

# Algılanan İş Güvencesizliği ve İş Arama Davranışı: İş Doyumu, Duygusal Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü

Ümran Yüce-Selvi<sup>1</sup>

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Nebi Sümer<sup>2</sup>

Sabancı Üniversitesi

## Özet

İş yaşamında karşılaşılan en önemli stres kaynaklarından birisi olan iş güvencesizliği hem çalışanlar hem de örgütler açısından ciddi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Geçmiş araştırmalar iş güvencesizliği algısının çalışanların sağlığını, genel iyilik halini ve yaşam doyumunu olumsuz etkilediğini; iş doyumunu, örgüte duydukları güveni ve iş performansı düşürdüğünü göstermektedir. İş güvencesizliği algısı çalışanların yeni iş arama motivasyonu ve davranışını da etkilemektedir; ancak bu konuya ilişkin dinamikler yeterince incelenmemiştir. Bu çalışmada, iş doyumunu, duygusal örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin, algılanan iş güvencesizliği ile iş arama davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini öngören bir model sınanmaktadır. Araştırma örneklemini ( $N = 552$ ) otomotiv sektöründe çalışan mavi yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Bulgular yol analizi ile test edilen tam aracı modeli desteklemiş, iş güvencesizliğinin çalışanların iş doyumunu ve duygusal örgütsel bağlılığı azaltması ve işten ayrılma niyetini artırması yoluyla çalışanların iş arama davranışı sıklığını tahmin ettiğini ortaya koymuştur. Çalışma bulguları, kritik aracı değişkenler dikkate alındığında, iş güvencesizliği ile iş arama davranışı arasındaki ilişkinin güçlendiğini ve bu ilişkide bireysel ve örgütsel faktörlere birlikte bakılmasının gerektiğini göstermiştir.

**Anahtar kelimeler:** Algılanan iş güvencesizliği, iş doyumunu, duygusal örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı

## Abstract

Job insecurity, one of the most crucial stress sources in work-life, has critical detrimental consequences for employees and organizations. Previous studies documented that perceived job insecurity negatively affects employees' health, general well-being, and life satisfaction; it decreases job satisfaction, organizational trust, and job performance. The job insecurity perception also affects employees' motivation and behavior to seek a new job; however, the dynamics of this issue have not been sufficiently explored. In this study, a model proposing that perceived job insecurity predicts job search behavior through its effects on job satisfaction, affective organizational commitment, and turnover intention is tested. The sample ( $N = 552$ ) consists of blue-collar employees working in the automotive industry. Results supported the fully mediated model tested with path analysis and revealed that job insecurity predicted job search behavior frequency by reducing affective organizational commitment and job satisfaction and increasing turnover intention. Findings suggested that the relationship between job insecurity and job search behavior was strengthened when the critical mediator variables were included, so these individual and organizational factors should be considered to understand this relationship better.

**Keywords:** Perceived job insecurity, job satisfaction, affective organizational commitment, turnover intention, job search behavior

**Yazışma Adresi:** <sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi Ümran Yüce-Selvi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Meşelik Kampüsü, Eğitim Fakültesi Binası, Büyükdere, Odunpazarı / Eskişehir, uselvi@ogu.edu.tr, ORC-ID: 0000-0001-7435-7510  
<sup>2</sup>Prof. Dr. Nebi Sümer, Sabancı Üniversitesi, Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Orta Mahalle, Üniversite Caddesi No:27 Tuzla / İstanbul, nebisumer@sabanciuniv.edu, ORC-ID: 0000-0002-7460-4515

**Gönderim Tarihi:** 22.05.2019

**Kabul Tarihi:** 21.06.2021

Dünya çapında özellikle 1970'li yıllardan itibaren yaşanan ekonomik krizler karşısında örgütler ve sektörler varlıklarını sürdürebilmek, rekabet güçlerini koruyabilmek ve kâr oranlarını yükseltebilmek için yeni önlemlere başvurmuştur. Küçülmeye gitme, yeniden yapılanma, şirket kapanması, şirket birleşmesi, özelleştirmeler ve istihdamda esneklik politikaları (örn., çalışanlar ile geçici iş sözleşmesi imzalamak, taşeron işyerinde çalışmak) örgütlerin başvurduğu önlemlerden bazılarıdır. Örgütsel yaşamdaki bu çalkantıların çalışanlar üzerindeki yansımaları yükselen işsizlik oranları ve henüz işine devam edenler için ise artan işten çıkarılma korkusu olmuştur (Hartley, Jacobson, Klandermands ve van Vuuren, 1991; Sverke, Hellgren ve Näswall, 2002). Çalışarak hayatını devam ettirmek zorunda olanlar için ekonomik krizlerin en ağır sonuçları işsizlik ve iş güvencesizliğidir (Sümer, Solak ve Harma., 2013). Bu olguların çalışanlar ve örgütler üzerindeki olumsuz etkileri birçok araştırmada ortaya konulmuştur (bkz. işsizliğin etkileri için McKe- e-Ryan, Song, Wanberg ve Kinicki, 2005; Paul ve Moser, 2009; Wanberg, 2012; iş güvencesizliğinin etkileri için Cheng ve Chan, 2008; Jiang ve Lavaysse, 2018; Sverke ve ark., 2002; Sverke, Låstad, Hellgren, Richter ve Näswall, 2019). Mevcut çalışmada, Türkiye'de otomotiv sektöründe çalışan mavi-yakalı çalışanlarda iş güvencesizliği algısı ile çalışanların iş arama davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

İş güvencesizliği yaygın olarak çalışılan işin gelecekteki devamlılığına ilişkin duyulan endişe olarak tanımlanmaktadır. İş güvencesizliği, işsizlikten farklı olarak, geleceğe dair belirsizlik içeren bir deneyimdir (Sverke ve ark., 2002). Kapsamlı meta-analizi çalışmaları, iş güvencesizliği algısının çalışanların iyilik hali, iş ve yaşam doyumları ile çalışılan örgüte yönelik tutumları üzerindeki ciddi olumsuz etkileri olduğunu göstermiştir (bkz. Cheng ve Chan, 2008; Jiang ve Lavaysse, 2018; Sverke ve ark., 2002, 2019).

Geçmiş araştırmalar çalışanların olumsuz istihdam koşullarında (örn., düşük ücret, iş güvencesizliği) farklı tepkiler verdiklerini göstermektedir. Çalışanların olumsuz iş koşullara verdikleri tepkiler yaygın olarak Hirschman'ın (1970) ortaya koyduğu ve daha sonra Farrell (1983) ile Rusbult ve arkadaşları (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988; Rusbult, Zembrodt ve Gunn, 1982) tarafından geliştirilen işten ayrılma, sesini yükseltme, sadakat ve kayıtsızlık (EVLN) modeli kapsamında incelenmiştir. Bu modele göre, bireyler işyerinde yaşadıkları sorunlar ile başa çıkabilmek için işten/örgütten ayrılmayı ve yeni bir iş aramayı (işten ayrılma), örgütle istenen şekilde etkilemeye çalışmayı (sesini yükseltme), örgüte sadakat göstermeyi ve "iyi bir çalışan" olarak sessizce koşulların iyileşmesini beklemeyi (sadakat), ya da kayıtsız kalma yoluyla örgütü protesto etmeyi (kayıtsız-

lık) seçebilmektedir. İş güvencesizliği algısının bu değişkenler ile ilişkisine odaklanan araştırma bulguları genel olarak iş güvencesizliğinin artan işten ayrılma (Berntson, Näswall ve Sverke., 2010; Sverke ve Goslinga, 2003; Sverke ve Hellgren, 2001) ve azalan sadakat (Berntson ve ark., 2010; Sverke ve Goslinga, 2003) ile ilişkili olduğunu göstermektedir. İş güvencesizliği ve kayıtsızlık davranışı arasındaki ilişki görece daha az araştırılmış olsa da örgütsel küçülme ve uzun süreli hastalık izni kullanma (Vahtera, Kivimaki ve Pentti, 1997) ve iş güvencesizliği ile kaçınma davranışı (Roskies, Louis-Guerin ve Fournier, 1993) arasında bulunan anlamlı ilişkiler, iş güvencesizliği ve kayıtsızlık davranışı ilişkisi hakkında çıkarım yapılabilmesine olanak tanımaktadır. İş güvencesizliği ve sesini yükseltme davranışı arasındaki ilişkiye dair bulguların ise çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Bazı bulgular iş güvencesizliği algısı ile sesini yükseltme davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını raporlarken (ör. Sverke ve Goslinga, 2003), diğer bulgular bu iki değişken arasında olumlu (ör., Sverke ve Hellgren, 2001) ve olumsuz (ör., Berntson ve ark., 2010) yönde ilişkiler olabileceği göstermektedir. Tayfur Ekmekci ve arkadaşlarının (2018) Türkiye'de akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmada, iş güvencesizliğinin işten ayrılma, sesini yükseltme, sadakat ve kayıtsızlık üzerinde doğrudan etkisinin olmadığı bulunmuştur. Mevcut çalışmada EVLN çerçevesinde incelenen dört davranışsal tepkiden birisi olan işten ayrılmaya odaklanılmaktadır.

"İşgücü piyasasındaki alternatifler hakkında bilgi edinmek ve istihdam fırsatları elde etmek için çaba ve zaman harcama davranışı" (Boswell, Zimmerman ve Swider, 2012, s. 129) olarak tanımlanan iş arama davranışı, işten ayrılmanın en güçlü belirleyicisidir (Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000). Örgüte zararı ve yüksek maliyeti nedeniyle (Abbasi ve Hollman, 2000; Hom ve Griffith, 1995), işverenler açısından çalışanların iş arama davranışının nedenlerinin saptanması oldukça önemlidir. Geçmiş araştırmalar iş arama davranışına yol açan başlıca değişkenlerin iş ve örgüt doyumsuzluğu (Bretz, Boudreau ve Judge, 1994), iş arama tutumu, öznel normlar, algılanan davranışsal kontrol, iş arama niyeti (van Hooff, Born, Taris ve van Der Flier, 2004) ile içsel ve dışsal iş arama motivasyonu (Welters, Mitchell ve Muysken, 2014) olduğunu göstermiştir. Öte yandan, iş güvencesizliği algısı ve iş arama davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar bu iki değişken arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu; algılanan iş güvencesizliği arttıkça çalışanların yeni iş arama eğiliminin arttığını göstermektedir (örn., Adkins, Werbel ve Farh, 2001; Lim, 1996; Reisel ve Banai, 2002). Ancak bu çalışmalarda iş güvencesizliği ve iş arama davranışı arasında görece zayıf bir ilişki bulunduğundan, söz konusu ilişkiye aracılık edebilecek değişkenlerin olduğunu ileri sürülmektedir.

### Aracı Değişkenler Olarak İş Doyumu, Duygusal Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti

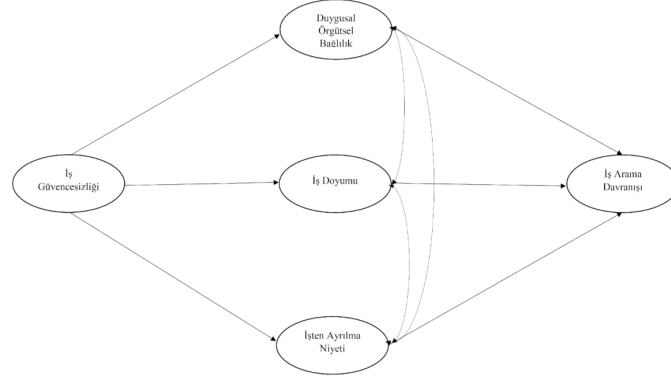
Bu çalışmada, iş doyumu, duygusal örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti, iş güvencesizliği ile iş arama davranışı arasındaki ilişkide aracı değişkenler olarak ele alınmıştır. İş doyumu, bireyin işini çevreleyen psikolojik koşullara ilişkin tutumu (Schultz ve Schultz, 1990), işi hakkındaki duygusal tepkisi (Locke, 1976; Smith, Kendall ve Hulin, 1969) veya işine yönelik genel tutumu (Robbins, 2000) gibi farklı şekillerde tanımlanmıştır. Yapılan işin, çalışılan örgütün ve işi yapan kişinin özelliklerinin, iş doyumunu etkilediği gösterilmiştir. Örneğin rol belirsizliği, beceri çeşitliliği ya da karmaşıklığı, rol çatışması, görev kimliği, görev önemi gibi iş özelliklerinin; liderlik ve süpervizyon gibi örgüt özelliklerinin ve yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerin çalışanların iş doyumu ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Glisson ve Durick, 1988). Diğer yandan, en önemli iş stres faktörleri arasında gösterilen iş güvencesizliği algısının (Ashford, Lee ve Bobko, 1989; Hartley ve ark., 1991; Reisel, Probst, Chia, Maloles ve König, 2010) çalışanların iş doyumu üzerindeki olumsuz etkisi kapsamlı meta-analiz çalışmalarında ortaya konulmuştur (Cheng ve Chan, 2008; Jiang ve Lavaysse, 2018; Sverke ve ark., 2002). Bu konuda Türkiye’de yapılan çalışmalar da benzer bulgular ortaya koymuştur (örn., Tayfur Ekmekci ve ark., 2018). Bir iş sahibi olmak, finansal bir kaynak sağlamanın yanında, çalışanlara kişisel gelişim fırsatları sunması, sosyal ilişkiler kurma ve zamanı yapılandırma gibi imkânları sağlaması bakımından da kritik önemdedir (Blustein, 2008; Jahoda, 1982; Warr, 1987). Böylesi değerli bir kaynağın ve sağladığı imkânların tehdit altında algılanması kişinin işinden aldığı doyumunu düşürebilir. Dolayısıyla, iş güvencesizliği ile iş doyumu arasındaki olumsuz yönlü bir ilişki beklenmektedir.

İş doyumsuzluğunun artması çalışanlarda işe yönelik farklı tepkilere yol açmaktadır. En yaygın görülen tepki ise işten ayrılma eğilimidir (Rusbult ve ark., 1988). Bu eğilimin altındaki temel motivasyon iş doyumsuzluğuna bir çözüm olarak daha fazla doyum alınca yeni bir iş bulmak olabilir. Araştırma bulguları, iş doyumsuzluğunun iş arama davranışının en önemli belirleyicilerinden birisi olduğuna işaret etmektedir (Boudreau, Boswell, Judge ve Bretz, 2001; Böckerman ve Ilmakunnas, 2009; Bretz ve ark., 1994). Diğer yandan iş doyumu yüksek olan çalışanların işten ayrılma oranının çok düşük olduğu gösterilmiştir (Shalley, Gilson ve Blum, 2000; Witt, 1989). Bu nedenle işten ayrılma sürecine yönelik geliştirilen modeller (bkz. Hom, Caranikas-Walker, Prussia ve Griffeth, 1992; Hom ve Kinicki, 2001; Mobley, 1977) iş doyumsuzluğunu işten ayrılma sürecinin başlangıç noktası olarak kabul etmektedir. Örneğin geliştirdiği modelde Mobley (1977), işten ayrılma sürecini, iş doyumu/

doyumsuzluğu ile başlayan ve işte kalma/işten ayrılma ile sonlanan ardışık adımlar olarak tanımlamıştır. Sonuç olarak, iş doyumsuzluğunun iş güvencesizliğinin bir sonucu ve çalışanların işten ayrılma davranışının bir öncülü olduğunu gösteren bulgular temelinde, bu çalışmada iş doyumunun iş güvencesizliği ve iş arama davranışı sıklığı arasındaki ilişkiye aracılık edeceği varsayılmaktadır.

Bu çalışma kapsamında ele alınan diğer bir aracı değişken ise duygusal örgütsel bağlılıktır. Duygusal örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgüt ile arasında duygusal bir bağ hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, 1996; Meyer ve Allen, 1991). Çalıştığı örgüte karşı duygusal bağlılık hisseden çalışan, kendisini çalıştığı örgütün bir parçası olarak görmekte ve örgüt onun için özel bir anlam ifade etmektedir. Duygusal örgütsel bağlılık, temel olarak iş doyumu ve örgütsel adalet gibi olumlu iş deneyimlerine bağlı olarak gelişmekte ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönde, devamsızlık ve işe gecikme gibi davranışlar ile ise olumsuz yönde ilişkili bulunmuştur (Wasti, 2002). Örgütlerin çalışanlarına vadettiği iş güvencesini sağlayamadığı durumlarda, çalışanlar örgüt ile aralarındaki psikolojik sözleşmenin kendilerini dezavantajlı duruma sokacak şekilde bozulduğu düşünülür ve bu durum karşısında çalışanlar işlerine ve iş koşullarına yönelik olumsuz tutumlar geliştirebilir (Brief ve Weiss, 2002). Dolayısıyla iş güvencesizliği algılayan kişilerin çalıştıkları örgüte karşı duygusal bağlılıklarının düşebileceği ileri sürülebilir. Bu görüşü destekler şekilde Cheng ve Chan (2008), 133 çalışmayı içeren meta-analiz çalışmalarında, iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde olumsuz yönde bir ilişki bulmuşlardır. Diğer taraftan, araştırmalar duygusal örgütsel bağlılık ile iş arama davranışı ve işten ayrılma arasında olumsuz yönde ilişkiler olduğunu göstermiştir (örn., Blau, 1994; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002; Vandenberghe ve Bentein, 2009). Geçmiş çalışmalara dayanarak mevcut çalışmada duygusal örgütsel bağlılığın, iş güvencesizliği ile iş arama davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği edeceği öngörülmektedir.

Meta-analiz bulguları, işten ayrılma niyetini iş güvencesizliği algısının en temel sonuçları arasında göstermekte; iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu yönde ve orta düzeyde etki genişliğinde bir ilişki olduğuna işaret etmektedir (bkz. Cheng ve Chan, 2008; Jiang ve Lavaysse, 2018; Sverke ve ark., 2002). Türkiye’de bankacılık sektörü çalışanları ile yapılan bir araştırmanın bulguları da bu sonucu destekleyerek işini kaybetme endişesinin işten ayrılma niyetini artırdığı göstermiştir (bkz. Metin Camgoz, Tayfur Ekmekci, Bayhan Karapınar ve Kumbul Guler, 2016). Diğer taraftan, niyetin davranışın en yakın belirleyicisi olduğu ileri



Şekil 1. Araştırma kapsamında önerilen ve test edilen araştırma modeli

süren planlı davranış kuramı (Ajzen 1985, 1991, 2012) bağlamında düşünüldüğünde, bir çalışanın işten ayrılma niyeti ne kadar güçlü ise, işten ayrılma ve yeni bir iş arama davranışının da o kadar güçlü olacağı beklenebilir. Bu beklentiye destekler şekilde, Griffeth ve arkadaşları (2000) meta-analiz çalışmalarında, işten ayrılma niyeti ve iş arama davranışının fiilen işten ayrılmanın en yakın belirleyicileri olduğunu göstermişlerdir. Wickramasinghe (2014) işten ayrılma niyeti ile iş arama davranışı arasında olumlu yönde ve güçlü bir ilişki olduğunu bulmuştur. Nitekim bu çalışmada işten ayrılma niyetinin iş güvencesizliği ile iş arama davranışı arasındaki ilişkiye aracılık edeceği varsayılmaktadır.

Özetle, bu çalışmada iş güvencesizliğinin yukarıda özetlenen bireysel ve örgütsel değişkenlerle yakın ilişkileri ve bu değişkenlerin iş arama davranışı üzerindeki öncül rolleri dikkate alınarak, iş güvencesizliğinin iş arama davranışı üzerindeki etkisinin iş doyumunu, duygusal örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti aracılığıyla gerçekleştirdiğini varsayan bir model önerilmektedir (Bkz., Şekil 1).

## Yöntem

### Örneklem ve İşlem

Bu çalışmanın verisi Bursa'da bulunan büyük ölçekli bir oto yan sanayi fabrikası çalışanlarından ve Türk Metal-İş Sendikasına bağlı işçilerden temsili bir gruptan toplanmıştır. Anket uygulaması için fabrika yöneticilerinden ve Metal-İş Sendikası'ndan gerekli izinler alınmıştır. Çalışmaya katılmayı kabul eden çalışanlara anket bataryaları posta yoluyla ulaştırılmıştır. Metal-İş Sendikası'na bağlı çalışanlara ise sendikanın Ankara'da düzenlediği eğitim seminerlerinde toplu şekilde yaklaşık 25 dakika süren bir anket uygulanmıştır. Alınan Etik Kurul izni gereği, katılımcılar araştırmaya katılmaları için herhangi bir teşvik almamış, katılımlarının gönüllülük

esasına dayandığı, sundukları bilgilerin kimlikleri ile eşleştirilmeyeceği ve araştırmaya katılımlarını istedikleri zaman kesilecekleri konusunda bilgilendirilmiştir.

Araştırma örneklemini 552 mavi yaka çalışandan oluşmaktadır. Katılımcıların % 86'sı erkek, yaş aralığı 17 ile 56 ( $Ort. = 31.64$ ,  $S = 6.59$ ), eğitim dağılımı ise % 6 ilkokul, % 10 ortaokul, % 67 lise, % 12 iki yıllık yüksekokul ve % 4 dört yıllık üniversite mezunu şeklindedir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları (ölçekler), ilgili alanyazın gözden geçirilerek ve benzer araştırmalarda kullanılmış olan araçlar incelenerek belirlenmiş, kullanılan ölçeklerin Cronbach alpha iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır.

**Algılanan İş Güvencesizliği.** Çalışanların iş güvencesizliği algısı, Oldham, Kulik, Stepin ve Ambrose (1986) tarafından geliştirilen ve Sümer ve arkadaşları (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 10 maddelik İş Güvencesizliği Ölçeği ile ölçülmüştür (örn., “şu an çalıştığım kurum/şirket ekonomik sıkıntıya girerse önce benim işim gider”, “şu anki işimde istediğim kadar çalışabilirim [ters kodlanmış madde]”). Katılımcılardan her bir sorunun kendilerini ne oranda yansıttığını 6'lı Likert tipi bir ölçek kullanarak değerlendirmeleri istenmiştir ( $1 = hiç katılmıyorum$ ,  $6 = kesinlikle katılıyorum$ ). Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısını temsil etmektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı kabul edilir düzeydedir ( $\alpha = .81$ ).

**İş Doyumu.** Katılımcıların iş doyumunu, Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen ve Bilgiç (1998) tarafından Türkçeye uyarlanan Global İş Doyumu Ölçeği'nin 3 maddeden oluşan İş Doyumu alt boyutu ( $\alpha = .79$ ) ile ölçülmüştür (örn., “genel olarak konuşmak gerekirse, bu iş beni çok tatmin ediyor”, “bu işte yaptığım çalışmalar, genel olarak, beni tatmin ediyor”). Katılımcılardan ölçek maddelerini 6'lı Likert tipi bir ölçek üzerin-

de değerlendirmeleri istenmiştir ( $1 = \text{hiç katılmıyorum}$ ,  $6 = \text{kesinlikle katılıyorum}$ ). Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek düzeyde iş doyumunu temsil etmektedir.

**İşten Ayrılma Niyeti.** Katılımcıların işten ayrılma niyeti, Global İş Doyumu Ölçeği'nin (Hackman ve Oldham, 1975; Bilgiç, 1998) 2 maddeden oluşan İşten Ayrılma Niyeti alt boyutu ( $\alpha = .67$ ) ile ölçülmüştür ("sık sık bu işi bırakmayı düşünürüm", "bu işteki insanların çoğu sık sık işlerinden çıkmayı düşünürler"). Ölçek maddelerinin Türkçeye çevirisi, araştırmacılar tarafından çeviri/geri-çeviri yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Maddeler 6'lı Likert tipi ölçek üzerinden değerlendirilmiştir ( $1 = \text{hiç katılmıyorum}$ ,  $6 = \text{kesinlikle katılıyorum}$ ). Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek düzeyde işten ayrılma niyetini ifade etmektedir.

**Duygusal Örgütsel Bağlılık.** Katılımcıların çalıştıkları örgüte karşı olan duygusal bağlılığı, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilip Wasti (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kurumsal Bağlılık Ölçeği'nin 9 maddelik Duygusal Bağlılık alt boyutu ( $\alpha = .77$ ) ile ölçülmüştür (örn., "bu kurumun/şirketin benim için çok özel bir anlamı var", "kurumuma/şirketime karşı güçlü bir aidiyet hissim yok [ters kodlanmış madde]"). Katılımcılar maddeleri 6'lı Likert tipi bir ölçek üzerinde değerlendirmiştir ( $1 = \text{hiç katılmıyorum}$ ,  $6 = \text{kesinlikle katılıyorum}$ ). Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek düzeyde duygusal örgütsel bağlılığa işaret etmektedir.

**İş Arama Davranışı Sıklığı.** İş arama davranışı sıklığı, tek maddelik bu araştırma için geliştirilen bir ölçek ("aktif olarak iş arıyor musunuz? Aşağıdaki ölçeği kullanarak ne sıklıkla iş aradığınızı belirtiniz") kullanılarak ölçülmüştür. Katılımcılardan 7'li Likert tipi bir ölçek üzerinden ( $1 = \text{yeni bir iş aramıyorum}$ ,  $7 = \text{hemen hemen her gün yeni bir işe bakıyorum}$ ) bu madde için kendilerine uyan seçeneği belirtmeleri istenmiştir. Ölçekte alınan yüksek puanlar yüksek düzeyde iş arama sıklığını temsil etmektedir.

## Bulgular

Betimleyici istatistikler, korelasyon ve güvenilirlik analizleri SPSS 24 programı kullanılarak yapılmıştır. Veri setindeki eksik değerler (toplam değerlerin % 3.6'sı) ile başa çıkmak için ortalama atama yöntemi kullanılmıştır. Önerilen modeldeki yapısal ilişkiler ise LISREL 9.3 programı kullanılarak yol analizi (path analysis) yöntemi ile test edilmiştir.

### Temel Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

İş güvencesizliği ve iş arama davranışı ilişkisinin ve bu ilişkiye aracılık eden mekanizmanın araştırıldığı bu çalışmada, temel analizler öncesinde değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Korelasyonlar genel olarak beklendiği yönde ve ilgili alanyazını destekler nitelikte bulunmuştur. Tablo 1'de sunulduğu gibi, iş güvencesizliği ile iş arama davranışı arasında anlamlı ancak zayıf ( $r = .14$ ) bir ilişki bulunmaktadır. Öte yandan, iş güvencesizliğinin duygusal örgütsel bağlılık ( $r = -.39$ ) ve iş doyumunu ( $r = -.37$ ) ile olumsuz yönde, işten ayrılma niyeti ( $r = .27$ ) ile ise olumlu yönde orta düzeyde güçlü ilişkili olduğu bulunmuştur. Özetle, çalışanların iş güvencesizliği algısı arttıkça çalıştıkları örgüte karşı olan bağlılıkları ve işlerinden aldıkları doyum azalmakta, işten ayrılma niyeti ve iş arama sıklığı ise artmaktadır.

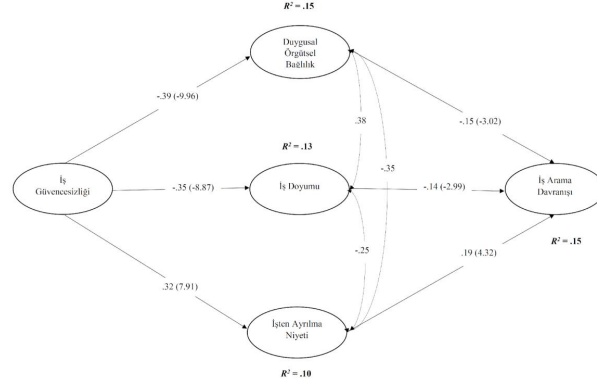
İş arama davranışının diğer değişkenlerle ilişkisine bakıldığında ise beklendiği gibi, iş arama davranışı sıklığının duygusal örgütsel bağlılık ( $r = -.31$ ) ve iş doyumunu ( $r = -.29$ ) ile olumsuz yönde; işten ayrılma niyeti ile ise olumlu yönde ( $r = .32$ ) güçlü düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. Yani çalışanların örgüte olan duygusal bağlılığı ve iş doyumunu arttıkça iş arama davranışı sıklığı azalmakta; işten ayrılma niyeti arttıkça iş arama davranışı sıklığı artmaktadır.

**Tablo 1.** Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar ve Tanımlayıcı İstatistikler ( $N = 552$ )

	1	2	3	4	5
1. İş Güvencesizliği	(.81)				
2. Duygusal Örgütsel Bağlılık	-.39**	(.77)			
3. İş Doyumu	-.37**	.52**	(.79)		
4. İşten Ayrılma Niyeti	.27**	-.47**	-.36**	(.67)	
5. İş Arama Davranışı	.14*	-.31**	-.29**	.32**	-
Ort.	3.62	4.12	4.02	3.11	
SS (Min.-Max.)	.97 (1.30-6)	.85 (1.11-6)	1.07 (1-6)	1.41 (1-6)	1.58 (1-7)

Not. \* $p < .01$ , \*\* $p < .001$ . Parantez içinde sunulan değerler ölçeklerin iç tutarlılık katsayılarını ifade eder.





Not. Sunulan değerler standardize edilmiş beta değerleridir. Parantez içindeki değerler t değerlerini, R2 değerleri ise doğrudan etkilerin açıkladığı değişimi belirtmektedir.

Şekil 2. Anlamli bulunan yol katsayılarının sunulduğu önerilen aracılı model (N = 552).

### Önerilen Aracı Değişkenli Modelin Test Edilmesi

Algılanan iş güvencesizliği ile iş arama davranışı ilişkisinin iş doymumu, duygusal örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin aracılığı ile gerçekleştiğini varsayan model yol analizi ile test edilmiştir. Bunun için öncelikle bağımsız değişken, aracı değişkenler ve bağımlı değişken arasındaki olası tüm doğrudan ve dolaylı yolları içeren doymuş model (*full saturated model*) test edilmiş, model veriye uyum sağlamadığı görülmüştür, ( $\chi^2[3, N = 552] = 222.39, p < .001, RMSEA = .36, 90\%CI [.32 ; .41], CFI = .58, SRMR = .16, GFI = .85, AGFI = .27$ ). Modeldeki yol katsayılarının anlamlılığı incelendiğinde iş güvencesizliğinden iş arama davranışına giden yolun anlamlı olmadığı görülmüştür. Ayrıca, değişiklik endeksleri incelendiğinde üç aracı değişken arasındaki hata varyanslarının (*correlated error*) oldukça yüksek olduğu bulunmuştur. Anlamli bulunmayan iş güvencesizliğinden iş arama davranışına giden yol modelden çıkarılarak ve aracı değişkenler arasındaki varyanslar ilişkilendirilerek son model oluşturulmuştur. Anlamsız bulunan yolun çıkarıldığı ve üç hata varyansının eklendiği model veriye çok iyi uyum sağlamıştır, ( $\chi^2[1, N = 552] = 0.87, p = .35, RMSEA = .00, 90\%CI [.0 ; .11], CFI = 1.00, SRMR = .01, GFI = 1.00, AGFI = .99$ ).

Şekil 2’de sunulduğu gibi, orta düzeyde güçlü beta değerleriyle, algılanan iş güvencesizliği duygusal örgütsel bağlılık ( $\beta = -.39, p < .001$ ) ve iş doymumunu ( $\beta = -.35, p < .001$ ) olumsuz yönde, iş arama niyetini ( $\beta = .32, p < .001$ ) ise olumlu yönde yordamıştır. Buna göre, algılanan iş güvencesizliğinin azalan duygusal örgütsel bağlılık, iş doymumu ve artan işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu söylenebilir. İş güvencesizliği duygusal örgütsel bağlılıktaki değişimin %15’ini, iş doymundaki

değişimin %13’ünü ve iş arama niyetindeki değişimin %10’unu açıklamıştır. Diğer yandan, duygusal örgütsel bağlılık ( $\beta = -.15, p < .01$ ) ve iş doymumu ( $\beta = -.14, p < .01$ ) çalışanların iş arama davranışı sıklığını olumsuz yönde; işten ayrılma niyeti ( $\beta = .19, p < .001$ ) ise bu davranışı olumlu yönde yordamıştır. Bulgular, çalışanların duygusal örgütsel bağlılığı ve iş doymularının iş arama davranışı azalttığına, işten ayrılma niyetinin ise iş arama davranışı artırdığına işaret etmektedir. İş güvencesizliği ve önerilen aracı değişkenler birlikte iş arama davranışı sıklığındaki değişimin % 15’ini açıklamıştır.

Bağımsız değişken olan iş güvencesizliği ile bağımlı değişken olan iş arama davranışı sıklığı arasında anlamlı bir korelasyon bulunurken aracı değişkenlerin eşitliğe eklenmesi sonucu iş güvencesizliğinin iş arama davranışı sıklığı üzerindeki doğrudan etkisi anlamsız hale gelmiş ve sonuç olarak test edilen tam aracılı model desteklenmiştir (dolaylı etki  $B = .28, SE = .04, t = 7.39$ ). Bu haliyle, model testi Baron ve Kenny’nin anlamlı aracı değişken yaklaşımı (1986) ve ileri sürülen aracılık koşullarına uygundur. Elde edilen sonuçlar, çalışanların işlerinin gelecekteki devamlılığına ilişkin kaygılarının onları azalan duygusal örgütsel bağlılık ile iş doymumu ve artan işten ayrılma niyeti aracılığıyla iş arama davranışına yönlendirdiğini göstermektedir.

### Tartışma

Daha güvenceli bir istihdam arayışı, mevcut için gelecekteki devamlılığına ilişkin yaşanan kaygının üstesinden gelmek için gösterilen rasyonel bir davranıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Ancak geçmiş çalışmalar, iş güvencesizliğinin iş arama davranışını tahmin

etmede beklendiği kadar yüksek bir etkiye sahip olmadığını göstermiştir (örn., Adkins ve ark., 2001; Lim, 1996; Reisel ve Banai, 2002). Bu durum iş güvencesizliğinin iş arama davranışı üzerindeki etkisinin bazı aracı değişkenler üzerinden taşındığını düşündürmektedir. Bu nedenle, bu çalışmada algılanan iş güvencesizliği ile iş arama davranışı sıklığı arasındaki ilişkinin, iş doyumu, duygusal örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti aracılığıyla gerçekleştiğini varsayan bir model test edilmiştir. Türkiye’de otomotiv sektöründe çalışan mavi yakalılardan elde edilen verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular, alanyazındaki bulgular ile paralel şekilde, algılanan iş güvencesizliği ve iş arama davranışı sıklığı arasında olumlu yönde; ancak düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Önerilen aracı değişkenler modele dâhil edildiğinde ise, iş güvencesizliği ile iş arama davranışı arasındaki ilişki anlamsız hale gelmiş ve önerilen üç aracı değişkenli model desteklenmiştir.

Araştırma sonuçları algılanan iş güvencesizliğinin çalışanların örgüte olan duygusal bağlılığını ve iş doyumunu düşürdüğünü ve işten ayrılma niyetini arttırdığını ortaya koyarak bu konudaki meta-analiz bulgularını (Cheng ve Chan, 2008, Jiang ve Laveysse, 2018; Sverke ve ark., 2002) desteklemiştir. Bu bulgu çalışanların işlerinin devamlılığı ile ilgili kaygılarının ve içinde buldukları belirsizlik durumunun diğer bireysel ve örgütsel faktörler üzerindeki olumsuz yansımaları göstermesi açısından önemlidir. Bireysel ve örgütsel değişkenler üzerindeki bu olumsuz yansımalar örgütler için kalifiye çalışanların kaybetmek gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir. Öyle ki bu çalışmada elde edilen sonuçlar, düşük düzeyde iş doyumu ve duygusal örgütsel bağlılık ile yüksek düzeyde işten ayrılma niyetinin çalışanları iş arama davranışına daha sık başvurmaya yönlendirdiği ortaya koyarak alanyazındaki bulguları (örn., Böckerman ve Ilmakunna, 2009; Meyer ve ark., 2002; Wickramasinghe, 2014) desteklemiştir. Sonuç olarak, çalışma kapsamında önerilen modelin yol analizi yöntemi ile test edilmesi neticesinde bulgular, iş güvencesizliği ile iş arama davranışı arasındaki ilişkide önerilen bireysel ve örgütsel değişkenlerin tam aracı işlevi gördüğünü göstermiş; böylelikle iş güvencesizliğinin hangi dinamikleri tetikleyerek çalışanları işten ayrılmaya yönlendirdiğini ortaya koyarak bu konudaki bilgi birikimine katkıda bulunmuştur.

İş güvencesizliğinin önerilen üç örgütsel değişken üzerindeki etkisini açıklayan standardize edilmiş değerler betaların büyüklükleri dikkate alınarak karşılaştırıldığında, her ne kadar hepsi istatistiksel açıdan anlamlı bulunsa da, algılanan iş güvencesizliğinin belirleyici gücünün görece en fazla duygusal örgütsel bağlılık, ardından iş doyumu ve en az işten ayrılma niyetine dayandığı görülmüştür. Bu bulgu araştırmanın yapıldığı örneklem

için algılanan iş güvencesizliğinin görece en çok kısa vadeli örgütsel tutumu (duygusal örgütsel bağlılık), ardından kısa vadeli bireysel tutumu (iş doyumu) ve en az uzun vadeli işte kalmaya dair kararı (işten ayrılma niyeti) tahmin ettiğini ortaya koymaktadır. Aracı olarak önerilen üç değişkenin iş arama davranışını yordama gücü karşılaştırıldığında ise, iş arama davranışının görece en yüksek belirleyicisinin iş arama niyeti olduğu, ardından duygusal örgütsel bağlılık ve iş doyumunun geldiği görülmüştür. Bu bulgu davranışın en yakın belirleyicisinin niyet olduğunu ileri süren planlı davranış kuramını (Ajzen, 1985, 1991, 2012) destekler niteliktedir. Bütün yordayıcı değişkenlerin iş arama davranışında açıkladığı değişim düzeyi (% 15) dikkate alındığında, bu değişkenlerin orta düzeyde etki genişliğine sahip olduğu ve iş arama davranışının önemli bir kısmının hala açıklanamadığı söylenebilir.

Algılanan iş güvencesizliğinin önerilen bireysel ve örgütsel faktörler üzerindeki etkisi aracılığıyla çalışanların iş arama davranışı sıklığını tahmin ettiğini gösteren ve örgütlerin kan kaybetmesine neden olan işten ayrılmaların önemli belirleyicilerinden olan iş arama davranışının öncüllerine ışık tutan bu çalışma alanyazına önemli bir katkıda bulunmaktadır. Günümüz çalışma hayatında örgütlerin karşılaştığı en önemli sorunlardan birisi nitelikli çalışanlarını kaybetmektir. Başka örgütlere geçen/transer olan çalışanlar bilgi ve deneyimlerini de beraberinde götürmektedir. Örgütten ayrılan çalışanın yerini dolduracak yeni bir çalışan bulmak, bu çalışana eğitmek ve işi öğretmek örgütler için maddi ve manevi bir kayıptır. Ayrıca işten ayrılmalar kalan çalışanlar arasında motivasyon kaybına yol açabilmektedir. Mevcut çalışmanın bulguları, çalışan iş arama davranışının belirleyicilerine işaret etmesi bakımından insan kaynakları yöneticilerine/uzmanlarına nitelikli çalışanlarını kaybetmemek için alınacak önlemler ve geliştirilecek uygulamalar konusunda bir bilgi kaynağı oluşturmaktadır. Bulgular işverenlere ve insan kaynakları yöneticilerine iş güvencesizliği algısının bireysel ve örgütsel değişkenler aracılığı ile çalışanların örgütten kopuşuna zemin hazırladığı bilgisini vererek alınabilecek önlemler hakkında ipuçları sunmaktadır. İş güvencesizliği algısının yaygınlaştığı durumlarda işi güvence altına alacak uygulama ve önlemlere zamanında başvurulması, bu konuda çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara gerekli teminatların verilmesi hem çalışanlar hem de kurumlar açısından kıymetli bir önlem olabilir.

Mevcut araştırmanın bulguları araştırmanın sınırlılıkları dikkate alınarak yorumlanmalıdır. Korelasyonel desenle yapılan bu çalışmada nedensellik sadece model kapsamında kuramsal olarak önerilmektedir. Gelecek çalışmalar ilgili değişkenleri boylamsal olarak inceleyerek bulguların geçerliğini test etmelidir. Ayrıca bu çalışmada

temel bağımlı değişken olan iş arama davranışı sıklığı tek bir madde ile ölçülmüştür. Araştırmanın yöntemi belirlenirken “*aktif olarak iş arıyor musunuz? Aşağıdaki ölçeği kullanarak ne sıklıkla iş aradığınızı belirtiniz*” sorusunun çalışanların yeni bir iş arama davranışının sıklığının ölçülmesini sağlayabilecek açık bir soru olduğu düşünülmüş, Bowling’in (2005) “bir soru işe yarıyorsa neden daha çok soru sorulsun” yaklaşımı benimsenmiştir. Gelecek çalışmalar iş arama davranışı sıklığını çok maddeli ölçekler ile ölçüp sonuçların benzerliğini karşılaştırabilir. Diğer bir sınırlılık ise iş güvencesizliğinin sadece niceliksel boyutunun ölçülmüş olması olabilir. Nicel iş güvencesizliği durumunda birey işin gelecekteki devamlılığına dair endişe duyar. Oysa kişilerin işlerinin gelecekteki niteliği ile ilgili kaygıları da olabilir. Nitel iş güvencesizliği çalışanın değer yüklediği bazı iş özelliklerinin (örn., gelir, kariyer fırsatları, sosyal çevre) kaybedileceği endişesini ifade etmektedir (Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999). Çalışanlar nitel iş güvencesizliği algısı karşısında farklı tepkiler verebilir (De Witte ve ark., 2010). Gelecek çalışmalar iş güvencesizliğinin nicel ve nitel boyutlarının çalışanların davranışları üzerindeki etkilerini ayrı ayrı inceleyebilir. Nitel/nicel ayrımının ötesinde, iş güvencesizliği algısı bireysel olmaktan öte örgüt içinde paylaşılan bir algı şeklinde de var olabilir (bkz. Låstad, Berntson, Näswall, Lindfors ve Sverke, 2015; Låstad, Näswall, Berntson, Seddigh ve Sverke, 2016; Sora, Caballer, Peiró ve De Witte, 2009). “İş güvencesizliği iklimi” nin çalışan iş arama davranışı üzerindeki olası etkisi ve bu etkiye aracılık eden değişkenlerin neler olabileceği gelecek çalışmalarda ele alınmalıdır.

Çalışmanın diğer bir sınırlılığı ise öznel (algılanan) iş güvencesizliğine odaklanılıp nesnel (objektif) iş güvencesizliğinin çalışma kapsamı dışında bırakılmış olmasıdır. Nesnel iş güvencesizliği işgücü piyasasının ve çalışma koşullarının özelliklerinden (örn., yüksek işsizlik oranları, kayıt dışı ve kısmi süreli istihdam, şirketlerin küçülmeye gitmesi, çalışanlar ile yapılan geçici iş sözleşmeleri, iş piyasasının daralması veya başka nedenlerle işten çıkarmaların yüksek olması) kaynaklanan nesnel bir durumu yansıtmaktadır (Büssing, 1999; De Witte ve Näswall, 2003; Pearce, 1998). Algılanan iş güvencesizliği ise bireyin işini kaybetme korkusu neticesinde yaşadığı kaygıyı yansıtan öznel bir değerlendirmedir ve kişiden kişiye farklılıklar gösterebilir (Yüce-Selvi ve Sümer, 2018). Bu iki iş güvencesizliği tipi çalışanlarda farklı tepkilere yol açabilir. Gelecek çalışmalarda nesnel ve öznel iş güvencesizliği ayrımının dikkate alınması ve bireylerin bu olgulara verdiği tepkilerin incelenmesi alanyazına önemli bir katkı sağlayacaktır. İlaveten, araştırma değişkenlerinin sadece öz bildirim yoluyla ölçülmüş olması da, ortak yöntem yanlılığına yol açma ihtimali nedeniyle bir sınırlılık olarak görülebilir.

Örneklemin temsil gücü çalışmanın bir diğer sınırlılığıdır. Bu çalışmanın örneklemini metal (otomotiv) sektöründe çalışan, çoğunlukla erkek, sendikali ve mavi-yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların ne düzeyde iş güvencesizliği algıladığı ve buna nasıl tepki verdikleri, çalışılan sektör, çalışanın cinsiyeti, sendika üyesi olup olmaması ve iş tipine (mavi yakalı/beyaz yakalı) göre farklılık gösterebilir (bkz. Keim, Landis, Pierce ve Earnest, 2014; Lee, Huang ve Ashford, 2018; Shoss, 2017; Sverke ve Hellgren, 2002). Özel sektör çalışanlarının kamu çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algıladığını (örn., Erlinghagen, 2008; Mauno ve Kinnunen, 2002), kadın ve erkeklerin iş güvencesizliğinden farklı şekilde etkilendiğini gösteren bulgular (örn., Cheng ve Chan, 2008; Metin Camgoz ve ark., 2016; Richter, Näswall ve Sverke, 2010), mevcut araştırmanın bulgularının diğer sektörlerle ve kadın çalışanlara genellenebilirliği tartışılabilir kılmaktadır.

Öte yandan, katılımcıların sendikali olması, onların iş güvencesizliği karşısındaki tepkilerini şekillendirebilir. Sendikalar, çalışanların iş yerindeki olayları bir sosyal bağlam içerisinde tartışmasına, örgüt yönetimi ile işgücü arasında bilgi paylaşımının olmasına ve çalışanların çıkarlarının korunmasına destek sağlar (Sverke ve ark., 2004). Bu bakımdan, çalışanların işini kaybetme endişesi karşısında nasıl tepki geliştireceği, bir sendikaya üye olup olmamasına ve üye olduğu sendikadan aldığı desteğe göre değişebilir (örn., Hellgren ve Chirumbolo, 2003). Dekker ve Schaufeli (1995) sendikaların işlerin korunması ve ödemelerin garanti altına alınması konularındaki desteğinin, çalışanların iş güvencesizliği ile baş etmelerini kolaylaştıracağını ileri sürmüştür. Sverke ve arkadaşlarının (2004) bulguları bu iddiayı destekleyerek sendikadan alınan desteğinin, iş güvencesizliğinin çalışanın fiziksel sağlığı ve örgüte olan bağlılığı üzerindeki olumsuz etkilerini azalttığını göstermiştir. Diğer taraftan, sendikali olmanın iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini azaltabileceğine ilişkin beklentinin desteklenmemiş olması (örn., Shaw, Fields, Thacker ve Fisher, 1993) bu konuda net bir yargıya ulaşmayı engellemektedir. Gelecek çalışmalarda bu çalışmada test edilen modelin sendika üyesi olmayan çalışanlar üzerinde de tekrarlanması önerilmektedir.

Bu çalışmanın katılımcıları metal sektöründe çalışan ve Türk Metal-İş Sendikasına üye işçilerdir. Türkiye Cumhuriyeti Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından hazırlanan 2021 Ocak ayı istatistiklerine göre, 14 milyon 71 bin 96 işçinin 2 milyon 69 bin 476’sı sendikali olup, sendikalaşma oranı %14.4’dır. Tüm işçilerin %17’den fazlası metal sektöründe çalışmaktadır ve bunların %12,19’u Türk Metal-İş Sendikası üyesidir. Türkiye’de metal sektörü genel olarak yoğun kurumsal rekabetin olduğu, erkek çalışan ağırlıklı, esnek çalışma



biçimlerinin yaygın olarak uygulandığı, çalışma koşullarının zorlu olduğu, üretim aşamasında bilgi, deneyim, uzmanlık ve sürekli denetimin gerektiren bir sektördür (Aytaç ve ark., 2015; Güllüoğlu ve Güllüoğlu, 2019; Ünal, 2007). Türk Metal-İş Sendikası üyelerine birçok eğitim olanağı ve sosyal kaynak sağlayan, 200 binden fazla üyesi olan bir sendikadır. Mevcut araştırmanın bulguları değerlendirilirken Türkiye'deki sendikalaşma dinamiklerinin ve örneklemin bağlı olduğu metal işkolunun ve sendikanın özelliklerinin dikkate alınmasının önemli olabileceği değerlendirilmektedir.

Ayrıca araştırmalar algılanan iş güvencesizliği ve ona verilen tepkilerde iş tipine (mavi yaka/beyaz yaka) dayalı farklılıklar olabileceğini, özetle mavi yakalı çalışanların beyaz yakalılara göre daha fazla iş güvencesizliği deneyimlediğini (bkz. Keim ve ark., 2014) ve bu algıdan daha olumsuz etkilendiğini (bkz. Sverke ve ark., 2002) göstermektedir. Mavi yakalı çalışanların imalat/üretim gibi işten çıkarmaların daha fazla olduğu, teknolojik gelişmelerden dolayı düşük vasıflı çalışan istihdam etmeye daha isteksiz olan sektörlerde çalışmaları (Krugman ve Lawrence, 1994), genellikle daha düşük eğitim düzeyine sahip olmaları ve mevcut işlerine daha fazla bağımlı olmaları (Sverke ve ark., 2002), iş gücü piyasasında daha az seçeneğin olması ve mevcut işlerini kaybetmeleri durumunda başka bir iş bulmak için daha az kaynağa sahip olmaları (Näswall ve De Witte, 2003) bu durumun nedenleri arasında sayılabilir. Bu bilgiler göz önüne alındığında, mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş güvencesizliği karşısındaki davranış örüntüleri farklılık göstereceği düşünülebilir. Dolayısıyla, mevcut araştırma kapsamında ortaya koyulan iş güvencesizliği ile iş arama davranışı arasındaki ilişkinin duygusal örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti üzerinden gerçekleştiğini gösteren model, beyaz yakalı çalışanlarda farklı olabilir. Gelecek çalışmalarda bu araştırma kapsamında önerilen modelin beyaz yakalı çalışanlardaki geçerliği test edilebilir. Bunun ötesinde, algılanan istihdam edilebilirlik, geçmiş işsizlik deneyimleri, iş yerindeki görev süresi, lider özellikleri, mevcut piyasadaki alternatif istihdam olanakları ve kültürel etmenler, bireylerin iş güvencesizliği algılama düzeylerini, buna verdikleri tepkileri ve bu tepkileri şekillendiren mekanizmaları etkileyebilir. Gelecek çalışmalar, bu etmenlerin model üzerindeki etkilerini araştırabilir. Sonuç olarak, belirtilen tüm sınırlılıkları ile birlikte, bu çalışma iş güvencesizliği algısının çalışanların iş arama davranışı sıklığı üzerindeki etkisinin, aracı bireysel ve örgütsel değişkenler dikkate alınmadan tam olarak anlaşılamayacağını göstermesi bakımından alanyazına katkı sağlamaktadır.

## Kaynaklar

- Abbasi, S. ve Hollman, K. (2000). Turnover: The Real Bottom-line. *Public Personnel Management*, 29(3), 333-342.
- Adkins, C. L., Werbel, J. D. ve Farh, J. L. (2001). A field study of job insecurity during a financial crisis. *Group ve Organization Management*, 26, 463-483.
- Ajzen, I. (1985). From intention to actions: A theory of planned behavior. J. Kuhl ve J. Beckman (Eds.), *Action-control: From Cognition to Behavior* içinde (11-39). Heidelberg: Springer.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (2012). The theory of planned behavior. P. A. M. Lange, A. W. Kruglanski ve E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology* içinde (Vol. 1, 438-459). London, UK: Sage.
- Allen N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Ashford, S. J., Lee, S. J. ve Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Aytaç, S., Özok, A. F., Yamankaradeniz, N., Akalp, G., Çankaya, O., Gökçe, A. ve ark. (2015). Metal endüstrisinde çalışan kadın işçiler arasında algılanan risk faktörleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 141-148.
- Baron, M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Berntson, E., Näswall, K. ve Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215-230.
- Bilgiç, R. (1998). Job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *Journal of Psychology*, 132(5), 549-557.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.

- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228–240. doi: 10.1037/0003-066X.63.4.228
- Boswell, W. R., Zimmerman, R. D. ve Swider, B. W. (2012). Employee job search: Toward an understanding of search context and search objectives. *Journal of Management*, 38(1), 129–163.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., Judge, T. A. ve Bretz, R. D. (2001). Personality and cognitive ability as predictors of job search among employed managers. *Personnel Psychology*, 54, 25–50.
- Bowling, A. (2005). Just one question: If one question works, why ask several? *Journal of Epidemiol Community Health*, 59, 342–345.
- Böckerman, P. ve Ilmakunnas, P. (2009). Job disamenities, job satisfaction, quit intentions, and actual separations: putting the pieces together. *Industrial Relations*, 48(1), 73–96.
- Bretz, R. D., Boudreau, J. W. ve Judge, T. A. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*, 47, 275–301.
- Brief, A. P. ve Weiss, H. M. (2002). Organizational behaviour: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279–307.
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219–242.
- Cheng, G. H. ve Chan, D. K. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272–303.
- Dekker, S. W. A. ve Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57–63.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K. ve Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management and Organization*, 40, 40–56.
- De Witte, H. ve Näswall, K. (2003). ‘Objective’ vs ‘subjective’ job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149–188
- Erlinghagen, M. (2008). Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183–197.
- Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 26(4), 596–607.
- Glisson, C. ve Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61–81.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Towards conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438–448.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W. ve Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463–488.
- Güllüoğlu, E. ve Güllüoğlu, A. (2019). Türkiye’de metal sektöründe meydana gelen iş kazalarının analizi. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 31(1), 70–82.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159–170.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. ve van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Hellgren, J. ve Chirumbolo, A. (2003). Can union support reduce the negative effects of job insecurity on well-being? *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 271–289.
- Hellgren, J., Sverke, M. ve Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E. ve Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, 890–909.
- Hom, P. W. ve Griffeth R. (1995). *Employee Turnover*. South Western Publishing, USA.
- Hom, P. W. ve Kinicki, A. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 975–987.

- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Jiang, L. ve Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A. ve Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269–290.
- Krugman, P. R. ve Lawrence, R. Z. (1994). Trade, jobs and wages. *Scientific American*, 270(4), 44–49.
- Låstad, L., Berntson, E., Näswall, K., Lindfors, P. ve Sverke, M. (2015). Measuring quantitative and qualitative aspects of the job insecurity climate: Scale validation. *Career Development International* 20(3), 202–217.
- Låstad, L., Näswall, K., Berntson, E., Seddigh, A. ve Sverke, M. (2016). The roles of shared perceptions of individual job insecurity and job insecurity climate for work- and health-related outcomes: A multilevel approach. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 1–17.
- Lee, C, Huang, G. H. ve Ashford, S. J. (2018). Job Insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335–59.
- Lim, V.K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49, 171–194.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* içinde (1297–1343). Chicago: Rand McNally.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- Mauno, S. ve Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 295–314.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R. ve Kinicki, A. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53–76.
- Metin Camgoz, S., Tayfur Ekmekci, Bayhan Karapinar, P. ve Kumbul Guler, B. (2016). Job insecurity and turnover intentions: Gender differences and the mediating role of work engagement. *Sex Roles*, 75(11-12), 583–598.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237–240.
- Näswall, K. ve De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 189–215.
- Oldham, G. R., Kulik, C. T., Stepina, L. P. ve Ambrose, M. L. (1986). Relations between situational factors and the comparative referents used by employees. *Academy of Management Journal*, 29, 599–608.
- Paul, K. ve Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264–282.
- Pearce, J. L. (1998). Job insecurity is important, but not for the reasons you might think: The example of contingent workers. In C. L. Cooper ve D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (pp. 31–46). New York: Wiley
- Reisel, W. D. ve Banai, M. (2002). Comparison of a multidimensional and global measure of job insecurity: Predicting job attitudes and work behaviors. *Psychological Reports*, 90, 913–922.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M. ve König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization* 40(1), 74–91.
- Richter, A., Näswall, K. ve Sverke, M. (2010). Job insecurity and its relation to work-family conflict: Mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 265–280.
- Robbins, S. P. (2000). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (8. Baskı). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C. ve Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617–663.

- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to decline job satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 31(3), 599–627.
- Rusbult, C. E., Zembrodt, I. M. ve Gunn, L. K. (1982). Exit, voice, loyalty, and neglect: Responses to dissatisfaction in romantic involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), 1230–1242.
- Schultz, D. P., Schultz, S. E. (1990). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. New York: Macmillan.
- Shalley, C., Gilson, L. ve Blum, T. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *The Academy of Management Journal*, 43(2), 215–223.
- Shaw, J. B., Fields, W. M., Thacker, J. W. ve Fisher, C. D. (1993). The availability of personal and external coping resources: Their impact on job stress and employee attitudes during organizational restructuring. *Work & Stress*, 7(3), 229–246.
- Shoss, M. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43, 1911–1939.
- Smith, P. C., Kendall, L. ve Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J. M. ve De Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2), 125–147.
- Sümer, N., Solak, N. ve Harma, M. (2013). *İşsiz yaşam: İşsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2001). Exit, voice and loyalty reactions to job insecurity in Sweden: Do unionized and non-unionized employees differ? *British Journal of Industrial Relations*, 39(2), 167–182.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A. ve Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1–29.
- Tayfur Ekmekci, O., Bayhan Karapinar, P., Metin Camgoz, S., Ozsoy Ozmen, A. ve Kumbul Guler, B. (2018). Academics' Responses to Job Insecurity: The mediating effect of job satisfaction. *Higher Education Policy*, 1–20.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2021). 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2021 Ocak ayı istatistikleri hakkında tebliğ. (6 Haziran 2021 tarihinde [https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/52856/2020\\_temmuz.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/52856/2020_temmuz.pdf) adresinden alınmıştır.)
- Ünal, Ç. (2007). Kadın çalışanlar, çalışma hayatı, iş sağlığı ve güvenliği. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 36, 37–42.
- Vahtera, J., Kivimäki, M. ve Pentti, J. (1997). Effect of organizational downsizing on health of employees. *Lancet*, 350, 1124–1228.
- Vandenbergh, C. ve Bentein, K. (2009). A closer look at the relationship between affective commitment to supervisors and organizations and turnover. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 331–348.
- Van Hooff, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W. ve van der Flier, H. (2004). Job search and the theory of planned behavior: Minority–majority group differences in The Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 366–390.
- Wanberg, C. R. (2012). The Individual Experience of Unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369–396.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Wasti, A. S. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5), 525–550.
- Welters, R., Mitchell, W. ve Muysken, J. (2014). Self determination theory and employed job search. *Journal of Economic Psychology*, 44, 34–44.
- Wickramasinghe, V. (2014). Job satisfaction to job search – mediating role of intention to quit. *HRM Perspectives: Insights on Human Resource Management Practices*, June, 1–14.
- Witt A. (1989). Sex differences among bank employees in the relationships of commitment with psychological climate and job satisfaction. *Journal of General Psychology*, 116(4), 419–426.
- Yüce-Selvi, Ü. ve Sümer, N. (2018). İş güvencesizliğinin etkileri: Temel yaklaşımlar ve olumsuz etkileri düzenleyici faktörler üzerine bir derleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 1–17.



## Summary

# Perceived Job Insecurity and Job Search Behavior: The Mediating Roles of Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment and Turnover Intention

Ümran Yüce-Selvi<sup>1</sup>

Eskişehir Osmangazi University

Nebi Sümer

Sabancı University

In recent years, socioeconomic transformations and structural changes in the organizational environment, unpredictable economic situations, frequently encountered economic recession periods, increasing global competition, and rapid technological changes have compelled organizations to change their employment policies to maintain their productivity with fewer resources. In response to these changes, organizations have begun to take more preventive actions such as downsizing, restructuring, company mergers, or hiring employees with only temporary work contracts. These changes, in turn, have resulted in high unemployment rates and job insecurity perception (Hartley et al., 1991; Sverke et al., 2002).

Higher unemployment rates and job insecurity are the two critical effects of the recent transformations on the labor market (Sümer et al., 2013). Extant research has documented the detrimental effects of unemployment and perceived job insecurity on employees and organizations (see McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012, for the effects of unemployment; Cheng & Chan, 2008; Jiang & Lavaysse, 2018; Sverke et al., 2002, 2019, for the effects of job insecurity). The current study examines the relationship between job insecurity perception and the job search behavior of blue-collar employees in the automotive industry in Turkey.

Job insecurity is commonly defined as “an overall concern about the continued existence of the job in the future” (Sverke et al., 2002, p. 243). As one of the most crucial job stressors in employment (Ashford et al., 1989; Hartley et al., 1991; Reisel et al., 2010), its adverse effects on employees and organizations have been shown in the past research. Previous studies have consistently demonstrated that job insecurity harms employees by impairing their physical and psychological health

and well-being; damages organizations by decreasing employees’ job satisfaction, job involvement, organizational commitment, organizational trust, and job performance; and by increasing turnover intention (see Cheng & Chan, 2008; Jiang & Lavaysse, 2018; Sverke et al., 2002, 2019, for meta-analyses).

Employees may react differently to unfavorable employment conditions (low job satisfaction, job insecurity). Researchers often use Hirschman’s (1970) exit, voice, loyalty, and neglect (EVLN) model to explain employee behaviors in the face of unfavorable employment conditions. According to this model, employees may choose to quit their jobs (exit); generate constructive solutions for solving problems in the organization (voice); ignore the problems, wait for conditions to improve, and stay to be a “good employee” (loyalty); or protest the conditions by showing indifference (neglect) (see Farrell, 1983; Rusbult et al., 1982, 1988). Research findings generally indicate that job insecurity is related to increased exit (Berntson et al., 2010; Sverke & Goslinga, 2003; Sverke & Hellgren, 2001) and decreased loyalty (Berntson et al., 2010; Sverke & Goslinga, 2003). There are also findings showing that job insecurity has significant effects on the neglect (e.g., Roskies et al., 1993) and voice (e.g., Sverke & Hellgren, 2001). This study focuses on exit, one of the four behavioral responses examined within the framework of EVLN.

Job search, defined as “the behavior through which effort and time are expended to acquire information about labor market alternatives and to generate employment opportunities” (Boswell et al., 2012, p. 129), is the immediate determinant of actual turnover (Griffith et al., 2000). Because turnover often results in high costs to an organization (Abbasi & Hollman, 2000; Hom & Griffith, 1995), it is crucial to identify the predictors of employee



job search behavior. Existing knowledge emphasizes the roles of employees' job and organizational dissatisfaction (Bretz et al., 1994), job search attitude, subjective norm, perceived behavioral control, job search intention (van Hooft et al., 2004), intrinsic and extrinsic job search motivation (Welters et al., 2014).

On the other hand, studies examining the association between job insecurity and job search behavior show a positive but weak relationship between these two variables (e.g., Adkins et al., 2001; Lim, 1996; Reisel & Banai, 2002). However, since there is a relatively weak relationship between job insecurity and job search behavior in these studies, it is suggested that there may be variables that can mediate this relationship.

#### **Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment and Turnover Intention as the Mediator Variables**

The meta-analysis findings revealed the crucial negative impact of job insecurity on employees' job satisfaction (Cheng & Chan, 2008; Jiang & Lavaysse, 2018; Sverke et al., 2002). On the other hand, job satisfaction strongly predicts employees' exit reaction (e.g., Rusbult et al., 1988), and it is among the apparent determinants of job search behavior (Boudreau et al., 2001; Bökerman & Ilmakunnas, 2009; Bretz et al., 1994).

Another variable considered within the scope of this study is affective organizational commitment, defined as "employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization" (Meyer & Allen, 1991, p. 67). It can be argued that employees' affective commitment to the organization will be negatively affected in the face of job insecurity. When the organization fails to provide job security, employees may think that the psychological contract between them and the organization is broken in a way that puts them in a disadvantageous position, which leads them to make negative evaluations and develop negative attitudes towards their jobs and the organizations (Brief & Weiss, 2002). Findings revealing that job insecurity is associated with decreased affective organizational commitment (Cheng & Chan, 2008) support this argument. On the other hand, studies have shown negative relationships between affective organizational commitment and job search behavior and turnover. (e.g., Meyer et al., 2002; Vandenberghe ve Bentein, 2009). Based on previous studies, in the present study it was predicted that affective organizational commitment would mediate the relationship between job insecurity and job seeking behavior.

Furthermore, the turnover intention is among the most evident consequences of job insecurity perception: As employees' job insecurity perception increases, their intention to quit also increases (see Cheng & Chan,

2008; Jiang & Lavaysse, 2018; Sverke et al., 2002). On the other side, building on the theory of planned behavior (Ajzen 1985, 1991, 2012) suggests that intention is the closest determinant of behavior; the stronger an employee intends to quit, the stronger the job search behavior and actual turnover. Supporting this expectation, in their meta-analysis, Griffeth et al. (2000) showed that turnover intention and job search behavior are the closest predictors of actual turnover. Wickramasinghe (2014) found a strong positive relationship between turnover intention and job search behavior. Therefore, this study assumes that turnover intention would mediate the relationship between job insecurity and job search behavior.

In summary, this study proposes and tests a model assuming the effect of job insecurity on job search behavior occurs through job satisfaction, affective organizational commitment and turnover intention (see Figure 1).

#### **Method**

##### **Participants**

The research sample consists of 552 blue-collar employees working in the automotive industry. Of the participants, 86% were male, and 67% had a high-school degree. The age range was between 17 and 56 ( $M = 31.64$ ,  $SD = 6.59$ ).

##### **Measures**

**Perceived Job Insecurity.** Employees' job insecurity perception was measured using the 10-item Job Security Scale ( $\alpha = .81$ ) developed by Oldham and colleagues (1986) and adapted into Turkish by Sümer et al., (2012). The items were rated on a 6-point Likert-type scale ( $1 = strongly disagree$ ,  $6 = strongly agree$ ).

**Job Satisfaction.** Job satisfaction was measured with the 3-item job satisfaction sub-scale ( $\alpha = .79$ ) of the Global Job Satisfaction Scale developed by Hackman and Oldham (1975) and adapted into Turkish by Bilgiç (1998). Participants were asked to evaluate the scale items on a 6-point Likert-type scale ( $1 = strongly disagree$ ,  $6 = strongly agree$ ).

**Turnover Intention.** Turnover intention was assessed by the 2-item turnover intention sub-scale ( $\alpha = .67$ ) of the Global Job Satisfaction Scale (Hackman & Oldham, 1975; Bilgiç, 1998). The translation of the scale items into Turkish was conducted by the researchers using the translation/back-translation method. Participants rated the scale items using a 6-point Likert-type scale ( $1 = strongly disagree$ ,  $6 = strongly agree$ ).

**Affective Organizational Commitment.** Affective organizational commitment was measured with the 9-item affective commitment sub-scale ( $\alpha = .77$ ) of the Organizational Commitment Scale developed by Mey-

er and Allen (1997) and adapted into Turkish by Wasti (2002). The items were rated on a 6-point Likert-type scale (1 = *Strongly Disagree*, 6 = *Strongly Agree*).

**Job Search Behavior Frequency.** The frequency of job search behavior was assessed using a one-item scale developed for his research ("Are you actively looking for a job? Indicate how often you look for a job using the scale below"). Participants were asked to choose the option that suits them on a 7-point Likert-type scale (1 = *not looking for a new job at all*, 7 = *looking for a new job almost every day*).

## Result

Descriptive statistics, correlation, and reliability analyses were performed using SPSS 24 program. Mean substitution method was used to deal with missing values in the data set (3.6% of the total values). Structural relationships in the proposed model were tested by path analysis using the LISREL 9.3 program.

### Correlations among Study Variables

Correlations among study variables were in line with the expectations and previous research findings. As presented in Table 1, there is a significant but weak ( $r = .14$ ) relationship between job insecurity and job search behavior. On the other hand, job insecurity was found to be negatively correlated with affective organizational commitment ( $r = -.39$ ) and job satisfaction ( $r = -.37$ ) and positively associated with turnover intention ( $r = .27$ ). When looking at the relationship between job search behavior and other variables, as expected, the frequency of job search behavior was negatively correlated with affective organizational commitment ( $r = -.31$ ) and job satisfaction ( $r = -.29$ ) and positively correlated with turnover intention ( $r = .32$ ).

### Testing the Proposed Mediation Model

The model assuming that the relationship between perceived job insecurity and job search behavior is mediated by job satisfaction, affective organizational commitment, and turnover intention was tested with path analysis. Firstly, the full saturated model, which includes all possible direct and indirect paths between the independent variable, mediators, and the dependent variable, was tested. The model does not fit the data, ( $\chi^2[3, N = 552] = 222.39, p < .001, RMSEA = .36, 90\%CI [.32 ; .41], CFI = .58, SRMR = .16, GFI = .85, AGFI = .27$ ). When the significance of the path coefficients in this model was examined, it was observed that the path from job insecurity to job search behavior was not significant. Besides, modification indices showed that the correlated errors between the three mediators were quite high. The

trimmed final model was then created by removing the insignificant path from job insecurity to job search behavior and adding the correlated errors between the mediators. This trimmed final model fit the data very well, ( $\chi^2[1, N = 552] = 0.87, p = .35, RMSEA = .00, 90\%CI [.0 ; .11], CFI = 1.00, SRMR = .01, GFI = 1.00, AGFI = .99$ ).

As presented in Figure 2, job insecurity negatively predicted affective organizational commitment ( $\beta = -.39, p < .001$ ) and job satisfaction ( $\beta = -.35, p < .001$ ); and positively predicted turnover intention ( $\beta = .32, p < .001$ ). Accordingly, perceived job insecurity was related to decreased affective organizational commitment and job satisfaction and increased intention to quit. Job insecurity explained 15% of the variance in affective organizational commitment, 13% of the variance in job satisfaction, and 10% of the variance in turnover intention. On the other hand, affective organizational commitment ( $\beta = -.15, p < .01$ ) and job satisfaction ( $\beta = -.14, p < .01$ ) negatively predicted job search behavior; turnover intention ( $\beta = .19, p < .001$ ) positively predicted this behavior. According to these findings, it can be said that employees' affective organizational commitment and job satisfaction are associated with decreased job search behavior, and turnover intention is related to increased job search behavior. Job insecurity and the proposed mediators together explained 15% of the variance in job search behavior.

While there was a significant correlation between the independent and dependent variables, this relationship turned to insignificant after adding the mediators to the model, which supported the fully mediated model (indirect effect  $B = .28, SE = .04, t = 7.39$ ). As such, the model test complies with Baron and Kenny's (1986) mediating variable approach and the mediation conditions. To conclude, the results reveal that employees' concerns about the future continuity of their jobs lead them to job search behavior through decreased affective organizational commitment and job satisfaction, and increased turnover intention.

## Discussion

This study aimed to examine a model assuming perceived job insecurity lead employees to search for new jobs through its effects on affective organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention. Consistent with the previous research findings, we found a significant but weak relationship between job insecurity and job search behavior. However, supporting the proposed mediating relationships, the results of the current study indicated that the three critical mediators could strongly regulate the link between these variables. In other words, job insecurity leads employees to search

for a new job, not decently but by decreasing their job satisfaction and affective commitment to the organization and increasing their intention to quit. These findings were in line with previous studies that have separately shown that these critical mediators are related to both job insecurity and job search behavior. As such, findings of the present study signify the detrimental effects of job insecurity on both individual and organizational variables and contribute to the current literature by indicating the underlying mechanism of the link between perceived job insecurity and job search behavior.

Nevertheless, the findings should be interpreted by considering the following limitations. Given that results were derived from a cross-sectional and correlational study, researchers should be cautious about causal interpretations. Future studies may examine the proposed relationships longitudinally. The single-item measure of job search behavior frequency may be seen as a limitation though Bowling's (2005) asserts that a single-item measure is strong enough in such research. In this study, we only focused on the individual quantitative job insecurity (i.e., concerns about the future continuity of the current job) by not handling the individual qualitative job insecurity (i.e., concerns about the future of the valuable job features) and job insecurity climate (i.e., perceptions of the job insecurity climate in the workplace). Employees may react to other job insecurity forms rather than individual quantitative job insecurity in different ways (De Witte et al., 2010), so there is a need to examine their effects on employees and organizations (Låstad et al., 2015; Låstad et al., 2016; Sora et al., 2009). Future researchers should also consider the subjective (perceived) and objective job security distinction. Employees may show different reactions to job insecurity that reflects a factual/objective situation resulting from the characteristics of the labor market and working conditions. Also, it should be kept in mind that in this study, all measurements were obtained by self-reports, which may lead to the common method variance problem. The representativeness of the sample is another limitation of the study. The sample consists of mostly male, unionized, and blue-collar employees working in the automotive industry, limiting the generalizability of the findings for women, those working in other industries, non-unionized, and white-collar employees. Future studies may pay more attention to the representativeness of the sample.

To conclude, with the limitations mentioned above, this study contributed to the current literature by revealing that the influence of job insecurity on employees' job search behavior cannot be fully understood without considering the mediating individual and organizational variables.