), 28-39. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v3-i3/33>

- Kim, M., & Kim, J. (2022). Examining predictors and outcomes of decent work among Korean workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1100-1120. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031100>
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: Associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 243-258. <https://doi.org/10.1037/a0035835>
- Ko, J., & Kim, H. (2018). Relationship between career plateau, career planning, social support, and turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(1), 97-106. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.1.97>
- Krauss, S. E., Hamzah, A., Omar, Z., Suandi, T., Ismail, I. A., Zahari, M. Z., & Nor, Z. M. (2009). Preliminary investigation and interview guide development for studying how Malaysian farmers' form their mental models of farming. *The Qualitative Report*, 14(2), 245-260. <https://www.researchgate.net/profile/Steven-Krauss/publication/224910991>
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J., & Colbert, A. E. (2002). A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups, and organizations. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 985-993. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.985>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lazear, E. P., & Spletzer, J. R. (2012). Measuring and explaining the collapse of the labor market in the great recession. *American Economic Review*, 102(3), 575-579. <https://doi.org/10.7758/rsf.2017.3.3.01>
- Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2-14. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x>
- Leunissen, J. M., Sedikides, C., Wildschut, T., & Cohen, T. R. (2018). Organizational nostalgia lowers turnover intentions by increasing work meaning: The moderating role of burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 44-57. <https://doi.org/10.1037/ocp0000059>
- Liadze, I., Macchiarelli, C., Mortimer-Lee, P., Sanchez-Juanino, P. (2022). The economic costs of the Russia-Ukraine conflict. *National Institute of Economic and Social Research*, 32, 1-10. <https://www.niesr.ac.uk/wp-content/uploads/2022/03/PP32-Economic-Costs-Russia-Ukraine.pdf>
- Liao, P. A., Chang, H. H., & Sun, L. C. (2012). National Health Insurance program and life satisfaction of the elderly. *Aging & Mental Health*, 16(8), 983-992. <https://doi.org/10.1080/13607863.2012.692765>
- Lin, C. Y., & Huang, C. K. (2021). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 42(3), 409-423. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0281>
- Lin, S. L., Huang, C. Y., Shiu, S. P., & Yeh, S. H. (2015). Effects of yoga on stress, stress adaption, and heart rate variability among mental health professionals—A randomized controlled trial. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 12(4), 236-245. <https://doi.org/10.1111/wvn.12097>

- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. 1985. *Naturalistic inquiry* (1rd ed.). Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- MacKinnon, D. P., & Luecken, L. J. (2011). Statistical analysis for identifying mediating variables in public health dentistry interventions. *Journal of Public Health Dentistry*, 71, 37-46. <https://doi.org/10.1111/j.1752-7325.2011.00252.x>
- Marshall, M. N. (1996). Sampling for qualitative research. *Family Practice*, 13(6), 522-526. <https://doi.org/10.1093/fampra/13.6.522>
- Marshall, C., & Rossman, G. B. 2011. *Designing qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Marta, I. A., Supartha, I., Dewi, I. G. A. M., & Wibawa, I. (2021). Job enrichment, empowerment, and organizational commitment: The mediating role of work motivation and job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1031-1040. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1031>
- Matzer, F., Nagele, E., Lerch, N., Vajda, C., & Fazekas, C. (2018). Combining walking and relaxation for stress reduction—A randomized cross-over trial in healthy adults. *Stress and Health*, 34(2), 266-277. <https://doi.org/10.1002/smi.2781>
- Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in Europe: The mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Metcalfe, C., Smith, G. D., Sterne, J. A., Heslop, P., Macleod, J., & Hart, C. (2003). Frequent job change and associated health. *Social Science & Medicine*, 56(1), 1-15. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(02\)00005-9](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(02)00005-9)
- Miller, H., & Rosse, J. (2002). *Emotional reserve and adaptation to job dissatisfaction*. In J. Brett & F. Drasgow (Eds.), *The psychology of work. Theoretically based empirical research* (pp. 205–231). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Miller, K., Haskell, C., & Thatcher, A. (2002). The relationship between intention to emigrate and organizational commitment. *South African Journal of Psychology*, 32, 16–20. <https://doi.org/10.1177/008124630203200303>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Morley, M. J. (2017). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109-117. <https://doi.org/10.1108/02683940710726375>
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage Publications.
- Muhonen, T. (2010). Feeling double locked-in at work: Implications for health and job satisfaction among municipal employees. *Work*, 37(2), 199-204. <https://doi.org/10.3233/WOR-2010-1070>
- Munce, S. E., Guetterman, T. C., & Jaglal, S. B. (2020). Using the exploratory sequential design for complex intervention development: Example of the development of a self-management program for spinal cord injury. *Journal of Mixed Methods Research*, 15(1), 37-60. <https://doi.org/10.1177/1558689820901936>
- Naderifar, M., Goli, H., & Ghaljaie, F. (2017). Snowball sampling: A purposeful method of sampling in qualitative research. *Strides in Development of Medical Education*, 14(3), 1-4. <https://doi.org/10.5812/sdme.67670>
- Nam, J. S., & Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103-109. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.006>

- Neuendorf, K. A. 2002. *The content analysis guidebook* (1rd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ng, K., & Yang, W. N. (2023). Feeling stuck and feeling bad: Career plateaus, negative emotions, and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Journal*, 1-21. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12539>
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The impact of job embeddedness on innovation-related behaviors. *Human Resource Management*, 49(6), 1067-1087. <https://doi.org/10.1002/hrm.20390>
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., Eby, L. T., & Feldman, D. C. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 363-386. <https://doi.org/10.1348/096317906X130582>
- Nonnis, M., Agus, M., Frau, G., Urban, A., & Cortese, C. G. (2023). Job seekers' burnout and engagement: A qualitative study of long-term unemployment in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(11), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph20115968>
- Ocen, E., Francis, K., & Angundaru, G. (2017). The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction. *European Journal of Training and Development*, 41(9), 742-757. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2016-0084>
- OECD (2023). Economic Outlook, Interim Report March 2023: A Fragile Recovery. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/d14d49eb-en/index.html?itemId=/content/publication/d14d49eb-en>
- Olafsdottir, G., Cloke, P., Schulz, A., Van Dyck, Z., Eysteinnsson, T., Thorleifsdottir, B., & Vögele, C. (2020). Health benefits of walking in nature: A randomized controlled study under conditions of real-life stress. *Environment and Behavior*, 52(3), 248-274. <https://doi.org/10.1177/0013916518800798>
- Parvaiz, G. S., Mufti, O., & Wahab, M. (2016). Pragmatism for mixed method research at higher education level. *Business & Economic Review*, 8(2), 67-79. <https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Wahab-13/publication/312235886>
- Patton, M. Q. 2015. *Qualitative research & Evaluation methods* (4rd ed.). Los Angeles: Sage Publications.
- Pituch, K. A. & Stevens, J. P. (2016). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (6rd ed). New York: Routlage.
- Plano-Clark, V. L. & Ivankova, N. V. (2015). *Mixed methods research: A guide to the field*. (3rd nd.). Sage Publications.
- Prohorovs, A. (2022). Russia's war in Ukraine: Consequences for European countries' businesses and economies. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(7), 295-310. <https://doi.org/10.3390/jrfm15070295>
- Pultz, S., Teasdale, T. W., & Christensen, K. B. (2020). Contextualized attribution: How young unemployed people blame themselves and the system and the relationship between blame and subjective well-being. *Nordic Psychology*, 72(2), 146-167. <https://doi.org/10.1080/19012276.2019.1667857>
- Rahim, A., & Cosby, D. M. (2016). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, 35(10), 1255-1265. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0138>
- Reb, J., Narayanan, J., Chaturvedi, S., & Ekkirala, S. (2017). The mediating role of emotional exhaustion in the relationship of mindfulness with turnover intentions and job performance. *Mindfulness*, 8, 707-716. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0648-z>

- Robertson, R., Robertson, A., Jepson, R., & Maxwell, M. (2012). Walking for depression or depressive symptoms: a systematic review and meta-analysis. *Mental Health and Physical Activity*, 5(1), 66-75. <https://doi.org/10.1016/j.mhpa.2012.03.002>
- Rosin, H. M., & Korabik, K. (1991). Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 317-330. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1991.tb00563.x>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ryan, L. H., Newton, N. J., Chauhan, P. K., & Chopik, W. J. (2017). Effects of pre-retirement personality, health and job lock on post-retirement subjective well-being. *Translational Issues in Psychological Science*, 3(4), 378-387. <https://doi.org/10.1037/tps0000138>
- Saeidipour, B., Akbari, P., & Alizadeh, Z. (2021). The role of organizational silence and organizational mobbing on the turnover intention. *International Journal of Ethics and Society*, 3(1), 59-69. <https://doi.org/10.52547/ijethics.3.1.59>
- Salleh, A. M. M., Omar, K., Aburumman, O. J., Mat, N. H. N., & Almhairat, M. A. (2020). The impact of career planning and career satisfaction on employee's turnover intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 218-232. [http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1\(14\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(14))
- Saxenian, A. (1996). Beyond boundaries: Open labor markets and learning in Silicon Valley. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career* (pp. 23-39). New York: Oxford University Press.
- Schmidt, S., Roesler, U., Kusserow, T., & Rau, R. (2014). Uncertainty in the workplace: Examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression—a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 91-106. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.711523>
- Shirom, A. 1989. Burnout in work organizations. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*: 25-48. New York: Wiley.
- Siahaan, F. L., & Gatari, E. (2020). Searching for meaning: The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of Millennials. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 15-28. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>
- Sitzmann, T., & Yeo, G. (2013). A meta-analytic investigation of the within-person self-efficacy domain: Is self-efficacy a product of past performance or a driver of future performance? *Personnel Psychology*, 66(3), 531-568. <https://doi.org/10.1111/peps.12035>
- Stengård, J., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., & Leineweber, C. (2017). Stuck in the job: Does helplessness precede being locked-in at the workplace or vice versa? An analysis of cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 15-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.001>
- Stengård, J., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Leineweber, C., & Aronsson, G. (2016). Stuck in a job: being “locked-in” or at risk of becoming locked-in at the workplace and well-being over time. *Work & Stress*, 30(2), 152-172. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1163804>
- Stengård, J., Berntson, E., Leineweber, C., & Bernhard-Oettel, C. (2019). Who gets stuck in their workplaces? The role of matching factors, between individual and job, and demographics in predicting being locked in. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 1-18. <https://doi.org/10.16993/sjwop.56>

- Stroupe, K. T., Kinney, E. D., & Kniesner, T. J. (2001). Chronic illness and health insurance-related job lock. *Journal of Policy Analysis and Management*, 20(3), 525-544. <https://doi.org/10.1002/pam.1006>
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25, 457-484. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00009-4](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00009-4)
- Swaen, G. M., Kant, I. J., van Amelsvoort, L. G., & Beurskens, A. J. (2002). Job mobility, its determinants, and its effects: longitudinal data from the Maastricht cohort study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 121-129. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.2.121>
- Şahin, M., & Şahin, Ö. U. (2014). Arap baharı'nın türkiye ekonomisine etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(23), 171-187. <https://doi.org/10.11611/JMER287>
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (6. Basım). Ankara: Nobel Akademi.
- Tamini, B. K., & Kord, B. (2011). Burnout components as predictors of job & life satisfaction of university employees. *Indian Journal of Industrial Relations*, 47(1), 126-137. <https://www.jstor.org/stable/23070560>
- Tanrıöver, Ü. 2005. The effects of learning organization climate and self directed learning on job satisfaction, affective commitment and intention to turnover (Basılmamış doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez no: 159253).
- Teker-Cengiz, F., & Çakmak, Ö. A. (2020). Ortadoğu'da yaşanan rejim değişikliklerinin Türkiye ve dünya ekonomisine yansımaları. *Third Sector Social Economic Review*, 55(1), 1-19. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.01.1266>
- Tekindal, M., & Şerife, U. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153-172. <https://dergipark.org.tr/en/pub/uobild/issue/58856/813813>
- Tharenou, P. (1997). Managerial career advancement. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 39-93. <https://doi.org/10.1080/00050069708259614>
- Turner, D. W. (2010). Qualitative interview design: A practical guide for novice investigators. *The Qualitative Report*, 15(3), 754-760. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2010.1178>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2021). *İstihdam, işsizlik ve ücret*. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>
- Tran, N. L. T., Wassmer, R. W., & Lascher, E. L. (2017). The health insurance and life satisfaction connection. *Journal of Happiness Studies*, 18, 409-426. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9729-x>
- Tsai, F. J., Chen, R. Y., & Chen, H. J. (2021). Individual and family preferences of job qualities matter: association between face needs, locked-in job status, and burnout among high-tech workers in Taiwan. *BMC Public Health*, 21(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11269-8>
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2020). *Küresel salgının Türkiye'de istihdama etkisi: COVID-19 olmasaydı istihdam ne durumda olurdu?* https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_765422/lang--tr/index.htm
- Unger, D., Niessen, C., Sonnentag, S., & Neff, A. (2014). A question of time: Daily time allocation between work and private life. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 158-176. <https://doi.org/10.1111/joop.12045>
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). A review and synthesis of the measurement invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational

- research. *Organizational Research Methods*, 3(1), 4-70.
<https://doi.org/10.1177/109442810031002>
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress*, 26(3), 252-271.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2012.703900>
- van Huizen, T., & Alessie, R. (2019). Risk aversion and job mobility. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 164, 91-106. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.01.021>
- Van Vianen, A. E., Feij, J. A., Krausz, M., & Taris, R. (2003). Personality factors and adult attachment affecting job mobility. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(4), 253-264. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2003.00249.x>
- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J. L., & Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103345.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>
- Vilmi, L., Kerola, E., & Ikonen, P. (2019). The trade war has significantly weakened the global economy. *Bank of Finland Bulletin*, 4, 1-8. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:bof-201911131570>
- Welbourne, J. L., Eggerth, D., Hartley, T. A., Andrew, M. E., & Sanchez, F. (2007). Coping strategies in the workplace: Relationships with attributional style and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 312-325.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.006>
- Weston, R., & Gore Jr, P. A. (2006). A brief guide to structural equation modeling. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 719-751. <https://doi.org/10.1177/0011000006286345>
- Wheeler, A. R., Halbesleben, J. R., & Whitman, M. V. (2013). The interactive effects of abusive supervision and entitlement on emotional exhaustion and co-worker abuse. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 477-496.
<https://doi.org/10.1111/joop.12034>
- Whitman, M. V., Halbesleben, J. R., & Holmes IV, O. (2014). Abusive supervision and feedback avoidance: The mediating role of emotional exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 38-53. <https://doi.org/10.1002/job.1852>
- Wilkie, R., Cifuentes, M., & Pransky, G. (2011). Exploring extensions to working life: job lock and predictors of decreasing work function in older workers. *Disability and Rehabilitation*, 33(19-20), 1719-1727. <https://doi.org/10.3109/09638288.2010.544835>
- Worthington, R. L. & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838.
<https://doi.org/10.1177/0011000006288127>
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 204-211.
<https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (5rd ed). Seçkin Yayınevi.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. 2018. *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. Basım). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. 2021. *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. Basım). Ankara: Seçkin Yayınevi.

8. EKLER

8.1. Ek 1. Nitel Araştırma Eğitimine Katılım Sertifikası



Katılım Belgesi

Belge sahibi

Furkan Kirazcı



TÜBİTAK 2237-A Bilimsel Eğitim Etkinlikleri Destekleme Programı kapsamında 13-17 Aralık 2021 tarihlerinde Aydın Kocatepe Üniversitesi'nde çevrimiçi olarak düzenlenen "Eğitim Bilimleri Temel Alanında Lisansüstü Öğrenim Gören Öğrencilerin Nitel Araştırma Becerilerinin Geliştirilmesi" Projesine katılımınızdan dolayı teşekkür eder, başarılarınızın devamını dilerim.

Doç. Dr. Koray KASAPOĞLU

PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ

8.2. Ek 2. Görüşme Formu

GÖRÜŞME FORMU (UZMAN GÖRÜŞÜ SONRASI)

Yaş:

Medeni durum: ☐Evli ☐Bekar

Cinsiyet:

☐Kadın ☐Erkek

Aylık gelir (Eğer evli iseniz, eşinizin geliri dahil):

Meslek:

.....

Eğitim düzeyi:.....

Çalışılan sektör: () Kamu sektörü () Özel sektör Çocuk sayısı (Eğer varsa):

Görüşme Soruları

1- Bu **meslekte/ işte** toplamda ne kadar süredir çalışıyorsunuz? Daha önce bu alandan farklı bir alanda hiç çalıştınız mı?

2- İşte geçirdiğiniz tipik bir gününüzü anlatabilir misiniz?

3- Öncesinde size gönderdiğim ankette işinizden / iş yerinizden memnun olmadığınızı belirtmişsiniz. İşinizden / iş yerinizden ne zamandır memnun değilsiniz? İşinizden mi memnun değilsiniz? İş yerinizden mi? Yoksa ikisinden de mi memnun değilsiniz? Açıklar mısınız?

4- İşinizden / iş yerinizden memnun olmamanıza yol açan ne gibi faktörler bulunmaktadır? Bunları işteki deneyimlerinize dayalı olarak açıklayabilir misiniz?

- İşinizden elde ettiğiniz kazanımlar açısından
- Çalışma ortamınız açısından
- İşinizin anlamı (işinizden elde ettiğiniz anlam) açısından
- Kendi beceri ve yeteneklerinizi kullanmanız açısından

5- Mevcut işinizden/ işyerinizden ayrılmayı düşünüyor/istiyor musunuz? Neden?

6- Mevcut işinizden/ iş yerinizden ayrılmak için herhangi bir plan yaptınız mı? Nasıl?

7- Memnun olmadığınız halde neden bu işte çalışmaya devam ediyorsunuz? Bu işyerinde çalışmaya devam etmenizi etkileyen en önemli faktörler nelerdir?

Sonda:

- Bu işte çalışmaya devam etmenizde...
 - Yakın çevrenizin (Aile, eş, arkadaş...vb) nasıl bir etkisi bulunmaktadır?
 - Ekonomik faktörlerin nasıl bir etkisi bulunmaktadır?
 - İş güvenliğinin (sağlık sigortası, emeklilik koşulları) nasıl bir etkisi bulunmaktadır?
 - İşiniz sayesinde sahip olduğunuz imkânların (lojman, araç, seyahat vs.) nasıl bir etkisi bulunmaktadır?
 - Psiko-sosyal faktörlerin nasıl bir etkisi bulunmaktadır? (Aile baskısı, vicdan, itibar, sorumluluk vb)
 - Çalışabileceğiniz alternatif iş imkanlarınız ne düzeyde ve iş imkanları işinizde kalmaya yönelik kararınızı nasıl etkiliyor?

8- İstemediğiniz halde bu işte çalışmak size neler hissettiriyor?

9- İstemediğiniz halde bu işte çalışmak işteki / işe yönelik davranışlarınıza nasıl yansıyor?

- Bu durumda olmak iş veriminizi/ performansınızı nasıl etkiliyor?
- İşteki görevlerinizi yapma şeklinizi nasıl etkiliyor? (Erteleme, görev almamaya çalışmak vb)
- İş saatlerinizi nasıl etkiliyor? (geç gelme, erken çıkma, rapor ve izin alma sıklığı)
- İş arkadaşlarınızla olan ilişkilerinize nasıl yansıyor?

10- Bu işte çalışmaya devam etmek işinize yönelik düşüncelerinizi nasıl etkiliyor?

11- Bu işte çalışmaya devam etmek kendinize yönelik düşüncelerinizi nasıl etkiliyor?

12- İstemediğiniz halde bu işte çalışmak genel olarak hayatınızı nasıl etkiliyor?

- İşinizden aldığınız doyumunu nasıl etkiliyor?
- Ailenizle ve yakın çevrenizle olan ilişkilerinizi nasıl etkiliyor?
- Yaşamınızdan aldığınız doyumunu nasıl etkiliyor?
- Ruhsal ve fiziksel sağlığınızı nasıl etkiliyor?

13- İstemediğiniz halde bu işte çalışıyor olmanın getirdiği zorluklarla/sorunlarla nasıl baş ediyorsunuz?

- İş yerindeki performans ile ilgili sorunlar/zorluklar
- İş yerindeki ilişkilerle ilgili sorunlar/zorluklar
- Sosyal çevre (aile, arkadaş) ile ilişkiler ile ilgili sorunlar/zorluklar
- Ruhsal ve fiziksel sağlık ile ilgili sorunlar/zorluklar

14- İstemediğiniz halde Mevcut işinizde/ iş yerinizde çalışmayı canlı ya da cansız bir varlığa, bir bitkiye, bir hayvana bir masal kahramanına ya da bir çizgi film karakterine vb. bir şeye benzetmenizi istesem bu ne olurdu? Neden?

15- Konuyla ilgili eklemek istediğiniz başka bir husus var mı? Başka ne eklemek istersiniz?

8.3. Ek 3. Kod Kitapçığı

KOD	KOD TANIMI	TAM TANIM	KULLANIM ZAMANI	KULLANILMAMASI GEREKEN ZAMAN	ÖRNEK ALINTI
İŞTE SIKIŞMA					
Zamana Bağlı Sıkışma	Çalışanın zamanla işten ayrılamama isteği yönünde bir tutum geliştirmesi.	Zamana bağlı sıkışma, çalışanın mevcut işinde geçirdiği süreden kaynaklı olarak farklı bir işe geçmeyi düşünmemesini ya da mevcut işte geçirdiği zamanın işten ayrılmasını engelleyici bir unsur olarak rol oynamasını ifade etmektedir.	Çalışan mevcut işinde geçirdiği zamandan dolayı işinden ayrılamamasına yönelik ifadeler kullandığında bu koda başvurulmalıdır.	Çalışanın daha spesifik bir sebep göstererek (mevcut kazançları gibi) işinden ayrılamayacağını ifade ettiği durumlarda bu kod kullanılmamalıdır.	Yani sonuçta uzun sayılabilecek bir sürede bir öğrenci olarak bir işe devam ettiğimi düşünüyorum. Yani olduğum yerden bir kere ayrılmama gibi bir içgüdüsel isteğim var. Bu arada tamamen şöyle bir durum... Yani memnun olduğum için değil; kesinlikle memnun değilim. Yani şu anki çalışma koşullarım olsun, yaptığım iş olsun kendime göre bir iş olarak kesinlikle görmüyorum. Kazanç, bunun önemli bir etkeni. Kazanç dışında da dediğim gibi zaten belli bir süre bulunduktan sonra hani ayrılmama isteği gibi şeyler beni engelliyor açıkçası. (KATILIMCI 11)
Mevcut Kazançları Koruma İsteği	Çalışanın işi vasıtasıyla elde ettiği kazançları elinde tutmak istemesi.	Mevcut kazançları koruma isteği, çalışanın gerek yaşamı ile ilgili gerekse işi ile ilgili olarak edindiği çeşitli avantajlı pozisyonları elinde tutması ve onları kaybetmemek için mevcut işine devam etmesine atıfta bulunmaktadır.	Bu kod çalışanın mevcut işi vasıtasıyla elde ettiği kazançları işinden ayrılamamasına bir gerekçe olarak gösterdiği zamanlarda kullanılmalıdır.	Çalışanın işinden kaynaklı olarak elde ettiği kazançlarına vurgu yapmaksızın işinden ayrılamamasına başka bir sebep gösterdiği durumda bu kod kullanılmamalıdır.	Evet, daha çok özgür kıldığı için işimden vazgeçmememin en büyük sebeplerinden biri de benim ekonomik gelirimi kaybediyor olmam ailemin gözünde beni bir tık geriye düşüreceği için, üstümde baskı kurma eylemleri daha fazla artacağı için beni geriye sürükler. Ama şu anda ekonomik özgürlüğümün elimde olması onların bana karşı daha saygılı davranmalarına neden oluyor ya

					da saygılı davranmadıklarında, zorladıkları noktada benim onlara tepki verebilmemi sağlıyor açıkçası. Bir tık bana bu anlamda kişisel özgürlüğümü de sağlıyor diyebiliriz. (KATILIMCI 7)
Bağlamsal Faktörler	Kişinin aile ya da arkadaş çevresinin ve yaşadığı ortamın etkisi.	Bağlamsal faktörler çalışanın ailesinin ve yaşadığı çevrenin ekonomik koşullarının çalışanın mevcut işinden ayrılmasındaki engelleyici unsurlar olarak tanımlanmaktadır.	Çalışan mevcut işinden ayrılamamasının sebebi olarak sosyoekonomik durumunu, mevcut ekonomik koşulları (makro ekonomi) ya da ailesel faktörleri gösterdiği durumda bu kod kullanılmalıdır.	Çalışanın mevcut işinde çalışmasının sebebini çevresel ve ekonomik koşullara bağlamadan mevcut işinden elde ettiği kazanımlarla açıkladığı durumlarda bu kod kullanılmamalıdır.	...Çünkü ben öğrenciyim. Ayrıca babamla beraber yaşıyorum. Hani annemi küçük yaşlarda kaybettiğimden beri, küçük yaşlarımdan beri ben çalışırım. Ayrıca okul da okuyorum zaten söylediğim gibi A şehrinde... Öyle bir şehir. Ekonomik anlamda da A'nın ekonomisi Türkiye'nin ekonomisine göre çok daha farklı bir yerde. Yani en zor şartlarını, yani en keskin virajlarını A halkı genellikle daha keskin olarak yaşıyor. O yüzden de hani çalışmak durumunda kalıyorum. (KATILIMCI 11)
.Risk Alma	Çalışanın risk alabilme özelliğinin mevcut işte kalmasındaki etkisi	Risk alma, çalışanın yeni işler araması ya da bu yönde bir girişimde bulunmasında engel oluşturabilecek bir kişilik özelliğine işaret etmektedir.	Çalışanın mevcut işinde devam etmesinin ya da mevcut işinden ayrılamamasının sebeplerini açıklarken risk alabilmeye atıfta bulunduğu durumlarda bu kod kullanılabilir.	Çalışanın risk alma özelliğini mevcut işinden ayrılamaması bağlamında kullanmadığı takdirde bu kod kullanılmamalıdır.	Aslında risk almayı sözde severim. Sadece işimin içerisinde de bazı durumlarda risk aldığım oluyor. Fakat temkinli olmayı daha çok seviyorum. Çünkü öyle bir şansım yok yani. Ama şansımı bulduğumu hissettiğim anda risk almak da isterim açıkçası. Ama riski çok fazla almıyorum, öyle söyleyeyim. (KATILIMCI 11)
İş Değiştirmeye İlgili Deneyimler	Çalışanın iş değiştirmeye yönelik tutumu ya da geçmiş deneyimleri	İş değiştirmeye ilgili deneyimler, çalışanın geçmişte iş değiştirmeye yönelik yaptığı girişimler ya da iş değiştirmeye	Çalışan işinden ayrılmaya yönelik olarak çeşitli girişimlerinden bahsettiğinde ya da işten ayrılmaya yönelik tutumlarını ifade	Çalışanın iş değiştirmeye yönelik çeşitli deneyimlerini ve iş değiştirmeye ilgili tutumlarını ifade ettiği kısımlarda bu durumların mevcut işte kalmaları ile	Ama hani en azından denedim oradan çıkmayı, oradan kurtulmayı diyeyim. O zaman öyle addediyorum çünkü. Denedim ama olmadı. Biraz da olmadığı için köşeme çekilmiş

		yönelik takındığı tutuma atıfta bulunmaktadır.	ettiğinde ve bu deneyim ve tutumların etkisiyle mevcut işe devam ettiği anlaşıldığında bu kod kullanılmalıdır.	ilişkinin olmadığı düşünüldüğünde bu kod kullanılmamalıdır.	gibi oldum. Çünkü denedim ve başaramadım. Başarısız olunca bir kez daha denemeye cesaret edemedim. Hala mesela şu an gözümün önünde kitaplarım çalışma masamda, konuşuyorum sizinle, bana bakıyorlar ama yani bir kez daha denemek, o tempoya bir kez daha girmek istemedim açıkçası. (KATILIMCI 2)
Daha İyi Bir Alternatifin Olmaması	Çalışanın mevcut işten ayrılması durumunda daha iyi bir işi bulamaması	Daha iyi bir alternatifin olmaması, çalışanın mevcut işinin standartlarına ya da mevcut işinden daha yüksek standartlara sahip alternatif bir işin olmamasına atıfta bulunmaktadır.	Çalışan mevcut işinden ayrılıp farklı bir iş bulsa bile bulacağı o işin kendi işinden daha az avantajlı (örneğin ekonomik getiri, çalışma temposu ya da ek kazançlar gibi) olacağını ifade ettiğinde bu kod kullanılmalıdır.	Çalışanların alternatif işleri düşük standartlarda oldukları için değil de ulaşılması daha zor olarak gördükleri için tercih etmediklerini ifade ettikleri durumda bu kod kullanılmamalıdır.	Mesela örnek veriyorum bu dershaneden çıktım başka bir dershaneye öğrenci işleri sorumlusu olarak girdim. Onların çalışma koşulları benimkinden daha altta ekonomik anlamda. İşte ben yemek parası alıyorum, örnek veriyorum. Onlarda böyle bir sistem yok mesela. Birçoğunda yok ya da yol parası verilmesi gibi bir sistem yok. Prim odaklı çok fazla sistemleri yok ya da başka ne sayabilirim buna? Gördüğüm koşullarda evet... Bu işten çıkıp başka bir işe geçiş yapabilir miyim? Yaparım ama ekonomik getirisi bu kadar yüksek olmaz (KATILIMCI 7)
İŞTE SIKIŞMAYA ZEMİN HAZIRLAYAN FAKTÖRLER					

Kariyer Planından Sapma	Kişinin geleceğe yönelik planladığı hedeflerinden ayrılması	Kariyer planından sapma, kişinin çalışma hayatına atılmadan önce gerek okuldan işe geçiş döneminde gerekse eğitiminin başlangıç aşamasında ileriye yönelik olarak yaptığı kariyer planından iş dünyasına geçerken sapması ve farklı bir kariyer yolunu izlemesini ifade etmektedir.	Bu kod çalışanın mevcut çalıştığı yerin kendi oluşturduğu kariyer planları dahilinde olan bir yer olmadığını vurguladığında kullanılmalıdır.	Katılımcının mevcut işine yönelik geçmişte planladığını ifade ettiği fakat işe başlayınca hayal ettiği gibi olmadığını belirttiği durumlarda bu kod kullanılmamalıdır.	Hani çok fazla istifa etmeyi düşündüm. Bırakmayı çok düşündüm. Çünkü planlarım dahilinde bir yere atanıp hemen çalışmaya başlamak yoktu. Ben bir yıl diş hekimleri uzmanlık sınavı dediğimiz DUS'a hazırlanıp sonrasında onu kazandıktan sonra fakülteye tekrardan başlayıp fakültede öğrenimime devam etmeyi planlıyordum. Ama planlarım böyle olmadı. Öyle olunca ben işe adapte olmakta çok zorlandım çünkü istediğim bu değildi asla. (KATILIMCI 2)
Kişisel/Deneyimsel Faktörler	Kişinin çalıştığı işten kaynaklı olarak deneyimlediği veya hissettiği olumsuz durumlar (deneyim duygu vs.)	Kişisel/deneyimsel faktörler, çalışanın işinde yaşadığı problemler ve bu problemlerden çıkardığı anlamlardan kaynaklı olarak gerek işi gerekse hayatına yönelik vardığı çeşitli olumsuz sonuçlar olarak tanımlanmaktadır.	Bu kod çalışanın işinden kaynaklı olarak ifade ettiği motivasyon kaybı, iş memnuniyetsizliği, olumsuz duygulanım gibi durumlardan bahsettiği kısımlarda kullanılmalıdır.	Çalışan mevcut işinin doğrudan kendisinden kaynaklanan (örneğin düşük gelir ya da güvensiz iş ortamı gibi) problemlerden söz ederken bu kod kullanılmamalıdır.	Yani açıkçası ilk işe girdiğimde bir şeyler öğreneceğimi ve bir yerlere geleceğimi, belki de burada yükseleceğimi, işte başarılı olabileceğimi düşündüğüm için beni motive ediyordu. Bir anlamı da vardı. Ama ortalama son bir yıldır hep şunu söylüyorum. “Boşu boşuna işe gidip geliyor gibisin ve bu işi yapmak istemiyorsun.” (KATILIMCI 7)
Meslek Kaynaklı Faktörler	Kişinin çalıştığı işinin olumsuz yönleri	Meslek kaynaklı faktörler, kişinin mevcut işindeki olumsuz yönler ve aksaklıklar olarak ifade edilmektedir.	Meslek kaynaklı faktörler kodu çalışanın mevcut işinin yapısıyla alakalı olarak ifade ettiği olumsuz durumlar için kullanılmalıdır.	Çalışanın mevcut işine yönelik tutumuyla ilgili bulunduğu yorumlarda (örneğin iş memnuniyetsizliği ya da motivasyon gibi) bu kod kullanılmamalıdır.	Evet, yani tek bir işi yapacağım... Sen sadece bunu yapacaksın gibi bir şey yok. Yani öyle bir durum yok. O an benim onu neyi yapma... Örnek veriyorum tuvalet taşı. O an ona müdahale edebilecek isem ona da müdahale etmem gerekiyor gibi bir durum var. (KATILIMCI 7)
İŞTE SIKIŞMANIN SONUÇLARI					

Davranışsal Sonuçlar	Kişinin işte sıkışma hissetmesi sonucunda gösterdiği davranışlar	Davranışsal sonuçlar, çalışanın işte sıkışma deneyimini yaşamasından kaynaklı olarak gerek kişisel yaşamında gerekse iş yaşamında gösterdiği kendi rutinin dışında olarak ifade edilebilecek davranışlar olarak tanımlanabilir.	Davranışsal sonuçlar kodu çalışanın işte sıkışması ile ilgili olarak ortaya çıkan çeşitli davranışlarından bahsettiği kısımlarda kullanılmalıdır.	Bu kod katılımcının işte sıkışmayı deneyimlemesinden önceki süreçlerde de var olan davranışları için kullanılmamalıdır.	Ben iş yerimde mutsuz olduğum için, oraya gitmek istemediğim için, kendi hayatımda da hiçbir şey yapmak istemiyorum. Kendime vakit ayırmak istemiyorum. Sosyalleşmek istemiyorum. Yani sadece iş ve ev arasında geçiyor bütün hayatım. Yapabileceğim bir şey var ama yapmak istemiyorum. (KATILIMCI 2)
Bilişsel Sonuçlar	Kişinin işte sıkışma yaşaması sonucunda geliştirdiği düşünceler	Bilişsel sonuçlar, işte sıkışma yaşayan kişinin hayatına ya da işine yönelik geliştirdiği çeşitli kalıp düşüncelere atıfta bulunmaktadır.	Bilişsel sonuçlar kodu mevcut işte sıkışmış olarak hisseden çalışanın söz konusu sıkışmadan kaynaklı olarak işine ya da yaşamına yönelik geliştirdiği çeşitli düşüncelerden bahsettiği durumlarda kullanılmalıdır.	Katılımcının ifade ettiği genellemeler ya da kalıp yargıların işte sıkışmayla ilgili olup olmadığına dikkat edilmesi gerekmektedir. Katılımcının kullandığı genellemeler onun karakteriyle ilgiliyse bu kod kullanılmamalıdır.	Bir milyon lirayı kim şu anda bir anda çıkarıp verebilir? Böyle olunca şey diyorsun yani. “Bir standartı var bunun. Belki ilerde düzelir.”. Düzeleceğini hiç zannetmiyorum. “Belki ilerde düzelir.” diyerek bugüne geldim. Bir yerden sonra da zaten düzelmeyeceğini anlıyorsunuz ve ben gerçekten bu iki buçuk senemi ileride düzelir diyerek yaşadım. (KATILIMCI 2)
Duyuşsal Sonuçlar	Çalışanın işte sıkışma deneyimi yaşamasından dolayı hissettiği duygular	Duyuşsal sonuçlar, çalışanın işte sıkışmayı deneyimlemesinden kaynaklı olarak gerek sosyal yaşamında gerekse iş yaşamında hissettiği çeşitli duygular olarak tanımlanmaktadır.	Bu kod kişinin işte sıkışmasından kaynaklı olarak yaşadığı duygularından bahsettiği durumlarda kullanılmalıdır.	Çalışanın mevcut işinden bağımsız olarak sahip olduğu ruh hali ve yaşadığı duygular için bu kod kullanılmamalıdır.	Ya boşa zaman harcadığımı düşünüyorum. Açıkçası hala genç birisi olarak gençliğimin... Hani doğru bir şekilde geçirmediğini düşünüyorum. Yani iyi bir şekilde geçirmediğini düşünüyorum. Farklı bir şeyler yapabileceğimi düşünüyorum. Bir umutsuzluğa kapılıyorum. Sürekli olarak ben bu şekilde çalışmaya devam edeceğim. (KATILIMCI 11)

İŞTE SIKIŞMAYLA BAŞETME YÖNTEMLERİ

Kabullenme	Kabullenme olarak isimlendirilen bu kod genel anlamda katılımcıların içinde bulundukları durumu normalleştirmek için mevcut kazançlarını düşünceleri ya da başka bir alternatifin olmadığına kendilerini inandırmalarına atıfta bulunmaktadır.	Kabullenme çalışanın mevcut işte kalmasının daha mantıklı olduğu yönündeki bilişsel çıkarımları olarak tanımlanabilir.	Kabullenme kodu çalışanın mevcut işinde kalmanın daha mantıklı olduğunu vurguladığı kısımlarda kullanılmalıdır.	Kabullenme sonucunda çalışanın vardığı yargının işte sıkışmanın olumsuz etkileriyle baş etmede etkili olmadığı durumlarda bu kod kullanılmamalıdır.	İş değiştirmem bir şeyi çözmeyecek. Bu sefer de daha başka sıkıntılarımla olacak. Hani ben problemler arasında seçim yaptım. Ben bu problemlerle başa çıkmayı seçtim. Özel sektördeki problemlerle başa çıkmak benim için daha zor olacağı için şu an olduğum yeri daha rahat kabullendim. (KATILIMCI 2)
Sosyal Destek	Çalışanın mevcut probleminden kaynaklı olarak çevresinden destek alması	Sosyal destek, işte sıkışma yaşayan çalışanın iş arkadaşları, ailesi ya da sosyal yaşamındaki arkadaşları gibi çevresindeki kişilerden aldığı destek olarak tanımlanabilir.	Sosyal destek kodu, çalışanın işte sıkışma deneyiminin getirdiği olumsuz faktörlerle baş etmek için çevresinden destek aldığını ifade ettiği durumlarda kullanılmalıdır.	Çalışanın işte sıkışmanın getirdiği olumsuzluklardan ziyade mevcut işte yaşadığı problemler için çevresiyle iletişime geçtiğini ifade ettiği durumlarda bu kod kullanılmamalıdır.	Benim gibi olan insanlarla paylaşıyorum derdimi. Yani benim gibi devlette çalışan, farklı şehirlerde çalışan, arkadaşlarım var. Hepsi benimle aynı problemleri yaşadığı için. Yani hepsi hayatından memnun olmayıp mecbur olduğu için, buna devam ettikleri için.... Kabullenmeme biraz da bu sebep oldu. Çünkü biliyorum ki birçok insan benimle aynı problemleri yaşıyor ve benim istifa etmem bir şeyi çözmeyecek. (KATILIMCI 2)

Fiziksel aktiviteler	Bu kod katılımcıların spor ya da meditasyon gibi aktiviteler yapmalarına işaret etmektedir.	Fiziksel aktiviteler katılımcıların işte sıkışmanın olumsuz sonuçlarıyla baş edebilmek için spor ya da meditasyon gibi aktivitelere yönelmelerine işaret etmektedir.	Fiziksel aktiviteler kodu çalışanın işte sıkışmayla başa çıkmak için kullandığı bir yöntem olduğunu ifade ettiği alanlarda kullanılabilir.	Çalışanın mevcut işinde işte sıkışmayla baş etmek için değil de farklı nedenlerden dolayı fiziksel aktivite yaptığını ifade etmesi durumunda bu kod kullanılmamalıdır.	Akşamları yürüyüş yapıyoruz. Ben bir de haftada iki gün ve spora gidiyorum. ...Spordan sonraki şey hissini çok seviyorum böyle. O rahatlamış, huzurlu, o dingin ruh halini çok seviyorum. Oraya ne kadar çökkün gitsem de oradan çıktıktan sonra o yorgunluğa rağmen mesela kendimi daha iyi hissediyorum. (KATILIMCI 5)
-----------------------------	---	--	--	--	--

8.4. Ek 4. İşte Sıkışma Ölçeği Uzman Görüşü Formu

İŞTE SIKIŞMA ÖLÇEĞİ UZMAN GÖRÜŞÜ FORMU

Sayın Hocam,

Bu çalışma danışmanlığını Prof. Dr. Ayşenur Büyükgöze Kavas'ın yaptığı Arş. Gör. Furkan Kirazcı tarafından yürütülen ve TÜBİTAK 1002 projesi ile desteklenmekte olan doktora tezi kapsamında “İşte Sıkışma Ölçeğinin” geliştirilmesini amaçlamaktadır. Ölçek karma araştırma deseni temelinde geliştirilmekte olup, ölçeğin madde havuzu işlerinden memnun olmayan ama işlerinden de ayrılmadıklarını ifade eden çalışan yetişkinlerle yapılan nitel görüşmeler sonucunda elde edilen verilere dayanılarak hazırlanmıştır. İşte sıkışma kavramı genel itibarıyla kişilerin işlerinden memnun olmamalarına ve işlerinden ayrılmak istemelerine rağmen mevcut işlerinden ayrılamamalarına, diğer bir deyişle o işte sıkışıp kalmalarına atıfta bulunmaktadır. Çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde işte sıkışma kavramının altı farklı boyuta sahip olduğu görülmüştür. Bu boyutlar sırası ile “zamana bağlı sıkışma”, “mevcut kazançları koruma isteği”, “bağlamsal faktörler”, “iş değiştirmeye ilgili tutum ve deneyimler”, “risk alma” ve “daha iyi bir alternatifin olmaması” şeklinde sıralanmaktadır. Aşağıda her bir boyutun altına ilgili ölçek maddeleri yazılmıştır. Bu kapsamda söz konusu maddelerin ilgili kavramı tam olarak yansıtır yansıtmadığı, altında bulunduğu faktörle ilgili olup olmadığı ve anlaşılabilirliğine ilişkin uzman görüşüne ihtiyaç duyulmaktadır.

Ölçeğin Boyutlarının İçerikleri	
Zamana Bağlı Sıkışma	Bu boyut kişinin çalıştığı sürenin uzunluğunu düşündüğünde o işten ayrılmasının daha da zor olduğunu hissetmesine atıfta bulunmaktadır.
Mevcut Kazançları Koruma İsteği	Kişinin mevcut işinden sağladığı çeşitli kazançları kaybetmek istememesine atıfta bulunmaktadır.
Bağlamsal Faktörler	Kişinin işte sıkışmasında çevresindeki koşulların etkisini ifade etmektedir.
İş Değiştirmeye İlgili Tutum ve Deneyimler	Bu boyutta ölçek kişinin iş değiştirmeye yönelik tutumu ve geçmiş deneyimlerinin mevcut işinde kalmasında ne düzeyde etkili olduğunu ölçmeyi amaçlamaktadır.
Risk Alma	Risk alma boyutu kişinin işinde saplanıp kalmasında risk alabilme özelliğinin ne düzeyde etkili olduğunu ölçmektedir.
Daha İyi Bir Alternatifin Olmaması	Bu boyut kişinin mevcut işinden ayrıldığı takdirde daha iyi bir işe giremeyeceğine, daha iyi bir işin olmadığına yönelik düşüncesine atıfta bulunmaktadır.

Her bir maddenin karşısında “uygun”, “uygun değil” ya da “düzeltilmesi gerekir” ifadeleri bulunmaktadır. İlgili maddeleri inceledikten sonra size göre uygun olan seçeneği işaretleyebilirsiniz. Eğer okuduğunuz maddenin düzeltilmesi gerektiğini düşünüyorsanız düzeltme önerinizi Word dosyasına açıklama olarak yazabilirsiniz. Ayrıca ölçeğin her boyutunun altında ek olarak boş madde yerleri eklenmiştir, önermek istediğiniz maddeleri bu boş satırlara ekleyebilirsiniz.

Araştırmaya katılımınızdan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınızda kolaylıklar dileriz.

Araştırma Ekibi	
Arş. Gör. Furkan Kirazcı	Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD [Redacted]
Prof. Dr. Ayşenur Büyükgöze Kavas	Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD [Redacted]

I. KISIM
Bu kısımda ölçeğin yönergesi ve likert yapısına ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

Yönerge: İşte sıkışma kavramı kişinin istemediği halde mevcut işinde çalışmaya devam etmesini ve o işten çıkamamasını ifade etmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki maddeler kişinin işinde ne düzeyde sıkışmışlık hissettiğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Sizden istenilen söz konusu maddelere 1 (Hiç katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arasında bir derece vermenizdir. DİKKAT : Ölçeğin başında “Bu işi bırakmak istesem de...” ifadesi bulunmaktadır. Okuyacağınız her bir maddenin başına bu ifadeyi ekleyiniz.		
Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
Açıklama:		

II. KISIM
Bu kısımda taslak ölçeğe ilişkin maddeler yer almaktadır.

ZAMANA BAĞLI SIKIŞMA
uzun süredir aynı işte çalıştığım için işimden ayrılmak zor geliyor

Bu işi bırakmak istesem de...	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	bu işte çalışmaya devam ettikçe işimde daha çok sıkışıp kaldığımı hissediyorum.		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	şimdiye kadar işimde geçirdiğim süre işimden ayrılmamı engelliyor.		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	çalıştığım süreyi düşününce bu işe giderek saplanıp kaldığımı hissediyorum.		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	Ekleme istediğiniz maddeleri aşağıya yazabilirsiniz		

	MEVCUT KAZANÇLARI KORUMA İSTEĞİ		
Bu işi bırakmak istesem de...	işimden kazandığım geliri/parayı kaybetmemek için bu işte çalışmak zorundayım		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	kazancımı sürdürmek için bu işte çalışmam gerekiyor.		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	elde ettiğim geliri kaybetmemek için çalıştığım işte sıkışıp kaldım.		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	işim sayesinde elde edeceğim emeklilik koşullarımı düşündüğümde bu işten ayrılmak zor geliyor		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	işin sağladığı avantajlı emeklilik koşullarını kaybetmemek için bu işte çalışmaya devam etmek zorundayım		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	sahip olduğum sağlık sigortasını kaybetmemek için bu işte çalışmaya devam ediyorum		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()

	avantajlı sağlık sigortası koşullarım nedeniyle işimden ayrılamıyorum		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	tazminatımı almak için istemediğim halde bu işte çalışmak zorundayım		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	tazminatımı alamayacağım için bu işten ayrılmam mümkün görünmüyor		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	işin bana kazandırdığı statüyü kaybetmemek için işimden ayrılamıyorum		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	işimin bana sağladığı ayrıcalıklar bu işte devam etmeme neden oluyor		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	Eklemek istediğiniz maddeleri aşağıya yazabilirsiniz		

	BAĞLAMSAK FAKTÖRLER		
Bu işi bırakmak istesem de...	içinde bulunduğum olumsuz ekonomik koşullardan dolayı bu işte çalışmak zorundayım		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	yaşadığım yerin ekonomik durumuna baktığımda iş değiştirmenin mümkün olmayacağını düşünüyorum		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	aileme karşı olan sorumluluklarımdan dolayı bu işte çalışmaya devam etmem gerekiyor		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	ailemin refahı için bu işe katlanıyorum		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
	ailemi düşündüğüm için işimi değiştiremem		
	Uygun ()	Uygun Değil ()	Düzeltilmesi Gerekir ()
Eklemek istediğiniz maddeleri aşağıya yazabilirsiniz			

İŞ DEĞİŞTİRMEYLE İLGİLİ TUTUM VE DENEYİMLER		
Bu işi bırakmak istesem de...	yeni bir işe alışma sürecine yönelik endişelerim mevcut işimde sıkışıp kalmama sebep oluyor	
	Uygun ()	Uygun Değil ()
	Düzeltilmesi Gerekir ()	
	iş değiştirme sürecindeki belirsizlikler nedeniyle bu işte çalışmaya devam ediyorum	
	Uygun ()	Uygun Değil ()
	Düzeltilmesi Gerekir ()	
	iş değişikliği sonucunda olumsuz durumlarla karşılaşma ihtimalim mevcut işimde kalmama neden oluyor	
	Uygun ()	Uygun Değil ()
	Düzeltilmesi Gerekir ()	
	iş değiştirmeye yönelik yaşamış olduğum olumsuz deneyimlerden dolayı iş değiştirmeye yönelik yeni girişimlerde bulunamıyorum	
	Uygun ()	Uygun Değil ()
	Düzeltilmesi Gerekir ()	
	yeni bir işte neyle karşılaşacağımı bilememek bu işte çalışmaya devam etmeme neden oluyor	
	Uygun ()	Uygun Değil ()
Düzeltilmesi Gerekir ()		
geçmişteki olumsuz deneyimlerimden dolayı mevcut işimi değiştiremeyeceğimi düşünüyorum		
Uygun ()	Uygun Değil ()	
Düzeltilmesi Gerekir ()		
iş değiştirme konusunda başarılı olamayacağım için mevcut işimde çalışmak zorundayım		
Uygun ()	Uygun Değil ()	
Düzeltilmesi Gerekir ()		
Eklemek istediğiniz maddeleri aşağıya yazabilirsiniz		

RİSK ALMA		
Bu işi bırakmak istesem de...	risk alabilen bir insan olmadığım için işimi değiştiremiyorum	
	Uygun ()	Uygun Değil ()
	Düzeltilmesi Gerekir ()	
	mevcut işimi değiştirme riskini alamıyorum	
	Uygun ()	Uygun Değil ()
	Düzeltilmesi Gerekir ()	
işimden ayrılma riskini göze alamıyorum		
Uygun ()	Uygun Değil ()	
Düzeltilmesi Gerekir ()		

	Eklemek istediğiniz maddeleri aşağıya yazabilirsiniz

DAHA İYİ BİR ALTERNATİFİN OLMAMASI		
Bu işi bırakmak istesem de...	daha iyi şartlara sahip alternatif bir işin olmaması beni bu işe mahkum ediyor	
	Uygun ()	Uygun Değil ()
	Düzeltilmesi Gerekir ()	
	alternatif bir iş bulamamış olmam bu işte sıkışıp kalmama sebep oluyor	
	Uygun ()	Uygun Değil ()
	Düzeltilmesi Gerekir ()	
	mevcut işimin standartlarında bir iş bulamadığım için bu işte takılıp kaldım	
	Uygun ()	Uygun Değil ()
	Düzeltilmesi Gerekir ()	
	farklı bir işe geçecek imkanımın olmadığı için bu işte çalışmak durumundayım	
	Uygun ()	Uygun Değil ()
	Düzeltilmesi Gerekir ()	
farklı bir işe geçmek birçok şeyden ödün vermemi gerektireceği için devam etmek zorundayım		
Uygun ()	Uygun Değil ()	
Düzeltilmesi Gerekir ()		
şu anki işimin standartlarında ya da daha yüksek standartlarda bir iş bulmam mümkün değil		
Uygun ()	Uygun Değil ()	
Düzeltilmesi Gerekir ()		
Eklemek istediğiniz maddeleri aşağıya yazabilirsiniz		

8.5. Ek 5. İşte Sıkışma Ölçeğinin Pilot Uygulama İçin Hazırlanan Formu

Açıklama: İşte sıkışma kavramı kişinin istemediği halde mevcut işinde çalışmaya devam etmesini ve o işten çıkamamasını ifade etmektedir. Aşağıdaki maddeler kişinin işinde ne düzeyde sıkışmışlık hissettiğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Sizden istenilen aşağıdaki maddelere 1 (Hiç katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arasında bir derece vermenizdir.

Eğitim Durumunuz : İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans (4 yıllık) ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐

Aylık Geliriniz (Varsa Eşinizin Dahil) :

Mesleğiniz :

Çalıştığınız Sektör : Özel Sektör ☐ Kamu Kurumu ☐

Yaşınız :

Cinsiyetiniz :

Şimdi 10 basamaklı bir merdiven hayal edin. Bu merdivenin en üst basamağında (10. basamak) en eğitilmiş, en zengin ve en saygın işleri yapan insanlar yer almaktadır. Merdivenin en alt basamağında (1. basamak) ise en az para kazanan, en az eğitim düzeyine sahip ve en düşük saygınlığa sahip işleri yapan ya da işi olmayan insanlar yer almaktadır. Siz bu merdivenin hangi basamağında yer aldığınızı düşünüyorsunuz?



- 1. Basamak ☐
- 2. Basamak ☐
- 3. Basamak ☐
- 4. Basamak ☐
- 5. Basamak ☐
- 6. Basamak ☐
- 7. Basamak ☐
- 8. Basamak ☐
- 9. Basamak ☐
- 10. Basamak ☐

Aşağıdaki ifadeye ne kadar katılıyorsunuz, 1 (hiç katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arasında bir puan veriniz.

“Bu işten ayrılmak istiyorum ama bir türlü yapamıyorum.” 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

!!! Dikkat : Aşağıda okuyacağınız her bir maddenin başına “Bu işten ayrılmak istiyorum ama...” ifadesini ekleyiniz.

Bu işten ayrılmak istiyorum ama...	1 = Hiç Katılmıyorum 5= Tamamen Katılıyorum
1 - kazancımı sürdürmek için bu işte çalışmam gerekiyor.	(1) (2) (3) (4) (5)
2 - işimin bana sağladığı ayrıcalıklar bu işte devam etmeme neden oluyor.	(1) (2) (3) (4) (5)
3 - sosyal çevremden gelebilecek baskılardan dolayı bu işte çalışmaya devam ediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
4 - iş değiştirme konusunda başarılı olamayacağım için mevcut işimde çalışmak zorundayım.	(1) (2) (3) (4) (5)

5 - uzun süredir aynı işte çalıştığım için işimden ayrılmak zor geliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6 - işimin sağladığı avantajlı emeklilik koşullarını kaybetmemek için bu işte çalışmaya devam etmek zorundayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7 - bu cümleyi okuduğunuzda 2 numarayla işaretleyiniz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8 - işimin bana kazandırdığı statüyü kaybetmemek için işimden ayrılamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9 - iş değiştirme sürecindeki belirsizlikler nedeniyle bu işte çalışmaya devam ediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10 - işimden ayrılma riskini göze alamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11 - mevcut işimin standartlarında bir iş bulamadığım için bu işte takılıp kaldım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12 - aileme karşı olan sorumluluklarımdan dolayı bu işte çalışmaya devam etmem gerekiyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13 - avantajlı sağlık sigortası koşullarım nedeniyle işimden ayrılamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Bu işten ayrılmak istiyorum ama...	1 = Hiç Katılmıyorum 5= Tamamen Katılıyorum				
14 - bu işte çalışmaya devam ettikçe işimde daha çok sıkışıp kaldığımı hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15 - işimden kazandığım geliri/parayı kaybetmemek için bu işte çalışmak zorundayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16 - içinde bulunduğum olumsuz ekonomik koşullardan dolayı bu işte çalışmak zorundayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17 - ailem/çevrem tepki göstereceği için işimi bırakamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18 - yeni bir işte neyle karşılaşacağımı bilememek bu işte çalışmaya devam etmeme neden oluyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19 - alternatif bir iş bulamamış olmam bu işte sıkışıp kalmama sebep oluyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20 - yaşadığım yerin ekonomik durumuna baktığımda iş değiştirmenin mümkün olmayacağını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21 - şimdi çıkarsam tazminatımı alamayacağım için bu işten ayrılmam mümkün görünmüyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22 - işim sayesinde elde edeceğim emeklilik koşullarımı düşündüğümde bu işten ayrılmak zor geliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23 - işimin bana kazandırdığı sosyal çevreyi kaybetmemek için işimden ayrılamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24 - iş değiştirmeyle ilgili yaşamış olduğum olumsuz deneyimlerden dolayı iş değiştirmeye yönelik yeni girişimlerde bulunamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25 - sahip olduğum sağlık sigortasını kaybetmemek için bu işte çalışmaya devam ediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26 - farklı bir işe geçecek imkanım olmadığı için bu işte çalışmak durumundayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27 - şimdiye kadar işimde geçirdiğim süre işimden ayrılmamı engelliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28 - ailemi düşündüğüm için işimi değiştiremem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Bu işten ayrılmak istiyorum ama...	1 = Hiç Katılmıyorum 5= Tamamen Katılıyorum				
29 - garantici bir insan olduğum için işimden ayrılamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30 - şu anki işimin standartlarında ya da daha yüksek standartlarda bir iş bulmam mümkün değil.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31 - risk alabilen bir insan olmadığım için işimi değiştiremiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

32 - ailemin refahı için bu işe katlanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33 - çalıştığım süreyi düşününce bu işe giderek saplanıp kaldığımı hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34 - tazminatımı almak için istemediğim halde bu işte çalışmak zorundayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35 - geçmişteki olumsuz deneyimlerimden dolayı mevcut işimi değiştiremeyeceğimi düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36 - farklı bir iş yapacak yeterliliğe sahip olmadığım için işimi değiştiremiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37 - yeni bir işe alışma sürecine yönelik endişelerim mevcut işimde sıkışıp kalmama sebep oluyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38 - ilerleyen yaşım nedeniyle yeni bir iş bulamama korkusu işimde daha çok sıkışıp kalmama neden oluyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39 - bu cümleyi okuduğunuzda 4 numarayı işaretleyiniz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40 - mevcut işimi değiştirme riskini alamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41 - elde ettiğim geliri kaybetmemek için çalıştığım işte sıkışıp kaldım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42 - iş değişikliği sonucunda olumsuz durumlarla karşılaşma ihtimalim mevcut işimde kalmama neden oluyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43 - daha iyi şartlara sahip alternatif bir işin olmaması beni bu işe mahkum ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44 - farklı bir işe geçmek birçok şeyden ödün vermemi gerektireceği için devam etmek zorundayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

8.6. Ek 6. Etik Kurul Onay Belgesi



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
24.09.2021	09	2021/775

KARAR NO: 2021-775
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Furkan KİRAZCI' nın Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında "İşe Kilitlenme: Bilişsel Duyuşsal Davranışsal Yordayıcıları ve Sonuçları" isimli doktora tezine ilişkin mülakat ve ölçek çalışmalarını içeren 29514 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Furkan KİRAZCI' nın Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında "İşe Kilitlenme: Bilişsel Duyuşsal Davranışsal Yordayıcıları ve Sonuçları" isimli doktora tezine ilişkin mülakat ve ölçek çalışmalarının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

9. ÖZGEÇMİŞ

Furkan KİRAZCI, Niğde Anadolu Lisesi'ni bitirdikten sonra Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünden 01.07.2017 tarihinde mezun oldu. 2017 yılında Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans programına kabul aldı ve 15.07.2019 tarihinde yüksek lisans derecesini aldı. Ardından 2019 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalında doktora eğitimine başladı. Doktora eğitiminden bu yana OMÜ Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalında araştırma görevlisi olarak görev yapan Furkan Kırazcı, iyi derecede İngilizce bilmektedir (YÖKDİL:85). Ayrıca araştırmacının ileri düzey istatistik ve nitel araştırma alanlarında çeşitli sertifikaları bulunmaktadır. Araştırmacının temel ilgi alanı kariyer psikolojik danışmanlığı olup, çalışan yetişkinler, istihdam ve Çalışma Psikolojisi Kuramı gibi konularda çeşitli araştırmaları bulunmaktadır.

İletişim Bilgileri

ORCID ID : <https://orcid.org/0000-0002-8829-3615>

Yayınlar:

1. Şanlı, A. G., Yazan, Z. Ö., **Kırazcı, F.**, & Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Üniversite öğrencilerine yönelik iş bulma kaygısı ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 19(2), 349-364.
2. Ergin, Z. Ö., **Kırazcı, F.**, & Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Çalışma psikolojisi kuramı bağlamında insana yakışır iş modeli. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 19-32.
3. **Kırazcı, F.**, Yazan, Z. Ö., & Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Üniversite bitiyor, ya sonra... Okuldan işe geçiş sürecinde çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 7(1), 87-104.
4. **Kırazcı, F.**, Ergin, Z. Ö., & Büyükgöze-Kavas, A. (2022). İnsana yakışır işten iyi oluşa: çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 13(2), 567-591.

5. Ünlü, S., **Kirazcı, F.**, & Büyükgöze-Kavas, A. (2022). Kadınların Lisansüstü Eğitim Niyetinde Aile-Kariyer Yönelimi ve Toplumsal Cinsiyetin Rolü. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(1), 124-142.
6. Buyukgoze-Kavas, A., Allan, B. A., Turan, M., & **Kirazcı, F.** (2021). Context and validation of the Subjective Underemployment Scale among Turkish employees. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 283-302.
7. Köse, A., **Kirazcı, F.**, Barut, Y., & Büyükgöze-Kavas, A. (2021). Kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tutumda kendini damgalamanın aracı rolü. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(4), 321-334.
8. **Kirazcı, F.**, & Öztemel, K. (2021). Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme belirsizliklerine toleranslarının çeşitli değişkenlerle ilişkilerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (58), 442-477.
9. **Kirazcı, F.**, & Büyükgöze-Kavas, A. (2021). Çalışma iradesinde kariyer kararı öz-yetkinliğinin ve kariyer karar verme belirsizliğine toleransın rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1071-1088.
10. Kuyumcu, B., & **Kirazcı, F.** (2020). The link between cognitive flexibility and educational stress among high school students: mediation through perception of teacher acceptance. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 10(58), 515-530.

Kazanılan Ödüller, Teşvikler ve Burslar

1. Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Derneği Genç Araştırmacı Ödülü (2023 – Ankara)
2. A TÜBİTAK 2211 - A Genel Yurtiçi Doktora Burs Programı (01/10/2019 – 01/10/2023) (Destek sonlandı)
3. TÜBİTAK 2250-Lisansüstü Bursları Performans Programı (2023 Yılı I. Dönem Teşviki)
4. TÜBİTAK 2250-Lisansüstü Bursları Performans Programı (2022 Yılı II. Dönem Teşviki)