



**T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE İŞ ERTELEME ARASINDAKİ İLİŞKİDE
ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Gülbahar KERİMAN

Danışman
Doç. Dr. Metin KAPLAN

Nevşehir

Haziran, 2019

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Gülbağır KERİMAN

TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“İş Güvencesizliği İle İş Erteleme Arasındaki İlişkide Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan
Gülbanar KERİMAN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Metin KAPLAN

İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

Prof.Dr. Şevki ÖZGENER

KABUL VE ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Metin KAPLAN danışmanlığında Gülbahar KERİMAN tarafından hazırlanan “İş Güvencesizliği İle İş Erteleme Arasındaki İlişkide Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü ” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

01./07/2019

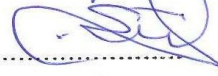
Jüri

İMZA


Danışman: Doç. Dr. Metin KAPLAN.....



Üye : Prof. Dr. Şevki ÖZGENER.....



Üye : Dr.Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA.....



ONAY

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 26.. /07.. / 2019 tarih ve 2019.29669 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

25.. /07.. / 2019

Doç. Dr. Vedat AKTEPE



Enstitü Müdürü Y.

TEŞEKKÜR

Tez alıŐması boyunca emeğini ve katkılarını esirgemeyen saygıdeğer danıŐmanım Doç. Dr. Metin KAPLAN' a, yüksek lisans yapma kararı almamda çok büyük etkisi olan ve her zaman yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Şevki ÖZGENER'e, ğrencisi olduğum Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi İŞletme Anabilim Dalı ğretim yelerine, Sosyal Bilimler Enstitüsü personellerine ve hiçbir zaman emeklerini, sevgilerini esirgemeyen aileme sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.

Nevşehir, 2019

Gülbahar KERİMAN

ÖZET

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE İŞ ERTELEME ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Gülbahar KERİMAN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Haziran 2019

Danışman: Doç. Dr. Metin KAPLAN

Bu çalışmanın amacı, iş güvencesizliğinin iş erteleme üzerindeki etkilerini ve bu iki değişken arasındaki ilişkide örgüt temelli öz saygının düzenleyici rolünü analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otel çalışanları oluşturmaktadır (n=387). Örgüt temelli özsaygı bağlamında iş güvencesizliğinin iş erteleme üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak için örneklemden elde edilen bu çalışmanın verileri moderatör (düzenleyici) değişkenli regresyon analizi yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, iş güvencesizliği ile iş erteleme arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, ancak örgüt temelli özsaygı ile iş erteleme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yine yalnızca örgüt temelli özsaygının düşük ve yüksek düzeylerinde iş güvencesizliği ile iş erteleme ilişkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Son olarak bu çalışmanın bazı kısıtlarına yer verilmiş ve gelecekte yapılacak çalışmalara yol gösterici öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, İş Erteleme, Örgüt Temelli ÖzSaygı, Otel Çalışanları.

ABSTRACT

THE MODERATING ROLE OF ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND PROCRASTINATION

**Neveşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences
Business Administration Department, MBA, June 2019
Supervisor: Assoc. Prof. Metin KAPLAN**

The purpose of this study is to analyze the effects of job insecurity on procrastination and the moderating role of organization-based self esteem in the relationship between both of these variables. The research sampling consists of employees in hotel in Neveşehir Province. (n=387). Data acquired sampling has been analyzing by the help of the Moderated Regression Analysis the to show effects of unethical organization-based self esteem on procrastination in context of jobinsecurity. According to research findings, it was assigned that there is a positive relation between job insecurity and procrastination; however, there is a negative relation between organizational self-esteem and procrastination. In addition, only in the lower and higher level of the organization-based self-esteem, has a moderator role on the relationship between job insecurity and procrastination. Finally, it was presented that the study has some limitations and suggestions about the research to be done in similar topics in the future.

Keywords: Job Insecurity, Procrastination, Organization-Based Self-Esteem, Hotel Employees.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	ii
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK.....	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ABSTRACT.....	vii
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	3
1.1. İş Güvencesizliği Kavramı	3
1.2. İş Güvencesizliği İle İlgili Kavramlar	5
1.2.1. İş Kavramı.....	5
1.2.3. Liderlik Tarzı	6
1.3. İş Güvencesizliğine Yönelik Yaklaşımlar	6
1.3.1. Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği	7
1.3.2. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği	7
1.3.3. Çok boyutlu (nitel) ve Bütüncül (nicel) İş Güvencesizliği	8
1.4. İş Güvencesizliğinin Unsurları	8
1.4.1. Belirsizlik.....	9
1.4.2. Algılanan Tehdit	9
1.4.3. İşsizlik Kaygısı	9

1.5. İş Güvencesizliğine Neden Olan Faktörler.....	10
1.5.1. Bireysel Faktörler	10
1.5.2. Çevresel ve Örgütsel Faktörler	10
1.5.3. Pozisyonel Özellikler	13
1.5.4. Ekonomik Faktörler	15
1.6. İş Güvencesizliği İle Başa Çıkma Süreci	16
1.7. İş Güvencesizliğinin Başlıca Modelleri	16
1.7.1. Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli	17
1.7.2. Sverke ve Hellgren Modeli	18
1.7.3. Jacobson Modeli	20
1.7.4. Probst Modeli.....	22
1.8. İş Güvencesizliğinin Sonuçları.....	24
1.8.1 Bireysel Açıdan Sonuçları	24
1.8.2. Örgütsel Açıdan Sonuçları.....	25
1.9. İş Güvencesizliği ile İlgili Araştırma Bulguları	26
İKİNCİ BÖLÜM.....	28
İŞ ERTELEME	28
2.1. İş Erteleme Kavramı.....	28
2.2. İş Ertelemenin Bileşenleri	30
2.3. İş Ertelemenin Sınıflandırılması.....	32
2.4. İş Ertelemenin Nedenleri	33
2.5. İş Erteleme İle İlgili Yaklaşımlar	34
2.5.1. Psikodinamik Yaklaşım	35
2.5.2. Psikoanalitik Yaklaşım	35
2.5.3. Davranışçı Yaklaşım.....	35
2.5.4. Bilişsel ve Bilişsel Davranışçı Yaklaşım	36
2.6. İş Ertelemenin Sonuçları	36
2.7. İş Erteleme Karşı Çözüm Önerileri	37
2.8. İş Erteleme ile İlgili Araştırma Bulguları	38

2.9. İş Güvencesizliği ile İş Erteleme Arasındaki İlişki İnceleyen Araştırma Bulguları.....	39
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	41
ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGI	41
3.1.ÖzSaygı	41
3.2.Örgüt Temelli ÖzSaygı	42
3.2.Örgüt Temelli ÖzSaygıyı Etkileyen Faktörler	43
3.3.Örgüt Temelli ÖzSaygının Sonuçları	44
3.4. Örgüt Temelli Özsaygı ile İlgili Araştırma Bulguları	45
3.5. İş Güvencesizliği, Örgüt Temelli Özsaygı ve İş Erteleme İlişkisi	46
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	48
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE İŞ ERTELEME ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ SAYGININ DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜ İNCELEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	48
4.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	48
4.2.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	50
4.2.1.Araştırmanın Örneklemei	50
4.2.2.Ölçekler.....	50
4.2.3.Model ve Hipotezler	51
4.2.4.Verİ Analiz Yöntemleri	52
4.3. ARAŞTIRMA BULGULARI	53
4.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	53
4.3.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi	54
SONUÇ	60
KAYNAKÇA.....	63
EKLER.....	79
ÖZGEÇMİŞ	83

KISALTMALAR

İG: İş Güvencesizliği

İE: İş Erteleme

OTOS: Örgüt Temelli Özsaygı



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	53
Tablo 4.2. Araştırma Değişkenleri ile ilgili Korelasyon Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler.....	55
Tablo 4.3. İş Güvencesizliği ve Örgüt Temelli Özsaygının İş Erteleme Üzerindeki Etkileri.....	1
Tablo 4.4. Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Etkisine Dair Bulgular	58



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Greenhalgh, Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli.....	18
Şekil 1.2. Sverke ve Hellgren Modeli.....	20
Şekil 1.3. Jacobson Modeli.....	22
Şekil 1.4. Probst'un İş Güvencesi Modeli.....	23
Şekil 1.5. İş Güvencesizliğinin Sonuçları.....	25
Şekil 2.1. İş Ertelemenin Bileşenleri.....	31
Şekil 2.2. İş Ertelemenin Nedenleri.....	34
Şekil 4.1. Kavramsal Araştırma Modeli.....	52
Şekil 4.2. Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Etkisi.....	59

GİRİŞ

İş dünyasında son yıllarda yaşanan yoğun rekabet, küçülen pazar payları, artan maliyet şirketleri önemli sorunlarla karşı karşıya bırakmıştır. Şirketler varlıklarını sürdürebilmek ve hayatta kalabilmek için çeşitli değişikliklere ve uygulamalara yönelmiştir. Tüm bu yaşananlar çalışanların iş güvencesi garantisini ortadan kaldırmıştır ve iş güvencesizliği olgusunu ortaya çıkarmıştır (Erkoç, Çimen, Yüksel ve Deniz, 2017: 535-536). Küreselleşen dünyada hızla büyüyen ve gelişen rekabet ortamında hayatta kalabilme mücadelesi veren işletmelerin bazıları bu mücadeleyi kazanırken, bazıları da kaybetmektedir. Kaybetmenin eşliğinden dönenler ise tamamen yok olmayı göze almaktansa yeniden yapılanma, küçülme ya da işten çıkarımlar gibi kurtarıcı stratejileri tercih etmektedirler. Bu stratejilerin olumlu sonuçları beraberinde olumsuz sonuçları da getirebilmektedir. Bu olumsuz sonuçlardan en fazla etkilenen ise iş yaşamının vazgeçilmez unsuru olan insanlardır. Çalışanlar, toparlanma sürecinin yaşandığı bu hengâmede işten çıkarılma kaygısı, azalan iş güvencesi, stres gibi bireyi psikolojik olarak tehdit eden sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Birey yaşadığı bu sorunlarla birlikte yerine getirmesi gereken görev ve sorumlulukları aksatarak iş erteleme yoluna başvurabilmektedir.

Öte yandan örgütte önemli bir pozisyona sahip olan birey örgütte kendini değerli hissetmesi sebebiyle örgütün bu karışıklıkta yaşattığı olumsuzlukları göz ardı ederek işlerini aksatmadan zamanında yerine getirebilir. Yani bireyin örgüt temelli özsaygısı yüksek ise örgüte yönelik olumlu tutumları artabilir. Artan bu olumlu tutumlar sayesinde karşılaşılan sıkıntıların üstesinden kolayca gelinebilir ve iş erteleme sorunu ortadan kaldırılabilir.

Dünya genelinde görülen toplumsal ve ekonomik yaşamdaki mühim değişimler, işsizlik, işletmelerde meydana gelen yapılanmalar, çalışma hayatında esneklik uygulamaları gibi etkenler çalışanların iş güvencesini önemli derecede etkilemektedir. Yaşanan ekonomik krizlerle birlikte faaliyet gösteren işletmelerin sayısı azalmıştır. Bu azalmalarla birlikte çalışanların birçoğu işten çıkarılma, birçoğu

ise istihdam edilememe durumu ve iş güvencesizliği ile karşılaşmaktadır (Karacaoğlu, 2015: 13-14).

Bu bağlamda çalışmanın amacı, Nevşehir ilindeki otel çalışanları açısından iş güvencesizliği ve iş erteleme konusundaki algılamalarını tespit etmek ve örgüt temelli özsaygının bu algılamaları düzenleyici rolü oynayıp oynamadığını ortaya koymaktır. Çalışmada araştırmanın sorunsalı; “İş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişki nasıl ve ne yöndedir? Bu ilişkide örgüt temelli özsaygı düzenleyici rolü oynuyor mu?” şeklinde belirlenmiştir. Literatürde bu üç değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma olmaması nedeniyle bu araştırmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın kapsamında öncelikle iş güvencesizliği, iş erteleme ve örgüt temelli özsaygı kavramları ile ilgili alanyazı taraması yapılmış ve elde edilen verilerle birinci, ikinci ve üçüncü bölümler oluşturulmuştur. Son bölümde ise araştırmanın metodolojisi açıklanmış ve iş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik saha araştırmasının sonuçlarına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

Çalışmanın ilk bölümünde, iş güvencesizliği kavramı, iş güvencesizliği ile ilgili kavramlar, iş güvencesizliğine yönelik yaklaşımlar, iş güvencesizliğinin unsurları, iş güvencesizliğine neden olan faktörler, iş güvencesizliği ile başa çıkma süreci, iş güvencesizliğinin başlıca modelleri, iş güvencesizliğinin sonuçlarına ve iş güvencesizliği ile ilgili araştırma bulgularına yer verilmiştir.

1.1.İş Güvencesizliği Kavramı

Dinamik dünya yapısında sürekli artan nüfus, ekonomik değişimler, gelişen teknoloji, devamlı artış gösteren rekabet ortamı gibi pek çok gelişmeler insanlığa sağladığı yararlarla beraber önemli sorunları da gündeme getirmiştir. Özel sektör ve kamu kuruluşlarında faaliyet gösteren işgörenler bu sorunların etkisi altında kalarak birçok kaygı duymaktadırlar. Bu kaygılardan biri de iş güvencesizliğidir. Durum böyle olunca bu konu alanyazında birçok araştırmacının dikkatini çekmiş ve çalışmalara konu olmuştur.

İş güvencesizliği ile alakalı ilk araştırmalar, 1980'li yıllarda başlamıştır. Çoğu Avrupa ülkeleri ve ABD olmak üzere çok sayıda işletmenin kapanması, işletmelerin yeniden yapıları ve geçici iş sözleşmelerindeki artış gibi ekonomik sistemlerdeki değişimler iş güvencesizliğini de önemli derecede etkilemiştir (De Witte, 2005: 1).

İş güvencesizliği büyük bir işgören kesimini alakadar eden bir durumdur. İş güvencesizliğinin en fazla görüldüğü kesim ikincil iş gücünü meydana getiren kısmi zamanlı çalışan işgörenler, geçici olarak çalışan işgörenler ve mevsimlik işçiler gibi

sürekli iş sözleşmesine sahip olmayan çalışanlardır. İş güvencesizliği altındaki ikinci kesim, uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren işlerde belirli sürelerle çalışanlar, tele çalışanlar gibi yaptığı işi farklı örgütlerde yerine getiren işgörenlerdir. Üçüncü kesimde de işe yeni başlamış olanlar ile deneme süresi içinde bulunan işgörenler yer almaktadır (Çakır, 2007: 118).

Alanyazın taraması yapıldığında iş güvencesizliği ile ilgili birçok tanımla karşılaşmaktayız. Bu tanımlara aşağıda yer verilmiştir:

İş güvencesizliği kavramını ilk kez ayrıntılı bir şekilde kullanan Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesizliğini “ *işgörenin işe devamlılığının tehdit altında olması durumunda istenen devamlılığı sürdürmede algıladığı güçsüzlük*” olarak tanımlamışlardır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438). Diğer taraftan iş güvencesizliği, genel anlamda iş kaybının başlangıcı olarak düşünüldüğü halde bu süreçte işsizlik kaçınılmaz bir süreç değildir. Çünkü iş güvencesizliği algılayan tüm işgörenler işini kaybetmemektedirler. Jacobson ve Hartley (1991)’ a göre iş güvencesizliği “*bir işgörenin yaşadığı ve tercih ettiği güvence düzeyleri arasındaki farklılığı*” yansıtmaktadır. Bu bağlamda iş güvencesizliği işgörenin işinin devamlılığına olan inancını ifade etmektedir. Bundan dolayı her iş güvencesizliği algısının iş kaybıyla sonlanacağı gibi bir çıkarımda bulunmak yanlış olacaktır (Akt: Özkoç ve Çalışkan, 2016: 91).

Van Vuuren ve Klandermans (1994), iş güvencesizliğini “*işin gelecekteki devamlılığına dair endişe*” olarak tanımlarken (Van Vuuren ve Klandermans, 1994: 265); Davy, Kinicki ve Scheck (1997), “*iş durumunun sürekliliği hakkında kişilerin beklentileri*” olarak tanımlamaktadır (Davy, Kinicki ve Scheck, 1997: 323). Diğer yandan Ashford, Lee ve Bobko (1989), iş güvencesizliğini “*tehdit altındaki iş durumunda arzu edilen sürekliliğin devam etmesine yönelik bir güçsüzlüktür*” şeklinde tanımlamıştır (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 804).

De Wittle (1999), göre iş güvencesizliği, “*işin geleceği hakkındaki belirsizliği ifade etmektedir: İşe devam edip etmeyeceği ya da işten çıkarılıp çıkarılmayacağı kesin*

olmayan işgörenler endişe duymaktadır” (De Wittle, 1999: 156). Karacaoğlu (2015) ise iş güvencesizliğini, “Var olan işin sürekliliğine engel olacak her türlü legal ve illegal örgütsel değişimler sonucunda ortaya çıkan ve işgörende belirsizlik düşüncesiyle birlikte oluşan işini kaybetme kaygısı doğuran vaziyetler” olarak tanımlamıştır (Karacaoğlu, 2015: 13).

1.2. İş Güvencesizliği İle İlgili Kavramlar

İş güvencesizliği ile ilgili kavramlar aşağıda üç gruba ayrılmıştır. Bunlar iş kavramı, istihdam edilebilirlik ve liderlik tarzıdır.

1.2.1. İş Kavramı

Türk Dil Kurumuna göre iş, birinden istenilen hizmet ya da bireye verilen görev, hayatını devam ettirmek için herhangi bir alanda yapılan faaliyet, iş, bir değer yaratmak, herhangi bir şeyi ortaya koymak, bir sonuç elde etmek için emek harcayarak yapılan etkinlik, çalışma olarak çeşitli şekillerde tanımları yapılmıştır (www.tdk.gov.tr). İnsanların yaşamlarını idame ettirmeleri için her türlü gelir getirici zihinsel ve bedensel çabaların tümü iş olarak tanımlanabilir (Yılmaz, 2009: 7). Koçel (2015) 'e göre ise iş, çeşitli spesifik ve somut faaliyet ve tavırların bir araya getirilmesi ile meydana gelen bir organizasyon kavramıdır (Koçel, 2015: 799).

1.2.2.İstihdam Edilebilirlik

İş güvencesizliği ile ilgili kavramlardan biri istihdam edilebilirliktir. İstihdam edilebilirlik: kişinin kalitesine yakışır bir iş bulabilecek, işini daha üst seviyeye çıkarabilecek, teknoloji ve organizasyonel değişme durumunda gerekli uyumu temin edebilecek nitelikte olması durumudur (Dereli, 2012: 240-241). Başka bir ifadeyle istihdam edilebilirlik, yeterli yeteneğe sahip olma, istihdamı devam ettirme ve gerekirse yeni istihdam elde etme şeklinde tanımlanmaktadır (Hillage ve Pollard, 1998: 1).İstihdam edilebilirlik, günümüzde iş güvencesizliğine karşı kullanılan bir

kavram olarak görülmektedir. Bu görüş iş güvencesizliğine karşı, işgörenlerin kendilerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini arttırmalarına dayanmaktadır (Şeker, 2011: 111).İstihdam edilebilirlik ve iş güvencesizliği kavramlarının her ikisi de gelecekte bahsederken, istihdam edilebilirlik gelecekteki alternatif işlerle ilgiliyken, iş güvencesizliği ise şuan ki işin geleceği ile ilgilidir (Çelebi, 2017: 29).

1.2.3. Liderlik Tarzı

İş güvencesizliği ile ilgili kavramlardan bir diğeri ise liderlik tarzıdır. Bugüne kadar liderlik ile ilgili yapılan çok sayıda araştırmada pek çok tanım yapılmıştır. Liderlik; belirli bireysel ya da grup hedeflerini gerçekleştirmek için birinin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi sürecidir. Buradan hareketle lider; bireyleri belirli bir amaç doğrultusunda davranmaya sevk eden, etkileyen kişidir (Ataman, 2001; 453-454). İşgörenlerin iş güvencesizliğine yönelik algıları işyerinde lidere yönelik algıları ile yakından ilişkilidir. Størseth (2006), iş güvencesizliği ve liderlik ilişkisini incelemiş ve insan odaklı liderlik tarzının azalmasında etkili olduğunu saptamıştır. İnsan odaklı liderlikte işgörenler liderin kendini önemseydiğini ve kendilerine rehberlik ettiğini, değer verdiğini, koruduğunu ve aralarında iletişimin güçlü olduğunu hissetmektedirler (Akt: Dereli, 2012: 241).

1.3.İş Güvencesizliğine Yönelik Yaklaşımlar

Alanyazında iş güvencesizliğinin tanımının yapılmasına yardımcı olan üç yaklaşım vardır. Bu yaklaşımlar: Nesnel ve öznel iş güvencesizliği, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği ve çok boyutlu (nitel) ve bütüncül (nicel) iş güvencesizliğidir (Sümer, Solak ve Harma, 2013: 59). Bu yaklaşımlar aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

1.3.1. Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği

Nesnel iş güvencesizliği işgörenin işindeki çevresel tehditlerle ilgili bir durumdur (Sümer vd. 2013: 59). İşgören işini kaybetme bilincinde değilse, buna inanmak istemiyorsa ya da bu tehditle mücadele edebileceğine inanıyorsa downsizing (örgütlerde küçülme), ekonomik bunalım, sürekli gelişen ve ilerleyen teknoloji gibi objektif bir tehlike durumunda olsa dahi iş güvencesizliği algılanamayabilmektedir (Seçer, 2008: 269). Sverke ve Hellgren (2002), iş güvencesizliğinin nesnel belirleyicilerinin örgütsel değişim, iş anlaşması, iş piyasası ve örgütün belirsiz geleceği şeklinde ele almaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002: 37).

Öznel ya da algılanan iş güvencesizliği, kişinin var olan işini kaybetme endişesi ile ilgilidir. Bu endişe kişinin var olan işini kaybedeceğini düşündüren ekonomik bunalım, işyeri küçülmeleri, eğitim düzeyinin düşük olması gibi çeşitli tehditler sonucunda ortaya çıkabilmektedir (Seçer, 2011: 46). Öznel iş güvencesizliği ile ilgili muhakemeler, çevresel öncüller ve kişisel etkenlerin bir işlevi olarak meydana gelmektedir. Hakikatin idrak edilmesi, risk teşkil eden durumlar karşısında duygusal reaksiyonlar ve zihinsel kabiliyetler sebebiyle “nesnel” realiteden farklılaşabilir. Burada ifade edilmek istenen; bir örgütte yapılan tüm faaliyetlerde eşit risklerle karşılaşan çalışanların farklı düzeylerde iş güvencesizliği endişesi yaşayabilmesidir. Bu nedenle, öznel iş güvencesizliği ile nesnel iş güvencesizliği düzeyi ve gücü birbirinden farklılık arz edebilmektedir (Çakır, 2007: 123).

1.3.2. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği

Bilişsel iş güvencesizliği yaklaşımına göre bireyin yakın zamanda işine son verilmesi olasılığının tahmini olarak ifade edilmektedir. Diğer yandan duygusal iş güvencesizliği bireyin mesleğini kaybetmesi hakkında kaygı ya da endişe duyması anlamına gelmektedir. Bu yüzden bilişsel iş güvencesizliği duygusal iş güvencesizliğinin bir belirleyicisidir ama duygusal iş güvencesizliği işgörenin mevcut iş durumuna yönelik algılanan bir riskten daha fazlasını içermektedir (Anderson ve Pontusson, 2007: 214). Başka bir deyişle bilişsel iş güvencesizliği, iş

imkânının farkındalığı anlamına gelmektedir. Duygusal iş güvencesizliği ise olası kayıplar hakkında endişeli olma ya da sıkıntılı olma durumudur (Huang, Nui, Lee ve Ashford, 2012: 2). Kısacası zihinsel ve duygusal iş güvencesizliği arasındaki fark, bilhassa öznel iş güvencesizliğinin idrak edilmesinde mühim bir görev üstlenmektedir (Seçer, 2007: 175).

1.3.3. Çok boyutlu (nitel) ve Bütüncül (nicel) İş Güvencesizliği

Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) iş güvencesizliğini nitel ve nicel iş güvencesizliği olmak üzere ikiye ayırmışlardır. Nitel iş güvencesizliği çalışma koşullarındaki bozulma, işten çıkarma, maaş düzeylerinin azaltılması, kariyer fırsatlarının azlığı ve işgören ile işveren arasındaki gelecekteki uyuma ilişkin endişeler gibi işle ilgili özelliklerin kaybı endişesidir (Sverke ve Hellgren, 2002: 30). Nicel iş güvencesizliği ise mevcut işin gelecekteki varlığına ilişkin endişeleri ifade eder (Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999: 182). Bütüncül iş güvencesizliği, işin devamlılığını veya kaybını belirtir: İnsanların işlerini sürdürüp sürdürmeyecekleri ya da işsiz olup olmadıkları konusunda belirsizdirler. Çok boyutlu iş güvencesizliği ise iş saatleri, meslektaşlar, iş içeriği (özerklik, sorumluluk gibi) ve maaş gibi işin belli özelliklerinin varlığına ilişkin güvencesizliği ifade etmektedir (De Witte, 2005: 2).

Bu bağlamda çok boyutlu iş güvencesizliği, sadece işgörenin işini kaybetmesi durumunda karşılaştığı riskten dolayı değil, bununla beraber işin farklı niteliklerinde ortaya çıkabilecek değişikliklerden oluşmaktadır. Bu değişikliklere karşı direnç göstermedeki güçsüzlük de nicel iş güvencesizliğini oluşturmaktadır (Çakır, 2007: 125). Kısaca nitel iş güvencesizliği, işin önem teşkil eden karakteristiklerinin yitimine ilişkin yaşanan kesinsizlik, nicel iş güvencesizliği ise işgörenin işiyle ilgili yaşadığı belirsizliktir (Öz, 2008: 152).

1.4. İş Güvencesizliğinin Unsurları

İş güvencesizliğinin unsurları alanyazında belirsizlik, algılanan tehdit ve işsizlik kaygısı olarak üç alt başlık altında değerlendirilmiştir.

1.4.1.Belirsizlik

Belirsizlik iş güvencesizliğinin unsurlarından biridir. Gelecekte gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli olmayan herhangi bir olayın, bu olay karşısında verilecek karar ve tepkilerin de belirsiz olmasına sebebiyet verecektir. Belirsiz durumlar işgörenlerin kontrol duygularını azaltırken, gelecek hakkında endişelerini de arttırmaktadır (Çakır, 2007: 120). Van Vuneer (1990) 'a göre iş güvencesizliği, işin gelecekteki devamsızlığına dair bir belirsizliği içermektedir. Bu belirsizlik aynı zamanda işgörenlerde işe devam edip etmeyeceği ya da işten çıkarılıp çıkarılmayacağı kesin değildir (De Witte, 1999: 156).

1.4.2. Algılanan Tehdit

İş güvencesizliğinin unsurlarından bir diğeri algılanan tehdittir. İşgörenin bir duygudurum olarak da yaşadığı iş güvencesizliği, çalışanın faaliyet gösterdiği işletmenin içsel ve dışsal çevresindeki birçok sembolü kendi bakış açısıyla değerlendirmesi ve izah etmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2007: 121). İş güvencesizliği, çalışanın işini kaybetme korkusu olmaksızın, işi tehdit eden işaretlerin algılanmasıyla beraber gizli olarak açığa çıkmaktadır (Altay ve Epik, 2016: 1275).

1.4.3. İşsizlik Kaygısı

İş güvencesizliğinin unsurlarının sonuncusu işsizlik kaygısıdır. İşsizlik kaygısı, işgörenin mevcut bir işinin olması ve çalışması karşılığı maddi ve manevi anlamda doyum sağlaması temel ihtiyaçlar arasındadır. Asıl ihtiyaçlarını karşılayamayan bireylerde tinsel olarak problemlerin ortaya çıktığı bir gerçektir. Genel ihtiyaçların giderilmemesi durumunda organizma, çatışma ve hayal kırıklığı içine girer. Engellenme sonucu, stres, gerilim ve saldırgan eylemler meydana gelir ve kaygı ortaya çıkar (Aytaç ve Keser, 2002: 1). İş güvencesizliği ile iş kaybı birbirinden farklı fakat birbiri ile yakından ilişkili kavramlardır. İş güvencesizliği iş kaybından önce meydana gelmektedir. Fakat her iş güvencesizliği sonucu iş kaybı meydana gelmemektedir (Gezegen, 2010: 27).

1.5. İş Güvencesizliğine Neden Olan Faktörler

Alanyazıda yapılan çok sayıda araştırmada bireysel faktörler, çevresel ve örgütsel faktörler, pozisyonel özellikler ve ekonomik faktörlerin iş güvencesizliğine sebep olduğu belirtilmiştir. Bu faktörler kategorik olarak dört başlık altında aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

1.5.1. Bireysel Faktörler

İş güvencesizliğine yol açan kişisel faktörlerin bir bölümü, işgörenin özelliği ve işe uygunluğuyla ilişkilirken, bir bölümü de bireyin içinde bulunduğu hali algılama şeklini etkileyen bireysel nitelikleriyle alakalıdır. Kişinin bireysel nitelikleri, iş güvencesizliğini algılama ve dayanabilmede zayıflık gösterebilir (Çakır, 2007: 126). Alanyazında bireysel faktörler olarak duygusallık, içsel/dışsal kontrol odağı, özsaygı, belirsizliğe tahammül edebilme (Seçer, 2008: 284-285) , özgüven ve karamsarlık gibi önemli unsurlar sıralanabilir. Örneğin iç kontrol odağına sahip işgörenler, dış kontrol odağına sahip işgörenlerle bir araya geldiğinde, bu işgörenlerin çevresel faktörlerden daha az etkilendikleri ve dış çevreden gelebilecek her türlü riske koyabilme güçleri olduğuna inandıkları ifade edilmektedir. Bu bağlamda, iç kontrol odağına sahip işgörenlerin iş güvencesizliğini daha düşük düzeyde algıladıkları öne sürülmektedir (Seçer, 2008: 285).

1.5.2. Çevresel ve Örgütsel Faktörler

Çevresel faktörler, işgörenin işin devamlı olarak tehlikede olduğunu düşünmesine yol açan faktörleri belirtmektedir. Bu faktörlerin özellikle emek piyasası ile ilişkili olduğu gözlenmektedir. Faaliyet gösterilen sektörde yaşanan krizler, emek piyasasındaki yüksek orandaki işsizlik vs. çevresel koşulların varlığının bir göstergesi olabilir. Buna ek olarak, bu faktörler muhtemel bir tehdidin veya riskin derecesini de etkilemektedir. Beklenmedik anda yaşanan krizler, iş güvencesine sorun teşkil etmekte ve işten çıkarılma halinde başka bir işe yerleşme konusunda güçlük yaratmaktadır (Seçer, 2008: 287).

Organizasyonel faktörler, iş güvencesizliğini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Örgütsel faktörler, yeniden yapılanma, geride kalanlar sendromu, psikolojik sözleşme ve rol ve rol belirsizliği gibi işgörenlerin iş güvencesizliğini tetikleyen organizasyonel faktörler olarak sıralanabilir.

1.5.2.1. Yeniden Yapılanma

Çevreye daha iyi adapte olabilmek için işletmede meydana gelen büyük çaplı değişimler olarak ifade edilen yeniden yapılandırmalar, işyeri küçülmelerini birleşmelerini, devralmalarını ve devretmelerini içinde barındıran geniş kapsamlı bir çerçevedir. Downsizing (Örgütlerde küçülme) en çok bilinen yeniden yapılanma biçimlerinden birisidir. Örgütsel küçülmelerin sonuçları üzerine odaklanan çalışmalar, iş güvencesizliğini ve işletmede kalan işgörenlerin tecrübelerini ele almaktadır. Çalışmalar, örgütsel küçülmelerin gerek işgörenler gerekse örgüt açısından olumsuz sonuçlarını saptamaktadır. Alanyazında ele alınan çalışmalarda, işyeri birleşmeleri ve yeniden devridaim ettirmelerin, çalışanlarda belirsizlik hissine, örgütsel kimliğin yok olmasına ve artan çatışma hissine sebep olduğu gözlenmiştir (Dığın, 2008: 116-117).

1.5.2.2. Geride Kalanlar Sendromu

1968 yılında Niederland tarafından ortaya çıkarılan geride kalanlar sendromu, Japonya'ya atılan atom bombasından sağ çıkan bireylerde gözlemlenen korku, endişe ve panik duygularından esinlenerek adlandırılmıştır. Çalışmalar neticesinde işletmelerde meydana gelen küçülme ve radikal değişim zamanlarında işgörenlerin, Japonya'ya atılan atom bombası sonucunda kişilerde gözlemlenen davranışlara aynı nitelikte davranışlar ortaya koydukları görülmüştür. Bu davranışlara, her konumdaki işgörenlerde rastlanabilmekte ve o işgörenin tipik özelliklerine göre değişik yoğunluklarda yaşanabilmektedir (Dığın, 2008:117).

Masrafların ve iş süreçlerinin azaltılması amacıyla işgörenlerden bir kısmının geçici ya da kalıcı şekilde işten çıkarılmasına sebep olan küçülme operasyonları neticesinde işten çıkarılmayıp iş görmeyi sürdürenlerin yaşadığı iş güvencesizliği kaygısı “geride kalanlar sendromu” olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2007: 126-127).

1.5.2.3. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme, çalışanlar ve kuruluşların karşılıklı birbirinden ne beklediklerini ve başarılarının veya başarısızlıklarının sonuçlarını ortaya çıkaran net bir şekilde dile getirilmemiş bir sözleşmedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 2). Diğer yandan psikolojik sözleşme, resmi iş sözleşmesinde belirtilmeyen noktaları açıklayarak belirsizliğin minimum seviyeye indirilmesinde önemli rol oynamaktadır. Bunun yanında iş güvencesizliğine verilen tepkiler psikolojik sözleşme ile ilişkilendirerek tanımlayabilmektedir. Ayrıca psikolojik sözleşme ile birlikte yaşanan değişim de iş güvencesizliği için önemli görülmektedir (Seçer, 2007: 191). Rousseau (1989) ‘ya göre psikolojik sözleşme kavramı, bir işgörenin işverenleriyle arasındaki karşılıklı yükümlülükler karşısında işgörenin inançlarını ifade etmektedir (Rousseau, 1989: 123).

1.5.2.4. Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği işgörenin herhangi bir konuda, işte nasıl davranacağını bilmemesidir. İki çeşit rol belirsizliği vardır. Birincisi görev belirsizliğidir. Görev belirsizliği işgörenin yapacağı iş konusunda bir belirsizlik olmasıdır. Diğer belirsizlik ise sosyal duygusal belirsizliktir. İşgörenin başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğinden emin olmamasıdır (Özkalp ve Kirel, 2016: 386). İşyerlerinde meydana gelen değişimler neticesinde yaşanabilecek olan rol belirsizliği iş güvencesizliği endişesini etkileyebilecek kapasitede niteliklere sahiptir. Rol belirsizliği, işgörenlerin otokontrol yeteneğini tehdit ederek iş güvencesizliğine sebep olmaktadır. İş hakkındaki gereklilikler ve iş süreci konusunda yeterli ve gerekli bilgilere sahip olunmaması durumunda rol belirsizliği ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2007: 127).

1.5.3. Pozisyonel Özellikler

İş güvencesizliğini etkileyen bir diğer faktör de pozisyonel özelliklerdir. Pozisyonel özellikler kıdem, çalışma şekli, iş sözleşmesi şekli ve sendika üyeliği olarak dört alt başlık altında incelenecektir.

1.5.3.1. Kıdem

Bilhassa kademenin önem arz ettiği işletmelerde, daha uzun süre faaliyet göstermiş işgörenlerin, daha az süre faaliyet göstermiş çalışanlara kıyasla daha düşük iş güvencesizliği algısı hissettiği görülmektedir. Fakat ekonomik kriz zamanlarında kıdem, iş güvencesinin bir garantisi olmamaktadır. Kıdem, kişilerin işine son verme esnasında tek belirleyici unsur değildir. Araştırmacılara göre kıdem bireyler üzerinde tinsel (ruhsal) bir etkisi olduğu varsayılmaktadır. Akademisyenlerle yapılan bir çalışmanın sonuçlarından hareketle, kıdemli işgörenler, daha az kıdeme sahip işgörelere nazaran daha yüksek düzeyde iş güvencesi hissetmektedir. Öte yandan, başka bir çalışmanın sonucuna göre, işletmeye yeni başlayan personelin rollerinin daha belirsiz olduğu ve bu personelin işletmede kalmak için daha hevesli olduğu gözlenmiştir. Bundan ötürü, böyle çalışanlar daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olabilirler (Öz, 2008: 158).

1.5.3.2.Çalışma Şekli

Mavi yakalı çalışanların iş dünyasında beyaz yakalılara nazaran daha az iş olanağının olduğundan ötürü bilhassa kriz dönemlerinde daha çok iş güvencesizliği algıladıkları görülmüştür. Yapılan çalışmalarda mavi yakalı işgörenlerin, beyaz yakalı işgörelere ve müdürlere göre gelirlerine daha fazla bağlı oldukları saptanmıştır. Mavi yakalı çalışanların olumsuz toplumsal ilişkileri ya da mali kaynaklarının azlığından ötürü şu anki buldukları durumla başa çıkmakta yetersiz kalmaktadırlar. Fakat son dönemlerde mavi yakalı çalışanlar içinden işçi çıkartılması değişmiştir. Meydana

gelen küçülmelerle birlikte tüm pozisyonlardaki işgörenler bu uygulamaya dâhil olmuştur. Mavi yakalı işgörenin aksine, beyaz yakalı işgörenler beklenmedik bir şekilde iş güvencesizliği ile karşılaşmışlardır (Öz, 2008: 160).

Çalışma şekli, çalışanların perspektifini de değiştirmektedir. Çünkü sözleşmeli bir çalışan ile kadrolu bir çalışan işe de iş güvencesizliğine de bakışı farklı olacaktır. Bundan dolayı çalışma şekli iş güvencesizliği için önemli bir faktördür (Gültekin, 2019: 20).

1.5.3.3. Sendika Üyeliği

Sendika üyeliği, iş güvencesizliğini etkileyeceği düşünülen bir diğer etkidir. Sendika tarafından sağlanan desteğin olası azaltıcı etkisi olduğu belirtilmektedir. Naswall ve De Witte, bir sendikaya kayıtlı olan işgörenlerin kayıtlı olmayan işgörelere göre iş güvencesizliğini daha düşük düzeyde hissedecekleri hipotezleri öne sürmüştür. Analize dâhil edilen üç ülkede de bu hipotez desteklenmemiştir. Belçika'da sendikaya kayıtlı olan işgörenlerin kayıtlı olmayanlardan daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı saptanmıştır. Sendikaya kayıtlı olan işgörenlerin iş kaybı ihtimali üzerine ikaz edildikleri akla gelmektedir. Bu durum işgörenleri bilgilendirmekte ve iş güvencesizliği düzeyini artırmaktadır. Bu bağlamda sendikaya üye olan işgörenlerin zaten işlerinde güvencesiz hisseden işgörenlerin üye olduğu belirtilmektedir (Seçer, 2007: 216-218).

1.5.3.4. İş Sözleşmesi Şekli

Bir şirkette part-time çalışan işgörenler, kendilerini görev üstlendikleri şirketin bir üyesi olarak hissetmedikleri için, full-time çalışan işgörenlerin gösterdikleri davranış örneklerini sergilememektedirler. Bu sebeple part-time çalışan işgörenler işlerinin sürekliliğine ilişkin daha çok güvencesizlik hissi yaşamaktadırlar. Alanyazında konuyla ilgili yapılmış olan araştırmalar, yukarıda bahsedilen sonuçları desteklemektedir. Örneğin, Sales' in (1990) Kanadalı denekler üzerine yaptığı araştırmada, part-time çalışan işgörenlerin, full-time çalışanlara göre daha az iş

güvencesi algıladıkları tespit edilmiştir. Fakat Naswall ve Witte'nin (2003) yapmış olduğu çalışmada, bunlardan farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Değişik ülkelerde yürütülen araştırmanın neticesinde; İtalya ve Almanya'dan elde edilen bulguların alanyazınla bağdaştığı saptanmış olsa bile Belçika ve İsveç'ten elde edilen bulgular bu hipotezi desteklememektedir. Hollanda da ise full-time çalışan bireyler daha çok iş güvencesizliği yaşadıklarını ifade etmişlerdir (Öz, 2008: 160).

1.5.4. Ekonomik Faktörler

İşsizlik, ekonomik krizler ve özelleştirme iş güvencesizliğini etkileyen faktörlerdendir. *İşsizlik kavramı*, geçmişten bugüne gelişim derecesi değişken bulursa bile tüm toplumların uzlaştığı en önemli sorundur. İstihdam, gelişimini tamamlamış toplumlarda sadece iktisadi yönden olmayıp bir de sosyal çerçeveden de önemli kabul edilmektedir. İşsizlik ve istihdam; bir ülkenin ekonomisinin işleyişi hakkında fikir sahibi olmamızı sağlayan iki önemli göstergedir. Bunun yanında insanların refah düzeyi ile yakından ilgilidir. Eğer bireysel düzeyde, çok sayıda insanın kendisinin ve ailesini geçindiremediği düşünülürse işsizlik seviyesi yüksektir diyebiliriz (Çelebi, 2017: 33-34). İşsizlik ve iş güvencesizliği hem birey hem de ailesi için önemli bir stres kaynağıdır (Sümer vd., 2013: 78). Diğer bir faktör olan ekonomik krizler, dünya genelinde 1970'li yıllarda başlayan ve günümüze kadar süre gelen ekonomik krizler sonucunda iş hayatında önemli dönüşümler yaşanmaktadır. Bu dönüşümün birçok sonuçları olmakla birlikte işgörenler açısından iş güvencesizliği bu sonuçların içinden ilk sırada yer almaktadır. Yaşanan ekonomik krizler, beraberinde kapanan kurumların ve işten çıkarılmaların oranı yükselmiş, birçok işgören işsiz kalırken, birçoğu da iş bulamama korkusu ve iş güvencesizliğine maruz kalmıştır (Sandıkçı, 2009: 14-15). İş güvencesizliğine neden olan faktörlerden sonuncusu olan özelleştirme ise, hayata geçirildiği zaman ilk etkileri çalışma hayatında meydana gelmiş ve önemli sosyal sonuçlara sebep olmuştur. Özelleştirmenin sosyal sonuçları, özellikle özelleştirme konusu olan iktisadi birimlerin işgörenleri ve onları ilgilendiren endüstri ilişkileri sistemini etkilemektedir. Bundan ötürü özelleştirme kapsamındaki işyerlerinde çalışan işgörenler, bu işyerlerinin özelleştirilmesi, küçültülmesi ya da faaliyetlerinin kısmen

ya da tamamen durdurulması veya kapatılması gibi sebeplerden dolayı işlerini kaybetmektedirler (Çiğdem, 2010: 57-58).

1.6. İş Güvencesizliği İle Başa Çıkma Süreci

İş güvencesizliği büyük bir işgören kesimini alakadar eden bir durumdur. Bu durumda her gün işten çıkarılma korkusuyla karşı karşıya kalan işgörenler büyük bir stres altında kalmaktadırlar. Bu doğrultuda, başta sendikalar olmak üzere ilgili kurumlar, iş güvencesizliği problemlerini gündemde sıcak tutmalı ve işi güvence altına alacak yasal düzenlemeler için destek vermelidirler. İşgörenlerin iş güvencesizliği algılarının üstesinden gelmeleri için sendika ve ilgili kurumlar hem işgörenlerine hem de yöneticilerine bu konuda seminer, eğitimler vermeli ve psikolojik danışmanlık sağlamalıdır. Kriz dönemlerinde yöneticilerin işgörenlere işten çıkarmalarla ilgili öngörülmezlik ve belirsizlik ortamını ortadan kaldıran kesin bilgiler vermeleri önemlidir. Bu durumda işgörenler işten çıkarılacağını bilirse, bununla baş etmek için problem odaklı çözümlere yönelebilirler. Bunların yanında iş güvencesizliği yaşayan işgörenlerin düşük istihdam algısı detaylı bir şekilde gözden geçirilmeli ve bununla baş etmelerine yardım edecek uygulamalar ve destekleyici girişimler tasarlanmalıdır (Sümer vd., 2013: 182-183).

1.7. İş Güvencesizliğinin Başlıca Modelleri

Çalışmanın bu bölümünde iş güvencesizliğinin modellerine yer verilmiştir. Bu modeller Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli, Sverke ve Hellgren, Jacobson Modeli ve Probst Modeli olarak dört alt başlık altında incelenecektir.

1.7.1. Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli

Greenhalgh ve Rosenblatt' a göre iş güvencesizliğini bireyin risk içeren bir iş durumunda, istenen sürekliliği devam ettirmede algılanan güçsüzlük olarak tanımlamaktadır. Yaşanan iş güvencesizliği sadece istek dışı durumlarda meydana gelir. Örneğin bir işi seçerek bırakmak, bir işgören değerli iş özelliklerinden vazgeçmiş olabilir ve bundan dolayı bir kayıp hissi yaşayabilir fakat işgören bir güçsüzlük hissetmediği için iş güvencesizliği yaşamayacaktır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440).

Greenhalgh ve Rosenblatt modeline göre, işgörenlerin tehditleri algıladıkları üç temel bilgi kaynağına sahiptir. İlk kaynak resmi örgüt duyurularıdır. Bu kaynaklar işgörenlerin hislerini kuruluşa ait çıkarlara hizmet edecek şekilde şekillendirmek için planlanmıştır. Diğer kaynak, istenmeden yapılan örgütsel ipuçlarıdır. Örneğin bir iş yerinin bütçesinin azaltılması işgörenler tarafından bu işyerinin kapatılması olarak yorumlanabilir. Son bilgi kaynağı ise söylentilerdir. Bu kaynaklar tehdit zamanlarında özellikle resmi mesajların az olduğu zamanlarda oldukça fazla bulunurlar (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440).

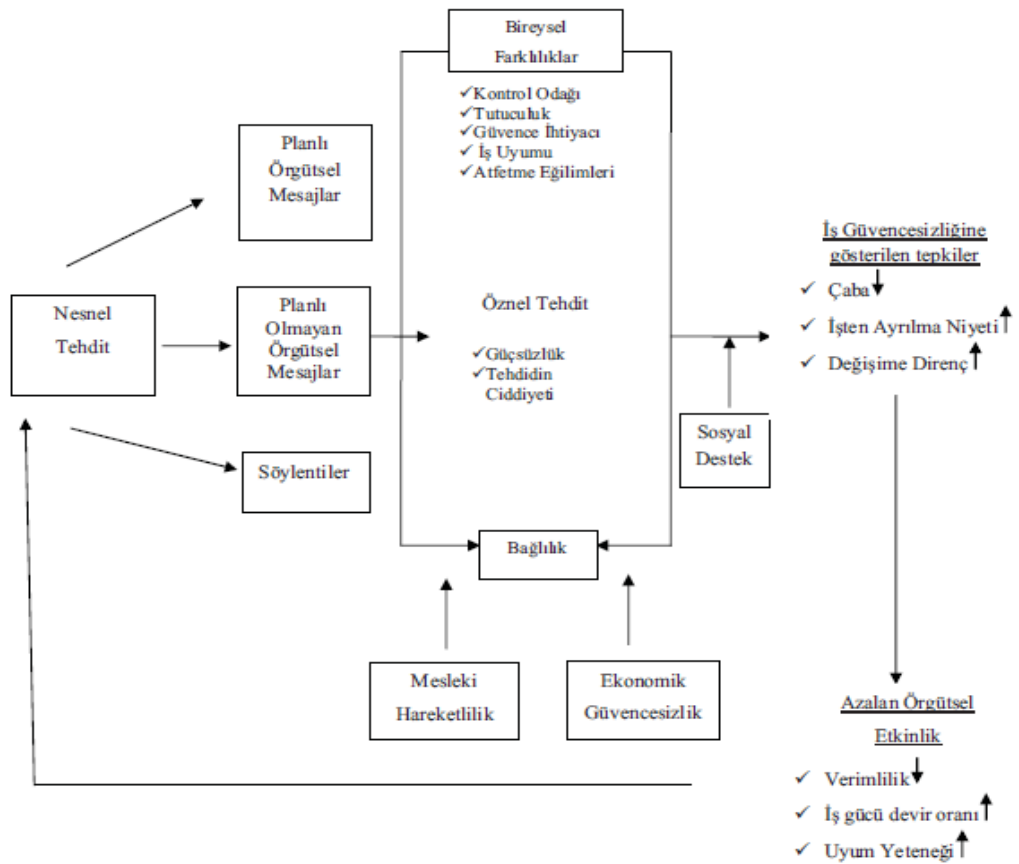
Greenhalgh ve Rosenblatt modeli iş güvencesizliğinin doğasının, nedenlerinin ve sonuçlarının anlaşılmasında önemli ölçüde katkıda bulunmuştur (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440). Greenhalgh ve Rosenblatt göre iş güvencesizliğinde birbiri ile yakından ilişkili iki kavram vardır. Bu kavramları şöyle açıklanmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 443):

Algılanan iş güvencesizliği = Algılanan tehdidin şiddeti x Tehdide karşı algılanan güçsüzlük

Yukarıdaki kavramlar arasındaki ilişki, işgörenler tehdidi şiddetli algılasa ve güçsüzlük hissederse iş güvencesizliği algılarının çok daha fazla olacağını düşünür. İşgörenlerin işlerine karşı olan tehdidi ve tehdiye karşı koyma gücüne sahip olduklarında iş güvencesizliği algılarının ortadan kalkacağını varsaymaktadırlar. Bu

bağlamda iş güvencesizliği algısının oluşmasında kişilik özelliklerinin de oldukça önemli olduğu dikkat çekmektedir (Gezegen, 2010: 18).

Modele göre algılanan iş güvencesizliği, nesnel bir tehditle ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bu tehditler öznel yargılardan uzak tehditlerdir. Örneğin örgütsel küçülmeler yeniden yapılanmalar buna örnek verilebilir. İşgörenler küçülmenin işten çıkarılma gibi sonuçlarının olacağını bilmektedirler. Bunun yanında aynı şekilde yeniden yapılanmada da benzer durumlar akla gelebilir (Aslan, 2011: 8).



Şekil 1.1.Greenhalgh, Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli

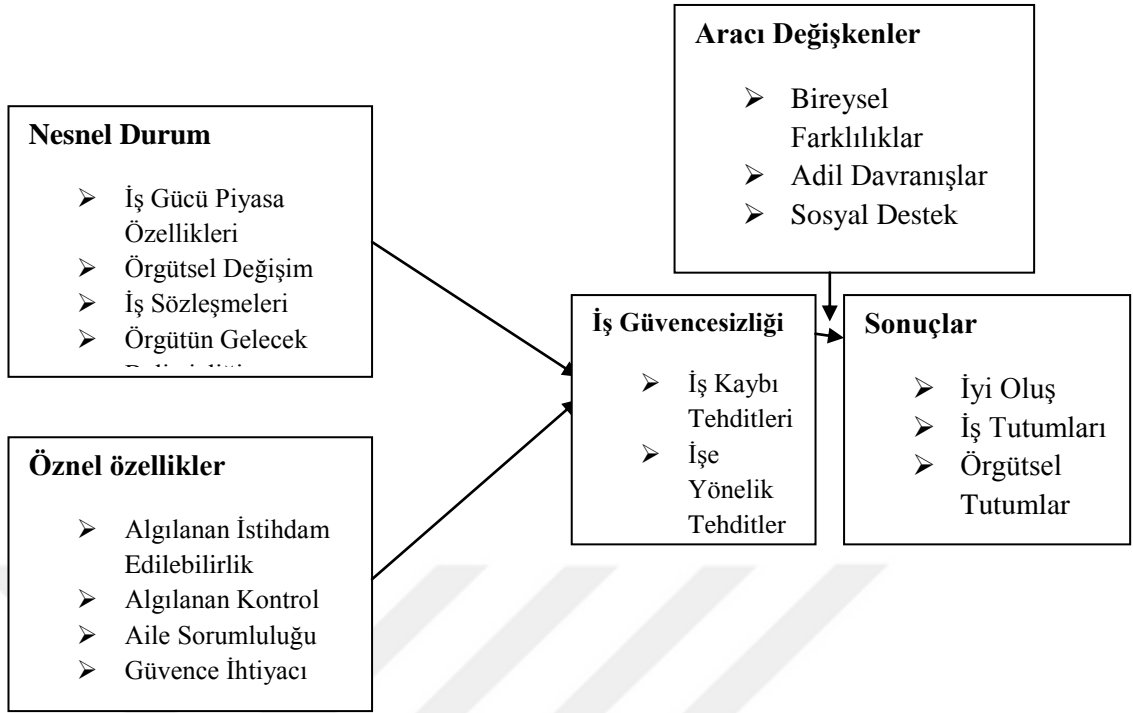
Kaynak: (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441).

1.7.2. Sverke ve Hellgren Modeli

Sverke ve Hellgren modeli, teorik ve metodolojik konuların üzerinde durarak ve daha fazla çalışma yapılması gereken alanların altını çizerek iş güvencesizliği anlayışına fayda sağlamayı amaçlamıştır. Alanyazın taramasında elde ettiği sonuçları

iş güvencesizliğinin bu modelinde özetlemiştir. Bu model iş güvencesizliğini objektif durum ve subjektif nitelikler arasındaki karşılıklı etkileşimin bir işlevi olarak ortaya çıkabilen çok boyutlu bir olgu olarak tanımlamaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002: 37).

Model iş güvencesizliğini etkileyen değişkenleri nesnel durum ve öznel özellikler şeklinde vermiştir. Nesnel durumda, iş gücü piyasa özellikleri, örgütsel değişim, iş sözleşmeleri ve örgütün gelecek belirsizliği yer alırken öznel özelliklerde algılanan istihdam edilebilirlik, algılanan kontrol, aile sorumluluğu ve teminat ihtiyacı yer almaktadır. Sverke ve Hellgren iş güvencesizliğini iş kaybı tehditleri ve işe yönelik tehditlerle meydana geldiğini belirtmiştir. Modelde iş güvencesizliğinin sonuçlarına etki edecek aracı değişkenlere yer verilmiştir. Bunlar; Bireysel farklılıklar, sosyal destek ve adil davranışlardır. Bu değişkenler sonucunda bazı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İyi oluş, iş tutumları ve örgütsel tutumlar yer almaktadır (Dumlupınar, 2016: 19).



Şekil 1.2.Sverke ve Hellgren Modeli

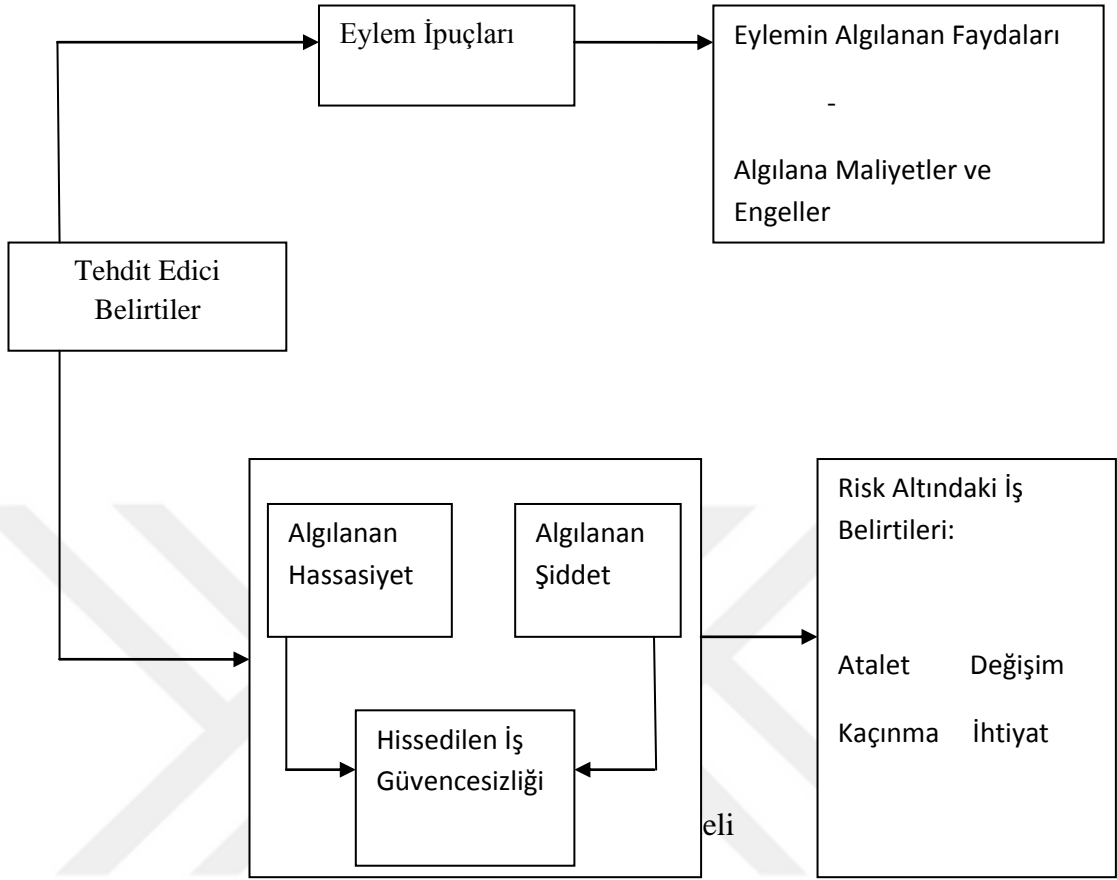
Kaynak: (Sverke ve Hellgren, 2002: 37).

1.7.3.Jacobson Modeli

Jacobson'un "risk altındaki iş modeli", Greenhalgh ve Rosenblatt'ın algılanan iş güvencesizliğinin zihinsel bir yapı olarak artıran kavramlaştırmasını devam ettirmektedir. Bu model algılanan iş güvencesizliği seviyesinin, işgörenlerin algıladıkları duyarlılığın ve algılanan iş kaybı neticelerinin her ikisi tarafından belirlendiğini farz etmektedir. Aynı örgütte belirli işgörenler tarafından algılama düzeyindeki değişkenlikler bir yandan her işgörenin belirli duyarlılık unsurlarının toplamı öte yandan her işgörenin algıladığı şiddeti aksettirebilmektedir. Böylece Jacobson modeli, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modeli ile aynı çizgide olarak, hassas olduğunu düşünen çalışanların iş kaybının sonucu olarak tehlikeye girebilecek her türlü yaşam özelliğinin öznel önemini ve öznel tehlikeye girme olasılığını içeren zihinsel bir muhakeme yapacağını öne sürmektedir (Seçer, 2007: 184).

Jacobson işgörenlerin iş kaybına ilişkin öznel tehditlerle nasıl başa çıkacaklarını belirleyen faktörlere odaklanmıştır. Jacobson'ın modeli, Greenhalgh ve Rosenblatt modeli gibi olası örgütsel tehdit edici belirtilerin ortaya çıkmasıyla başlamaktadır. Modelde ifade edilmemekle birlikte Jacobson tehdit oluşturan belirtiler kapsamında bütçe azaltımı, ürün talebinde düşüş, örgütsel yeniden yapılandırma yeni teknolojilerin kullanılması gibi çeşitli nesnel tehdit edici detaylar tanımlamıştır (Şeker, 2011: 33).

Jacobson'a göre iş güvencesizliği öznel bir yaşantıdır. Aynı uyarıcı-durum ile karşı karşıya kalan iki işgören, farklı algılardan ötürü farklı seviyelerde iş güvencesizliği algılamaktadırlar. Bu durumun ilk sebebi, işgörenlerin tehdit ölçüsünü ne kadar ciddi algıladıklarına göre değişmesidir. Diğer sebep ise tehdidin gerçekleriyle ilgili algılanan ciddiyettir (Öz, 2008: 156).



Şekil 1.3.Jacobson Modeli

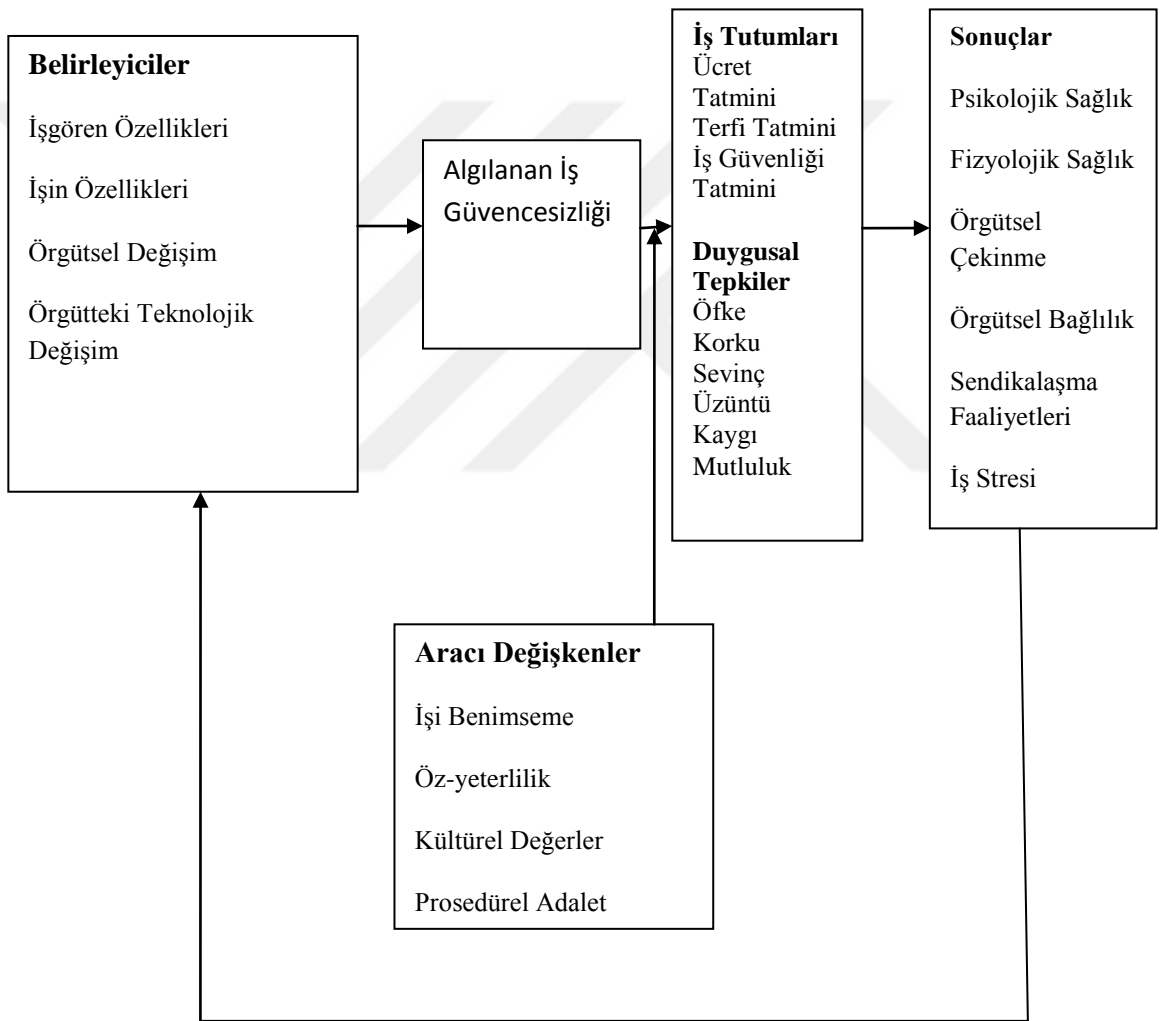
Kaynak: (Seçer,2007: 185).

1.7.4. Probst Modeli

Probst bu modelinde iş güvencesinin belirleyicileri ve sonuçlarını ortaya koymuştur. Geçmişteki iş güvenliği konusundaki araştırmaların çoğu, örgütsel gerilemenin veya işten çıkarılmanın bir sonucu olarak iş güvencesizliğinin ortaya çıktığını düşündü. Probst bu modelde iş güvencesizliğinin bir işgörenin geleceğinin tehlikeye girdiğini algısını uyandırabilen birçok öncül sonucu oluştuğunu öne sürmüştür (Probst, 2002: 144-145).

İş güvencesi ile ilgili modelin başlangıcı iş güvencesini etkileyen belirleyicilerle başlamaktadır. İş güvencesinin belirleyicileri işgören özellikleri, işin özellikleri,

örgütsel değişim ve örgütteki teknolojik değişim olarak ifade edilmektedir. Bu belirleyiciler bazı aracı değişkenlerle birlikte algılanan iş güvencesinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu değişkenler işi benimseme, öz-yeterlilik, kültürel değerler ve prosedürel değerlerdir. İşe ilişkin tutumlar ücret tatmini, terfi tatmini, iş güvenliği tatmini gibi tutumların oluşmasını sağlamaktadır. Bu sürecin sonunda işgörenlerin psikolojik sağlığında, fizyolojik sağlığında, örgütsel çekilme, örgütsel bağlılığında, sendikal faaliyetlerinde ve iş stresi gibi sonuçlar meydana gelmektedir.



Şekil 1.4. Probst'un İş Güvencesi Modeli

Kaynak: (Probst, 2002: 144).

1.8. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

İş güvencesizliğinin sonuçları hem bireysel hem de örgütsel açıdan sonuçlar olarak aşağıda ele alınmıştır.

1.8.1 Bireysel Açıdan Sonuçları

Her gün kapı dışına konulma korkusuyla işine giden milyonlarca işgören hayatını sürdürmek için her türlü hukuksuzluğa katlanmak zorunda kalmaktadır. Bu bağlamda işgörenler sırf iş güvencesizliğinin sebep olduğu çaresizlik yüzünden daha az ücretle daha fazla mesai yapmak zorunda kalmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda bütün ülkelerde, iş güvencesizliğinin işgörenler üzerinde ciddi anlamda psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz etkileri olduğu görülmüştür (Sümer vd., 2013: 61-62). İş güvencesizliği özellikle stres ve strese bağlı diğer psikolojik problemler, motivasyon düşüklüğü, kaygı, tükenmişlik gibi işgörenlerde bir çok olumsuz çıktılara sebep olmaktadır. İş güvencesizliğinin bir diğer sonucu ise psikolojik iyi oluş düzeylerini azaltmasıdır. İş güvencesizliği bir iş stresi olarak kabul edilir ve işle ilgili refahın çeşitli belirtileri üzerinde olumsuz etkileri vardır (Klandermans, Hesselink ve Vuuren, 2010: 560). İşgörenin geleceği ile endişesi olan iş güvencesizliği psikolojik sağlığı etkilemesinin yanı sıra fiziksel sağlığı da olumsuz etkilemektedir. İş güvencesizliğine maruz kalan işgörenlerde özellikle erkeklerde kolesterol yüksekliği, vücut kitle endeksinin kötüleşmesi ve kalp damar hastalıkları gibi hastalıklar görülürken kadınlarda ise kan basıncında yükselmeye sebep olmaktadır (Özaman Boya ve Demiral, 2006: 47).

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğinin potansiyel kayıp, korku ve endişe içeren bir stres kaynağı olarak belirtmiştir. Bu tür bir stresin baş dönmesi, uykusuzluk, iştahsızlık gibi fiziksel şikâyetlere de sebep olacağını belirtmiştir (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 807). Sonuç olarak iş güvencesizliği, işgören üzerinde hem psikolojik olarak hem de fiziksel olarak önemli zararlar verdiği görülmektedir.

1.8.2. Örgütsel Açıdan Sonuçları

İş güvencesizliğinin alanyazında her ne kadar bireysel sonuçları üzerinde durulsa da örgütsel sonuçları da bulunmaktadır. İş güvencesizliği, önemli örgütsel bir algıdır ve bundan dolayı sadece birey üzerinde bir etkiye sahip olmayıp aynı ölçüde örgütsel bir etkiye de sahiptir (Çiğdem, 2010: 60). İş güvencesizliği çoğunlukla örgütsel bağlılıktaki bozulma, şirket yönetimi direncine karşı güvensizlik, örgütsel değişime karşı performans düşüşü ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma ile ilişkilidir (De Witte, 2005:4). Sverke ve Hellgren (2002) çalışmasında iş güvencesizliği kısa vadede iş tatmini, işe bağlılık gibi işle ilgili tutumlar ve örgütsel bağlılık ve güven gibi örgütsel tutumlar üzerinde etkili olabileceği, uzun vadede bireyin sağlığı ve örgütsel iş davranışları olarak ikiye ayırmıştır (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002: 244).

	Bireysel	Örgütsel
Kısa Vadeli	İş Tutumları <ul style="list-style-type: none">➤ İş Tatmini➤ İşe Bağlılık	Örgütsel Tutumlar <ul style="list-style-type: none">➤ Örgütsel Bağlılık➤ Güven
Uzun Vadeli	Sağlık <ul style="list-style-type: none">➤ Fiziksel Sağlık➤ Zihinsel Sağlık	İş İle İlgili Davranışları <ul style="list-style-type: none">➤ Performans➤ İşten Ayrılma Eğilimi

Şekil 1.5.İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Kaynak: (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002: 244).

Kısa vadede iş güvencesizliğinin sonuçları, örgütsel bağlılığı ve güveni olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İşgörenin iş güvencesizliği arttıkça örgüte karşı bağlılığı ve güveni de doğrudan azabilmektedir. Ashford ve arkadaşlarının yaptığı araştırmanın sonucunda, iş güvencesizliğinin artmasıyla birlikte örgütsel bağlılık ve güvende de bir azalma olacağı sonucuna ulaşmışlardır (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 819). Uzun vadede iş güvencesizliğinin sonuçları ise işgörenlerin sağlığını olumsuz yönde etkilerken örgüt üzerinde de olumsuz sonuçları vardır. Uzun vadede sonuçları işgörenlerin performansını ve işten ayrılma eğilimlerini de etkilemektedir. İsaoglu tarafından yapılan bir çalışmada iş güvencesizliği, öz yeterlilik ve performans arasında ilişkiye yönelik araştırmasında işgörenlerin iş güvencesizliği arttıkça, iş performanslarının azaldığı görülmüştür (İsaoglu, 2008: 170). İşini güvencesiz olarak algılayan işgörenler, işini güvencede algılayanlara göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sümer vd., 2013: 163). Poyraz ve Kama (2008)' nin kamu ve özel sektör işletmesinde yaptığı bir çalışma sonucunda, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, iş güvencesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Poyraz ve Kama, 2008: 156).

1.9. İş Güvencesizliği ile İlgili Araştırma Bulguları

Dursun ve Bayram (2013: 2) özel sektöre ait yaptıkları iki firmada çalışan kişiler üzerinde yaptıkları çalışmada, algılanan iş güvencesi azaldığında bireylerin kaygı düzeylerinin arttığı saptanmıştır.

Seçkin (2018: 112) Malatya ilinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli imalat işletmelerinde idari birimlerde görev yapan ve yönetici kadrosunda olmayan personel üzerinde yapmış olduğu çalışmada, algılanan iş güvencesizliğinin içsellik statüsünü negatif; örgütsel sinizmi de pozitif yönde etkilediği; içsellik statüsünün algılanan iş güvencesizliği-örgütsel sinizm ilişkisinde aracılık rolüne sahip olduğunu tespit etmiştir. Bunun yanında, algılanan örgütsel desteğin düzenleyici etkisinin istatistiki açıdan anlamlı olduğunu saptamıştır.

Yıldırım ve Yirik (2014: 123) tarafından Belek bölgesinde 5 yıldızlı otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, iş güvencesi algısı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini saptamıştır. Yani iş güvencesi algısı düşük olan kişilerde işten ayrılma niyetleri yüksek olduğunu tespit etmiştir.

De Cuyper, Baillien ve De Witte (2009: 206) tarafından Belçika'da tekstil endüstrisinde ve finansal hizmetlerde çalışan işçiler üzerinde yaptıkları araştırmada, iş güvencesizliği ve algılanan istihdam ile işyeri zorbalığının arasında bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Derin ve İlkın (2017: 39) tarafından tekstil sektöründe çalışan bireylerin demografik özelliklerine göre bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği algılarının farklılık gösterip göstermediğini araştırmışlardır. Duygusal iş güvencesizliği algısı yaş, eğitim, medeni durum ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılık göstermezken; bilişsel iş güvencesizliği algısı sadece cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkek çalışanlarda bilişsel iş güvencesizliği algısı kadınlara göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Özkoç (2017: 298) tarafından otel işletmelerine çalışanlar üzerine yapılan araştırmada, örgütsel değişime yönelik algılarının olumsuz, iş güvencesizliği algılarının yüksek, lider-üye etkileşiminin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yine yüksek düzeyde örgütsel değişim kaygısının iş güvencesizliğini tetiklediği, fakat bu olumsuz etkinin şiddetini azaltmada lider-üye etkileşimi düzeyinin kısmi aracılık rolü üstlendiğini saptamıştır.

Reisel, Probst, Chia, Maloles ve König (2010: 74) tarafından ABD yöneticileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada, iş güvencesizliğinin iş tatmini ile negatif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. İş güvencesizliğinin iş davranışı ve duyguları üzerinde hem doğrudan hem dolaylı etkileri olduğunu saptamışlardır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ ERTELEME

Bu bölümde, iş erteleme kavramı, iş ertelemenin bileşenleri, iş ertelemenin sınıflandırılması, iş ertelemenin nedenleri, iş erteleme ile ilgili yaklaşımlar, iş ertelemenin sonuçları, iş erteleme karşı çözüm önerileri, iş erteleme ile ilgili araştırma bulguları ve iş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişki inceleyen araştırma bulgularına yer verilmiştir.

2.1. İş Erteleme Kavramı

Ömrümüzün hangi döneminde, hangi yaşında olursa olsun, ne iş yapıyor, nerede çalışıyor olursak olalım herkesin düştüğü ortak tuzak; *ertelemek*. (<https://www.karabulut.co/ertelemek>). Son yıllarda alanyazında oldukça göze çarpan ve araştırılmaya başlanan “iş erteleme” yaşamımızın belirli dönemlerinde karşı karşıya geldiğimiz gerek kişisel gerekse örgütsel anlamda düşüşe sebep olabilecek bir sorundur (Gül, 2015: 31). Bu bağlamda erteleme, eylemlerin veya görevlerin daha sonra ya da hatta ebediyete ertelenmesidir. İngilizce alanyazında “procrastination” kelimesinin kullanıldığı iş erteleme davranışı, Latince kökenli procrastinatus kelimesinden türetilmiştir (Gafni ve Geri, 2010: 115). İlgili alanyazın incelendiğinde iş erteleme davranışıyla ilgili pek çok tanım yer almaktadır. Örneğin, iş erteleme, işleri yarına kadar erteleme, daha sonraya bırakma, ağırdan alma ve geciktirme anlamlarına gelmektedir. Alanyazında iş ertelemenin öncülleri arasında; görevden kaçınma, belirsizlik, başarısızlık korkusu, düşük öz saygı gibi birçok değişkenin yanında düşük öz yeterlilikte sayılmaktadır (Karacaoğlu ve Kaplan, 2013: 339). Diğer bir deyişle erteleme genellikle bir görevi ya da davranışları sürekli olarak geciktirme durumudur (Van Eerde, 2003: 1402).

Benzer şekilde erteleme, işgörenin yaptığı seçim sonucunda kötü sonuçlar doğuracağını bilmesine karşın öbür seçenekleri görmezden gelerek herhangi bir görevin veya davranışın gönüllü şekilde yapılmamasını kapsamaktadır. (Bar, 2016: 73). Tuckman (1991) ise iş ertelemeyi, öz düzenleme performansının eksikliği ya da yokluğu şeklinde ifade etmiştir (Tuckman, 1991: 474).

İş erteleme, genel olarak mevcut durumda yapılması gereken işleri ve faaliyetleri son ana bırakılması, geciktirilmesi ve ötelenmesidir (Kanten vd., 2018: 563). İş erteleme davranışının ortaya çıkma sıklığı ve alanı kişiden kişiye değişir. Kişi, yalnızca hayatının belirli dönemlerinde iş erteleme sergileyebileceği gibi, hayatının her döneminde de iş erteleme sergileyebilir (Aydoğan, 2008: 10). İş erteleme sorunu olan işgörenlerin tavırları ve niyetleri arasında muazzam bir tutarsızlık vardır. Bu işgörenler işlerine fazla iyi niyetle yaklaşıyor gibi görünmektedirler fakat bu niyetlerini eyleme geçirmeyi başaramamaktadırlar (Kağan, 2009: 116).

Ellis ve Knaus (1977) a göre bir işgören iş erteleme davranışı gösterdiğinde çoğunlukla şu aşamalardan geçmektedir (Seçer, 2008: 310) :

- İşgörene çekici gelmese de bunu yaptıktan sonra işgörenin hoşuna gidecek sonuçlar elde edeceğinden, bir şeyi yapmak ister.
- Bunu yapmak konusunda kesin bir karar verir.
- Bunu yapmayı gereksizce erteler.
- Ertelemenin dezavantajlarını veya herhangi bir avantaj elde edememeyi gözlemler.
- Yapmaya karar verdiği işi hala geciktirir.
- İş ertelediği için kendine kızar veya bunu için uygun bir açıklama bularak ya da işi yapmayı kafasından silerek bu olaya karşı kendini savunur.
- İş erteleme davranışını sergilemeyi sürdürür.
- İş son dakikada ve tam zamanında zar zor tamamlar veya bu işi tamamlayamaz.
- Gecikme nedeniyle kendini rahatsız hisseder ve bu erteleme davranışı için kendine kızar.

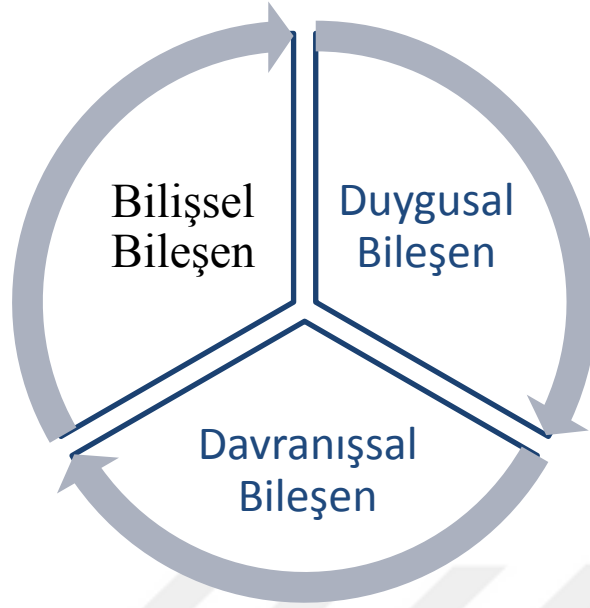
- Erteleme davranışının bir daha tekrarlanmayacağına dair kendini ikna etmeye çalışır.
- Uzun bir süre geçmeden tekrar karmaşık bir işle karşılaştığında yine işi erteleme davranışı sergiler.

Erteleme kavramı, genel anlamda davranışsal olarak veya bir kişilik özelliği olarak geciktirmeye meyillilik ve buna bağlı olarak işleri yapmaktan ya da kararları vermekten kaçınmaktır (Milgram ve Tenne, 2000: 141).

Erteleme davranışını sergileyen işgörenler iki farklı şekilde incelenmiştir. Birincisi pasif ertelemeciler; ertelemek istemezler fakat karar verme yeteneğine sahip olmadıkları için işi erteleyen işgörenlerdir. Bunun aksine, aktif ertelemeciler; kararları zamanında yerine getirme yeteneğine sahiptirler. Ancak işleri kasıtlı olarak ertelerler ve dikkatlerini diğer önemli görevlere odaklarlar (Chu ve Choi, 2005: 247).

2.2. İş Ertelemenin Bileşenleri

İş erteleme üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar: Bilişsel Bileşen, duyuşsal bileşen ve davranışsal bileşendir. Bu bileşenler aşağıda açıklanmıştır.



Şekil 2.1.İş Ertelemenin Bileşenleri

Kaynak: (Gül, 2015: 39).

Bilişsel Bileşen: İşi erteleme bilşsel bileşeni, işe ilişkin işgörenin niyetleriyle, öncelikleriyle veya amaçlarıyla iş performansı arasında kronik veya alışkanlık düzeyinde bir uyumsuzluk şeklinde tanımlanır (Çakıcı, 2003: 7). Erteleme davranışının bu bileşeni hedeflenen ve yapılan davranış arasındaki uyumsuzluğu içermektedir (Aydoğan ve Özbay, 2012: 2).

Duygusal Bileşen: İş erteleme duygusal bileşeni, işgörenin belirli bir zaman dilimi içerisinde yapması gereken işi kronik olarak başlatamaması, başlayıp sürdürmemesi ve işi bitirememesi durumunda işgörenin moral bozukluğu, kaygı gibi içsel sıkıntı hissetmesi olarak tanımlanır (Akdoğan, 2013: 13). Bu bağlamda henüz başlanmamış, çalışılmamış ya da bitirilmemiş bir işle ilgili üzüntü, baskı, rahatsızlık duyulması iş erteleme duygusal bileşenini kapsar. İşi ertelemeyi, işgörenin belirli bir işi başka bir vakitte yapmaya karar vermesinden ayıran temel nokta, işgörenin ruhsal ve öznel bir rahatsızlık hissetmesidir (Aksoy, 2017: 9).

Davranışsal Bileşen: İşi ertelemenin en bariz özelliği davranışlardır. İş ertelemenin davranışsal bileşenleri konusunda, üzerinde en fazla durulan özellikler, herhangi bir işe başlama, işle ilgili çaba gösterme veya işi bitirme konusunda erteleme veya gecikmedir (Gül, 2015: 41). Davranışsal bileşen, belirli bir zaman diliminde yapılması gereken işlerin, görevlerin ve kararların ertelenmesini ifade etmektedir (Fernie, Spada, Nikcevic, Georgiou ve Moneta, 2009: 284).

Özet olarak bilişsel bileşen için ortada bir niyet vardır, bu niyet yapılması gereken sürede yapılmıyorsa ve duygusal olarak bir sıkıntı hissediliyorsa duygusal bileşen ve bu niyetin yapılması gereken zaman diliminde yapılmıyorsa da davranışsal bileşeni içermektedir.

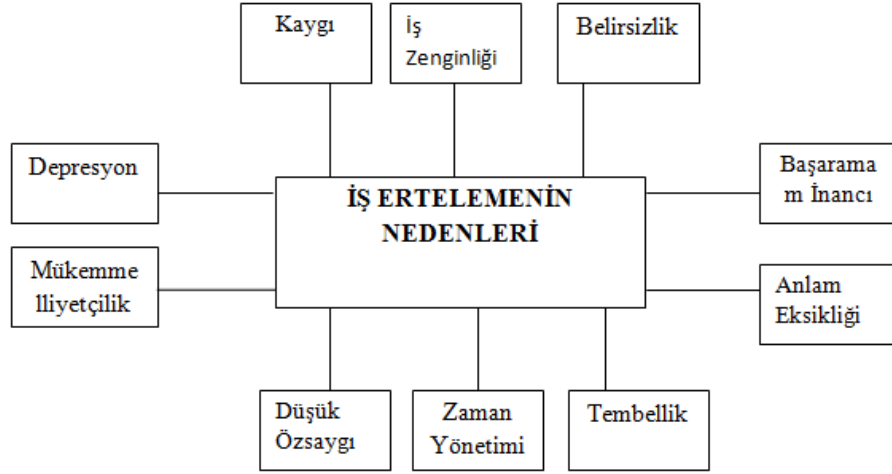
2.3. İş Ertelemenin Sınıflandırılması

Modern çağ insanların hastalıklarından biri olan erteleme davranışı hemen her işgörende hayatının bir noktasında görülmektedir. İş erteleme işgörenlerin eylemleri ve kararları ötelemesi, daha sonraya bırakması eğilimidir ve yetişkin popülasyondaki işgörenler arasında yaygın bir olay olduğu bilinmektedir (Specter ve Ferrari, 2000: 197).Konuya ilişkin alanyazında iş erteleme iki temel sınıflandırma içinde incelenmiştir: “*Kişilik Özellikleri Olarak Erteleme ve Durumsal Erteleme*”. Kişilik özellikleri olarak erteleme: İşgörenlerin hayatlarını devam ettirdiği süre zarfında alması gereken, kararları, sorumlulukları ve görevleri vardır. Bazı sebeplerden dolayı kişilik özelliğinden ötürü iş erteleme yaşayan işgören alması gereken, kararları, sorumlulukları ve görevlerini ertesi güne ya da son dakikada yapar. Bu davranışlar kişilik özellikleri olarak erteleme şeklinde tanımlanmaktadır. Durumsal erteleme ise yaşamın belirli zamanlarında ortaya çıkan ve tipik olmayan bir iş ertelemesidir (Demir, 2017: 954). Kağan (2009)’ a göre kişilik olarak erteleme; işgörenin çevresiyle baş edebilmede çaresizlik ve yetersizlik duyguları yaşamasına sebep olan bir davranıştır. Kişilik olarak ertelemenin aksine durumsal erteleme, bir işe hem başlamak hem de başladıktan sonra bitirmek oldukça zordur. Kişilik olarak ertelemeye nazaran daha az görülen bir erteleme türüdür (Kağan, 2009: 116).

2.4. İş Ertelemenin Nedenleri

İş erteleme bitirilmesi gereken bir işleri zamanında yapmamak ve bunlardan kaçmaktır. İşleri ertelemek isteyen bireylerde ertelemenin altında yatan birçok neden olabilir. Zarick ve Stonebraker (2009) iş ertelemenin nedenleri şu şekilde belirtmiştir: başarısızlık korkusu, görevden kaçınma ve belirsizliktir (Zarick ve Stonebraker, 2009: 212). Bunların yanında başarılı olma ve herkes tarafından ilgi duyulan biri haline gelme korkusu (utangaçlık), başkalarında kıskançlık uyandırma çekincesi ve dikkat çekme gibi kişilik faktörleri de iş ertelemeye neden olmaktadır (Saydkova, 2016: 92). İşgörenin zamanı yönetmedeki yetersizliği, bireysel özellikler (mükemmeliyetçilik, sorumluluk vb.), düşük benlik kaygısı, mantıksız düşünceler, öz yeterlilik inançları, başarı yönelimini oryante etmede yetersizlik ve hayali beklentiler iş ertelemenin nedenleridir (Erdoğan, 2016: 14).

Balkıs (2007) iş ertelemenin nedenlerini işgörenin zamanı verimli bir şekilde yönetebilme, önceliklerini belirleyebilme, planlı çalışma gibi alışkanlıklarının olmamasıyla ilişkilendirmektedir (Balkıs, 2007: 69). Bunların yanında kişilik özellikleri, çevresel ve örgütsel faktörlerin etkisi, ekonomik ve hukuki nedenlerde söz konusudur. Diğer yandan Aktan (2016) iş ertelemenin nedenlerini algılanan yetersizlik, rahatsızlık duygusu, kapalı olumsuzlaştırma, kişilik özellikleri ve zaman yönetimi şeklinde sıralamıştır (Aktan, 2016: 69-70).



Şekil 2.2. İş Ertelemenin Nedenleri

Kaynak:(Aktan, 2016: 69-70, Balkıs, 2007: 69, Erdoğan, 2016: 14).

Ertelemeyi etkileyen kişisel faktörlerin yanında dışsal faktörlerinde olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerden birisi yaşamsal faktörlerdir. Özellikle yaşamsal faktörler açısından stres altında olan işgörenlerin öz-düzenleme becerileri bu stresten olumsuz etkilenmektedir. Erteleme davranışı gösteren işgörenlerin zaman algısının da etkisiyle öz-düzenleme beceriler olumsuz etkilenmektedir (Toker, 2014: 22).

2.5. İş Erteleme İle İlgili Yaklaşımlar

İş erteleme davranışını açıklayabilmek için çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlar genellikle davranışın sebeplerine ve sonuçlarına odaklanmışlardır. İlgili yaklaşımlar, erteleme sürecini bir bütün olarak ele alır ve işgörenin farklı özelliklerinin ve çevresel faktörlerinde iş ertelemeye etkili olduğunun sonucunda varmışlardır (Baltacı, 2017: 59). Bu bağlamda iş ertelemeyle ilgili yaklaşımlar dört alt başlık altında incelenmiştir.

2.5.1.Psikodinamik Yaklaşım

1960'lı yıllarda iş ertelemeyi açıklamaya çalışan kuramcılar, çoğunlukla psikodinamik kuramlardan yararlanmışlardır. Missildine, psikodinamik yaklaşımla, yanlış çocuk yetiştirme uygulamalarının sebep olduğuna inandığı “komuta-direnç döngüsü” şeklinde ifade etmiştir. Missildine, işgörenin bir işle uğraşırken yaşadığı “hayal kurmak” durumu kişisel olarak iş erteleme sendromu olarak isimlendirilmiştir. Bu yaklaşıma göre, ertelenmiş eylemler ebeveynlerin çocukları için gerçekçi olmayan hedefler belirlemelerinden ve çocuklarına gösterecekleri sevgilerini de bu hedeflerin gerçekleştirilmesine bağlamalarından kaynaklanmaktadır (Gül, 2015: 54). Psikodinamik yaklaşım işi ertelemeyi problemleri bir davranış olarak görür (Uzun, 2016: 51). Bu yaklaşımcılara göre, işleri son ana ertelemeyi çok özveri isteyen veya çok fazla hoşgörü gösteren ebeveynlere karşı bir isyan veya bilinçaltında yatan kaygıdan kaçınmanın bir yansıması olarak görür (Gülebağlan, 2003: 12).

2.5.2. Psikoanalitik Yaklaşım

Erteleme davranışını ilk olarak psikoanalitik yaklaşım açıklamaya çalışmıştır. Belirli görevlerden kaçınma kavramı Freud tarafından tartışılmıştır. Freud, endişenin ego veya uyarıcı bir işaret olduğunu belirtmiştir (Aydoğan, 2008: 15). Psikoanalitik kuramcılara göre, iş erteleme ego tehdit edildiği zaman, erteleme yoluyla egonun başarısız olma riskinden korunduğu düşüncesi üzerine temellenir (Balkıs, 2006: 19).

2.5.3.Davranışçı Yaklaşım

Davranışçı yaklaşım, fiziksel olarak gözlemlenebilen ve ölçülebilen iş erteleme davranışları üzerine odaklanır. Bu davranışları motive eden duygu, düşünce ve dürtüler davranışçı yaklaşımının inceleme alanına girmez. Davranışçı yaklaşımın iş ertelemeye açıklamaları; “tepkiyi vermeyi yetersiz öğrenme; veya yetersiz tepki vermeyi öğrenme” şeklindedir. Yetersiz öğrenme, erteleme davranışı sergilemeye yönelik özendirici faktörler olduğunda veya daha hedef yönelimli davranışları özendiren faktörlerin olmaması durumunda ortaya çıkar (Gül, 2015: 54-55).

Davranışçı yaklaşıma göre, işgörenlerin işleri erteleme eğilimi sebepleri arasında, işgörenlerin bu eğilimler aracılığıyla başarılı oldukları bir hayatlarını olma olasılığı veya çalışmaktan ziyade onları motive eden başka aktiviteler bulma olasılıkları yer alır. Davranışçı yaklaşımın bakış açılarına göre işleri erteleme eğilimi, ödül-ceza ve pekiştirme süreçleriyle ilgilidir. Bu yaklaşıma göre, iş erteleme eğilimi ile ilgili davranışlar bir tepki olarak değerlendirilmektedir (Balkıs, 2006: 17).

2.5.4. Bilişsel ve Bilişsel Davranışçı Yaklaşım

Bilişsel davranışçı yaklaşıma göre, işgörenlerin içinde yaşadıkları dünyaya ve kendilerine yönelik tutumları, inançları ve düşünceleri ile tutarlı bir yönde davranışta bulduklarını ve hissettiklerini iddia eder. Bunlardan birkaçı uyum sağlayıcı ve akılcıyken öbür bir kısmı da uyum sağlayıcı ve akılcı olmayabilir. Bu sayede işlevsel olmayan bilişsel işleyişin, temel rolü beslenen ve devam ettirilen sağlıklı olmayan duygulara ve uyum sağlayıcı olmayan davranışlara vurgu yapmaktadır (Balkıs, 2006: 24).

Kişiliğimizi oluşturan tüm faktörler tutumlarımız, inançlarımız ve korkularımız çocukluk dönemlerinde şekillenmeye başlar. Çevrenin ve ailenin bu şekillenme sürecinde oldukça etkisi vardır. Çocukluk dönemlerinde başlayan bu şekillenme biliş yapımızı da oluşturur. Bu bilişsel kodlarımız hayatımızdaki birçok şeye yön verir. Biliş yapılarımızda kodladığımız olumsuz yapılar iş ertelemeyi arttıracaktır (Oran, 2016: 21).

2.6. İş Ertelemenin Sonuçları

İş erteleme davranışı beraberinde birçok olumsuz sonucu da getirmiştir. İş hayatında erteleme davranışı gösteren işgörenlerde stresi tetiklemekte ve bu durum bireyin işindeki memnuniyet durumunu sorgulamaya sebep olmaktadır (Kalfaoğlu ve Erbaşı, 2018: 379). İş ertelemeyi gösteren işgörenlerde, işten geçici bir süre kaçmasından

dolayı rahatlamasına rağmen bu durumun devamlı bir davranış haline dönüşmesi, iş hayatında başarısızlık, stres ve organizasyonda bozuklukla sonuçlanmaktadır (Aksu, İra, Yalçınkaya ve Yurttaş, 2017: 2446).

Alanyazın incelendiğinde iş ertelemeyle ilgili sonuçlar arasında kaygı (Aydoğan ve Özbay, 2012: 7) , depresyon, anksiyete gibi birtakım ruh sağlığı problemleri (Çetin, 2016: 25) ve özgüven eksikliği, stres, suçluluk duygusu (Soloman and Rothblum, 1984: 509) olarak belirtilmiştir.

İş erteleme sonucunda birey ilk zamanlarda haz ve rahatlama hissetse de, uzun dönemde huzursuzluk, stres ve kaygı yaratır. Ertelenen her iş işgörende bir suçluluk ve yetersizlik duygusu hissettirir. Bununla birlikte sadece işgöreni değil kurumsal performansı da tehdit eder (Aksoy, 2012).

2.7.İş Erteleme Karşı Çözüm Önerileri

En zorlu işler bile küçük adımlarla başlamaktadır. İşin püf noktası işe başlamakta yatmaktadır (Duyar, 2016). Modern çağda sorumlulukların giderek arttığını düşünürsek iş erteleme çözümleri gereken en önemli sorunlardan biri olduğunu söyleyebiliriz. İş ertelemeyi minimum seviyeye indirmek için uyku düzenine dikkat edilmeli, basit işlerle başlanmalı, yapılan iş ciddiye alınmalı, işgören kendini işine vermeli ve zorlamalı, destekleyici bir ortamda bulunmak, mucizenin çalışmak olduğuna inanmak, hedefe odaklanmak, başarı takvimi oluşturmak, dikkat dağıtıcı şeyleri azaltmak, hedefleri görselleştirme, başarı takvimi oluşturmak ve işgören kendini ödüllendirmelidir (Demir, 2017: 775). Bunların dışında hangi şartlarda vane zaman iş erteleme sergilediğine dikkat edilmeli, birey kendine karşı dürüst olmalı ve bir işi o an için bahane bularak mı yoksa bilinçli olarak mı ertelemeyi seçtiğini anlamaya yardımcı olacaktır. İşinizi ertelemeyi fark ettiğinizde işinizi küçük parçalara ayırmak, kendinize gerçekçi bir zaman sınırı koymak ve yardım istemek gibi ertelemeyle başa çıkma yöntemlerinden biri seçilebilir (Bulgan, 2018).

İş yaşamında iş erteleme davranışının kontrol altına alınması, durumsal koşulların düzenlenmesi, iyileştirilmesi ve bununla birlikte işgörenin kişisel, duygusal ve davranışsal süreçlerinin göz önünde bulundurarak, ele alınmasıyla mümkün olabilmektedir (Yürüten, 2011). Steel (2007)'e göre iş ertelemeyi azaltmanın yolları; işgörenin başarı beklentisini arttırmak, işgörenlerin işlerine değer vermeleri ve isteyerek işlerini yapmalarını sağlamaktır (Steel, 2007: 81).

2.8. İş Erteleme ile İlgili Araştırma Bulguları

Kanten, Esirgemez, Hasekioğlu ve Keçeli (2018: 559) tarafından Onsekiz Mart Üniversitesi'nin idari personeli üzerine yaptıkları araştırmada, idari personeli “yeterli ve adil ücret” kapsamından sahip oldukları algı düzeyleri, işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışlarını sergileme eğilimleri artırıcı yönde bir etkiye sahip olduğunu ve bununla birlikte idari personelin “işin yaşamda kapsadığı alan” konusundaki mevcut algı düzeylerinin işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışlarını negatif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca iş yaşamının kalitesinin işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışları üzerinde etkisinde etik iklim algısının aracılık rolü Baron ve Kenny tarafından önerilen şartların sağlanmaması nedeniyle incelenememiştir.

Kaplan ve Uçak (2017: 542) tarafından Nevşehir ilinde faaliyet gösteren iki özel hastanedeki hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmada, psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının iş erteleme davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını tespit etmişlerdir.

Özkan ve Akdemir (2017: 387) tarafından Malatya, Elazığ ve Bingöl'deki hastanelerde çalışan sağlık personelleri üzerine yapmış oldukları araştırmada, sağlık sektöründe çalışanlarda örgütsel sinizm düzeyleri yüksek, genel erteleme ve karar vermeyi ertelemenin ortalamaya yakın seviyelerde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm düzeylerinin genel ve karar vermeyi erteleme davranışlarına etkisinin olmadığını ortaya koymuşlardır.

Kalfaoğlu ve Erbaşı (2018: 375) tarafından Konya ilinde çalışmakta olan büro çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, yüksek performanslı insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile iş erteleme ve iş stresi arasında anlamlı ilişki olmadığını, iş erteleme'nin iş stresi üzerinde pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı etkisi olduğunu saptamışlardır.

Aksu, İra, Yalçınkaya ve Yurttaş (2017: 2445) tarafından iki devlet ve bir vakıf üniversitesinde eğitim fakültesinde görev yapmakta olan öğretim elemanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada, iş erteleme ile hıza verilen önem ve zamanlamaya verilen önem arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Karacaoğlu ve Kaplan (2013: 339) tarafından Nevşehir Üniversitesi çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, öz yeterlilik ile iş erteleme arasında ters yönlü zayıf bir ilişki olduğu ve öz yeterliliğin işi ertelemeyi düşük oranda açıklama gücüne sahip olduğu sonucunu tespit etmişlerdir.

2.9. İş Güvencesizliği ile İş Erteleme Arasındaki İlişki İnceleyen Araştırma Bulguları

İş güvencesizliği ile iş erteleme birbirini tamamlayan iki kavram olarak ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliği ile iş erteleme birbiriyle uyumlu ve birbirini destekleyebilecek kavramlardır ve bu iki kavram birbirleri ile orantılı olarak arttırılabilir. İş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıdaki araştırmalar, iş güvencesizliği ile iş erteleme arasında pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu konudaki araştırmanın sonuçları aşağıda özetlenmiştir:

Sadykova (2016) Kocaeli/Gebze'nin Tatlıkuyu Mahallesi hizmet sektörü çalışanları üzerine yapmış olduğu bir araştırmada iş güvencesizliği ile iş erteleme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır (Sadykova, 2016: 97).

Bu çalışmada ise şu konu üzerinde durulacaktır. Bu çalışmada otellerde çalışan işgörenler üzerinde Nevşehir il ve ilçelerinde yapılan araştırmaların olmaması nedeniyle bir çalışma yapılması amaçlanmaktadır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGI

Üçüncü bölümde, özsaygı, örgüt temelli özsaygı, örgüt temelli özsaygıyı etkileyen faktörler ve örgüt temelli özsaygının sonuçlarına yer verilmiştir.

3.1.ÖzSaygı

Örgüt temelli özsaygı kavramını açıklamadan önce özsaygı kavramını açıklamakta fayda vardır. Özsaygı, insanın kendi yaptıklarına inanması, kendine güvenmesi, duygularının farkına varması ve iyi yapabildiği şeylerin farkında olmasıdır (Çetin, 2010). Yüksek özsaygı duygusuna sahip olan işgören, kendini olumlu bir şekilde değerlendirmekte, saldırgan tutumlardan uzak durmakta ve kendini iyi hissetmektedir. Kendini yetersiz bulduğu yönlerini keşfederek bu yönlerinin üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Diğer taraftan düşük özsaygı duygusuna sahip olan işgörenlerin kendine olan özgüven zayıftır. Bu işgörenler diğerlerine bağlı ve sıkılğan olmaktadır (Reisoğlu, Gedik ve Göktaş, 2013: 154).

Akalın (2006)'a göre özsaygı, motivasyonu, içsel kontrolü, liderliği, ilgiyi, iyimserliği, zorlayıcı hedeflere ulaşma arzusunu arttırmak ve işgörenlerin iyi ilişkiler kurması sağlamak amacıyla iş başarısının arttırmasından dolayı, örgütte tercih edilen önemli bireysel bir özelliklerden biridir (Akalın, 2006: 50).

3.2.Örgüt Temelli ÖzSaygı

Örgüt temelli özsaygı ilk defa Pierce ve arkadaşları (1989) tarafından sunulmuş ve kökenini Korman'ın (1970) tarafından geliştirilen Öz Tutarlılığı Teorisi'nde bulmuştur. Bu teori, işgörenlerin tutarlı bir özsaygı düzeyine sahip olmayı isteyeceği ve kendilerine yönelik bakışı yansıtmak amacıyla örgütteki tutumlarını ve performansını şekillendireceği inancına dayanır (Akt: Akçakanat ve Dinç, 2018: 612). Bu bağlamda, örgüt temelli özsaygı işgörenlerin örgütsel çevrede hareket eden örgüt üyeleri olarak kendilerine algıladıkları değerdir (Akalin, 2006: 52).

Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham (1989) örgüt temelli özsaygıyı, örgüt üyelerinin bir organizasyon durumundaki rollerde yer alarak ihtiyaçlarını karşılayabileceklerine inanma dereceleri olarak tanımlamışlardır. Yüksek özsaygıya sahip olan işgörenler, örgütsel üyeler olarak kişisel yeterlilik duygusuna sahiptir ve geçmişteki örgütsel rollerinden tatmin olacaktır (Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham, 1989: 625). Sonuç olarak, örgüt temelli özsaygısı yüksek olan işgörenlerin örgüte olan bağlılıkları örgüt temelli özsaygısı düşük olanlara göre daha fazladır.

Diğer bir deyişle, örgüt temelli özsaygı, işgörenlerin örgüt içerisinde diğer grup üyeleri arasında kendilerine verilen değeri idrak etmesidir. Akabinde işgörenin örgüt içerisinde işletmeye karşı olan güveni ve çalışma performansı artar (Güney, Akalin ve İlsev, 2007: 194). Gardner ve Pierce (2011) örgüt temelli özsaygıyı “*Bir işgörenin örgüt üyesi olarak yetenekli, önemli ve değerli olduğuna inanma derecesi*” şeklinde tanımlamışlardır. Yüksek düzeyde örgüt temelli özsaygıya sahip olan işgörenler, “burada sayılıyorum” ve “buranın önemli bir parçasıyım” inancına sahiptir (Gardner ve Pierce, 2011: 683).

Örgüt temelli özsaygı, işgörenlerin olumsuz örgütsel olayların bilişsel değerlendirmesini şekillendirme olasılığı yüksektir (Tang ve Cayayan, 2016: 3).Alanyazında yapılan araştırmalara göre, örgüt temelli özsaygısı yüksek olan işgören örgüt içinde kişisel yeterlilik hissedecek ve bundan dolayı örgütteki görevlerinden tatminkâr olacaktır. Bu bağlamda örgüt temelli özsaygısı yüksek olan

işgören kendini örgüt içinde değerli, anlamlı, verimli ve etkili bir işgören olarak görecektir (Keleş, 2015: 6-7).

İşgörenler daha yüksek düzeyde kendini ifade etme ve kişisel kontrol yaşadıkça, işgörenin olumlu olayları kendine bağlaması ve böylece örgüt temelli özsaygı düzeylerini etkileme olasılığı artmaktadır. İş çevresi yapısı azaldıkça ve bireysel kontrol arttıkça, işgörenlerin kendilerini diğerlerinden bağımsız hissedecek, bu bireysel imajla tutarlı bir öz değer duygusu geliştireceklerdir (Pierce ve Gardner, 2004: 594).

Örgüt temelli özsaygı, örgütsel yurttaşlık, örgüt iklimi, işçi devir hızı, örgütsel bağlılık gibi bazı örgütsel paradigmalarda yer alan birçok yapıyla, örgüt içindeki bütün rollerle ilişkilidir (Yıldırım, 2003: 381).

Örgüt temelli özsaygı birtakım örgütsel görevlerde algılanan yeterlilik düzeyine bağlı bir kavram olması açısından, öz yeterliliğe benzer gibi gözükse de, işgörenin kendi örgüt içinde algıladığı yeterliliği (Akalin, 2006: 53); öz yeterlilik ise, işgörenin kendisinin neyi yapmaya yeterli olduğunu düşünmesidir (Azar, 2010: 236).

3.2.Örgüt Temelli ÖzSaygıyı Etkileyen Faktörler

İşgörenin faaliyet gösterdiği örgüt içerisinde yaptığı işe yönelik ya da kendisine yapılan yorumlar örgüt temelli özsaygısını etkilemektedir. Örgüt içerisindeki diğer işgörenler tarafından yapılan olumlu yorumlar işgörenin örgüt içerisinde değerli olduğunu hissettiriyorsa işgörenin örgüt temelli öz saygısı yükselmektedir (Aksu, 2017: 12). Rutin olmayan işler, katı bir hiyerarşik yapının bulunmaması gibi faktörlerin işgörenlerin kendilerini önemli, değerli ve yeterli hissetmelerini sağlayarak örgüt temelli özsaygılarını arttırmaktadır. Bununla birlikte örgütsel ortamların ve işgörenlerin kendilerini ifade etmelerine izin veren işler örgüt temelli özsaygıyı güçlendireceği ileri sürülmektedir (Oltuoğlu, 2015: 227). Pierce ve Gardner (2004) ' a göre örgüt temelli özsaygıyı etkileyen faktörler arasında örgütsel

yapı, örgütsel şartlar, kişilerarası ilişkiler ve örgüt kültürü, başarıyı oluşturan rol kaynakları olarak ele almaktadır (Pierce ve Gardner, 2004: 558-603) .

Alanyazında yapılan bazı araştırmalarda algılanan örgütsel adaletin de örgüt temelli özsaygıyı etkilediği öne sürülmüştür. Bunun sebebi tecrübe edilen adalet işgörenin örgüt içindeki pozisyonu ve ona verdiği değer hakkında önemli bir gösterge olduğundan dolayı işgörenin örgüt hakkında yaptığı değerlendirmeler önemlidir. Örneğin emeklerinin karşılığını alamadığını düşünen işgörenler örgütün onlara değer vermediği hissine kapılırlar ve örgütte değersiz olduklarını hissetmektedirler. Bu durumda emeklerinin karşılığını alamayan işgörenlerin örgüt temelli öz saygıları da azalacaktır (Erden, 2011: 30).

3.3.Örgüt Temelli ÖzSaygının Sonuçları

Örgüt temelli özsaygının sonuçları incelenecek olursa, yapılan alanyazındaki çalışmalarda örgüt temelli öz saygının bazı kavramlarla ilişkili olduğu ve birtakım sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Pierce vd., (1989) bu sonuçları şu şekilde ele almıştır; içsel çalışma motivasyonu, iş performansı, iş tatmini, örgüte yararlı davranışlarda bulunma, örgütsel bağlılık ve örgütsel memnuniyettir (Pierce vd., 1989: 630-631). Diğer yandan Pierce ve Gardner (2011)'e göre örgüt temelli özsaygı bazı değişkenlerle pozitif ilişkilidir. Bu değişkenler; içsel motivasyon, iş tatmini, duygusal örgütsel bağlılık, etik davranışsal niyetler, rol performansındaki ekstra rol davranışları, geri bildirim arayışı ve örgütte kalma niyetidir(Pierce ve Gardner, 2011: 684).

Korman (1976) işgörenlerin tecrübelerine tepki göstermenin özsaygı düzeylerinin bir fonksiyonu olduğunu ileri sürmekte, işgörenlerin öz saygı düzeyindeki farklılıklarından dolayı kendilerini yetkin, doyum ihtiyacı olan işgörenler olarak algılamaları konusunda farklılık gösterdiklerini iddia etmektedir. İşgörenler davranış ve tutumlarını özsaygı düzeylerini sürdürecektir şekilde geliştirirler. Örgütte yüksek özsaygıya sahip işgörenlerin iş verimleri de iş doyumları da yüksektir. Öte yandan

düşük özsaygıya sahip işgörenler, işe yönelik olumsuz tutum sergilemekte ve verimsiz iş davranışlarında bulunmaktadır (Akt: Yıldırım, 2003: 380-381).

Örgütsel etkinliğin sağlanmasında örgüt temelli özsaygı etkilidir. Hui ve Lee (2000) yüksek örgüt temelli öz saygıya sahip işgörenlerin daha fazla motivasyona sahip olduğunu ve daha fazla performans gösterdiğini saptamışlardır. Pierce, Gardner ve Crowley (2015), yüksek örgüt temelli özsaygıya sahip işgörenlerin daha az depresyon yaşarken daha fazla mutluluk hissettiklerini belirtmiştir. Kendilerini değerli hissedenen işgörenler, kendilerine karşı güven duyulduğunu bilirler. Yöneticilerin ve iş arkadaşlarının ona karşı duyduğu güveni boşa çıkarmamak için çalışırlar. Örgüt içinden önemli olduklarını hissettikleri zaman örgütün başarısı için her şeyi yapabileceklerine inanırlar. Bu durumda örgüt içinde örgütsel bağlar da artacaktır (Akt: Yüner, 2018: 779).

Örgüt temelli özsaygısı yüksek olan işgörenlerin örgüt temelli özsaygısı düşük olan işgörelere göre örgütsel sebeplerle meydana gelen olumsuz olaylardan daha az etkilenmeleri ve görev performanslarında daha az bir düşüş beklenmektedir (Oltuoğlu, 2015: 229).

3.4. Örgüt Temelli Özsaygı ile İlgili Araştırma Bulguları

Acaray (2018: 36) tarafından İstanbul'daki gıda, temizlik, kozmetik gibi çeşitli alanlarda faaliyet gösteren firmalarda yapmış olduğu araştırmada, psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerine pozitif bir etkiye sahip olduğunu ve bu ilişkide örgüt temelli özsaygı ve çalışmaya tutkunluğun aracılık rolünü üstelendiğini tespit etmiştir.

Wolff ve Demir (2019: 79) tarafından araştırma görevleri üzerinde yaptıkları araştırmada, sadece yardımsever liderliğin örgüt temelli öz saygı üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif olduğunu saptamışlardır.

Yeşiltaş (2014: 118) tarafından otel işletmesinde çalışan işgörenler üzerinde yapılan araştırmada, etik yasal ve gönüllü kurumsal sosyal sorumluluğun örgüt temelli özsaygı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ve algılanan prestij yasal ve gönüllü kurumsal sosyal sorumluluk ve örgüt temelli özsaygı arasında aracı bir değişken olduğunu tespit etmiştir.

Yüner (2018: 777) tarafından öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, örgüt temelli özsaygı ve duygusal örgütsek bağlılık düzeyinde cinsiyet değişkeninin erkek öğretmenler lehine, öğretmenlik uzman alanının örgüt temelli özsaygı düzeyinde özel eğitim öğretmenleri lehine anlamlı fark oluşturduğu, medeni durum, görme engeli durumu ve kıdem değişkenlerinin ise anlamlı fark oluşturmadığını gözlemlemiştir. Ayrıca, örgüt temelli özsaygı ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunduğunu ve örgüt temelli özsaygının, duygusal örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir.

Hui ve Lee (2000: 215) tarafından yapılan çalışmada, örgüt temelli özsaygının örgütsel belirsizlik algısı ve sonuçları arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Örgüt temelli özsaygının, yüksek olduğu çalışanların örgütsel belirsizlik algısının daha az duyarlı oldukları tespit etmişlerdir.

3.5. İş Güvencesizliği, Örgüt Temelli Özsaygı ve İş Erteleme İlişkisi

Örgütte önemli bir pozisyona sahip olan işgören örgütte kendini değerli hissetmesi sebebiyle örgütün bu karışıklıkta yaşattığı olumsuzlukları göz ardı ederek işlerini aksatmadan zamanında yerine getirebilir. Yani işgörenin örgüt temelli öz saygısı yüksek ise örgüte olan bağlılığı artabilir. Artan bu bağlılık sayesinde karşılaşılan sıkıntıların üstesinden kolayca gelinebilir ve iş erteleme sorunu ortadan kaldırılabilir. Bu konudaki araştırmanın sonuçları aşağıda özetlenmiştir:

Solomon ve Rothblum (1984: 503), üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada akademik erteleme ile öz saygı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Tamini, Minakhany ve Zare (2013: 100) Sistan and Baluchestan Üniversitesindeki 206 üniversite öğrencisine yapmış oldukları araştırmada akademik erteleme ile öz saygı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Oltuoğlu (2015: 221) İstanbul'da bulunan ve özel sektörde faaliyet gösteren şirketlerde çalışan 184 beyaz yakalı işgören üzerinde yaptığı araştırmada örgüt temelli öz saygı görev performansını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Lee ve Peccei (2007: 661) iki Kore bankasında yapmış oldukları araştırmada, algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasında örgüt temelli öz saygı aracı rolü oynamıştır. Ancak algılanan örgütsel destek duygusal bağlılık üzerinde güçlü bir etkisi vardır. Algılanan iş güvencesizliği algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz saygı arasındaki ilişkiyi zayıflatmaktadır ama algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi arttırmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE İŞ ERTELEME ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ SAYGININ DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜ İNCELEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde iş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkide örgüt temelli öz saygının düzenleyici rolü çerçevesinde belirlemeye yönelik olarak araştırmanın amacı, önemi, yöntemi ve bulgularına yer verilmektedir.

4.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İş dünyasında son yıllarda yaşanan yoğun rekabet, küçülen pazar payları, artan maliyet şirketleri önemli sorunlarla karşı karşıya bırakmıştır. Şirketler varlıklarını sürdürebilmek ve hayatta kalabilmek için çeşitli değişikliklere ve uygulamalara yönelmiştir. Tüm bu yaşananlar çalışanların iş güvencesi garantisini ortadan kaldırmıştır ve iş güvencesizliği olgusunu ortaya çıkarmıştır (Erkoç, Çimen, Yüksel ve Deniz, 2017: 535-536). Ekonomik hayatın uluslararası düzeyde liberalleşmesi ve artan rekabet sebebiyle değişen sosyo-kültürel değişimlere ayak uydurmak amacıyla işletmeler küçülme yoluna gitmişlerdir. Bu küçülmenin etkisiyle, ekonominin kötüye gitmesi işletmelerin kapanmasına, işsizliğin artmasına ve pek çok işçinin de iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmasına sebebiyet vermiştir. Giderek artan iş güvencesizliğinin örgüt ortamında olumsuz etkilerinin olmasının yanı sıra işgören ve işgörenin ailesi üzerinde de psikolojik ve sosyal etkileri olduğu görülmektedir. İş erteleme, örgüt ortamındaki olumsuz etkilerin başında yer almaktadır. İşgören çalıştığı örgütte kendini sağlam bir iş güvencesi altında hissetmediğinden dolayı bunu işteki görev ve sorumluluklarına yansıtır ve böylece iş erteleme, işten kaytarma, işe geç gelme gibi işi aksatacak eğilimler ortaya çıkar. İş güvencesizliği genellikle ekonomik bir sorun olarak görülse de psikolojik sonuçlar da doğurmaktadır. Örgüt

temelli öz saygısı yüksek olan işgörenlerin örgüte olan bağlılıkları örgüt temelli öz saygısı düşük olanlara göre daha fazladır. Bu nedenle örgüt temelli öz saygısı yüksek olan işgörenlerin örgütteki iş güvencesizliğini göz ardı etme ihtimali düşük olanlara göre daha fazladır.

Araştırmanın amacı, iş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkide örgüt temelli öz saygının düzenleyici etkiye sahip olup olmadığını analiz etmektir. Bu çalışmanın üç değişkenli bir çalışma olması ve bu konuda daha önceden alanyazıya kazandırılan bir çalışma olmaması nedeniyle yazın alandaki bu boşluğa katkı sağlanması amaçlanmıştır. Ayrıca Nevşehir ilindeki turizm iş görenleri açısından iş güvencesizliği ve iş erteleme konusundaki algılamalarını tespit etmek ve örgüt temelli öz saygının bu algılamaları düzenleyici rolü oynayıp oynamadığını ortaya koymaktır.

Bu çalışmada kavramlar bir bütün olarak ele alınarak incelenmekte ve bu üç kavramın birbirleri ile olan ilişkileri uygulamalı bir çalışmayla ortaya konulmaktadır. Bu yüzden çalışmanın Türkçe alanyazındaki eksikliğe katkıda bulunacağı ve bu bakımdan önem arz edeceği söylenebilir. Araştırma sonuçları, otel çalışanları açısından mevcut durumun görülmesi, konuyla ilgili yeni stratejilerin geliştirilmesine yardımcı olacak yol gösterici nitelikte bilgiler sunacağı düşünülmektedir. Bu anlamda araştırma sonuçlarının turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmeler açısından yol gösterici nitelikte olması, çalışmanın sonuçlarını önemli kılmaktadır. Belirtilen bu sebeplerden ötürü böyle bir çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir.

4.2.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın bu bölümünde kullanılan ölçek, örneklem, model ve hipotezlere yer verilmektedir.

4.2.1.Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneğini, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otellerde bulunan ön büro, kat hizmetleri, yiyecek-içecek, muhasebe, satış pazarlama, insan kaynakları, teknik servis ve diğer departmanlarında çalışan iş görenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın yapıldığı evrendeki bazı otel yöneticileri görüşmeyi ve anket uygulamasını kabul etmemişlerdir. Görüşmeyi ve anket uygulamasını kabul eden yöneticiler ise, personel sayısı hakkında bilgi vermek istememişlerdir. Dolayısıyla evrenin bilinmediği durumlarda örneklem hacminin en az 385 olduğu literatürde vurgulanmaktadır (Chi ve Qu, 2007). Bu çerçevede söz konusu otel çalışanlarına 450 anket dağıtılmıştır. Geri dönen ve analizlere dâhil edilen anket sayısı 387'dir. Yani anketlerin geri dönüş oranı $387/450= 0,86$ şeklinde olmuştur. Bu oran örneklemin yeterince temsil edildiğini işaret etmektedir (Çingir,1994: 327).

4.2.2.Ölçekler

Bu çalışmada iş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkide örgüt temelli öz saygının düzenleyici rolü analiz edilmiştir. Bu çalışmada temel araştırma değişkenleri iş güvencesizliği ve iş erteleme iken, örgüt temelli öz saygı ise düzenleyici değişkendir. İş güvencesizliği düzeylerini belirlemek için Probst (1998) tarafından geliştirilen *İş Güvencesi Endeksi* kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Anket formunun bu bölümünde 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Ölçek, Önder ve Wasti (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Anket formundaki ifadeler oluşturulurken

Karacaoğlu (2015) tarafından yapılan araştırmadan da yararlanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,739'dur.

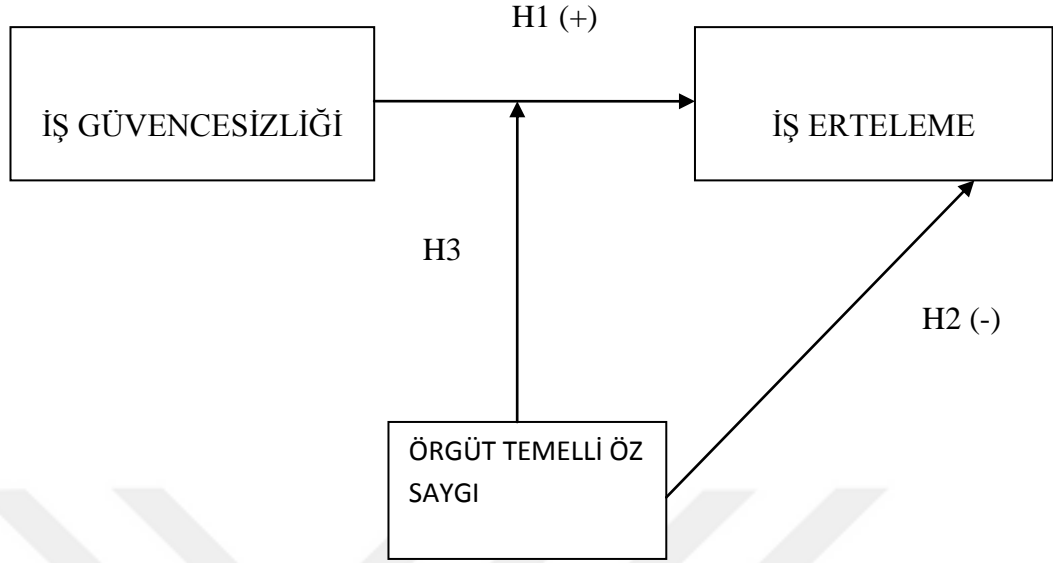
İş erteleme düzeylerini ölçmek için Tuckman (1991) tarafından geliştirilen *İş Erteleme Ölçeği* kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyut ve 16 ifadeden oluşmaktadır. Anketin bu bölümünde yine 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Kesinlikle Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,840'dır.

İşgörenlerin örgüt temelli öz saygısını ölçmeye yönelik Pierce ve vd.,. (1989) tarafından geliştirilen *Örgüt Temelli Öz Saygı* ölçeği kullanılmıştır. 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,948'dir.

Anketin son bölümünde ise katılımcılarla ilgili bilgi elde etmek amacıyla demografik özelliklere ilişkin sorulara yer verilmiştir.

4.2.3.Model ve Hipotezler

Bu çalışmada iş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkide örgüt temelli öz saygının düzenleyici rolü incelenmektedir. Araştırmanın amacı ve alanyazındaki çalışmalar (Saydkova, 2016) dikkate alınarak, bu çalışmanın kavramsal araştırma modeli aşağıdaki Şekil 4.1'deki gibi görülen araştırma modeli geliştirilmiştir.



Şekil 4.1.Kavramsal Araştırma Modeli

Şekil 4.1.'deki araştırma modeline dayanarak araştırmanın hipotezleri şu şekilde tasarlanmıştır.

H1: İş güvencesizliği iş erteleme üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H2: Örgüt temelli özsaygı iş erteleme üzerinde negatif bir etkiye sahiptir

H3: Örgüt temelli öz saygı iş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynayacaktır.

4.2.4. Veri Analiz Yöntemleri

Çalışma verileri, 2019 yılında Nevşehir ilindeki turizm iş görenlerinden elde edilmiştir. Bilimsel olarak kullanılabilir düzeyde elde edilen veriler dikkate alındığında tüm değişkenlere ilişkin veri setlerinin tek yönlü Kolmogorov Smirnow testine göre normal dağıldığı gözlemlenmiştir ($p > 0.05$). Araştırmada verilerin kullanıldığı ölçeklerin güvenilirlikleri test edilmiştir. Bu aşamadan sonra çalışma kapsamına dâhil olmuş işgörenlerin demografik özelliklerine dair tanımlayıcı

istatistiklere yer verilmiştir. Son olarak Pearson korelasyon analizi ve düzenleyici değişkenli regresyon analizi kullanılarak araştırmanın modeli ve hipotezleri test edilmiştir. Bu analizde Andrew F. Hayes'in PROCESS Prosedüründen yararlanılmıştır (Hayes, 2017).

4.3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Uygulanan anketler sonucunda elde edilen verilere, araştırma amacına uygun istatistiksel analizler uygulanmıştır.

4.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özellikleri aşağıda Tablo 4.1'de verilmektedir.

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	F	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	F	Yüzde (%)
Cinsiyet			Çalışmakta olduğunuz departman		
Erkek	239	61,8	Önbüro	117	30,2
Kadın	148	38,2	Kat Hizmetleri	58	15,0
			Yiyecek-İçecek	80	20,7
Medeni Durum			İnsan Kaynakları	24	6,2
Evli	157	40,6	Satış Pazarlama	30	7,8
Bekâr	230	59,4	Muhasebe	23	5,9
			Teknik Servis	17	4,4
			Diğer	38	9,8
Eğitim Durumu			İş Deneyimi		
İlköğretim	27	7,0	1 yıldan az	46	11,9
Ortaöğretim	20	5,2	1-5 yıl	167	43,2
Lise	93	24,0	6-10 yıl	105	27,1
Meslek Yüksekokulu	97	25,1	11 yıl ve daha fazla	69	17,8
Fakülte ve dengi okul	121	31,3	Turizm meslek eğitimi aldınız mı?		
Master ve Doktora	29	7,5	Evet	213	55,0
			Hayır	174	45,0
Yaş					
20 yaş ve aşağısı	24	6,2			
21-25 arası	115	29,7			
26-30 arası	117	30,2			
31-35 arası	63	16,3			
36 yaş ve üzeri	68	17,6			

Bu araştırmada veriler Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otellerde çalışanlar ve araştırmaya katılan 387 çalışandan elde edilmiştir. Araştırmaya katılım gösterenlerin %61,8'i erkek iken %38,2'i kadından oluşmaktadır. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların %40,6'sı evlilerden, %59,4'ü bekârlardan meydana gelmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların eēitim durumuna bakıldıēında; %7 ilköēretim mezunu, %5,2 ortaöēretim mezunu, %24 lise, %25,1 meslek yüksekokulu mezunu, %31,3 fakülte ve dengi okul mezunu ve %7,5 master ve doktora mezunu olduēu görülmektedir.

Ayrıca araştırmaya katılan kişilerin %6,2'si 20 yaş ve ařaēısı, %29,7'si 21-25 yaş arası, %30,2'si 26-30 yaş arası, %16,3'ü 31-35 yaş arası ve son olarak %17,6'sının 36 ve üzeri yaş aralıēında olduēu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların çalışmakta oldukları departman incelendiēinde; %30,2'sinin önbüro, %15'inin kat hizmetleri, %20,7'sinin yiyecek-içecek, %6,2'sinin insan kaynakları, %7,8'inin satış pazarlama, %5,9'unun muhasebe, %4,4'ünün teknik servis ve %9,8'inin ise diēer departmanlarda görev aldıēı saptanmıştır. Bu kişilerin iş deneyimleri irdelendiēinde; %11,9'unun 1 yıldan az, %43,2'sinin 1-5 yıl, %27,1'inin 6-10 yıl ve %17,8'inin 11 yıl ve daha fazla deneyime sahip olduēu belirlenmiştir. Son olarak araştırmaya katılan alışanların "Turizm meslek eēitimi aldınız mı?" sorusuna %55'inin evet, %45'inin ise hayır cevabını verdiēi gözlenmektedir.

4.3.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Çalışmada Kolmogorov-Smirnov testi yardımıyla deēiřkenlerin normal daēıldıēı gözlendikten sonra araştırma deēiřkenleri arasındaki ilişkileri saptamak için yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları incelendiēinde; iş güvencesizliēi ($r=,315$; $p<0.01$) ile iş erteleme arasında pozitif yönlü ilişki olduēu, ancak örgüt temelli özsayı ile iş erteleme arasında negatif yönlü bir ilişki olduēu saptanmıştır ($r=-,162$; $p<0.01$).

Tablo 4.2. Araştırma Değişkenleri ile ilgili Korelasyon Analizi, Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	Aritmetik Ort.	Std. Sapma	1	2	3
1.İş Güvencesizliği	2,99	,74	(.73)		
2.Örgüt Temelli Özsaygı	4,00	,85	,102*	(.94)	
3.İş Erteleme	2,62	,66	,315**	-,162**	(.84)

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (Çift-yönlü)

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (Çift-yönlü)

Bununla birlikte çalışmada hipotezleri test etmek için Çoklu Regresyon Analizinin yanı sıra düzenleyici regresyon analizi yapılacağından bağımsız değişken, bağımlı değişken ve düzenleyici değişken arasındaki ilişkilere bakıldığında; bağımsız değişken olan iş güvencesizliği ile bağımlı değişken iş erteleme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir ($r=,315$; $p<0.01$). Bununla birlikte düzenleyici değişken örgüt temelli özsaygı ile bağımlı değişken iş erteleme arasında negatif yönlü ilişki olduğu ($r=-,162$; $p<0.01$), bağımsız değişken iş güvencesizliği ile düzenleyici değişken örgüt temelli özsaygı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ($r=,102$; $p<0.05$) saptanmıştır. Dolayısıyla düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyonun ön koşulu sağlanmıştır (Baron ve Kenny, 1986; Hayes, 2017).

Tablo 4.3.İş Güvencesizliği ve Örgüt Temelli Özsaygının İş Erteleme Üzerindeki Etkileri

<i>İlişki</i>	<i>Sabit</i>	<i>Standartlaştırılmamış Katsayılar</i>		<i>Standartlaştırılmış Katsayılar</i>	<i>t değeri</i>	<i>p</i>	<i>R²</i>	<i>Düzeltilmiş R²</i>	<i>F Değeri</i>	<i>Durbin-Watson</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>						
İG→İE	2,335	,301	,043	,335	7,037	,000	,138	,133	30,613	1,586
OTOS→İE		-,154	,037	-,196	-4,118	,000				
<i>Bağımlı Değişken</i>		İş Erteleme **p<0.01, *p<0.05,								

Not: n=386, **İG:**İş Güvencesizliği, **OTOS:** Örgüt Temelli Özsaygı, **İE:** İş Erteleme

Çalışmada öncelikle bağımsız değişken olarak iş güvencesizliği ve bağımlı değişken olarak iş erteleme girildiği model basit doğrusal regresyon analizi yardımıyla test edilmiştir. Tablo 4.3'teki bulgular incelendiğinde modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($R^2=0.138$; $F=30,613$; $p<0.01$). Bağımsız değişken olan iş güvencesizliği bağımlı değişken olan iş ertelemedeki varyansın %13.8'ini açıklamaktadır. Regresyon analizi bulgularına göre, iş güvencesizliğinin iş erteleme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur ($\beta= ,335$; $p<0.01$). Bununla birlikte örgüt temelli özsaygının iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir ($\beta= -,196$; $p<0.01$). Modelde bağımsız değişken olan iş güvencesizliğindeki 1 birimlik bir artışın bağımlı değişken olan iş ertelemede 2,335 birimlik bir artışa yol açtığı görülmektedir.

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi örgüt temelli özsaygının düzenleyici değişken, iş güvencesizliğinin bağımsız ve iş erteleme bağımlı değişken olduğu Model II'yi test etmek için düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Modelde Durbin-Watson katsayısının 1,586 olarak hesaplandığı için modelde oto korelasyon sorununa rastlanmaktadır. Bu değer, bilimsel olarak kabul edilebilir değer olan 2'den küçüktür (Gujarati, 2009).

Regresyon analizi bulguları incelendiğinde Model II istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,149$, $F_{(3-383)}= 15,383$; $p<0.01$). Bu modeldeki bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki varyansın %14.9'unu açıklamaktadır. Bulgulara göre iş güvencesizliğinin iş erteleme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta= ,314, t=6,358$, $p<0.01$). Bu nedenle **H1** kabul edilmiştir. Ancak örgüt temelli özsaygının iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta=-1789$, $t_{(383)}=-3,760$, $p<0.01$). Bu nedenle **H1** ve **H2 hipotezleri** kabul edilmiştir. Bununla birlikte İG*OTOS etkileşim terimi ($\beta= -,107$; $t_{(383)}= -2,172$; $p<0.05$) ile İE arasında negatif ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Yani bu ilişkide düzenleyici rolü oynamaktadır.

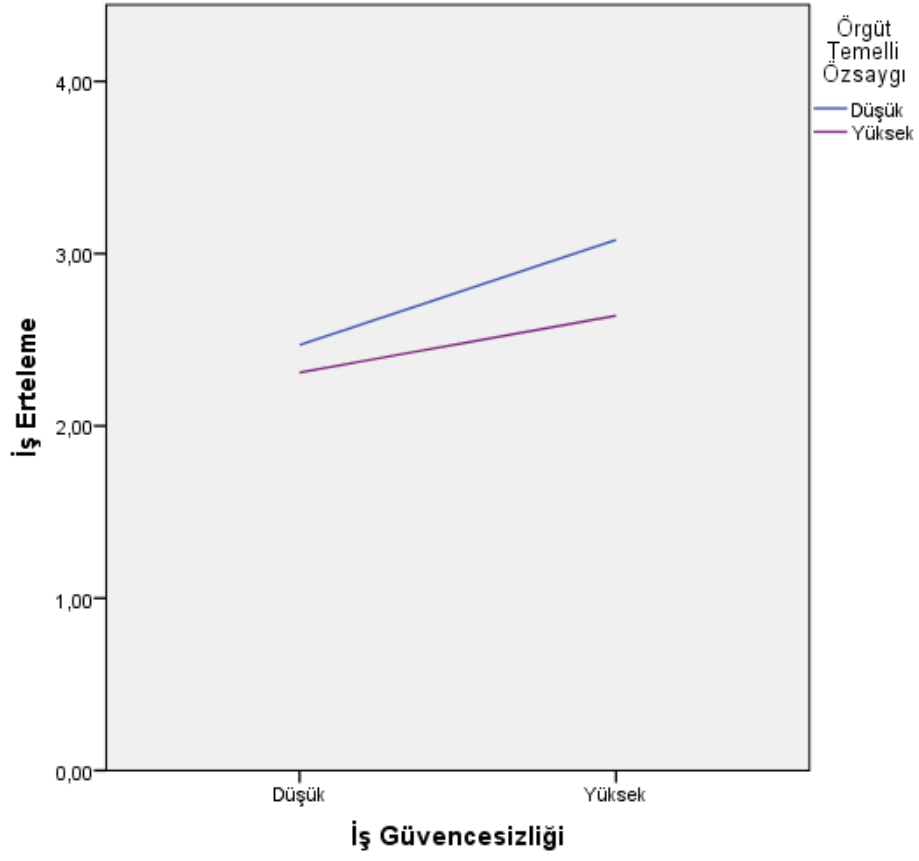
Tablo 4.4.Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Etkisine Dair Bulgular

Model II	Bağımlı Değişken: İE			%95 CI	
	Değişkenler				
Temel Etkiler	St. β	St.Hata	T	Düşük	Yüksek
Sabit	2,6286**	,032	82,252	2,5657	2,6914
Örgüt Temelli Özsaygı (OTOS)	-,1789**	,047	-3,760	-,2725	,0854
İş Güvencesizliği (İG)	,3147**	,050	6,358	,2158	,4235
İGXOTOS	-,1073*	,049	-2,172	-,2044	-,0102
Dolaylı Etkileri					
M-1SS (-,8506) Düşük	,4059**	,075	5,371	,2573	,5545
M (0,000) Orta	,3147**	,050	6,258	,2158	,4135
M+1SS(,8506) Yüksek	,2234**	,053	4,167	,1180	,3288
R ²	,149				
ΔR^2	,0118				
F ₍₃₋₃₈₃₎	15,383				
Durbin-Watson Katsayısı	1,586				

Not: n=383, **p<0.01, *p<0.05.

Düşük örgüt temelli özsaygı durumunda İG, İE'yi yüksek düzeyde pozitif etkilemektedir ($\beta= 0,405$; %95 CI [0.2573 ile 0.5545]). Hayes'e (2017) göre düşük OTOS durumunda %95 güven düzeyinde düşük ve yüksek güven aralıkları sıfırı (0) kapsamadığı için OTOS düzenleyici rolü oynamaktadır. Yani düşük özsaygıda iş güvencesizliği, iş ertelemeyi daha fazla artırmaktadır.

Ancak yüksek OTOS durumunda İG, İE'yi pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir ($\beta= 0,223$; %95 CI [0.1180 ile 0.3288]). Yani bu değerler sıfırı kapsamadığından OTOS düzenleyici rol oynamaktadır. Etkileşim terimi ilave olarak İE'nin yüzde 1.18'ini açıklamaktadır. Böylelikle **H3** hipotezi, OTOS hem **düşük olduğunda, hem yüksek olduğunda** desteklenmiştir. Şekil 4.2'de iş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkide OTOS'u düzenleyici rolünü izah etmektedir. Çizgilerin paralel olması bunun temel işaretidir.



Şekil 4.2.Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Etkisi

SONUÇ

Küreselleşme olgusunun iş dünyası üzerinde önemli etkileri olduğu ifade edilebilir. Hizmetler sektöründe yer alan ve ekonomi sisteminin bir alt sistemini oluşturan turizm işletmeleri de iş dünyasının önemli aktörlerinden biridir. Emek yoğun özelliği nedeniyle insan unsuruna son derece bağımlı olan turizm sektörü, daha çok mevsimsellik ve personel devir hızının yüksek olması gibi özellikleri nedeniyle, çalışanlarına yeterince güvence veremediğinden iş güvencesizliği riskine açık bir sektördür. Bunun yanında günümüzde küreselleşme ve artan rekabet sebebiyle değişen sosyo-kültürel değişimlere ayak uydurmak amacıyla küçülme yoluna giden işletmeler de iş güvencesizliğine ortam hazırlamaktadır. Küçülmenin etkisiyle birlikte yaşanan ekonomik durgunluk ve krizler işyerlerinin kapanmasına, işsizliğin artmasına ve pek çok işçinin de iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmasına sebebiyet vermektedir. Giderek artan iş güvencesizliğinin örgüt ortamında olumsuz etkilerinin olmasının yanı sıra birey ve bireyin ailesi üzerinde de psikolojik ve sosyal etkileri olduğu görülmektedir. Örgütün başarısını olumsuz yönde etkileyen değişkenlerden birinin iş erteleme olduğu ifade edilebilir. Birey çalıştığı örgütte kendini bir iş güvencesi altında hissetmediğinde, bunu işteki görev ve sorumluluklarına yansıtabilir ve böylece iş erteleme, işten kaytarma, işe geç gelme gibi işi aksatacak eğilimler ortaya çıkabilir. İş güvencesizliği genellikle ekonomik bir sorun olarak görülse de psikolojik sonuçlar da ortaya çıkarmaktadır. Buna karşın bazı çalışanlar örgütüne duyduğu güven, bağlılık ve saygı gibi güçlü duygular sebebiyle iş güvencesizliği sorununu görmezden gelebilir ve olumsuz çıktılarla karşı karşıya kalmayabilir. Bu duygulardan bir diğeri de örgüt temelli özsaygıdır. Örgüt temelli öz saygısı yüksek olan bireylerin örgütteki iş güvencesizliği ile ilgili olumsuz durumları yönetebilmesi düşük olanlara göre daha fazla olabilir.

Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerindeki personeller üzerinde yapılan araştırma bulgularına göre, iş güvencesizliğinin iş erteleme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle, iş güvencesizliği arttıkça iş ertelemenin artacağı söylenebilir. Literatürde Sadykova (2016) Kocaeli/Gebze'nin Tatlıkuyu Mahallesi hizmet sektörü çalışanları üzerine yapmış

olduğu bir araştırmada iş güvencesizliği ile iş erteleme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır (Sadykova, 2016: 97). Bu alışma bulgularını destekler niteliktedir. Yine rgt temelli öz saygının bu değişkenlerde düzenleyici rol oynayıp oynamadığını belirlemeye yönelik bir araştırma bulgusuna da rastlanılmamıştır. Söz konusu bulgu çalışmanın literatüre yaptığı katkılardan biri olarak değerlendirilebilir.

Düzenleyici değişkenli regresyon analizi sonuçlarına göre, iş güvencesizliğinin iş erteleme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, yani iş gvencesizliğindeki artışın iş ertelemede artışa yol açtığı tespit edilmiştir. Ancak rgt temelli özsaygının iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. İş güvencesizliği ve örgüt temelli özsaygının olduğu etkileşim teriminin iş ertelemeyi negatif ve anlamlı olmayan şekilde etkilediği saptanmıştır. Yani rgt temelli öz saygının iş güvencesizliği ile iş erteleme ilişkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmada otel işletmelerinde çalışmakta olan personellerde iş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkinin ve bu ilişkide örgüt temelli öz saygının düzenleyici rol onayıp oynamadığı incelenmiştir. Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışanların örgüt temelli öz saygılarını arttırmak, iş erteleme ve iş güvencesizliğini azaltmak amacıyla yöneticilere aşağıdaki öneriler sunulabilir.

- Çalışanlara sektörün yarattığı monotonluk ve streten kurtulmaları konusunda destek verilebilir.
- Örgüt içerisinde çalışanlara ait görev ve sorumlulukların bitirilmesine ilişkin tam srenin çalışanlara bildirilmesi takdirde örgüt içerisinde iş erteleme oranı azalabilir ve bu sayede iş verimliliğinde artış gözlemlenebilir.
- Özel sektörlerde faaliyet gösteren çalışanların yaşadığı iş güvencesizliğini azaltmak için o sektörde kendisini geliştirip belirli bir konuma gelmiş kişi veya kişiler örnek verilerek iş güvencesizliği yaşayan bireyin bu durumu azaltılabilir ve kendisini geliştirmesi için güdüleme sağlanabilir.

Bu tez çalışmasının yönetim literatürüne bazı katkıları olmakla beraber araştırma bulguları değerlendirilirken bazı sınırlılıkları göz önünde bulundurulmalıdır. *Birincisi* alan araştırmasının Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışanlar ile sınırlı tutulmuş olmasıdır. Dolayısıyla, yapılacak olan değerlendirmeler sadece Nevşehir ilindeki otel işletmeleri ölçeğinde geçerlidir. Bu araştırma sonuçları, diğer sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular sunabilir. Bu bulguların diğer sektörlerde geçerli olup olmadığı, söz konusu sektörlerde yapılacak çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgularla karşılaştırılması sonucunda görülebilir. *İkincisi* verilerin elde edildiği otel çalışanlarının sezonun yoğun olması ve dolayısıyla iş yoğunluğu nedeniyle anketleri doldurmaları konusunda isteksiz tavır sergilemeleri diğer bir kısıttır.

Bundan sonraki çalışmalarda iş güvencesizliği, iş erteleme ve örgüt temelli özsaygı değişkenlerinin farklı öncül ve sonuçları, farklı sektörlerde, farklı kültürlerde ve farklı gelişmişlik düzeyine sahip ülkelerde araştırma konusu olabilir.

KAYNAKÇA

Acaray A (2018) Psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerindeki etkisinde örgüt temelli özsaygı ve çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü. *ICOAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics and Finance &Extended With Social Sciences, Kuşadası.*

Akalın Ç (2006) Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz saygı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı, Ankara.

Akçakanat T, Dinç M (2018) Örgütsel özdeşleşmenin örgüt temelli özsaygı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolü. *6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı.* Isparta, Kasım 2-3.

Akdoğan A (2013) Farklı depresyon anksiyete stres düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin akademik erteleme davranışlarının incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı, Konya.

Aksoy H (2017) Kamu kurumlarında erteleme davranışı: Bir kamu kurumunda örnek çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.

Aksoy T (2012) Ertelemek Hayatı Kaçırmaktır. <https://www.temelaksoy.com/ertelemek-hayati-kacirmaktir/> (10 Nisan 2019).

Aksu A, İra N, Yalçinkaya M, Yurttaş A (2017) Öğretim elemanlarının işi erteleme davranış düzeyleri ile A-tipi kişilik düzeyleri arasındaki ilişkiler. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 6(5):2445-2458.

Aksu N (2017) Örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi oluşa etkisinde istismarcı yönetimin rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kars.

Aktan S (2016) Gençlerde erteleme, kişilik özellikleri ve duygu düzenleme Güçlükleri arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Van.

Altay S, Epik T M (2016) 50 d'li araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algısı ve iş tutumlarına etkisi: Sdü i.i.b.f. araştırma görevlileri üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 30(5): 1273-1287.

Anderson C J, Pontusson J (2007) Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research* 46: 211-235.

Ashford J S, Lee C, Bobko P (1989) Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy Of Management Journal* 32(4) 803-829.

Aslan K (2011) Çalışanlarda iş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının iş verimi ve iş üretkenliği üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Bilişim sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Malatya.

Ataman G (2001) *İşletme Yönetimi* (Türkmen Kitapevi, İstanbul).

Aydoğan D (2008) Akademik erteleme davranışının benlik saygısı, durumluluk kaygı ve öz-yeterlik ile açıklanabilirliği yüksek. Yayınlanmamış

Yüksek Lisans Tezi. T.C. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı. Ankara.

Aydoğan D, Özbay Y (2012) Akademik erteleme davranışının benlik saygısı, durumluluk kaygı, öz-yeterlilik açısından açıklanabilirliğinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi* 2(3): 1-10.

Aydoğan D, Özbay Y (2012) Akademik erteleme davranışının benlik saygısı, durumluluk kaygı, öz-yeterlilik açısından açıklanabilirliğinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi* 2(3): 1-9.

Aytaç S, Keser A (2002) İşsizliğin çalışan birey üzerindeki etkisi: İşsizlik kaygısı. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 4(2), <https://www.isguc.org> (17. 02. 2019).

Azar A (2010) Ortaöğretim fen bilimleri ve matematik öğretmeni adaylarının öz yeterlilik inançları. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi* 6(12): 235-252.

Balkıs M (2006) Öğretmen adaylarının davranışlarındaki erteleme eğiliminin, düşünme ve karar verme tarzları ile ilişkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı. İzmir.

Baltacı A (2017) Erteleme davranışı eğilimi ve beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: Okul yöneticileri üzerine bir araştırma. *International Journal of Contemporary Educational Studies (IntJCES)* 3(1): 56-80.

Bar M (2016) Beden eğitimi ve spor etkinliklerinin psikolojik dayanıklılık ve akademik ertelemeye etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, T.C. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Sakarya.

Baron R M, Kenny D A (1986) The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical

considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51(6): 1173-1182.

Bowling N A, Eschleman K J, Wang Q, Kirkendall C, Alarcon G (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83(3): 601-626.

Bulgan G (2018) (<https://gokcebulgan-tr.weebly.com/erteleme-davrani350i-350304md304-de286304lse-ne-zaman.html>) (10 Nisan 2019).

Chu A H C, Choi J N (2005) Rethinking procrastination: Positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performance., *The Journal of Social Psychology*, 145(3) : 245-264.

Cihangiroğlu N, Şahin B (2010) Organizasyonlarda önemli bir fenomen: psikolojik sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi* 6(11): 1–16.

Çakıcı Ç D (2003) Lise ve üniversite öğrencilerinde genel erteleme ve akademik erteleme davranışının incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Çakır Ö (2007) İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 12(1): 117-140.

Çelebi İ (2017) İşletmelerde iş güvencesizliğinin tükenmişliğe ve performansa etkileri ve Adıyaman bölgesindeki işletmelerde bir uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Hakkari.

Çetin İ (2010) Öz saygı https://www.tavsiyedyorum.com/makale_6135.htm (17 Nisan 2019).

Çetin N (2016) Lise öğrencilerinin akademik erteleme davranışlarının incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı, Eskişehir.

Çiğdem S (2010) İş güvencesizliği algısının stres düzeyine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Kocaeli.

Çıngı H (1994) *Örnekleme Kuramı, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları Ders Kitabı Dizisi* (Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basımevi, Ankara).

Davy A J, Kinicki J A, Scheck L C (1997) A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal Of Organizational Behavior* 18(4): 323-349.

De Cuyper N, Baillien E, De Witte H (2009) Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators'experiences of work place bullying. *Work & Stress* 23(3): 206-224.

De Witte H (2005) Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal Of Industrial Psychology* 31(4): 1-6.

De Wittle H (1999) Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolve dissues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2): 155-177.

Demir Ö (2017) Erteleme eğilimi ve baş etme yolları araştırmaları bulgularının dini erteleme açısından yorumlanması. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi* 12(24): 747- 780.

Dereli B (2012) İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 11(21): 237-256.

Derin N, İlkim Ş N (2017) Tekstil sektöründe iş güvencesizliği algısının demografik özelliklere göre incelenmesi. *AKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 19(2): 39-51.

Dığın Ö (2008) İnsan kaynakları yönetiminde iş güvencesi ve konuyla ilgili yapılan bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bilim Dalı, Trakya.

Dumlupınar M (2016) İş görenlerin iş güvencesizliği algısı ile örgütsel güven düzeyleri ve bağlanma modelleri arasındaki ilişkilerin etkisi: Isparta özel öğretim sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Isparta.

Dursun S, Bayram N (2013) İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: Bir uygulama. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 15(3): 20-27.

Duyar S M (2016) <http://www.kisiselgelisim.com/erteleme-hastaligi-cozum-yolu/> (10 Nisan 2019).

Erden S N (2011) Örgüte bağlılık ile örgütsel adalet arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı, İstanbul.

Erdoğan D (2016) Üniversite hazırlık sınıfı öğrencilerinin akademik erteleme davranışlarının ve durumluk kaygı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Ankara.

Erkoç B, Çimen M, Yüksel O, Deniz S (2017) Özel sağlık kuruluşu çalışanlarında iş güvencesizliği algısının yaşam doyumuna etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*5(56): 535-544.

Fernie B A, Spada M M, Nikcevic A V, Georgiou G A, Moneta G B (2009) Metacognitive beliefs about procrastination: development and concurrent validity of a self-report. *Questionnaire Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly* 23(4): 283-293.

Gafni R, Geri N (2010) Time management: Procrastination tendency in individual and collaborative tasks. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge and Management* 5: 115-125.

Gardner G D, Pierce L J (2011) A question of false self-esteem organization-based self-esteem and narcissism in organizational contexts. *Journal of Managerial Psychology* 26(8): 682- 699.

Gezegen S (2010) İş güvencesizliği algısı ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Bir mobilya işletmesinde alan araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Kocaeli.

Greenhalgh L, Rosenblatt Z (1984) Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review* 9(3): 438-448.

Gül Y A (2015) İş yaşamında işi erteleme davranışı ve nedenleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Programı, İzmir.

Gülebağlan C (2003) Öğretmenlerin işleri son ana erteleme eğilimlerinin, mesleki yeterlilik algıları, mesleki deneyimleri ve branşları bakımından karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı Eğitimin Psikolojik Temelleri Programı, Ankara.

Gültekin Z (2019) İş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşa ve performansa etkisinde meslekî bağlılığın aracılık rolü. T.C. Tokat Gaziosmanpaşa, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, Tokat.

Güney S, Akalın Ç, İlsev A (2007) Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz-saygı. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 25(2) : 189-211.

Hayes, AF (2017) What's Coming in PROCESS v3.0, www.processmacro.org (28 Mayıs 2019).

Hellgren J, Sverke M, Isaksson K (1999) A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2): 179-195

Hillage J, Pollard E (1998) Employability: developing a framework for policy analysis. *Department For Education and Employment Research Brief No: 85.*

Huang G H, Niu X, Lee C, Ashford J S (2012) Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior* 33(6): 1-42.

Hui C, Lee C (2000) Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management* 26(2): 215-232.

Jacobson D, Hartley J (1991). Mapping the Context. Hartley J, Jacobson D, Klandermans B, Vuuren T V (Ed.) *In Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*, London: Sage Publications Ltd.

Kağan M (2009) Üniversite öğrencilerinde akademik erteleme davranışını açıklayan değişkenlerin belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 42 (2): 113- 128.

Kalfaoğlu S, Erbaş A (2018) Yüksek performanslı insan kaynakları yönetimi uygulamaları, iş erteleme davranışı ve iş stresi ilişkileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 6(84): 375-388.

Kanten S, Esirgemez M, Hasekioglu A Y, Keçeli M (2018) İş yaşamının kalitesinin sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 16(32): 559- 576.

Kaplan M, Uçak H (2017) psikolojik sermayenin iş erteleme davranışı üzerindeki etkisi; hemşireler üzerinde bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi* 52 Özel Sayı: 542- 554.

Karabulut E Y Ertelemek, dipsiz bir kuyu.<https://www.karabulut.co/ertelemek> (05 Nisan 2019).

Karacaoğlu K (2015) Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* 7(1): 13-21.

Karacaoğlu K, Kaplan A (2013) İş erteleme (Procrastination) ile öncüllerinden biri olan öz yeterlilik ilişkisi: Üniversite personeli üzerine bir araştırma. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.

Keleş E (2015) Yaşam doyumunu yordayan örgütsel değişkenler: Örgüt temelli öz saygının düzenleyici rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Mersin.

Klandermans B, Hesselink K J, Vuuren V T (2010) Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*31(4): 557- 577.

Koçel T (2015) *İşletme Yöneticiliği* (Beta Basım Yayın, İstanbul).

Korman A K (1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of Management Review*1: 50-63.

Lee J, Peccei R (2007) Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior* 28(6): 661-685.

Milgram N, Tenne R (2000) Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality* 14: 141-156.

Oltuoğlu Ç Ö K (2015) Örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların iş performansına etkisi: Örgüt temelli özsaygının biçimlendirici değişken rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi* 42: 221-246.

Oran S (2016) Anadolu lisesi öğrencilerinde akademik erteleme davranışının incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin.

Önder Ç, Wasti A S (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi* 2(1): 23-47.

Öz İ G (2008) “İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar”, *Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı İle İlişkisi*, Solmuş T (Edt), İstanbul: Epsilon Yayıncılık, s.149-176.

Özaman Boya F, Demiral Y (2006) İş güvensizliği ve sağlık araştırmaları. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* 45-48.

Özkalp E, Kirel Ç (2016) *Örgütsel Davranış* (Ekin yayınevi, İstanbul).

Özkan G, Akdemir B (2017) Örgütsel sinizmin çalışanlarda erteleme davranışına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Social Sciences Studies Journal* 3(8): 387-402.

Özkoç A, Çalışkan N (2016) Job Insecurity From A Multi-faceted Perspective Of The Tourism Sector”, İçinde: Avçıkurt, C., Dinu, M.S., Hacıoğlu, N., Efe, R., Soykan, A. & Tetik, N., *Global Issues and Trends in Tourism*, ISBN: 978-605-65701-2-4, Sofia: St. Kliment Ohridski Universtiy Press.

Özkoç G A (2017) Otel işletmelerinde iş güvencesizliğinin yordayıcısı olarak örgütsel değişim algısı: lider-üye etkileşiminin aracı rolü. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 5(43): 298-314.

Pierce L J A, Gardner G D (2004) Self-Esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management* 30(5): 591-622.

Pierce L J, Gardner G D, Cummings L L, Dunham B R (1989) Organization-based self-esteem: construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal* 32(3) : 622-648.

Pierce J L, Gardner D G, Crowley C (2015). Organization-based self-esteem and well being: Empirical examination of a spillover effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 25(2) :181-199.

Poyraz K, Kama B (2008) Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13(2): 143-164.

Probst M T (2002) The Impact of Job Insecurity on Employee Work Attitudes, Job Adaptation, and Organizational Withdrawal Behaviors. (Editors: Brett M J and Drasgow F) *The Psychology of Work Theoretically Based Empirical Research*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Reisel D W, Probst M T, Chia L S, Maloles C, König J C (2010) The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employee. *Int. Studies of Mgt. & Org*, 40(1) 74-91.

Reisoğlu İ, Gedik N ve Göktaş Y (2013) Öğretmen adaylarının özsaygı ve duygusal zekâ düzeylerinin problemleri internet kullanımıyla ilişkisi. *Eğitim ve Bilim Dergisi* 38 (170) : 150-165.

Rousseau M D (1989) Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2(2): 121-139.

Sadykova G (2016) İş güvencesizliği ile işyeri prokrastinasyonu (erteleme alışkanlığı) ilişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 12(30): 97-120.

Sandıkçı E (2009) İş güvencesizliği karşısında işçilerin kolektif tepkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Kocaeli.

Saydkova G (2016) İş rolü belirsizliğinin işyerindeki erteleme alışkanlığı (prokrastinasyon) üzerine etkisi: hizmet sektörüne yönelik bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 6(1): 87-112.

Seçer B (2011) İş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4): 43-60.

Seçer B (2007) Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.

Seçer B (2008) “İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar”, *Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları*. Solmuş T (Edt), İstanbul: Epsilon Yayıncılık, ss, 265-302.

Seçer Ş (2008) “İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar” *İşi Erteleme Davranışı ve İş Yaşamında İşi Erteleme*. (Edt) Tarık Solmuş, ss, 303-356.

Seçkin N Ş (2018) Algılanan iş güvencesizliği, içsellik statüsü ve örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin rolü: İmalat sektöründe bir araştırma. *Journal of Yaşar University*13(50): 112-124.

Solomon J L, Rothblum D E (1984) Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology* 31(4): 503-509.

Specter H M, Ferrari R J (2000) Time orientations of procrastinators: Focusing on the past, present, or future?. *Journal Of Social Behavior and Personality* 15(5): 197-202.

Steel P (2007) The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin* 133(1): 65-94.

Størseth F (2006) Changes at work and employee reactions: Organizational elements, job insecurity, and short-term stress as predictors for employee health and safety, *Scandinavian Journal of Psychology* 47,541-550.

Sümer N, Solak N, Harma M (2013) *İşsizliğin ve İş Güvencesizliğin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri*. (Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul).

Sverke M, Hellgren J (2002) The Nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review* 51(1): 23-42.

Sverke M, Hellgren J, Naswall K (2002) No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal Of Occupational Health Psycholog* 7(3): 242-264.

Şeker S (2011) Çalışanlarda iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisi: Tıbbi tanıtım sorumlularına yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Programı.

Tamini K B, Minakhany G, Zare F (2013) Academic procrastination and its relationship with self-esteem and life satisfaction. *International Journal of Psychology* 7(1): 87-104.

Tang L R, Cayayan T L P (2016) Behavioral consequences of psychological contract breach: Examining the neutralizing effects of organization-based self-esteem. *Philippine Journal of Psychology* 49(1) : 1-18.

Yürüten T M (2011) İş yaşamında erteleme davranışı, <http://www.ikpaylasim.com/is-yasamindaisiertelemedavranisi/> (12 Nisan 2019).

Toker B (2014) Bilişsel davranışçı kurama dayalı olarak geliştirilen akademik erteleme davranışıyla baş etme beceri eğitimi psiko eğitim grup yaşantısının üniversite öğrencilerinin akademik erteleme davranışlarına etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Muğla.

Tuckman W B (1991) The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational and Psychological Measurement* 51: 473-480.

Türk Dil Kurumu

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cdbda5f649700.94380001 (10 Ocak 2019).

Uzun E A (2016) Farklı liselere devam eden ergenlerin facebook bağlanma stratejileri ve akademik erteleme davranışları arasındaki ilişkin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı Psikoloji Bilim Dalı, İstanbul.

Van Eerde W (2003) A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences* 35: 1401-1418.

Van Vuuren T, Klandermans B (1994) Social explanations for job insecurity: Group influences on causal attributions. *Social Justice Research* 7(3): 265-278.

Yeşiltaş M (2014) Kurumsal sosyal sorumluluk algısının örgüt temelli öz saygıya etkisinde algılanan örgütsel prestijin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 16(1): 118-144.

Yıldırım F (2003) Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ile örgütsel adalet, örgüt temelli öz saygı ve bazı kişisel ve örgütsel değişkenlerin ilişkisi. *Mülkiye Dergisi* 27(239): 371- 402.

Yıldırım I B, Yirik Ş (2014) İşgörenlerin iş güvencesi algıları ve işten ayrılma niyetleri ilişkisi: Belek bölgesi beş yıldızlı otel çalışanları örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*6: 123-140.

Yılmaz F (2009) Avrupa birliği ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği: Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinlik düzeyinin ölçülmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. T. C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.

Yüner B (2018) Örgüt temelli öz saygı ve örgütsel duygusal bağlılığa ilişkin öğretmen görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi* 19(4): 777-799.

Zarick L M, Stonebraker R (2009) I’ll do it tomorrow: The logic of procrastination. *CollegeTeaching*54(4): 211-215.

Wolff A, Demir G (2019) Paternalistik liderliğin etkileşimli yüzü ve örgüt temelli özsaygı arasındaki ilişki. *Social Sciences Research Journal* 8(1): 79-88.

EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında “İş Güvencesizliği İle İş Erteleme Arasındaki İlişikte Örgüt Temelli Öz Saygının Düzenleyici Rolü” başlıklı yüksek lisans tezinin uygulama kısmına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma bilimsel bir amaçla yapılmakta olup, araştırmanın amacına ulaşması özenle vereceğiniz cevaplarla sağlanacaktır. Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Doç. Dr. Metin KAPLAN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
İ.İ.B.F.

e-posta: mkaplan@nevsehir.edu.tr

Gülbahar KERİMAN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
İ.İ.B.F.

e-posta: bahar_keriman@hotmail.com

A.İş güvencesizliği ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

İş Güvencesizliği İle İlgili İfadeler	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesimlikle Katılıyorum
1.Oteldeki pozisyonumu oldukça sağlam görüyorum.	1	2	3	4	5
2.Bu pozisyondaki geleceğimi tahmin edebiliyorum.	1	2	3	4	5
3.Yapmakta olduğum mesleğimi ilerleyen yıllarda da yapmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4.Mesleğimle ilgili geleceğim konusunda şüpheliyim.	1	2	3	4	5
5.Mesleğimde geleceğimin nasıl olacağı bilinemez.	1	2	3	4	5
6. Bulduğum meslekte geleceğim garanti altındadır.	1	2	3	4	5

B. İş erteleme ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

İş Erteleme İle İlgili İfadeler	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesimlikle Katılıyorum
1.Önemli olsalar bile işleri bitirmeyi gereksizce ertelerim.	1	2	3	4	5
2.Yapmak istemediğim şeylere başlamayı ertelerim.	1	2	3	4	5
3.Teslim edilmesi gereken bir iş olduğunda son dakikaya kadar beklerim.	1	2	3	4	5
4.Zor kararları vermeyi ertelerim.	1	2	3	4	5
5.Çalışma alışkanlıklarımı geliştirmeyi ertelerim.	1	2	3	4	5
6.Bir şeyi yapmamak için bahane bulmayı başarıyorum.	1	2	3	4	5
7.Sıkıcı işlere dahi zamanımı ayırırım.	1	2	3	4	5
8.İflah olmaz bir zaman savurganıyım.	1	2	3	4	5
9.Ben bir zaman savurganıyım ve bunu düzeltmek için hiç bir çaba göstermiyorum.	1	2	3	4	5
10.Baş edilmesi zor bir durum olduğunda işleri ertelerim.	1	2	3	4	5
11.Bir şey yapacağıma dair kendime söz veririm, ancak işleri ağırdan alırım.	1	2	3	4	5
12.Bir plan yaptığımda onu takip ederim.	1	2	3	4	5
13.Bir işe başlamadığımda kendimden nefret ederim, ama bu şekilde hissetmem bile beni harekete geçirmez.	1	2	3	4	5
14.Önemli işlerimi daima verilen sürede bitiririm.	1	2	3	4	5
15.Bir işe başlamanın ne kadar önemli olduğunu bilsem de başlamadan tıkanır kalırım.	1	2	3	4	5
16.Bugünün işini yarına bırakmak benim tarzım değildir.	1	2	3	4	5

C.Örgüt Temelli Öz Saygı ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

Örgüt Temelli Öz Saygı İle İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Çalıştığım otelde bir değerim var.	1	2	3	4	5
2.Çalıştığım otelde ciddiye alınırım.	1	2	3	4	5
3.Çalıştığım otel bana önem verir.	1	2	3	4	5
4.Çalıştığım otel bana güvenir.	1	2	3	4	5
5.Çalıştığım otel bana karşı sadakat gösterir.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım otelde farklılık yaratabilirim.	1	2	3	4	5
7.Çalıştığım otel bana değer verir.	1	2	3	4	5
8.Çalıştığım otele faydalı olurum.	1	2	3	4	5
9.Çalıştığım otelde verimli bir kişiyimdir.	1	2	3	4	5
10.Çalıştığım otelde işbirliği yaparım.	1	2	3	4	5

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN SORULAR

1. Cinsiyetiniz <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın		2. Medeni durumunuz <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr	
3. Yaşınız <input type="checkbox"/> 20 yaş ve aşağısı <input type="checkbox"/> 21-25 arası <input type="checkbox"/> 26-30 arası <input type="checkbox"/> 31-35 arası <input type="checkbox"/> 36 yaş ve üzeri		4. Eğitim durumunuz <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Ortaöğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Meslek Yüksekokulu <input type="checkbox"/> Fakülte ve dengi okul <input type="checkbox"/> Master ve Doktora	
5. İş deneyiminiz <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11 yıl ve daha fazla		6. Turizm meslek eğitimi aldınız mı <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır	
7. Çalışmakta olduğunuz departman: <input type="checkbox"/> Önbüro <input type="checkbox"/> Kat Hizmetleri <input type="checkbox"/> Yiyecek-İçecek <input type="checkbox"/> İnsan Kaynakları <input type="checkbox"/> Satış Pazarlama <input type="checkbox"/> Muhasebe <input type="checkbox"/> Teknik Servis <input type="checkbox"/> Diğer			

Anket burada sona ermiştir.

İlginizden ve bu anket formunu doldurmada göstermiş olduğunuz sabırdan ötürü teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı-Soyadı: Gülbahar KERİMAN

Uyruğu: Türkiye (T.C)

Doğum Yeri ve Yılı: Denizli/Çivril / 19.05.1992

Tel: 0535 079 32 48

E-posta: bahar_keriman@hotmail.com

Eğitim Bilgileri

Lisans: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik, 2011-2015.

Yüksek Lisans: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi; Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, 2017-

Yabancı Dil

İngilizce