

İŞ GÜVENSİZLİĞİ ALGISININ İŞ GÖRENLERİN İŞ TÜKENMİŞLİĞİNE ETKİSİ

Mehmet ULUTAŞ¹

Özet

İş güvensizliği, işgörenlerin işlerini kaybetme endişesidir. Tükenmişlik ise işgörenlerin iş yerinde yaşadıkları zihinsel yorgunluk halidir. İş güvensizliği, işgörenlerin tükenmişlik düzeylerini yükseltici bir faktör olarak örgütleri tehdit etmektedir. Bu sebeple çalışma, işgörenlerin iş güvensizliği algısı ile iş tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi ele almaktadır. Çalışmanın uygulama kısmı, Konya Sanayi Bölgesi'nde farklı sektörlerde faaliyet gösteren, içlerinde Türkiye'nin ilk beşyüz ve ikinci beşyüz büyük sanayi kuruluşu da bulunan ondokuz ayrı işletmenin çalışanları üzerinde yapılmıştır. Anketten elde edilen veriler, faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, işgörenlerin iş güvensizliği algısının iş tükenmişlikleri ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Güvensizliği Algısı, İş Tükenmişliği

Jel Sınıflaması: D63,M54.

Abstract

Job insecurity is the concern of employees losing their jobs. Burnout is the mental fatigue that employees experience at work. Job insecurity threatens organizations as a factor that raises employees' burnout levels. For this reason, the study addresses the relationship between employees' perceptions of job insecurity and job burnout. The application part of the study was applied on the employees in nineteen separate companies operating in different sectors in Konya Industrial Area, including the first five hundred and the second five hundred largest industrial establishments in Turkey. The data obtained from the questionnaire were subjected to factor analysis, correlation analysis and regression analysis. According to the results, it has been found that employees' perceptions of job insecurity is significantly and positively related to their job burnout.

Keywords: Perception of Job Insecurity, Job Burnout

Jel Classification: D63,M54.

¹ Dr. Öğr. Üyesi Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği & Necmettin Erbakan Üniversitesi Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi, Havacılık Yönetimi, e-posta: ottocarb.mulutas@gmail.com

GİRİŞ

Bir iş bulmak ve emeği karşılığında elde ettiği kazancıyla geçimini sağlamak ve hayatını devam ettirmek, her yetişkin erkek ve kadın için, karşılama zorunluluğu arz eden bir ihtiyaçtır. Alınan eğitim ve dil-meslek vb kazanılan beceriler, emek piyasasında emeğini arz eden işgören adayının, emeğine daha yüksek bir fiyat ile alıcı bulabilmesini sağlamalıdır. Alıcı bulunup bulunamayacağı, ya da daha yüksek ya da daha düşük fiyat hususu, emek arz ve talebindeki oynaklığa göre işgücü piyasası tarafından belirlenmektedir Ancak, özellikle evli emekçiler için, bir işe sahip olmak ve yeterli bir ücret elde ediyor olmak, üzerlerindeki aile sorumluluğu dikkate alındığında hayatidir.

İstihdam olanaklarının düşük, işsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde, işgücü talebinin yüksekliğine karşılık arz kıtlığı yaşanabilmektedir. Bu durum, emekçilerin iş bulma imkanlarını azaltırken, emeklerinin ücret olarak tam karşılığını alamamalarına da sebep olabilmektedir. İş bulan ve yüksek ücretli bir işte çalışan işgörenlerin bir işte çalışabilmelerinin verdiği mutluluğun yanı sıra işlerini kaybetme endişesi taşımaları da muhtemel olabilir.

Hiçkimse keyifle yaptığı işini kaybetmek istemez. İşiyile alakalı bir memnuniyetsizliği varsa, kişi zaten kendisi işinden ayrılır ya da işten ayrılma eğilimi içerisine girer. Memnuniyetsizlik yaşaması halinde bile, başka bir iş bulmadan, mevcut işini terk etmeye hiçkimse istekli değildir. İşinden memnun olsun ya da olmasın, işini kaybetme korkusu, işgörenler için gerçek bir stres faktörüdür.

Verilen görevleri eksiksizyerine getirme, işinden şikayetçi olmama, yöneticileri ve iş arkadaşlarıyla iyi geçinme, tek başına işgörene işini garanti etmemektedir. İşgörenin iradesi dışında gerçekleşebilecek birtakım hadiseler de işini kaybetmesine sebep olabilmektedir. Doğal afetler ve savaş gibi mücbir sebep gerektiren haller bir yana, ülkede yaşanabilecek bir ekonomik kriz, üretilen ürünün ikame mallar sebebiyle piyasasını kaybetmesi, başarısız yöneticiler sebebiyle şirketin iflas etmesi, işletme yönetiminin çeşitli sebeplerle küçülme stratejisi benimsemesi, işgörenin görev yaptığı üretim hattının kapatılması, işverenin daha ucuz işgücüyle çalışma kararı alması vb. bir çok sebep işgörenin işini kaybetmesiyle sonuçlanabilir.

Sevdiği ve çalışmaya devam etme arzusu içinde olduğu işini kaybetme ihtimali, işgörenlerde, mutsuzluk, endişe ve bu psikolojik ruh halinin yarattığı yıpranmışlığı beraberinde getirmektedir. Tükenmişlik olarak adlandırılan bu psikolojik rahatsızlık hali, işgörenlerin iş doyumunu, iş performansını vb. olumsuz etkilemektedir. Bu doğrultuda çalışmada iş güvensizliği ile iş tükenmişliği arasındaki ilişki incelenerek her iki kavramın örgüt için önemine dikkat çekilmeye çalışılmıştır

LİTERATÜR TARAMASI

İş Güvensizliği Algısı

İş güvensizliği algısı, işgöreninişini kaybedebileceğine ilişkin kişisel algısıdır ve çalıştığı kurumdaki istihdam durumu ve bu istihdamın istikrarlılığı ve sürekliliği ile bağlantılıdır (Probst, 2003; Reisel vd., 2010).

İş güvensizliği, geleceğe dair güven duygularına ilişkin olarak, tecrübe edilmiş, subjektif vestres yaratıcı endişelerdir. Küçülme (downsizing), iş güvensizliğini artıran ve çalışanların psikolojik sözleşmesini aşındıran bir faktör olarak görülebilir(Hu ve Schaufeli, 2011; Millward ve Brewerton, 1999).

Bazı araştırmacılar iş güvensizliğini, bilişsel (cognitive) ve duygusal (affective) olmak üzere iki kategoride incelemektedir. Bilişsel iş güvensizliği iş kaybı olasılığını ele alırken; duygusal iş güvensizliği, kişinin işini kaybetme korkusuna işaret etmektedir(Borg ve Elizur, 1992; Tilakdharee ve Ramidial, 2010).

İş Tükenmişliği

Tükenmişlik, zihinsel yorgunluk durumunu tanımlamak için yaygın olarak kullanılan bir metafordur(Schaufeli ve Bakker, 2004).

İş tükenmişliği, işgörenlerin iş yerlerinde karşı karşıya kaldıkları kronik duygusal ve kişilerarası stresörler sebebiyle yaşadıkları, geçici olmayıp belli bir süre alan,psikolojiketkilenme halidir.İş tükenmişliğinin, yıpranma (exhaustion),kuşkuculuk (cynicism) ve etkisizlik (inefficacy)olmak üzere üç boyutu sözkonusudur (Maslach vd., 2001).

İş talep-kaynak modeline (Job demands-resources model) göre tükenmişlik, iş talepleri (job demands) ve kaynaklar (resources) arasındaki dengesizliğin (imbalance) bir sonucudur.Kendisinden yapması istenilen görevin işgörene yüklediği fizyolojik ve psikolojik yük ile; bu görevi yerine getirmesi için işgörene verilen ve sözkonusu fizyolojik ve psikolojik iş yükünü azaltıcı etkiye sahip olan, işgöreni görevi tamamlamaya teşvik eden ve kişisel gelişimini artırmasına olanak tanıyan kaynaklar arasındaki dengesizlik hali işgörenlerde tükenmişliğe yol açmaktadır. İş talepleri azaltılarak ya da yeniden tasarlanarak bu dengesizliğin ortadan kaldırılması, işgörenlerin mutluluğuna ve verimliliğine olumlu etki edecektir (Bakker vd., 2005). İş talep-kaynak modeline göre iş talepleri, fiziksel iş yükü, zaman baskısı, alıcıyla iletişim, fiziksel çevre, vardiyalı çalışma olarak; iş kaynakları ise, geri bildirim, ödüller, iş kontrolü, katılım, iş güvenliği (job security), yönetici desteği olarak sıralanmaktadır. Talep ve kaynak arasındaki dengesizlik hali, işgörenlerde duygusal olarak yıpranma ve çekilmeye (disengagement) yol açmaktadır (Demerouti vd., 2001). Görüldüğü üzere model’de iş güvenliği/güvensizliği, iş kaynakları arasında gösterilmiş olup, işgörene yüklenen iş yükü ile dengeli olmaya iş güvenliği, işgörenlerde tükenmişliğe yol açabilecektir.

İşgörenlerin İş Güvensizliği Algısı ve İş Tükenmişliği İlişkisi

Westman vd.(2001), küçülmeye (downsizing) maruz kalan bir işletmedeki evli çiftlerarasındaki tükenmişliği araştırdıkları çalışmalarında, iş tükenmişliğinin iş güvensizliği algısı ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre, kocalardan eşlere tükenmişlik geçişinin olduğunu ve tükenmişliğin davranışa zarar verme etkisi bulunduğu anlaşılmıştır.

Bosman vd.(2005), bir devlet kurumu çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada, iş güvensizliğinin iş tükenmişliği üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bitmiş ve Ergeneli (2015), vakıf üniversitelerinin hastaneleri için çalışan hemşireler üzerinde yürüttükleri çalışmada, psikolojik sermayenin işgörenlerin tükenmişlikleri üzerindeki etkisini ele alırken, iş güvensizliğinin aracı rolünü araştırmışlardır. Araştırmanın bulguları, psikolojik sermayenin tükenmişlik ve iş güvensizliğini olumsuz yönde etkilediğini; ve iş güvensizliğinin psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişkide arabuluculuk rolü üstlendiğini bulgulamıştır.

Oprea ve Iliescu(2015), bilişim sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, zorlu iş taleplerinin tükenmişlik ile iş güvensizliği arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ortaya çıkarmışlardır.

Blom vd.(2018)'nin araştırma sonuçları, iş güvensizliğinin hem tükenmişlik hem de depresif belirtilerle önemli ölçüde ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Tilakdharee ve Ramidial(2010), yaptıkları çalışmada, iş güvensizliği ile iş tükenmişliği arasında anlamlı ilişki bulunduğunu ortaya koymuşlardır.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Modeli

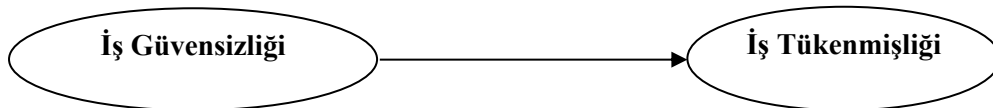
Araştırmanın amacı, iş güvensizliği ve iş tükenmişliği arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığı, varsa bu ilişkinin yönü ve şiddetinin ne olduğunun tespit edilmesidir.

Bu çalışmada literatür taranmış ve Westman vd. (2001), Bosman vd. (2005), Bitmiş ve Ergeneli (2015), Oprea ve Iliescu (2015), Blom vd. (2018), Tilakdharee ve Ramidial (2010) vb araştırmacıların da iş güvensizliği ve işten ayrılma eğilimi arasında bir ilişki aradığı ve olumlu sonuçlara ulaştığı görülmüştür. Buna göre, aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H₀: İşgörenlerin iş güvensizliği algısı ile iş tükenmişliği arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: İşgörenlerin iş güvensizliği algısı ile iş tükenmişliği arasında anlamlı bir ilişki vardır

Araştırmada aşağıdaki gibi bir simgesel model kullanılacaktır



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Yöntemi

Yapılan bu çalışmada evren olarak Konya Sanayisinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren on dokuz işletmenin yönetici ve çalışanları seçilmiş olup; içlerinde Konya Şeker A.Ş., Kombassan Kağıt A.Ş., Kompen A.Ş., Komyapı A.Ş., İttifak Holding A.Ş., Ova Süt A.Ş., Enka Süt A.Ş., gibi Türkiyenin ilk beşyüz ya da ikinci beşyüz sanayi kuruluşu içerisinde bulunan büyük işletmeler de bulunmaktadır.

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla, 5'li Likert tipi ifadelerden oluşan anket formu hazırlanmıştır. Çalışmanın örneklemi 194 kişiden oluşmaktadır. Anket formu 3 bölümden oluşmakta olup ilk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ölçen 5 adet soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise iş güvensizliğini ölçen Aitken(2009) ve Blau vd. (2004) tarafından kullanılan ölçeğin ifadeleri yer almaktadır, üçüncü bölümde ise iş tükenmişliğini ölçen Daniels (2004) tarafından kullanılan ölçeğin ifadeleri yer almaktadır.

Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri şu şekildedir; Ankete 134'ü erkek (% 69,1), 60'ı kadın (% 30,9) olmak üzere toplam 194 kişi katılmıştır. Ankete katılanlar; yaş durumlarına göre % 70,6'sı (137 kişi) 18-35, % 29,4'ü (57 kişi) 35-50 yaş grubunda olup; 50 yaş üstü gruba giren katılımcı bulunmamaktadır. Ankete katılanların % 36,1'i (70 kişi) evli, % 63,9'u (124 kişi) bekarıdır. Eğitim durumlarına göre, ankete katılanlar arasında en yüksek oran % 68,6 (133 kişi) ile üniversite mezunlarına aittir. Üniversite mezunlarını % 27,8 (54 kişi) ile lise mezunları ve % 3,6 (7 kişi) ile ilköğretim mezunları takip etmektedir. Katılımcıların % 20,1'i (39 kişi) mavi yaka işçi; % 56,7'si (110) idari görevlerde bulunan beyaz yaka özel sektör çalışanlarından oluşmakta; % 23,2'si (45) ise yönetici grubunu temsil etmektedir. Katılımcıların % 15,5'i (30 kişi) 1 yıldan az süredir; % 42,8'i (83 kişi) 1-6 yıl arası; % 41,8'i (81 kişi) ise 6 yıldan fazla süredir işletmelerinde görevini sürdürmektedir.

Faktör Analizi

Faktör analizinde, bağımlı ve bağımsız değişkenler ayrı ayrı ele alınarak analiz edilmiştir.

Bağımsız değişken olan işgüvensizliği algısı ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: İş Güvensizliği Algısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlilik (Cronbach Alfa)
İş Güvensizliği Algısı			3,919	55,981	2,1959	,866

Ins_4	,624	,790
Ins_6	,621	,788
Ins_3	,620	,788
Ins_5	,565	,752
Ins_7	,545	,738
Ins_2	,493	,702
Ins_1	,450	,671

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %85,8; Bartlett's. Küresellik Testi için Ki- Kare: 585,688; df:21; p<0,001

İş güvensizliği algısına ilişkin olarak yapılan faktör analizi sonucunda tek faktör çıkmış olup, faktörün öz değeri 3,919'dur ve toplam varyansın %55,981'ini açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,866 olarak tespit edilmiştir. Bartlett Testi için ki-kare 585,688 vep anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkinörneklem değeri 0,858'dir. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Bağımlı değişken olan iş tükenmişliği ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: İş Tükenmişliği Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlik (Alfa)
İş tükenmişliği			4,915	61,436	2,6939	,908
Burn_5	,799	,894				
Burn_3	,729	,854				
Burn_6	,677	,823				
Burn_4	,630	,794				
Burn_1	,603	,777				
Burn_2	,577	,760				
Burn_8	,489	,699				
Burn_7	,410	,640				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax.; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %89,2; Bartlett's. Küresellik Testi için Ki- Kare: 940,226; df: 28; $p < 0,001$

İş tükenmişliği değişkeni için yapılan faktör analizi sonucunda tek faktör çıkmış olup, faktörün öz değeri 4,915'dir ve toplam varyansın %61,436'sını açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,908 olarak tespit edilmiştir. Bartlett Testi için ki-kare 940,226 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,892'dir. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

İşgörenlerin İş Güvensizliği Algısı ve İş Tükenmişliği Arasındaki İlişki

İşgörenlerin iş güvensizliği algısı ve iş tükenmişliği arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 3'de korelasyon analizine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Tablo3: İş Güvensizliği Algısı ve İş Tükenmişliği Arasındaki İlişki

	N	Ortalama	Std. Sapma	1	2
1. İş Güvensizliği	194	2,1959	,86520	1	,374**
2. İş Tükenmişliği	194	2,6939	1,01303		1

** $p < 0,01$

Analiz sonuçları incelendiğinde, “iş güvensizliği algısı” ile “iş tükenmişliği” arasında pozitif yönde anlamlı ($p=0,01$) bir ilişkinin ($r = ,374$) olduğu görülmektedir..

Korelasyon analizinin yanısıra, sözkonusu değişkenler arası ilişkinin niteliğinin belirlenmesi amacıyla doğrusal regresyon analizi de yapılmıştır.

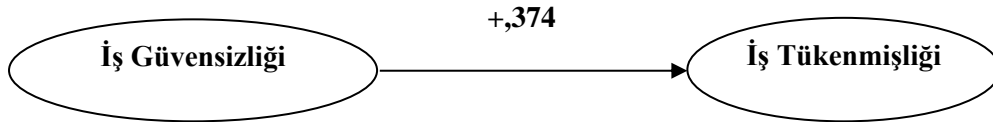
Tablo4: İş Güvensizliğinin İş Tükenmişliğine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	
	B	Std. Hata	Beta			
1	(Sabit)	1,733	,185		9,373	,000
	İş tükenmişliği	,437	,078	,374	5,581	,000

Bağımlı Değişken: İş Tükenmişliği; R: ,374; R²: ,140; Düzeltilmiş R²: ,135; Model için F: 31,150, $p < 0,0001$

Tablo 4'deki regresyon analizi sonuçlarına göre; R^2 determinasyon katsayısı, işgörenlerin iş tükenmişliği ile ilgili tutum değişikliğinin iş güvensizliği algısı ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerinin güvensizliği algısındaki bir birimlik artış, iş tükenmişliğinde 0,374 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Bu sonuca göre, H_1 kabul edilirken H_0 reddedilmiştir.

Aşağıda, bir simgesel model üzerinde araştırmanın sonuçları gösterilmiştir;



Şekil 2: İş güvensizliği algısı ve iş tükenmişliği arasındaki ilişki

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırma kapsamında işletmelerde iş güvensizliği ile iş tükenmişliği arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Bulgular, iş güvensizliği ile iş tükenmişliği arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

İlgili yazında iş güvensizliği ve tükenmişliğini araştıran çalışmalar bulunmakta olup, Westman vd. (2001), Bosman vd. (2005), Bitmiş ve Ergeneli (2015), Oprea ve Iliescu (2015), Blom vd. (2018), Tilakdharee ve Ramidial (2010), yaptıkları çalışmalarda bu çalışmada elde edilen bulgulara benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Çalışmadan elde edilen sonuca göre, örgütler ve yöneticilerin, iş güvensizliği algısının, işgörenlerin psikolojik dünyasında büyük hasarlara sebep olabilecek kadar önemli bir olgu olduğunu fark etmeleri büyük önem arz etmektedir. Her an işini kaybedebileceği endişesiyle çalışan bir işgörenin, işletmeye verebileceği katkıların sınırlı olabilir.

İş güvenliğini tehdit eden faktörler, yöneticilerin üstesinden gelemeyeceği, iradelerinin dışında birtakım olayların bir sonucuysa, yöneticilerin de elinde kullanabileceği çok fazla enstrümanın bulunmadığı anlamına gelecektir. Ancak sorun bu kadar büyük değilse, yöneticilerin çalışanların endişelerini giderecek birtakım eylemler içerisinde bulunmaları gerekmektedir. Bunlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır;

1. İşletmedeki iş güvensizliği kaygısı, ücret vb ödemelerdeki bazı aksamalardan kaynaklanıyorsa, yöneticiler, bunun sebeplerini (tahsilatta yaşanan birtakım zorluklar vb) iyi açıklayarak, çalışanlarını ikna etmelidir.
2. Endişe, işletmenin el değiştirmesinden kaynaklanıyorsa, bu devir işleminin personel için herhangi bir değişikliğe sebep olmayacağı anlatılmalıdır.

3. İşletme küçülmeye gidiyorsa, küçülmenin sınırları, vardığı-varacağı nokta kalanlara anlatılarak, endişe giderilmelidir.
4. Üretim hatlarından biri kapatılmışsa, bu kapatmanın işletmeyi zor durumda bırakmadığı, aksine verimliliği artırdığı izah edilerek, diğer birimlerdeki çalışanların işleriyle ilgili kaygı duymasının önüne geçilmelidir.
5. İş yerindeki işten çıkarmaların sebepsiz yere olmadığı, diğer çalışanlara anlatılarak, verilen görevleri yerine getiren işgörenler için endişeye mahal olmadığı ifade edilmelidir.
6. İşgören devri, mümkün olan en düşük seviyede tutulmalıdır.
7. İşletmenin büyük olduğu ya da büyüme potansiyeli olduğu algısı verilmesi de iş güvensizliği algısını azaltabilecektir.

Sınırlılıklar

Araştırmanın temel kısıtı, nispeten küçük bir örneklem üzerinde yapılmış olmasıdır ve bu nedenle sonuçların genellenemez. Ayrıca bölgelere göre sonuçların farklılaşabileceği dikkate alınmalıdır. Öte yandan araştırma, yalnızca iş güvensizliği ve iş tükenmişliği arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İş güvensizliğinin işgörenlerin performansı, iş stresi, iş doyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı vb. Yaratabileceği etkiler de gelecekteki araştırmaların konusu olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Aitken, N. M. (2009). *Better Together: Moderating the Associations Between Job Insecurity, Mental Health, And Engagement*. Carleton University. Retrieved from https://curve.carleton.ca/system/files/etd/7a056a59-0896-415b-b02d-06cc701ff055/etd_pdf/4379a1cf2b2fb6dd0bc58ade47aa158c/aitken-bettertogethermoderatingtheassociationsbetween.pdf
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2015). How Psychological Capital Influences Burnout: The Mediating Role of Job Insecurity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 207*, 363–368. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.106>
- Blau, G., Tatum, D. S., McCoy, K., Dobria, L., & Ward-Cook, K. (2004). Job loss, human capital job feature, and work condition job feature as distinct job insecurity constructs. *Journal of Allied Health, 33*(1), 31–41.
- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem.

- Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 48–63.
<https://doi.org/10.1177/0143831X15609118>
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13–26.
<https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 48–56. <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.199>
- Daniels, A. (2004). Listening to New Zealand nurses: a survey of intent to leave, job satisfaction, job stress, and burnout. Retrieved from <http://aut.researchgateway.ac.nz/handle/10292/199>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Hu, Q., & Schaufeli, W. B. (2011). Job insecurity and remuneration in Chinese family-owned business workers. *Career Development International*, 16(1), 6–19.
<https://doi.org/10.1108/13620431111107784>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Millward, L. J., & Brewerton, P. M. (1999). Contractors and their Psychological Contracts. *British Journal of Management*, 10(3), 253–274. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00131>
- Oprea, B., & Iliescu, D. (2015). Burnout and job insecurity: the mediating role of job crafting. *Psihologia Resursei Umane*, 13(2), 232–244.
- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451–467.
<https://doi.org/10.1348/096317903322591587>
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S.-L., Maloles, C. M., & 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. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400105>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Tilakdharee, N., & Ramidial, S. (2010). The Relationship between Job Insecurity and Burnout.

Sajems Ns, 13(3), 254–271.

Westman, M., Etzion, D., & Danon, E. (2001). Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior, 22(5), 467–481.*
<https://doi.org/10.1002/job.91>