



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTE VAR OLAMAMA SORUNUNA
ETKİSİNDE SÜREKLİ KAYGININ ARACILIK ROLÜ:
KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Doktora Tezi

Senem ETYEMEZ

Danışman
Prof. Dr. Zeynep ASLAN

Nevşehir
Aralık 2016



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTE VAR OLAMAMA SORUNUNA
ETKİSİNDE SÜREKLİ KAYGININ ARACILIK ROLÜ:
KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

Senem ETYEMEZ

Danışman
Prof. Dr. Zeynep ASLAN

Nevşehir
Aralık 2016

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

Senem ETYEMEZ

“İş Güvencesizliğinin İşte Var Olamama Sorununa Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı Doktora tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.


Tezi Hazırlayan
Senem ETYEMEZ


Danışman
Prof. Dr. Zeynep ASLAN


Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Başkanı
Yrd. Doç. Dr. Duygu EREN

Prof. Dr. Zeynep ASLAN danışmanlığında Senem ETYEMEZ tarafından hazırlanan “İş Güvencesizliğinin İşte Var Olamama Sorununa Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalında Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.
23 /12 / 2016.

JÜRİ

Danışman: Prof. Dr. Zeynep ASLAN

Üye: Prof. Dr. Muharrem TUNA

Üye: Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Üye: Doç. Dr. Şafak ÜNÜVAR

Üye: Yrd. Doç. Dr. İbrahim İLHAN

İMZA





ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 17.10.2017 tarih ve 2017.04.60 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Nese YILGIN
Enstitü Müdürü



TEŞEKKÜR

‘‘İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTE VAR OLAMAMA SORUNUNA ETKİSİNDE SÜREKLİ KAYGININ ARACILIK ROLÜ: KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA’’ BAŐLİKLİ TEZ ÇALIŐMAMDA, ENGİN BİLGİLERİNİ VE HER TÜRLÜ DESTEĞİNİ ESİRGEMEYEN TEZ DANIŞMAN HOCAM SAYIN PROF. DR. ZEYNEP ASLAN’A,

ÇALIŐMAM BOYUNCA SABIR, ANLAYIŐ VE YARDIMLARINI ESİRGEMEYEN AİLEME, ARKADAŐLARIM VE MESLEKTAŐLARIM ÖĞR. GÖR. FATİH AKYOL VE ÖĞR. GÖR. FATİH PEKTAŐ’A TEŐEKKÜRÜ BİR BORÇ BİLİRİM.

Senem ETYEMEZ

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTE VAR OLAMAMA SORUNUNA
ETKİSİNDE SÜREKLİ KAYGININ ARACILIK ROLÜ: KONAKLAMA
İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Senem ETYEMEZ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Doktora, Aralık, 2016

Danışman: Prof. Dr. Zeynep ASLAN

ÖZET

Günümüzde birçok işletme mevcut koşullara uyum sağlamak ve rakiplerine karşı rekabette üstün olabilmek için yeniden yapılanma, küçülme, şirket birleşmeleri gibi uygulamalara başvurmaktadır. Bu uygulamalar mevcut işletmelerde çalışan işgörenlerde işsiz kalma korkusu yaratmakta ve iş güvencesizliği algısının artmasına neden olabilmektedir. İşini kaybetmekten korkan işgörenler hasta olsalar bile işe gitmeye devam etmekte ve bu durum işte var olamama sorununu ortaya çıkarabilmektedir. İşte var olamama durumunda işgören fiziken işte olmasına karşın kendisinden beklenen verimliliği gösterememektedir. Her bireyin algıladığı iş güvencesizliği ve gösterdiği işte var olamama davranışının farklı nedenleri olabilmekte ve bu nedenlerden birinin de kaygı olduğu düşünülmektedir. Kaygı, durumluk ve sürekli kaygı olarak iki boyuta ayrılmaktadır. Bu çalışmada kişiden kişiye farklılık gösterdiği için sürekli kaygı boyutu ele alınmıştır. Sürekli kaygı bireyin kaygı durumuna olan yatkınlığıdır ve bireyin kişiliğinden kaynaklanmaktadır. Sürekli kaygı düzeyi yüksek olan birey, günlük yaşamda karşılaştıkları çoğu olayı stresli olarak algılar ve tehlikeli bir durumla karşılaşmasa bile kendini huzursuz hisseder. Bu nedenlerden dolayı sürekli kaygı düzeyi yüksek olan bireylerin iş yaşamlarında algıladıkları iş güvencesizliği algısı ve gösterdikleri işte var olamama davranışlarının daha yüksek düzeyde olacağı ve sürekli kaygının iş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu arasında aracılık rolüne sahip olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, iş güvencesizliğinin işte var olamama sorunu üzerindeki etkisinde sürekli kaygının aracılık rolünü belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı oteller ile butik otellerde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre iş güvencesizliğinin işte var olamama sorunu ve sürekli kaygı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. İş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu arasındaki ilişkide sürekli kaygının tam aracı rolüne sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca çalışmada, bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Son olarak tez çalışması kapsamında yapılan geniş çaplı literatür taraması ve uygulama sonucunda yöneticilere, işgörelere ve akademisyenlere önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu, Sürekli Kaygı

**THE MEDIATING ROLE OF TRAIT ANXIETY IN THE IMPACT OF JOB
INSECURITY ON PRESENTEEISM: A STUDY IN HOSPITALITY
BUSINESSES**

Senem ETYEMEZ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences

Tourism Management Department, Ph.D., December, 2016

Supervisor: Prof. Dr. Zeynep ASLAN

ABSTRACT

Today, many businesses are resorting to applications such as restructuring, downsizing and mergers in order to adapt to existing conditions and to gain a competitive advantage over their competitors. This creates a fear of unemployment in employees in existing enterprises and causes increasing the perception of job insecurity. Employees who are afraid of losing their jobs continue to go to work even if they are sick, which causes the presenteeism to emerge, the problem of not being able to exist at work. In the case of presenteeism employee physically at work cannot show the efficiency expected from him/her. There may be different causes of job insecurity and presenteeism behavior that each individual perceives. One of these reasons is anxiety. Anxiety is divided into two dimensions as state anxiety and trait anxiety. Since this study differs from person to person, the dimension of trait anxiety is discussed. Trait anxiety is the individual's susceptibility to anxiety and is due to the individual's personality. Individuals with a high level of trait anxiety perceive most of the events they experience in daily life as stressful and feel uneasy even if they do not encounter a dangerous situation. Because of these reasons, individuals with high levels of trait anxiety will have higher levels of job insecurity perceptions of their work life and higher levels of presenteeism behaviors and trait anxiety is thought to have an intermediary role between the job insecurity and presenteeism.

The aim of this study is to determine the mediating role of trait anxiety in the impact of job insecurity on presenteeism. The population of the study is constituted by the workers who work in 4 and 5 star hotels and boutique hotels in Nevşehir province. According to the findings of the study, it was presented that job insecurity has a positive impact on presenteeism and trait anxiety. It was also determined that trait anxiety has a complete mediating role in the relationship between job insecurity and presenteeism. Furthermore, the study also examined whether independent, dependent and mediating variable differed or not according to demographic characteristics. Lastly, as a result of extensive literature search and application, some suggestions were made for executives and employees.

Keywords: Job Insecurity, Presenteeism, Trait Anxiety

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	ii
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1.1.İş Güvencesizliği Kavramı	4
1.2. İş Güvencesizliğini Açıklayan Modeller	10
1.2.1. Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli	11
1.2.2. Jacobson Modeli	13
1.2.3. Sverke ve Hellgren Modeli	14
1.2.4. Probst Modeli.....	15
1.2.5. Wyk and Pienaar Modeli	17
1.3.İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri.....	19
1.3.1.Demografik Özellikler	19
1.3.1.1. Yaş.....	20
1.3.1.2. Cinsiyet.....	21
1.3.1.3. Medeni Durum.....	22
1.3.1.4. Kıdem	23
1.3.1.5. Eğitim	23
1.3.1.6. Kişilik Özellikleri	25

1.3.2.Örgütsel Özellikler	26
1.3.2.1. Yeniden Yapılanma	26
1.3.2.2. Algılanan Tehdit	28
1.3.2.3. Sosyal Destek	28
1.3.2.4. Geride Kalanlar Sendromu	29
1.3.2.5. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği	30
1.3.2.6. Sosyo-Ekonomik Statü	30
1.3.2.7. Psikolojik Sözleşme.....	31
1.3.2.8. İş Sözleşmesi	31
1.3.3.Çevresel Özellikler	32
1.4.İş Güvencesizliğinin Sonuçları.....	33
1.4.1.Sağlık İle İlgili Sonuçlar.....	34
1.4.2.Tutumlar İle İlgili Sonuçlar	37
1.4.2.1. İş Tatmini.....	37
1.4.2.2. İşe Bağlılık.....	38
1.4.2.3. Güven	38
1.4.2.4. Örgütsel Bağlılık	39
1.4.2.5. İş Dışı Yaşam	40
1.4.3.Davranışsal Sonuçlar	40

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTE VAR OLAMAMA SORUNU (PRESENTEEISM)

2.1.İşte Var Olamama Sorunu Kavramı	44
2.2.İşte Var Olamama Sorununun Önemi	47
2.3.İşte Var Olamama Sorununun Nedenleri	48
2.3.1.Bireysel Nedenler	49
2.3.1.1. Demografik Özellikler.	49
2.3.1.2. Örgütsel Bağlılık	51
2.3.1.3. İş Tatmini	52
2.3.1.4. İşkoliklik	53
2.3.1.5. İş-Yaşam Dengesizliği	53
2.3.1.6. Kişisel-Psikolojik Faktörler	53

2.3.2.Örgütsel Nedenler.....	55
2.3.2.1. İş Güvencesizliği	55
2.3.2.2. İş Yükü ve Çalışma Koşulları.....	55
2.3.2.3. İşgörene Yönelik Tutum.....	55
2.3.2.4. Küçülme	56
2.3.2.5. Meslek Hastalıkları.....	56
2.4.İşte Var Olamama Sorununun Sonuçları.....	57
2.4.1. Bireysel Sonuçlar	57
2.4.1.1. Motivasyonda Azalma.....	57
2.4.1.2. Performans Düşüklüğü	58
2.4.1.3. Memnuniyetsizlik	58
2.4.2.Örgütsel Sonuçlar	59
2.4.2.1. Düşük Verimlilik	59
2.4.2.2. Maliyet Artışı.....	60
2.4.2.3. İşe Devamsızlık	62
2.4.2.4. İşgören Devir Hızı	62
2.5.İşte Var Olamama Sorunu ile Mücadele Yöntemleri	63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SÜREKLİ KAYGI

3.1. Kaygı Kavramı	66
3.2. Durumluk ve Sürekli Kaygı.....	69
3.3. Kaygı ve Korku	70
3.4. Kaygı Bozuklukları	71
3.4.1. Panik Bozukluk.....	72
3.4.2. Sosyal Fobi	72
3.4.3. Obsesif Kompulsif Bozukluk	73
3.4.4. Genelleşmiş (Yaygın) Kaygı Bozukluğu.....	73
3.4.5. Post Travmatik (Travma Sonrası) Stres Bozukluğu (PTSB).....	74
3.5. Kaygının Nedenleri	74
3.6. Kaygı ile Mücadele Yöntemleri	76

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTE VAR OLAMAMA SORUNUNA
ETKİSİNDE SÜREKLİ KAYGININ ARACILIK ROLÜNÜN ANALİZİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	79
4.2. Araştırmanın Metodolojisi.....	81
4.2.1. Araştırmanın Örneklemi	81
4.2.2. Veri Toplama Tekniği ve Ölçekler	82
4.2.3. Model ve Hipotezler	83
4.2.4. Veri Analiz Yöntemleri	85
4.3. Verilerin Analizi ve Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi.....	86
4.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	86
4.3.2. Ölçeklerin Geçerlilikleri	87
4.3.2.1. İş Güvencesizliği Ölçeği DFA Sonucu.....	88
4.3.2.2. İşte Var olamama Sorunu Ölçeği DFA Sonucu.....	89
4.3.2.3. Sürekli Kaygı Ölçeği DFA Sonucu.....	90
4.3.3. Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Cronbach's Alpha Değerleri	91
4.3.3. Bağımsız, Bağımlı ve Aracı Değişkenlerin Demografik Özelliklere Göre Farklılıkları	93
4.3.5. Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Aracılık Testi.....	105
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	111
KAYNAKÇA	117
EKLER.....	134
ANKET FORMU	
ÖZ GEÇMİŞ	

KISALTMALAR

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

DSM-IV-TR (Diagnostic and Statistical Manuel of Mental Disorders): Ruhsal
Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal El Kitabı

OKB : Obsesif Kompulsif Bozukluk

PTSB : Post Travmatik (Travma Sonrası) Stres Bozukluğu

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

YEM : Yapısal Eşitlik Modellemesi



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Literatürde İncelenen İş Güvencesizliği Boyutları ve İçerikleri.....	6
Tablo 1.2: İşsizlik ve Öncesi Temel Değişimler	9
Tablo 2.1: İşte Var Olamama Sorunu-Meslek İlişkisiyle İlgili Araştırmalar.....	51
Tablo 3.1: Kaygı Kayıt Günlüğü.....	77
Tablo 4.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri	86
Tablo 4.2: DFA 'da Kullanılan Uyum İndeksleri	88
Tablo 4.3: İş Güvencesizliği Ölçeği DFA Uyum İndeksleri.....	88
Tablo 4.4: İşte Var Olamama Sorunu Ölçeği DFA Uyum İndeksleri.....	90
Tablo 4.5: Sürekli Kaygı Ölçeği DFA Uyum İndeksleri	90
Tablo 4.6: Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Cronbach's Alpha Değerleri	91
Tablo 4.7: Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	92
Tablo 4.8: Cinsiyet Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark.....	93
Tablo 4.9: Medeni Durum Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark.....	94
Tablo 4.10: Yaş Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark.....	94
Tablo 4.11: Eğitim Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark	95
Tablo 4.12: İş Güvencesizliği-Eğitim Durumu Arasında Tamhane's T2 Testi	95
Tablo 4.13: İşte Var Olamama Sorunu-Eğitim Durumu Arasında Tamhane's T2 Testi	96
Tablo 4.14: Sürekli Kaygı-Eğitim Durumu Arasında Tamhane's T2 Testi.....	96
Tablo 4.15: Otel sınıfı Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark	97
Tablo 4.16: Çalışma Yılı Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark	98
Tablo 4.17: İş Güvencesizliği-Çalışma Yılı Arasında Tamhane's T2 Testi	98
Tablo 4.18: İşte Var Olamama Sorunu-Çalışma Yılı Arasında Tamhane's T2 Testi	99

Tablo 4.19: Sürekli Kaygı-Çalışma Yılı Arasında Tamhane's T2 Testi.....	99
Tablo 4.20: Çalışılan Bölüm Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark	100
Tablo 4.21: İş Güvencesizliği-Çalışılan Bölüm Arasında Tamhane's T2 Testi	100
Tablo 4.22: İşte Var Olamama Sorunu-Çalışılan Bölüm Arasında Tamhane's T2 Testi	101
Tablo 4.23: Sürekli Kaygı-Çalışılan Bölüm Arasında Tamhane's T2 Testi.....	101
Tablo 4.24: Yönetici ve İşgören Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark.....	102
Tablo 4.25: Daimi ve Geçici İşgören Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark	102
Tablo 4.26: Çalışma Saati Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark	103
Tablo 4.27: Gelir Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark	103
Tablo 4.28: İş Güvencesizliği-Gelir Arasında Tamhane's T2 Testi	104
Tablo 4.29: İşte Var Olamama Sorunu-Gelir Arasında Tamhane's T2 Testi	104
Tablo 4.30: Sürekli Kaygı-Gelir Arasında Tamhane's T2 Testi.....	105
Tablo 4.31: Model-1'in Yol Katsayıları	107
Tablo 4.32: Model-2'nin Yol Katsayıları.....	108
Tablo 4.33: Hipotez Sonuçları	110

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli.....	12
Şekil 1.2: Jacobson'ın Risk Altındaki İş Modeli.....	13
Şekil 1.3: Sverke ve Hellgren'in Bütünleşik İş Güvencesizliği Modeli.....	15
Şekil 1.4: Probst'un İş Güvencesi Modeli.....	16
Şekil 1.5: Wyk ve Pienaar'ın İş Güvencesizliği Modeli.....	18
Şekil 1.6: İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri.....	19
Şekil 1.7: İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum ve Davranışlar.....	33
Şekil 1.8: İş Güvencesizliği ve İş Yükünün Düzeylerine Göre İş Stresi Kategorileri	35
Şekil 2.1: İşte Var Olamama Sorununu Etkileyen Faktörler.....	48
Şekil 4.1: Araştırma Modeli.....	83
Şekil 4.2: İş güvencesizliği Ölçeği DFA Sonucu.....	88
Şekil 4.3: İşte Var Olamama Sorunu Ölçeği DFA Sonucu.....	89
Şekil 4.4: Sürekli Kaygı Ölçeği DFA Sonucu.....	90
Şekil 4.5: Model 1'in Test Sonucu.....	106
Şekil 4.6: Model 2'nin Test Sonucu.....	108
Şekil 4.7: Sobel Testi.....	109

GİRİŞ

Küreselleşme ve işletmeler arasında giderek artan rekabet sonucunda sosyo-ekonomik koşullar değişmiş ve değişen koşullara uyum sağlamak amacıyla örgütler; küçülme, yeniden yapılanma, esnek çalışma düzenlemeleri, özelleştirme, dış kaynak kullanımı ve taşeron uygulamalarına yönelmeye başlamıştır. Bunun sonucunda, örgüt ile işgören arasında var olan psikolojik sözleşme ortadan kalkmış ve işgörenlere sağlanan iş güvencesi garantisi sona ermiştir. Ayrıca, dünyada yaşanan ekonomik durgunluk ve krizler, işletmelerinin kapanmasına, işsizlik oranının artmasına, işgörenlerin statü ve ücret kayıpları yaşamasına, performanslarını artırma yönünde yapılan baskılara ve işsiz kalma kaygısına neden olmuştur. Tüm bu gelişmeler; işgörenler için geleceğe yönelik belirsizlikleri arttırmış ve iş güvencesini önemli bir konu haline getirmiştir (Dıgın ve Ünsar, 2010: 133).

Çalışan bir birey olmanın; ücretle yaşamın sürdürülmesi ve kişinin yararlı olma, ait olma, kendini ifade etme gibi ikincil düzeydeki psikolojik gereksinimlerini karşılama konusunda çeşitli faydaları vardır. Eğer kişi sahip olduğu işi çeşitli nedenlerle kaybederse yaşamın sürdürülmesi için gerekli kaynaklardan mahrum kalacaktır. Fakat maddi durumu iyi olan işgörenlerde bile uzun süreli iş kayıpları ikincil düzeydeki gereksinimlerin karşılanamaması sonucunda ciddi sorunlara yol açabilmektedir (Aslan, 2011:1-2).

İşten çıkarılma kaygısı taşıyan ve çalışma koşulları açısından belirsizlik yaşayan işgörenlerin, örgütün amaçları doğrultusunda çaba harcamak konusunda isteksiz, örgütte çalışma konusunda şüpheli olacağı ve işten ayrılma niyeti taşıyacağı düşünülmektedir (Azaklı, 2011: 1). Aynı zamanda iş güvencesizliği yaşayan işgörenler, işlerini kaybetme korkusu duydukları için hasta oldukları halde işe gitmeye devam etmektedir. Bu durum ise işte var olamama sorununu ortaya çıkarmaktadır.

Birçok araştırmacı işte var olamama sorununu (presenteeism)işyerinde bulunmamak, işe gitmemek (absenteeism) kavramının tam tersi olarak ifade etmektedir. İş yerinde bulunmamak, işgörenin rahatsızlanması sonucunda işe gitmemesi, işte var olamama sorunu ise işgörenin işyerinde fiziksel anlamda bulunmasına rağmen, zihinsel anlamda bulunmaması durumudur. İş yerinde bulunmama sonucunda işten çıkarılma söz konusu olacağı için yöneticiler tarafından bir maliyet unsuru olarak görölmekte ve daha fazla önem verilmektedir. Oysaki işte var olamama davranışı gösteren işgörenin verimli çalışmaması da örgütler için gizli bir maliyet unsurudur. Yapılan araştırmalara göre işte var olamama sorununun iş yerinde bulunmamaya oranla üretkenliği 7.5 kat daha fazla düşürdüğü ortaya konmuştur. Dolayısıyla yöneticilerin iş yerinde bulunmama endişelerinin yerini artık işte var olamama sorunu almaktadır. İşgörenler hastalandığında, yaralandığında, stresle ya da depresyonla karşı karşıya kaldıklarında, verimlerinde azalma görölebilmektedir. Bunlar ise işte var olamama davranışının neden olduğu sorunların başında gelmektedir. İşte var olamama sorununun en önemli nedeni işgörenlerin gerek fiziksel gerekse ruhsal anlamda rahatsız olmalarına rağmen iş yerlerinde bulunmak zorunda olmalarıdır. İşte var olamama sorunu nedeniyle işe gidemeyecek durumda olan işgören iş yerinde zorunlu halde bulunmaktadır. Bu durumda işgörenler rahatsızlıklarından dolayı etkin çalışamayacak ve performansa bağlı verim düşüklüğü yaşanacaktır (Koçoğlu, 2007: 1-2).

Kaygı ise, işgörenlerin işyerinde daha verimli çalışmalarını engelleyen durumlardan biridir. Kaygı yaşayan işgören bunu evde aile yaşamına, çalışma ortamında ise işine ve iş arkadaşlarına yansıtacaktır. Kaygıişgörenleri çok farklı biçimlerde etkilemektedir. Kişinin kaygı durumu performansını etkilediği gibi performans algısını da etkileyebilmektedir. Yani kişinin performansı yöneticisi tarafından ne derecede görölrse görölsün, bir başka önemli boyutta kişinin kendi performansını nerede gördüğüdür (Akınalp, 2013: 1).

Bu açıklamalar doğrultusunda çalışmanın sorunsalı şudur: ‘‘Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin işte var olamama davranışı sergilemelerinde iş güvencesizliği ne düzeyde etkilidir?’’. Bu çerçevede belirlenen tezin amacı, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş güvencesizliği algılarının işte var olamama sorunu üzerindeki etkisini

incelemek, ayrıca iş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu arasındaki ilişkide sürekli kaygının aracılık rolünü Nevşehir örnekleminde belirlemektedir. Literatürde turizm sektöründeki işgörenlerin algıladıkları iş güvencesizliğinin işte var olamama sorununa etkisinde sürekli kaygının aracı rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Böyle bir çalışmanın daha önce yapılmamış olmasından yola çıkarak, literatürdeki eksikliğe katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş güvencesizliği, ikinci bölümde işte var olamama sorunu ve üçüncü bölümde sürekli kaygı kavramları ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır. Uygulamanın yer aldığı dördüncü bölümde ise; araştırmanın amacı ve önemi, örneklem, ölçekler, model ve hipotezler, veri analiz yöntemleri ile ilgili bilgiler ve araştırma bulguları yer almaktadır. Ayrıca bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilerek, yöneticilere, işgörelere ve akademisyenlere yönelik önerilerde bulunmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1.1. İş Güvencesizliği Kavramı

İşten çıkarmaların geçerli bir nedene dayanması gerekliliği dünyada ilk kez 1917 yılında Meksika Anayasası'nda, sonraki yıllarda ise Sovyetler Birliği'nde (1922), Meksika'da (1931) ve Küba yasalarında (1934-1938) bir hüküm olarak yer almıştır. 1940'lı ve 1950'li yıllarda bazı Avrupa ve Afrika ülkelerinde de benzer yasalar kabul edilmiş ve bu ülkelerde toplu iş sözleşmelerinde de iş güvencesine yer verilmiştir (Candan, 2002: 8).

1991 yılından beri Türkiye'de yoğun şekilde tartışılan iş güvencesi konusu, 1936 tarihli ve 3008 sayılı yasadaki günümüze değin çalışma mevzuatının önemli konularından birini oluşturmaktadır. İş güvencesi kavramı, işveren tarafından haklı bir neden gösterilmeksizin işgörenlerin hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi durumunda, işverenin fesih işlemini sınırlayan veya engelleyen ve fesih işlemini yaptırma bağlayan düzenlemeleri içermektedir. Başlangıçta iş güvencesi hakkı, keyfi işten çıkarmaları denetlemek, işten çıkarılmanın işgörene yüklediği maliyeti en aza indirmek, sendikaya üye olmak veya ırk ve cinsiyet ayrımcılığını engellemek ve işten çıkarma nedeni ile işverenin ödemek zorunda kaldığı bedele yönelik yargı kararlarına karşı koruyucu ve düzenleyici bir çerçeve oluşturmaktaydı. Günümüzde ise iş güvencesi, başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşmelerinde ifadesini bulan, bir temel insan hakkı olarak görülmektedir (Kaya, 2002).

İş güvencesi öncelikle ihtar sonra fesih şeklinde uygulanmalıdır. İşgörenin işin yürüyüşünü olumsuz etkileyecek bir davranışta bulunması veya verimsizlik

göstermesi sonucunda verilen ihtarın, belirli bir nedeninin olması gerekmektedir. (Özdemir, 2004: 12). Hizmet ilişkisinin haklı bir nedene dayanmaksızın fesih, çalışma koşullarını işgören aleyhine değiştirmekte ve işgörenin gelirini kaybetmesine, hem ailesinin hem kendisinin yaşamının tehlikeye düşmesine neden olmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 36).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hizmet ilişkisine son verilmesine ilişkin, Türkiye'nin de imzaladığı 158 sayılı sözleşme ile hizmet ilişkisine geçerli bir neden olmadıkça son verilemeyeceği öngörülmesine rağmen, son 20 yılda iş güvencesizliği birçok ülkede yaygınlaşmıştır (Boya ve Demiral, 2006: 47). Türkiye'de de iş güvencesizliği sorunu işgörenler için önemli bir tehdit oluşturmaktadır. DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikasının üyeleriyle yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, işgörenlerin büyük çoğunluğu için iş güvencesi, ücret artışlarına göre daha önceliklidir. Elde dilen bu sonuç, işgörenlerin iş güvencesine sahip olma karşılığında düşük ücretlerle çalışmaya rıza göstermesinin arkasında yatan işsizlik kaygısını göstermektedir (Onaran, 2000: 206).

1960'lı yıllardan itibaren iş güvencesi kapsamında çalışanı motive eden faktörlerden biri olarak ele alınan iş güvencesizliği kavramı (Azaklı, 2011: 4), 1980'li yıllarda sistematik olarak incelenmeye başlanmış ve strese neden olan bir etken olarak tanımlanmıştır (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2006: 5). İş güvencesizliğine yönelik ilk kapsamlı çalışma Greenhalgh ve Rosenblatt tarafından 1984 yılında gerçekleştirilmiştir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 438) iş güvencesizliğini "tehdit altındaki bir iş durumunda istenen devamlılığı sürdürmede algılanan güçsüzlük" olarak tanımlamıştır. İş güvencesizliği kavramına yönelik ileriki yıllarda yapılan çalışmalarda, kavrama yönelik farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

- Kişinin tecrübelediği ve tercih ettiği güvence düzeyleri arasındaki fark (Hartley vd., 1991: 7),
- Tehdit altındaki işe istekli devam etme konusundaki kontrolsüzlük (Hui ve Lee, 2000: 216),

- Bireyin bir iş durumunun sürekliliği hakkındaki beklentileri (Davy, Kinicki ve Scheck, 1997: 323),
- İşgörenlerin kendi istekleri doğrultusunda olmayan iş kayıplarına ilişkin algıları (De Cuyper vd., 2008: 491),
- İşteki belirsizlikten kaynaklanan refah kaybı (Green, 2009: 347).

Literatürde yer alan iş güvencesizliğinin tanımları içerisinde birçok kavram bulunmaktadır. Greenhalgh ve Rosenblatt bu kavramları belirli başlıklar altında toplamıştır. Tablo 1.1’de iş güvencesizliği mevcut işin kaybı: tanımlanamayan iş kaybı, geçici iş kaybı, vasıf kaybı; iş özelliklerinin kaybı: kariyer gelişimi, gelir, statü, özerklik, kaynaklar, iletişim kaybı; tehdidin kaynakları: örgütün küçülmesi veya zayıflaması, yeniden örgütlenme, teknolojik değişim, fiziksel tehlikeler; güçsüzlük: koruma yoksunluğu, belirsizlik, teknolojik değişim, standart prosedür işlemleri boyutlarıyla açıklanmaktadır (Gezegen, 2010: 13).

Tablo1.1: Literatürde İncelenen İş Güvencesizliği Boyutları ve İçerikleri

		Schaffer, 1953	Thompson ve Davis, 1956	Helzberg, 1957	Harrison, 1960	Blum, 1960	Golthorpe, 1968	Borgata, 1968	Caplan, 1965	Mitchell ve Moudgil, 1976	
Tehdidin Şiddeti	Mevcut iş kaybı	Tanımlanamayan iş kaybı	√	√							
		Geçici iş kaybı		√	√						
		Vasıf kaybı									
	İşin özelliklerinin kaybı	Kariyer gelişimi		√			√		√	√	
		Gelir	√	√			√		√	√	
		Statü			√				√	√	
		Özerklik								√	
		Kaynaklar									
		İletişim		√			√		√		
	Tehdidin kaynakları	Örgütün küçülmesi/ zayıflaması		√	√		√	√			
		Yeniden örgütlenme				√					
		Teknolojik değişim									√
		Fiziksel tehlike		√			√				
Güçsüzlük	Koruma yoksunluğu		√					√			
	Belirsizlik									√	
	Örgüt otoritesi		√		√				√		
	Standart prosedür işlemleri		√	√		√	√	√			

Kaynak: Gezegen, 2010: 13.

Günümüzde birçok işletmede görülen küçülme, yeniden yapılanma ve örgütsel değişim, özelleştirme ve taşeron uygulamaları iş güvencesizliğini üzerinde durulması gereken önemli bir konu haline getirmiştir. Yaşanan ekonomik krizler sonucu birçok işyeri kapanmış, pek çok işgören işsiz kalmıştır. Belirsizliğin yüksek olduğu istihdam koşullarında, işgörenlerin tepkilerinin hem örgütsel hem bireysel açıdan sonuçlar doğurması, iş güvencesizliği konusunun çok boyutlu bir nitelik kazanmasına neden olmuştur (Çakır, 2007: 117).

Jacobson ve Hartley'e göre (1991: 7) iş güvencesizliği en çok sürekli iş sözleşmesine sahip olmayan işgörenler tarafından yaşanmaktadır. İş güvencesine sahip olmayan işgören, iş sözleşmesinde yer almamasına rağmen işveren tarafından verilen ve yasaya aykırı olan talimatları da yerine getirmek zorunda kalmaktadır. İşgörenlerin bu talimatları yerine getirme zorunluluğu olmamasına rağmen, iş güvencesinin olmamasından dolayı ve işten çıkarılma korkusuyla kendisinden istenileni yapmak zorunda kalmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008: 146).

Jacobson ve Hartley (1991) iş güvencesizliği ve iş kaybı arasında fark olduğunu, dolayısıyla iş güvencesizliğinin iş kaybına oranla kaygı için daha büyük bir kaynak olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda yazarlar, rol değişiminin iş güvencesizliğini iş kaybına oranla baş edilmesi daha zor bir durum haline getirdiğini tartışmaktadır. Rol değişimi bireyin iş rollerindeki değişimle ilgilidir. İş kaybıyla bireyler, "işgören" rolünden "işsiz" rolüne doğru bir değişim geçirirler. İşsiz kalan bireye "işgören" grubuna tekrar katılması için toplum tarafından destek verilir ve yeni fırsatlar sunulur. Ancak iş güvencesizliği yaşayan bireyler toplum tarafından böyle bir destek görmezler. Çünkü henüz işlerini kaybetmiş değildirlere ve geleceğin ne getireceğini bilmemektedirler. Sandıkçı'ya (2009:6) göre ise, iş güvencesizliği yaşayan işgörenlerin, işlerini koruyup koruyamayacaklarını bilememeleri, iş güvencesizliği ile gerçek iş kaybını birbirinden ayırt eden önemli bir unsurdur. Çünkü iş kaybı hemen gerçekleşirken, iş güvencesizliği ile gelecek hakkındaki belirsizlik devam etmektedir.

Türkiye'de 2001 yılının ilk çeyreğinde derinleşen finansal kriz ve bunu takip eden büyük çaplı ekonomik daralmanın sonucunda iş güvencesinin önemli ölçüde azalmış

olduğu düşünölmektedir. T.C. Devlet İstatistik Enstitüsü (2002) tarafından açıklanan resmi işsizlik verileri 2001 yılının ilk çeyreği ile 2002 yılının ilk çeyreği arasında kayıtlı işsiz sayısının 653,000 kişilik artışla 2.462,000'e yükseldiğini göstermektedir. Kayıtlı işsiz sayısındaki artış oranı %36'dır. Aynı dönemde işsizlik oranı %8,6'dan %11,8'e yükselmiştir. Toplam istihdam ise 755,000 kişilik gerileme ile 18.467,000'e düşmüştür. Bu veriler kriz döneminde iş güvencesinin önemli ölçüde azalmış olduğu düşüncesini destekler niteliktedir (Önder ve Wasti, 2002: 4). 2016 yılı Temmuz döneminde ise 15 yaş ve üstünde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 354 bin kişi artarak 3 milyon 324 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı ise 0,9 puanlık artış ile %10,7 seviyesine çıkmıştır. 15-24 yaş arası genç nüfusta işsizlik oranı 1,5 puanlık artış ile %19,8 olurken, bu oran 15-64 yaş arasında 1 puanlık artış ile %11 olarak gerçekleşmiştir (<http://www.tuik.gov.tr>, 2016).

İstihdam ilişkisinin günümüzün rekabetçi koşullarına bağlı olarak kurulması, işgörenleri işgücü piyasasının belirsizliklerine karşı korunmasız hale getirmektedir. Bu bağlamda işten çıkarmaların, iş ve görev değişikliklerinin, statü ve ücret kayıplarının, işgörenler için bir stres kaynağı olduğunu ve sağlıklarıyla birlikte örgütlerine katkılarını da etkilediklerini söylemek mümkündür (Önder ve Wasti, 2002: 3-4). Yapılan araştırmalarda işgören pozisyonundan işsiz pozisyonuna geçmenin olumsuz sonuçlar doğurduğu görölmüştür. İşsiz kalan birey işini kaybetmekle birlikte, gelirini, statüsünü ve sosyal ortamın bir parçası olma gibi değerleri de kaybetmektedir. Çalışan bir kişinin işi günlük yaşamı içerisinde büyük bir yer tutmakta ve yaşamsal aktiviteler içerisinde ağırlığı büyük olmaktadır. Böyle bir aktivitenin yitirilişi, bireylerde düşünsel (amaç, hedef, vb.) ve fiziksel (yapılan iş ve onunla ilgili aktiviteler vb.) faaliyet açısından bir boşluğa neden olmaktadır (Yılmaz, Fidan ve Karataş, 2004:169).

Tablo1. 2 İşsizlik ve Öncesi Temel Değişimler

İşsizlik Öncesi	İşsizlik Dönemi
Gelirin varlığı	Gelirin yokluğu
İş kimliği ve statü	Statü kaybı
Gelişmiş sosyal ilişki	Yetersiz sosyal ilişki
Kolektif çaba ve amacın bir parçası olma	Belirsizlik ve tekil amaç (iş bulma)
Ekonomik ve sosyal nitelikli aktivitelere katılım	Sosyal aktivitelerden kaçış
Düzenli bir yaşam	Düzensiz ve plansız bir yaşam
Psikolojik ve fiziksel sağlık	Psikolojik ve fiziksel değişimler
Yaşam sevincinin varlığı	Yaşam sevincinin yitirilmesi

Kaynak: Yılmaz, Fidan ve Karataş, 2004: 169.

Literatürde iş güvencesizliğinin nesnel ve öznel; bilişsel ve duygusal; niteliksel ve niceliksel olarak sınıflandırıldığı görülmektedir.

Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği: Nesnel iş güvencesizliği sürekli iş sözleşmesine sahip olmayan işgörenlerin iş güvencesizliğini yansıtırken; öznel iş güvencesizliği, işgörenlerin işlerini kaybetme korkusunu ve geleceğe yönelik endişelerini (De Witte ve Naswall, 2003: 150), iş ile ilgili belirsizlik durumunu ifade etmektedir (Sandıkcı, 2009: 6). Nesnel iş güvencesizliği dış tehditlerden kaynaklanırken, öznel iş güvencesizliği bireyin güvencesizlik tehditlerini algılamasından kaynaklanmaktadır. Nesnel ve öznel iş güvencesizliği arasındaki bağ; dış tehditlerin varlığının hem nesnel hem de öznel iş güvencesizliğini etkilemesidir. Ancak nesnel iş güvencesizliği olmadığı süreçte de öznel iş güvencesi algısı da çok fazla olmayacaktır (Gezegen, 2010: 29).

Öznel iş güvencesizliğine ilişkin algılar, gerek ortamsal ve gerekse bireysel faktörler neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bireyin gerçeği algılaması, tehdiye karşı verdiği duygusal tepkiler ve bilişsel yetenekler nedeniyle objektif gerçekten farklı olabilir. Bunun anlamı, bütün işlerin eşit oranda risk altında olduğu bir işyerinde, işgörenlerin farklı düzeylerde iş güvencesizliği algısına sahip olabilmeleridir. Bu nedenle nesnel ve öznel iş güvencesizliğinin hissedilen düzey ve şiddeti her bireye göre birbirinden farklı olabilmektedir (Çakır, 2007:123).

Niteliksel ve Niceliksel İş Güvencesizliği: Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999), iş güvencesizliğini niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği olarak iki başlık altında incelemiştir. Niceliksel iş güvencesizliği, bireyin mevcut işinin devamlılığı ile ilgili

kaygısı; niteliksel iş güvencesizliği, ücret artışında azalma, kariyer fırsatlarının kaybı, çalışma koşullarının bozulması ile ilgili algılanan tehdit olarak tanımlanmaktadır (Boya ve Demiral, 2006: 46). De Witte vd.'ne göre (2010) niceliksel iş güvencesizliği niteliksel iş güvencesizliğine göre daha tehlikelidir. Niceliksel iş güvencesizliği sonucunda finansal, sosyal statü ve toplumsal kayıplar yaşanır ve niceliksel iş güvencesizliği psikolojik rahatsızlıklara neden olmaktadır.

Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği: Bilişsel iş güvencesizliği, işgörenin yakın gelecekte işini kaybetme olasılığı hakkındaki tahminidir. Duygusal iş güvencesizliği ise, işgörenin işini kaybetme endişe ve korkusunu ifade etmektedir. Buna göre, bilişsel iş güvencesizliği, duygusal iş güvencesizliğinin belirleyicilerinden biridir ancak duygusal iş güvencesizliği iş durumuna yönelik algılanan tehditten daha fazlasını içermektedir. Anderson ve Pontusson'a göre (2007) duygusal iş güvencesizliğini belirleyen iki temel değişken bulunmaktadır. Bunlardan biri işgörenin işini kaybetme olasılığı hakkındaki tahmini, diğeri ise işini kaybetmesinin sonuçlarına yönelik beklentileridir. İşgörenin işini kaybetmesinin sonuçlarına yönelik beklentilerini ise başka bir iş bulma olasılığı ve başka bir iş bulmaya bağlı olmayan diğeri gelir kaynaklarına ulaşma beklentisi oluşturmaktadır (Azaklı, 2011: 11).

Slack'e göre (2004), bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği kavramlarını birbirinden ayırmak iş güvencesizliği ile ilgili yapılacak çalışmalar için önemlidir. Örneğin işgörenler, iş kaybıyla ilgili herhangi bir kaygı duymadan, iş kaybının olası olduğunu düşünebilirler. Bu kaygı eksikliği işgücü piyasasından ayrılmayı düşünen işgörenler (küçük çocuklu anneler, emeklilik yaşına yakın yaşlı işgörenler, başka iş teklifleri alanlar) için geçerli sayılabilir. Bunun aksine, bazı işgörenler ise (önemli finansal sorumlulukları olanlar ve daha az istihdam olanağına sahip olanlar) mevcut işlerinde iş güvencesine sahip olduklarına inansalar bile, olası iş kaybı hakkında endişelenebilecektir (Seçer, 2007: 175).

1.2. İş Güvencesizliğini Açıklayan Modeller

Bu çalışmada iş güvencesizliği modelleri beş başlık altında incelenecektir. Bu modeller aşağıda açıklanmaktadır.

1.2.1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli

Greenhalgh ve Rosenblatt'ın iş güvencesizliği modeli, algılanan iş güvencesizliğinin doğası, nedenleri ve sonuçlarının anlaşılmasında önemli katkı sağlamıştır (Gezegen, 2010: 17). Bu modele göre iş güvencesizliğinin iki ana boyutu vardır ve boyutlar birbirleriyle ilişkilidir (Seçer, 2007: 180):

$$\begin{array}{ccccc} \text{Algılanan İş} & & \text{Algılanan} & & \text{Algılanan Tehdide} \\ \text{Güvencesizliği} & = & \text{Tehdidin} & \times & \text{Karşı Koyma} \\ & & \text{Şiddeti} & & \text{Güçsüzlüğü} \end{array}$$

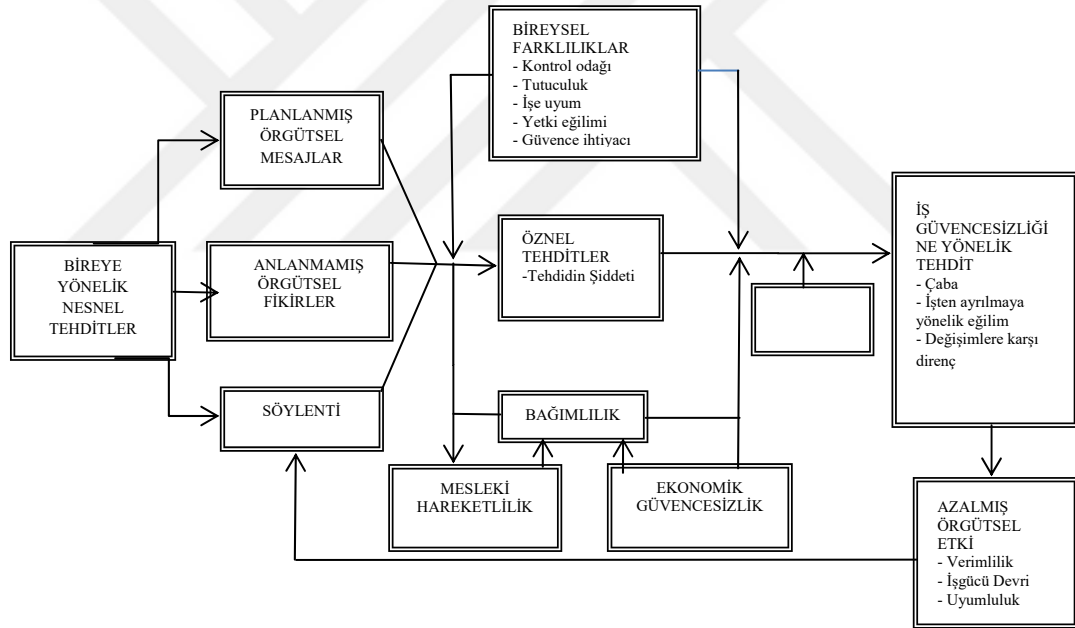
Modelin başlangıç aşaması iş güvencesizliği tehdididir. Tehdit, nesnel ve öznel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nesnel tehditler, bireysel algılardan bağımsız olan objektif tehditler; öznel tehditler ise, bireylerin nesnel tehditleri algılama süreci sonunda ortaya çıkan subjektif tehditlerdir. Diğer bir deyişle, öznel tehditler nesnel tehditlerden kaynaklanmaktadır (Şeker, 2011: 28). Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre (1984: 440) işgörenler tehditleri üç temel bilgi kaynağı ile algılamaktadırlar. Bunlar; planlanmış örgütsel mesajlar, planlanmamış örgütsel mesajlar ve söylentilerdir.

Her işgörenin tehdidi algılama ve yorumlama şekli farklı olabilir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 445) bu farklılıkları, bireysel farklılıklar ve bağımlılık başlıkları altında incelemiştir. Bireysel farklılıkları bireyin işe uyumu, kontrol odağı, tutuculuk, yetki eğilimi ve güvence ihtiyacı oluştururken, bağımlılık; mesleki hareketlilik ve ekonomik güvencesizlik boyutlarıyla açıklanmaktadır. İşgücü piyasasında istihdam olanakları düşük ise, mevcut işten elde edilen gelir toplam gelirin büyük bir kısmını oluşturuyorsa, bireyin yükümlülükleri fazlaysa ve ek gelir kaynakları yoksa bağımlılık artmaktadır.

Greenhalgh ve Rosenblatt modelinde güvencesizliğinin önemli öğelerinden biri de güçsüzlüktür ve güçsüzlük dört faktör içerir. Bu faktörler (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 442-443, Şeker, 2011: 29):

- **Korunmasızlık:** Sendika, kıdem sistemleri ve iş sözleşmeleri gibi tehditlere karşı işgörenin gücünü artıran unsurların yokluğunda oluşur.

- **Belirsiz beklentiler:** Yeterli performans değerlendirme sisteminin olmaması sonucunda ortaya çıkar. Çünkü işgörenler nasıl bir performansla tehdidin üstesinden geleceklerini bilmiyordur.
- **Örgüt kültürü:** Örgütte adalete dayalı bir kültür olmadığında, işgörenler kararlara katılmadığında ve üstleri işgörenleri etkileyen keyfi kararlar aldığıında, işgörenler kendilerini bu durumlara karşı güçsüz hissedeceklerdir.
- **İşten çıkarmada uygulanan standart prosedürler:** Örgütlerin iş gücü azaltılması durumunda alternatif düşünmeden uyguladıkları prosedürlerdir. Örneğin; iş gücü azaltılması gerekiyorsa ve bu durumda yıpranma, erken emeklilik, iş paylaşımı gibi alternatifler düşünülmeden standart prosedürler uygulanıyorsa, bu durum işgörenlerde güçsüzlük yaratacaktır.



Şekil 1.1: Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli

Kaynak: Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441.

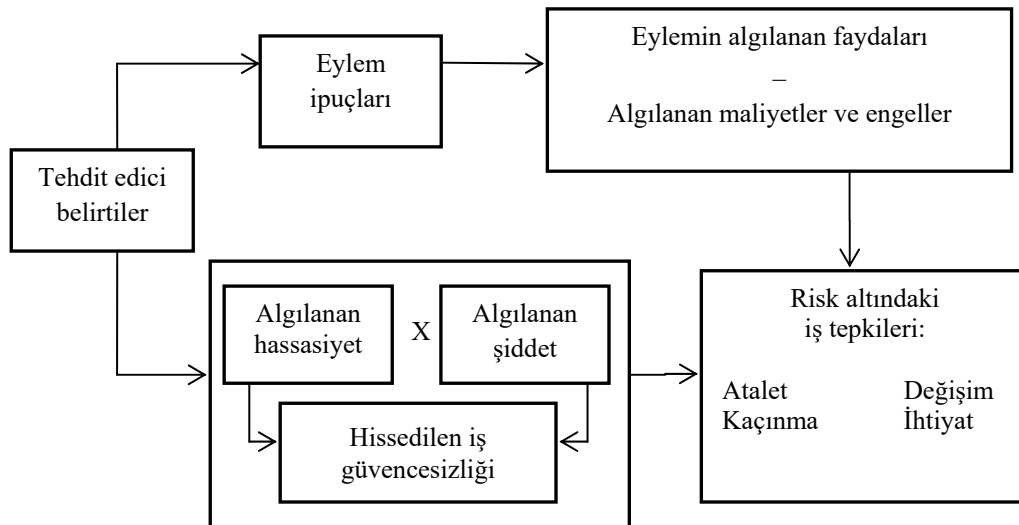
Modele göre iş güvencesizliği algısında sosyal desteğinde önemi vardır. Birey eğer sosyal destek alıyorsa, tehdide vereceği tepki farklılaşacaktır. Modelin son aşamasında Greenhalgh ve Rosenblatt tehdide verilen tepkilere ve örgüt üzerindeki etkilerine yer vermiştir. Tepki olarak işe yönelik çabanın azalacağı, işten ayrılma eğiliminin oluşacağı ve değişikliklere karşı direnç gösterileceği ifade edilmiştir.

Örgüt üzerindeki etkileri ise, verimliliğin düşmesi, iş gücü devir oranının artması ve uyumluluğun azalmasıdır.

1.2.2. Jacobson Modeli

Jacobson'a göre (1991) iş güvencesizliği işgörenlerin, örgütün iç ve dış çevresindeki çeşitli durumları değerlendirmeleri ve yorumlamaları sonucunda ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliği gerçek bir iş kaybı olmaksızın işi tehdit eden unsurların algılanmasıyla gizli olarak belirmektedir (Çakır, 2007:121).

Jacobson (1991) modelinde, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın algılanan iş güvencesizliğini bilişsel bir yapı olarak kavramlaştırmakta ve güçsüzlük boyutunu hassasiyetin bir ögesi olarak ele almaktadır. Modele göre, algılanan iş güvencesizliği düzeyini, işgörenlerin algıladıkları hassasiyet ve iş kaybı sonuçları belirlemektedir. Aynı örgütteki işgörenlerin farklı düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olmaları, her işgörenin sahip olduğu hassasiyet ve algıladığı şiddeti yansıtabilmektedir. Böylece Jacobson'un modeli, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modeli ile aynı doğrultuda, hassas olduğunu düşünen işgörenlerin, iş kaybı yaşadıkları takdirde tehlikeye girebilecek olan durumların önemini ve öznel tehlikeye girme olasılığını içeren bilişsel bir hesaplama yapacağını ileri sürmektedir (Seçer, 2007: 184).



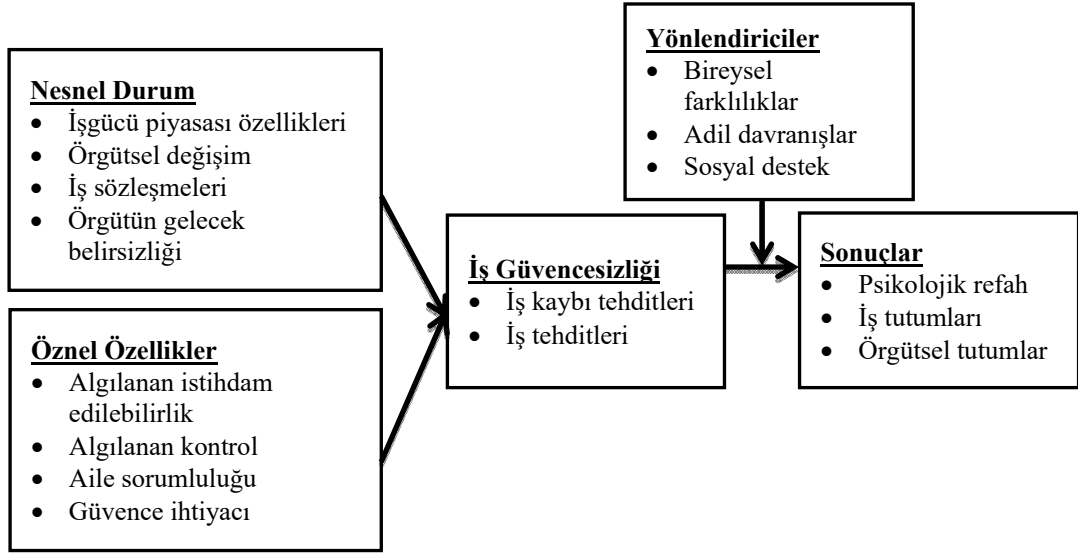
Şekil1.2: Jacobson'ın Risk Altındaki İş Modeli

Kaynak: Seçer, 2007: 185

Jacobson iş güvencesizliği modelinde dört tane başa çıkma stratejisine değinmiştir. Bunlar; çatışmasız atalet, çatışmasız değişim, korumacı kaçınma ve ihtiyattır. Çatışmasız atalet, bireyler iş kaybının kendilerinde önemli bir etki yaratmayacağına inandıkları için iş güvencesizliği hissetmediklerinde gerçekleşmektedir. Çatışmasız değişim, bireyin kendine ve örgüt çevresine yönelmiş uyarlayıcı, eylem odaklı bir stratejidir. Örneğin, bireyin başarı ve verimliliğini artırarak örgüt için vazgeçilmez olmaya çalışması, kendine yönelik bir baş etme stratejisidir. Örgüt içi ve dışı politik eylemler ile meşgul olmak ise örgüt çevresine yönelik bir baş etme şeklidir. Korumacı kaçınmayla tehdidin gerçekliği kabul edilir. İşgören, tehdide karşı çözüm bulmak için tüm sorumluluğu yönetim, çalışan konseyi, sendika ve devlet gibi başkalarına yüklemeyeğilimindedir. Eğer değişim yönündeki eylem, etkili ve yararlı olarak algılanıyor ve bunun maliyeti de korumacı kaçınma ile eşit derecede yüksek görülüyorsa, bu durumda ihtiyat içeren başa çıkma davranışının korumacı kaçınma eğilimlerine baskın olması beklenebilir (Seçer, 2008: 276-277).

1.2.3. Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli

Sverke ve Hellgren, yaptıkları literatür çalışması sonucunda iş güvencesizliğinin kuramsal ve metodolojik sorunlarına değinerek literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Literatür taramasından elde ettikleri sonuçları, iş güvencesizliğinin bütünleşik modelinde özetlemişlerdir. Buna göre model iş güvencesizliğini; nesnel şartlar ve öznel özellikler arasındaki etkileşimin fonksiyonu olarak çok boyutlu şekilde ele almakta, işgörenler için zararlı sonuçları olabilen ve bir takım muhtemel aracı değişkenlerce sonuçların etkilenebildiği bir süreç olarak tanımlamaktadır (Seçer, 2007: 186).



Şekil 1.3: Sverke ve Hellgren'in Bütünleşik İş Güvencesizliği Modeli

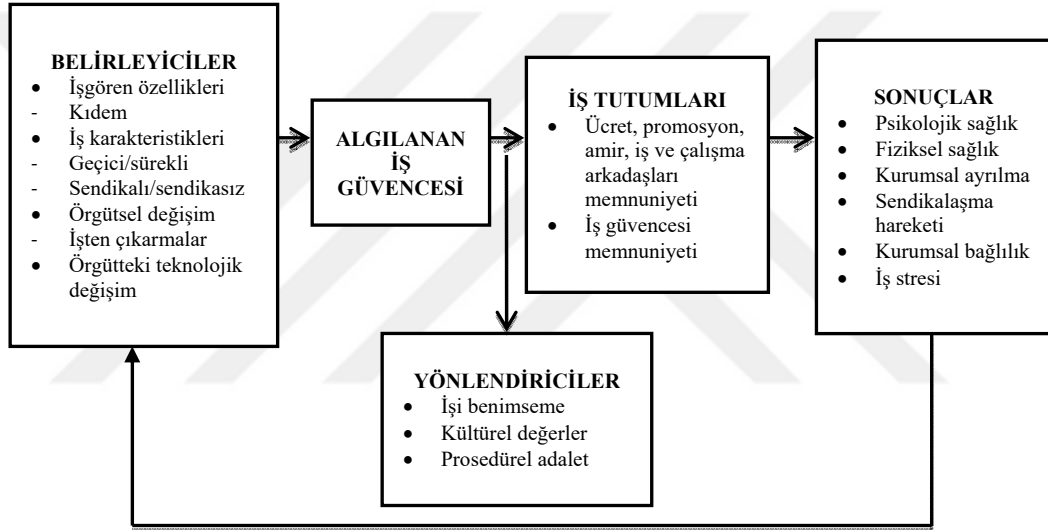
Kaynak: Sverke ve Hellgren, 2002: 37.

Sverke ve Hellgren'in bütünleşik iş güvencesizliği modelinde, iş güvencesizliğini etkileyen faktörler nesnel durum ve öznel özellikler olarak iki başlık altında incelenmiştir. Nesnel durum; işgücü piyasası özellikleri, örgütsel değişim, iş sözleşmeleri ve örgütün gelecek belirsizliği alt başlıklarıyla ele alınmıştır. Taşeron devretme, özelleştirme, örgütte küçülmeye gitme nesnel durumlara örnek olarak verilebilir. Öznel özellikler ise; algılanan istihdam edilebilirlik, algılanan kontrol, aile sorumluluğu ve güvence ihtiyacı olarak sıralanmıştır. Sverke ve Hellgren'e (2002) göre, kendi öz yeteneklerine güvenen, kolaylıkla başka bir iş bulacağına inanan veya başka iş değiştirme konusunda gönüllü olan bireyler daha az iş güvencesizliği yaşamaktadır. Nesnel durum ve öznel özelliklerin varlığı iş güvencesizliğini oluşturmaktadır. Modelde iş güvencesizliği, iş kaybı tehditleri ve iş tehditleri olarak ikiye ayrılmıştır. Modele göre yaşanan iş güvencesizliği, bireyin psikolojik refahı, iş tutumları ve örgütsel tutumlarda değişiklik meydana getirmektedir. Modelde iş güvencesizliğinin bu sonuçlarını etkileyebilecek bazı yönlendiricilere veya aracı unsurlara da yer verilmiştir. Bunlar; bireysel farklılıklar, adil davranışlar ve sosyal destektir.

1.2.4. Probst'un İş Güvencesi Modeli

Probst'un iş güvencesizliği modeli, iş güvencesini etkileyen belirleyicilerle başlamaktadır. Bu belirleyiciler; işgören özellikleri (kıdem), iş karakteristikleri

(geçici/sürekli veya sendikalı/sendikasız), örgütsel değişim (işten çıkarmalar) ve örgütteki teknolojik değişimler olarak ifade edilmektedir. Bu belirleyiciler işi benimseme, kültürel değerler ve prosedürel adalet gibi yönlendiriciler ile birlikte iş güvencesi algısını ortaya çıkarmaktadır. Belirleyiciler ve yönlendiriciler doğrultusunda algılanan iş güvencesi, ücret, promosyon, terfi, çalışma ortamı ve iş tatmini gibi bazı iş tutumlarının oluşmasını sağlamaktadır. Modele göre bu sürecin sonunda bireyin psikolojik-fizyolojik sağlığında, sendikal faaliyetlerinde, örgütsel bağlılığında ve yaşadığı iş stresinde bazı farklılıklar yaşanabilmektedir (Şeker, 2011: 36).



Şekil 1.4: Probst'un İş Güvencesi Modeli
Kaynak: Probst, 2003: 453.

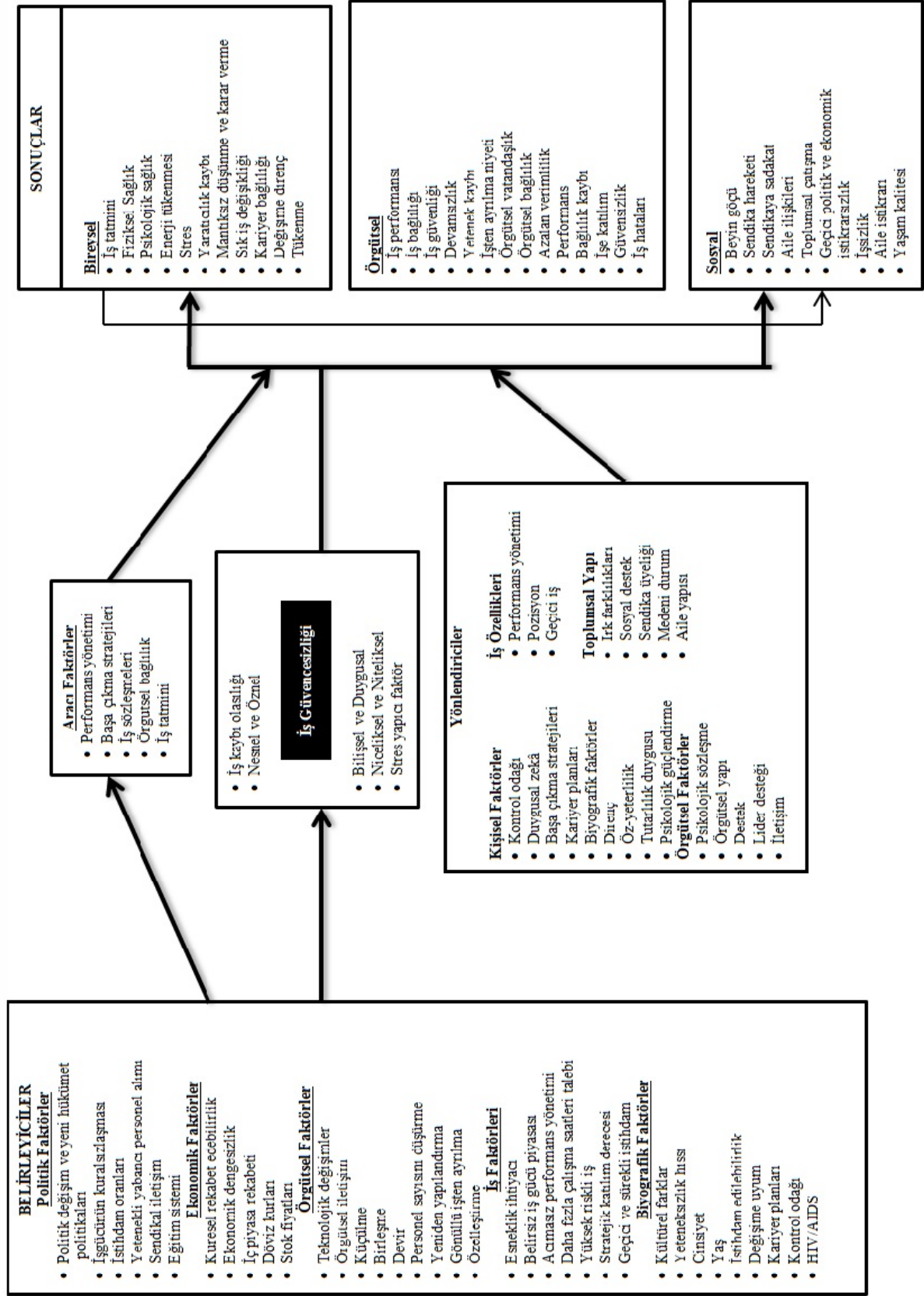
Probst (1998) modelinde, iş güvencesine ilişkin algı ve tutumları birbirlerinden ayırmış ve güçsüzlük (powerlessness), kavramını iş güvencesi tanımının dışında bırakmıştır. Probst'a (1998) göre, işgörenlerin tutumları ve duygusal tepkileri ile bu tür değişkenler, algılanan iş güvencesi ile diğer örgütsel değişkenler (stres, bedensel sağlık, iş memnuniyeti gibi) arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Ancak algılanan iş güvencesi düzeyi bunlardan bağımsızdır. Probst (1998) ayrıca, işin bir bütün olarak tehdit altında algılanmasıyla işin çeşitli özelliklerinin tehdit altında algılanması arasında ayırım yapmamaktadır. Bu doğrultuda Probst'un geliştirdiği ölçeklerden birincisi; çalışanın mevcut işinin sürekliliğine ilişkin algısını ölçen, İş Güvencesi Endeksi'dir (Önder ve Wasti, 2002:28).

Probst'un (1998) İş Güvenesi Endeksi'nin yanında, İş Güvenesi Memnuniyeti Ölçeğini de geliştirmiştir. Bunun nedeni, algılanan iş güvenesi düzeyinin pek çok örgütsel değişken (iş stresi, işgören sağlığı gibi) üzerindeki etkisinin, ancak iş güvenesinden memnuniyet düzeyi ile ortaya çıkabileceğini düşünmesidir. Geçmişte iş güvenesinden memnuniyet iş memnuniyetinin bağımsız bir boyutu olarak ele alınmış ancak az sayıda görgül çalışma bu kavramın ayırt edici geçerliğini desteklemiştir. Probst (1998) bu durumu kavramın geliştirildiği dönemde iş güvenesinin çalışma yaşamında önemli bir yer edinmemesiyle açıklamaktadır. İş güvenesinin önemli ölçüde azalmış olduğu günümüzde ise, iş güvenesinden memnuniyetin, iş memnuniyetinin bağımsız bir boyutu olduğu görüşünün destek bulacağını belirtmekte ve bu yönde bulgular sunmaktadır (Önder ve Wasti, 2002:29).

1.2.5. Wyk ve Pienaar Modeli

Wyk ve Pienaar 2008 yılında Güney Afrika'da iş güvenesizliği konusunu ele almış ve farklı örgütlerdeki 24 yöneticiden yarı yapılandırılmış mülakat tekniğiyle veri elde etmişlerdir. Bu araştırma sonucunda ise Şekil 1.5'deki modeli geliştirmişlerdir. Bu model ile Wyk ve Pienaar, gelecekteki araştırmalara rehber olmayı ve yöneticilerin iş güvenesizliğini fark etmelerine, önleyebilmelerine ve yönetebilmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Wyk ve Pienaar, 2008: 49).

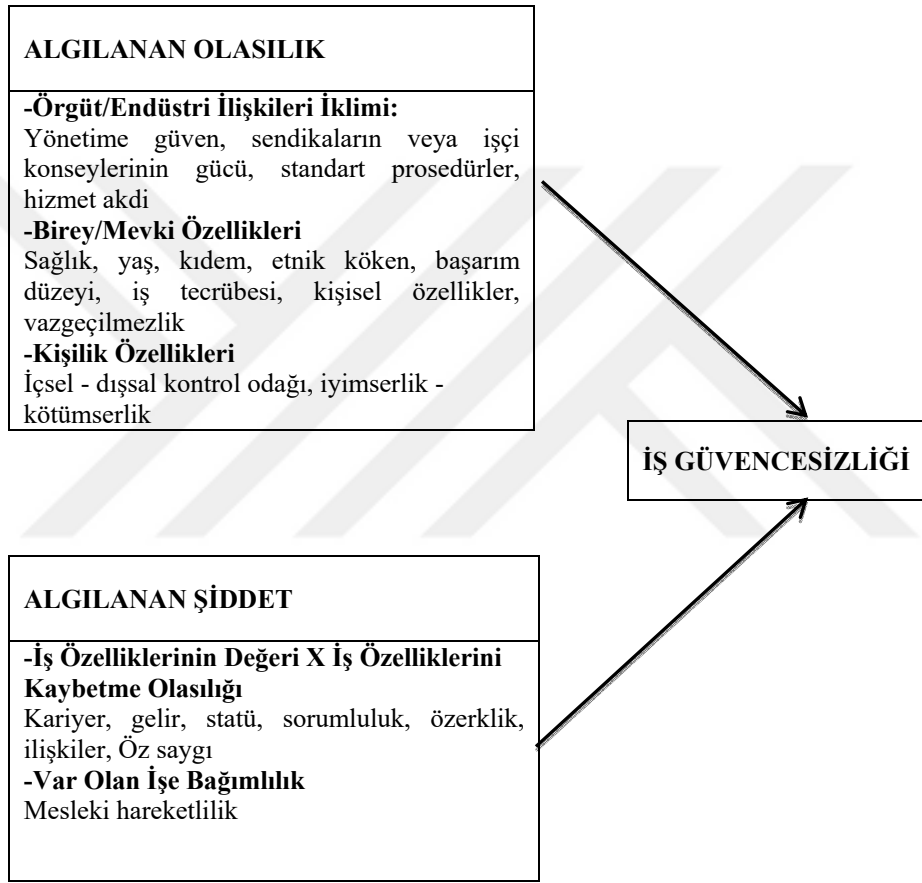
Wyk ve Pienaar geliştirdikleri modelde, iş güvenesizliğinin belirleyicilerini beş faktör altında toplamışlardır. Bunlar; politik, ekonomik, örgütsel, iş özellikleri ile ilgili ve biyografik faktörlerdir. Bu faktörlerin iş güvenesizliği üzerinde etkisinde bazı aracı ve yönlendirici unsurlarında var olduğu modelde belirtilmiştir. Aracı unsurlar; performans yönetimi, başa çıkma stratejileri, iş sözleşmesi, örgütsel bağlılık ve iş tatmini iken, yönlendiriciler; kişisel, örgütsel, iş özellikleri ve toplumsal yapı olarak dört başlıkta incelenmiştir. Bu modelde tüm iş güvenesizliği yaklaşımlarının yanı sıra, iş güvenesizliğini bir stres faktörü olarak gören yaklaşıma da yer verilmiştir. Modelde iş güvenesizliğinin sonuçları, bireysel, örgütsel ve sosyal sonuçlar olarak üç başlık altında incelenmiştir.



Şekil 1.5: Wyk ve Pienaar'ın İş Güvenencesizliği Modeli
Kaynak: Wyk ve Pienaar, 2008: 77.

1.3. İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri

Klandermans vd. iş güvencesizliği belirleyicilerini iki başlık altında incelemektedir. Buna göre iş güvencesizliği, kişinin algıladığı işini kaybetme olasılığı ile algıladığı işini kaybetme şiddetinin fonksiyonudur. Algılanan olasılığı ve algılanan şiddeti veya ikisini de etkileyen tüm etkenler, şartlar veya durumlar iş güvencesizliğini arttırabilmektedir (Seçer, 2007:208).



Şekil 1.6: İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri
Kaynak: Seçer, 2007: 210.

Bu çalışmada ise, iş güvencesizliğinin belirleyicileri demografik, örgütsel ve çevresel özellikler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

1.3.1. Demografik Özellikler

İş güvencesizliğinin belirleyicilerden olan demografik özellikler, bu çalışmada yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, eğitim, kişilik özellikleri ve işsizlik kaygısı başlıkları altında ele alınmakta ve bu belirleyiciler aşağıda açıklanmaktadır.

1.3.1.1.Yaş

Yaş, iş güvencesizliğinin en önemli demografik belirleyicilerinden biridir. Yaş ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. De Witte'ye (1999: 162) göre, 30-50 yaş aralığındaki işgörenlerin iş güvencesizliği algıları daha genç veya daha yaşlı işgörelere göre daha fazladır. Bunun nedeni, gençlerin daha az ekonomik sorumluluklarının olması ve daha kolay iş bulabilmeleridir. Yaşlı işgörelere ise, kendilerini emekli olmaya adapte ettikleri için iş güvencesizliği algıları daha düşüktür. Dereli (2012) banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, iş güvencesizliğinin en az 25-29 yaş arası grupta, en fazla ise 30-34 yaş grubunda hissedildiği sonucuna varmıştır. Dereli'ye göre bunun nedeni, 25-29 yaş arasındaki işgörelere öncelikli amaçlarının, daha büyük işgörelere göre, işlerinde daha fazla uzmanlaşmak, daha fazla tecrübe edinmek ve örgütte kalıcı bir yer edinmeye çalışmaktır.

Dığın (2008) ve Karacaoğlu (2015), yaptıkları çalışmalarda, genç işgörelere iş güvencesizliği algılarının, yaşlı işgörelere oranla daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Benzer şekilde Şeker (2011), niteliksel iş güvencesizliğinin en çok 22-27 yaş aralığındaki tıbbi tanıtım sorumlularında görüldüğünü tespit etmiştir. Dursun ve Bayram da (2013) yaptıkları çalışmada en yüksek iş güvencesi algısına sahip grubun 31-45 yaş arası grup olduğunu tespit etmiştir. Poyraz ve Kama (2008) ile Önder ve Wasti'de (2002) benzer sonuçlar elde etmiş ve yaş ilerledikçe iş güvencesizliği algısının azaldığı sonucuna varmışlardır.

Bazı çalışmalarda ise, yaşlı işgörelere daha yüksek seviyede iş güvencesizliği algısına sahip oldukları sonucuna varılmıştır (Mohr, 2000: Naswall ve De Witte, 2003). Naswall ve De Witte (2003) Belçika, Hollanda, İsveç ve İtalya'da yaptıkları çalışmada, Belçika ve İtalya'daki yaşlı işgörelere yüksek iş güvencesizliği algısına sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Yaşın örgütteki çalışma süresi ile ilişkisi dikkate alındığında, aynı örgütte uzun yıllar boyunca görev yapan yaşlı bir işgörelere, sadece o örgütte yerine getirdiği görevlere özgü becerilere sahip olacağı ve bu nedenle başka bir örgütte istihdam edilebilme olasılığının düşük olacağı düşünülebilir. Bu bağlamda, yaşlı bir işgörelere mevcut işine çok daha bağlı olacağından, potansiyel bir iş kaybını çok daha fazla tehdit edici bir durum olarak algılayabilir (Seçer, 2007: 322).

Sandıkçı'ya (2009: 24) göre ise, daha güvenceli iş deneyimleri bulunan yaşlı işgörenlerin, genç işgörenlere göre esneklik ve güvencesizlik koşullarına uyum sağlamaları daha zor görülmektedir. Aynı koşullarda çalıştıkları halde genç işgörenlerin daha güvenceli hissetmeleri, genç işgörenlerin güvencesiz koşullara daha fazla uyum sağladıkları ve bu durumu normal kabul ettiklerini göstermektedir. Güvencesizliğin normalleşmesi, genç işgörenlerin bu olumsuz koşulları sorgulamamalarına ve tepki göstermemelerine de yol açmaktadır. Azaklı (2011) yaptığı çalışmada, iş güvencesizliği algısının yaşa göre anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

1.3.1.2.Cinsiyet

Cinsiyet, iş güvencesizliğini belirleyen önemli demografik değişkenlerden birisi olarak görülmektedir. Literatürde cinsiyet ile iş güvencesizliği ilişkisini inceleyen ve farklı sonuçlar elde eden çalışmalar mevcuttur. Bazı çalışmalar erkeklerin kadınlara oranla daha fazla iş güvencesizliği algısına sahip olduğunu tespit etmiştir (Rosenblatt, Talmud ve Ruvio, 1999: Poyraz ve Kama, 2008: Özkan, Koçyiğit ve Şen, 2013: Sandıkçı, 2009: Azaklı, 2011). Bunun nedeni ise, toplumda erkeklere yüklenen aileyle ilgili geleneksel roller olarak açıklanmıştır. Bu nedenle erkekler iş kaybı olasılığıyla karşılaştıklarında kadınlara oranla daha fazla zorlanmaktadır.

Ancak bazı araştırmacılara göre iş güvencesizliği, bayanlar için de aynı derecede stres yaratan bir durumdur. Tek yaşayan veya ailede çalışan tek kişi olan bayanlar içinde potansiyel bir iş kaybı tehdit edici bir durum olarak görülebilir (De Witte, 1999: 161). Naswall ve De Witte (2003) tarafından Belçika, İtalya, Hollanda ve İsveç'te yapılan çalışmada, cinsiyetin sadece Belçika'da belirleyici bir etken olduğu görülmüştür. Belçika'da kadın işgörenlerin erkek işgörenlere oranla daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı belirtilmiştir. Benzer şekilde Karacaoğlu (2015) otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, kadınların erkeklere oranla daha fazla iş güvencesizliği algısına sahip olduğunu tespit etmiştir. Cheng vd.'nin(2005) Tayvan'da yaptıkları çalışmada ise, yaşlı kadın işgörenlerin daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı sonucuna varılmıştır.

1.3.1.3.Medeni Durum

Demografik özelliklerden biri olan medeni durum iş güvencesizliği algısını belirleyen faktörler arasındadır. Genel görüşe göre, evli birey evi geçindirme sorumluluğuna sahiptir. Bu nedenle yaşanılacak iş kaybı, evli bir işgören tarafından bir tehdit unsuru olarak görülebilir. Yıldırım ve Yirik'in (2014) otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, bekâr işgörenlerin evli işgörelere oranla iş güvencesi algılarının daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Yani evli işgörelere daha fazla iş güvencesizliği yaşamaktadır. Bu sonucun aksine Karacaoğlu (2015) bekârların iş güvencesizliği algısının evlilere oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Benzer sonuç Poyraz ve Kama (2008) tarafından yapılan çalışmada da elde edilmiştir.

Medeni durum ile ilgili başka bir değişken de çocuk sahibi olmaktır. Çocuk sahibi olan işgörelere, çocuksuz işgörelere oranla daha fazla iş güvencesizliği yaşayacağı düşünülmektedir. Naswall ve De Witte'nin (2003) yaptığı çalışmada, bu durumun tersi bir sonuç elde edilmiştir ve çocuk sahibi olmanın olumsuz etkilerinin (ekonomik gerilim ve sorumluluk) hem bir eşin varlığıyla, hem de ekonomik durum ile azabileceği belirtilmiştir. Sağlam (2014), çocuk sahibi olmayanların nitel iş güvencesizliği algılarının çocuk sahibi olanlara göre daha fazla olduğunu saptamıştır. Araştırmada ayrıca, bekârların evlilere göre daha fazla nitel iş güvencesizliği algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Sandıkçı (2009: 105), iş güvencesizliği ile sahip olunan çocuk sayısı arasında bir ilişki bulmuştur. Çocuk sayısı fazla olanlar kendilerini daha fazla güvencesiz hissetmektedir. Çocuk sayısı ile iş güvencesizliği arasındaki ilişki; çocuk bakımının maddi ve manevi sorumluluğunun bir işe olan ihtiyacı artırdığı ve işten çıkarılma ihtimalinin çocuk sahibi işgörelere daha fazla kaygıya yol açtığı şeklinde yorumlanabilir. Dereli'nin (2012: 253) çalışma bulgularına göre, çocuklu işgörelere niteliksel iş güvencesizliği çocuksuz işgörelere kıyasla daha yüksektir. Niteliksel iş güvencesizliği istihdam ilişkisinde kaliteyi zayıflatan tehditlerle (kötü çalışma koşulları, kariyer imkânlarının olmaması, ücret artışının azalması gibi) ilişkili olduğu için, çocuk sahibi olan işgörelere bu tehditlerden diğer işgörelere oranla daha fazla etkilenmeleri mümkündür.

1.3.1.4.Kıdem

Aynı örgütte uzun yıllar çalışan işgörenler, daha az süre çalışan işgörelere oranla daha az iş güvencesizliği hissetmektedir. Dereli'nin (2012: 253) çalışmasında, çalışma süresi 1 yıldan az olan işgörelerin niteliksel iş güvencesizliğinin diğer işgörelere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, çalışma süresi 1 yıldan az olan işgörelerin örgütün çalışma koşullarından memnun olmamaları şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca araştırmada örgütte 10 yıl ve üzerinde çalışanlar işgörelerin niteliksel iş güvencesizliğinin düşük olduğu saptanmıştır. Bu sonuç işgörelerin 10 yıl ve üzeri aynı örgütte çalışıyor olmalarının, beklentilerinin örgüt tarafından karşılanıyor olması ve örgüte yönelik duyulan bağlılıkla ilişkili olabilir. Örgüte yönelik duyulan bu bağlılıktan ötürü işgörelere iş ortamındaki birçok olumsuz koşulu veya kısıtlı imkânları görmezden gelebilir ve dolayısıyla niteliksel iş güvencesizliğini daha düşük düzeyde hissediyor olabilirler.

Benzer şekilde Seçer (2007), kıdem arttıkça, nicel iş güvencesizliğinin azaldığını saptamıştır. Şeker (2011), niteliksel iş güvencesizliğinin en çok örgütte çalışma süresi dört yıl ve altında olanlarda görüldüğünü tespit etmiştir. Tilakdharee, Ramidial ve Parumasur'un (2010) yaptıkları çalışmaya göre, iş güvencesizliği algısı en yüksek olanlar örgütte 11-15 yıl arası çalışanlar, en düşük olanlar ise 26 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlardır. Çalışmada ayrıca, 1-5 yıl arası çalışanların daha kıdemli olan 26 yıl ve üzeri işgörelere göre daha fazla iş güvencesizliği yaşadıkları saptanmıştır.

1.3.1.5.Eğitim

İşgörelere açısından iş güvencesizliğini algılamada önemli bir diğer değişken de eğitimidir. Çünkü eğitim düzeyi, bireyin iş hayatında karşılaşılabileceği fırsatları etkilemektedir. Eğitim, bilgi ve beceri düzeyleri iş piyasasındaki talepleri karşılayacak nitelikte olmayan işgörelere, iş güvencesizliğine karşı daha hassas olmaktadır. Yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi ve iş güvencesizliği algısı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Sağlam, 2014: 23).

Düşük eğitim düzeyine sahip olan bireylerin istihdam olanaklarının kısıtlı olması nedeniyle daha fazla iş güvencesizliği algısına sahip olacakları düşünülmektedir (Seçer, 2008). Azaklı (2011), otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada lise eğitime sahip işgörenlerin algıladıkları iş güvencesizliğinin lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim almış işgörenlerden daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Dereli (2012), ön lisans mezunu işgörenlerin diğer işgörelere oranla niteliksel iş güvencesizliğinin düşük, yüksek lisans ve üzeri eğitime sahip işgörenlerin niteliksel iş güvencesizliğinin ise, yüksek olduğunu tespit etmiştir. Dereli bunun nedenini, ön lisans mezunlarının kariyer hedefleri ve iş yerinden beklentilerinin, lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha sınırlı olabilme ihtimali şeklinde açıklamıştır. Lisans ve yüksek lisans eğitimi alan işgörenlerin beklentileri ön lisans eğitimi alanlara göre daha yüksek olabilir ve bu beklentiler örgüt tarafından karşılanmadığı için niteliksel iş güvencesizliği algıları yüksek çıkmış olabilir.

Karacaoğlu (2015) ise çalışmasında, eğitim düzeyi azaldıkça iş güvencesizliğinin arttığını saptamıştır. Çalışmada ilk ve ortaöğretime sahip işgörenlerin ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim almış işgörelere göre daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Seçer ise (2007), eğitim düzeyi arttıkça nicel iş güvencesizliğinin azaldığı sonucuna varmıştır. Yıldırım ve Yirik (2014) ise, ilköğretim ve lisansüstü eğitime sahip işgörenlerin, diğer işgörelere oranla iş güvencelerinin daha düşük olduğunu saptamıştır. Bunun nedenini ise, ilköğretim mezunu bireylerin düşük nitelikli işlerde çalışmaları ve işten atılma korkuları; lisansüstü eğitim düzeyindeki bireylerinde daha yüksek seviyedeki işlerde çalışmak istemeleri nedeniyle iş güvenceleri düşük olabilir şeklinde açıklamıştır.

Poyraz ve Kama (2008) yaptıkları çalışmada, ilkokul mezunları ile yüksek lisans eğitimi almış işgörenlerin iş güvencesi algılarının diğer işgörelere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bunun nedeninin, eğitim düzeyi düşük olan işgörenlerin niteliksiz işlerde çalıştığı, niteliksiz iş gücünün ise, eğitim düzeyi daha yüksek olan nitelikli işgörelere oranla her sektörde kolaylıkla ve geçici olarak iş bulabileceklerini; yüksek eğitilmiş işgörenlerin ise iş bulma olanaklarının diğerlerine göre daha fazla olduğunu düşünmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Önder

ve Wasti (2002) ile Dursun ve Bayram (2013) tarafından yapılan çalışmalarda ise, eğitim ve iş güvencesizliği arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

1.3.1.6. Kişilik Özellikleri

Bireylerin iş güvencesizliği algısını belirleyen kişilik özelliklerinden biri ***kontrol odağıdır***. Rotter (1975) kontrol odağını; bireylerin yaşadıkları olaylar ve bunların olumlu veya olumsuz sonuçları üzerinde sahip oldukları kontrol ile ilgili inançları olarak tanımlamış ve kontrol odağını, içsel ve dışsal kontrol odağı olarak iki başlık altında incelemiştir. İçsel kontrol odağı, bireyin gelecekte yaşayacakları ile ilgili kontrolün kendisine bağlı olduğu inancı iken, dışsal kontrol odağı ise, kontrolün kişinin dışında olduğu inancını ifade eder. İçsel kontrol odağına sahip bireyler, yaşadıkları iyi ya da kötü olayların nedenini kendilerinde ararken, dışsal kontrol odağına sahip bireyler ise yaşadıklarının nedenlerini şansa, kadere, diğer insanlara ve kontrol edilemeyen diğer faktörlere bağlı olduğunu düşünürler (Çakır, 2007: 122).

Ashford, Lee ve Bobko, 1989 yılında yaptıkları araştırmada, içsel kontrol odağına sahip işgörenlerindaha düşük düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olacağını ileri sürmüşlerdir (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 807).

İyimserlikde iş güvencesizliği algısının kişisel belirleyicilerinden biridir. Scheier ve Carver (2003) iyimserliği; içinde bulunulan durum ve koşullardan bağımsız olarak, sürekli ve tutarlı biçimde bireyin yaşamında olumsuz durumlar yerine olumlu durumlarla karşılaşma eğilimi olarak tanımlamıştır. Seligman'a (1990) göre iyimserler yaşama yönelik olumlu bakış açısına sahiptirler ve olayların olumlu yönlerine odaklanarak geleceğe dair iyi gelişmelerin olabileceğine dair olumlu beklentiler içindedir. Bosman, Buitendach ve Rothman'ın 2005'te yapmış oldukları araştırmada iyimser işgörenlerin daha düşük düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bosman, Buitendach ve Rothman, 2005: 18-21).

Olumlu ve olumsuz duygulanım ise bir diğer kişisel belirleyicidir. Olumlu duygulanım içerisinde mutluluk, umut gibi genelde bireyler için kendilerini iyi hissedebilecekleri duygular ifade edilirken, olumsuz duygulanım için bireyi kötü hissettirebilecek öfke, nefret, kızgınlık gibi duygular belirtilmektedir. Olumlu

duygulanımda, bireylerin mutlu oldukları; olumsuz duygulanımda ise yaşamdan zevk alamaz hale geldikleri ve kötümser bir bakış açısına yöneldikleri anlaşılabilir (Yalnız, 2014: 96-97). Roskies, Louis-Guerin ve Fournier (1993), bireylerin iş güvencesizliği algılarının duygulanım biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemişler ve olumlu duygulanım ile uzun dönemli iş güvencesizliği algısı arasında ters yönlü bir ilişki saptamışlardır.

Örgüt temelli öz saygı, iş güvencesizliği algısını belirleyen diğer kişisel özelliklerden biridir. Örgüt temelli özsaygı, işgörenlerin işyerlerinde yerine getirdikleri görevlerin kendi ihtiyaçlarını karşılamasına olan inançlarının derecesi olarak tanımlanmaktadır. Örgüt temelli özsaygısı yüksek olan kişi kendini yaptığı işte yeterli hissedecek ve iştatmini sağlayacaktır. Örgüt temelli özsaygısı düşük olan işgörenler ise, örgüt desteğinin olmaması ve işlerini yapmaları için gerekli araçların olmamasını pasif olarak kabul etseler bile, bu durum performanslarında düşüğe neden olacaktır (Yıldırım, Güvenç ve Sunman, 2016: 410). Lee, Bobko ve Chen 2006'da yaptıkları araştırmada, örgüt temelli öz saygının iş güvencesizliği algısıyla ters yönlü ilişkili olduğunu öne sürmüşlerdir. Önceki araştırma sonuçları da düşük düzeyde öz saygıya sahip çalışanların örgütsel çevrenin niteliğine karşı çok daha hassas ve tepkili oldukları görüşünü desteklemektedir (Lee, Bobko ve Chen, 2006: 516-517).

1.3.2. Örgütsel Özellikler

Yeniden yapılanma, geride kalanlar sendromu, işgörenlerin örgütle ilgili bilgi düzeyleri, psikolojik sözleşme, rol çatışması ve rol belirsizliği iş güvencesizliğinin örgütsel belirleyicileri arasında sayılmaktadır. Bu belirleyiciler aşağıda açıklanmaktadır.

1.3.2.1. Yeniden Yapılanma

İşletmelerin rekabette üstünlük sağlamak için yeniden yapılanma (re-engineering), küçülme (downsizing), dış kaynak kullanımı (outsourcing), şirket birleşme ve satın almaları ve esneklik uygulamaları kullanmakta ve bu uygulamaların iş güvencesizliğinin başlıca nedenleri olduğu düşünülmektedir (Çakır, 2007:126).

Örgütsel küçülme stratejisi, işletmelerin en önemli stratejik sorunlarının başında gelmektedir. Örgütsel küçülme, örgütsel etkinliğe katkısı olmayan unsurların ortadan kaldırılması ve böylece örgütteki işlerin ve işgörenlerin planlı olarak elenmesi ile ilgilidir. Örgütsel küçülme, örgütün performansını, verimliliğini ve etkinliği iyileştirmek amacıyla, iş gücünü sistematik bir şekilde azaltmak için yönetimin bilinçli ve amaçlı olarak aldığı örgütsel bir karar ve yerine getirdiği faaliyetler dizisidir (Özyılmaz ve Ölçer, 2008: 430). Örgütsel küçülmeye birlikte işletmeler iş gücünü azaltır ve bazı işgörenlerin işine son verir. Bu durum hala çalışmaya devam eden işgörenler üzerindeki stresi artırır ve iş güvencesizliği yaşamalarına neden olur.

Özelleştirme, devletin ekonomik etkinliğinin en aza indirilmesi, diğer bir deyişle kamu kuruluşlarının faaliyetlerinin sınırlandırılması veya tamamen ortadan kaldırılmasıdır (Müftüoğlu, 1996: 39). Özelleştirme sonucunda işgören sayısı azaltılmak istenirse, bu durum işgörenler üzerinde işini kaybetme korkusu yaratacak ve iş güvencesizliği algılarının artmasına neden olacaktır

Şirket evlilikleri olarak bilinen satın alma ve birleşmeler ise, bilinçsiz şekilde yapıldığında örgüte güç güç kaybettirebilmektedir. Satın alan ya da diğer örgüte katılan tarafın işgörenleri, işverenlerinin hatta çoğu yöneticilerinin değişmemesi sebebiyle bu durumdan pek etkilenmez. Satın alınan işletmede ise yeniden yapılanma ve tasarruf stratejileri nedeniyle iş kayıpları yaşanabilmesi muhtemeldir (Ülgen ve Mirze, 2010: 355). İş kaybı yaşama ihtimaline karşı işgörenlerin iş güvencesizliği yaşamaları beklenen bir olasılıktır.

İşletmelerin, sadece kendi sahip oldukları yetenek ve becerileri esas alan işlerin dışındaki; öz veya temel yeteneklerin kullanılmadığı işlerin, işletme dışından kendi alanında uzmanlaşmış başka işletmelerden almasına "outsourcing" veya "dış kaynak kullanımı" denir (Özbay, 2004: 6). İşletmeler; maliyetleri azaltma, teknolojik yenilikleri takip etme, rekabet gücünü artırmak, temel yetenekleri geliştirmek, esnekliği arttırmak, küçülme, riski azaltmak, yatırım harcamalarını azaltmak, kaliteyi artırmak, bilgi ve becerileri artırmak amacıyla dış kaynaklardan yararlanırlar (Yılmaz, 2013: 29). Dış kaynak kullanımı işletmelerin temel yeteneklerine yoğunlaşmalarını sağlamakta ve küçülmeye gitmeye neden olmaktadır. Küçülmeye

giden işletmeler daha az sayıda işgören ile işlerini devam ettirecekleri için, bu durum mevcut işgörenler üzerinde iş güvencesizliği yaşamalarına neden olacaktır.

1.3.2.2. Algılanan Tehdit

Algılanan tehdit geçici işten çıkarılma gibi işgöreni olumsuz etkilemesi beklenen değişikliklerle ilgilidir (İsaoğlu, 2004: 3). İşgörenlerin iş güvencesiyle ilgili açıkça ifade edemedikleri beklentileri olduğundan, iş güvencesine yönelik algılanan tehdit örgüt ile işgören arasındaki ilişkiyi de olumsuz etkilemektedir (Öz, 2008).

Klandermans vd.'nin (1991) oluşturdukları iş güvencesizliğinin belirleyicileri, örgüt ve endüstri ilişkileri iklimi, birey ve mevki özellikleri ve kişilik özellikleri, bireyin işini kaybetme konusunda algıladığı tehdidi etkilemektedir. Algılanan tehdidin şiddeti ise; iş özelliklerinin değerinden, bu işi kaybetme olasılığından ve işe bağımlılık değişkenlerinden etkilenmektedir. Algılanan olasılık ve algılanan şiddet sonuçta iş güvencesizliğine neden olacaktır (Gezegen, 2010: 23-24).

1.3.2.3. Sosyal Destek

Sendika üyeliği çalışan için bir sosyal destek kaynağıdır. Sendika üyesi olmak, işgörenleri yönetim tarafından alınan ve işgörelere zarar verecek kararlara karşı korumaya yardımcı olabilir. Sendika toplu bir güç olduğu müddetçe, sıkça iş güvencesizliği ile ilişkilendirilen güçsüzlük hissini azaltabilir ve işgören lehine örgüt politikalarını etkileyebilir. Yapılan araştırmalarda da sendika üyesi işgörenlerin sendika üyesi olmayan işgörelere oranla daha düşük düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip oldukları tespit edilmiştir (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2006: 11)

Sosyal desteğin iş güvencesizliği algısını azalttığına yönelik bazı bulgular mevcuttur. Sosyal destek “iş temelli” ve “iş temelli olmayan” destek olarak ikiye ayrılabilir. İş temelli sosyal destek yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından sağlanırken, iş temelli olmayan sosyal destek aile ve arkadaşlar tarafından sağlanmaktadır. Yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından sağlanan destek, iş tatminsizliğinin olumsuz etkilerini ve iş arama davranışını azaltmaktadır. Yöneticiler ve çalışma arkadaşları, çalışma ortamının yeniden değerlendirilmesini sağlayarak, mevcut durumun daha az tehdit

edici ve yönetilebilir olduğu konusunda işgörene yardımcı olmaktadır. Arkadaşların ve ailenin desteği ise, işsizliğin olumsuz etkilerini azaltmakta ve işin özelliklerine yönelik tehdit algısına daha az olumsuz tepki verilmesini sağlamaktadır (Öz, 2008:159).

Naswall ve De Witte (2003: 209) yaptıkları araştırmada, sendika üyesi işgörenlerin, sendika üyesi olmayan işgörelere göre daha düşük düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olacaklarını öne sürmüşler ancak araştırmaya dâhil ettikleri ülkelerden(Belçika, İtalya, Hollanda ve İsveç) hiçbirinde bunu destekleyen sonuca ulaşamamışlardır. Bunun yanı sıra araştırmacılar, Belçika’da sendika üyesi olan işgörenlerin, sendika üyesi olmayanlara oranla daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Klandermans vd.’nin(1991) yaptıkları çalışmada ise, iş güvencesizliğinin sendikaya üye olma ve sendikal faaliyetlere katılıma etkisinin düşük olduğu saptanmıştır. Sendikaya üyelik ve katılımın nedenleri arasında sendikal araçsallığın ön planda olması nedeniyle, iş güvencesizliğinin sendikal katılım arasında güçlü bir ilişkinin olmaması beklenen bir sonuçtur. Çünkü sendikaya üye olma ve sendikal katılımın nedenlerinin başında ücret ve çalışma koşulları gibi araçsal nitelikli beklentiler yer almaktadır (Çakır, 2007: 134).

1.3.2.4.Geride Kalanlar Sendromu

Geride Kalanlar Sendromu (Survivor Syndrome) kavramı ilk kez 1968 yılında Niederland tarafından ortaya atılmıştır. İşgücünün, maliyetlerin ve iş süreçlerinin azaltılması amacıyla küçülmeye giden ve bazı işgörenlerin görevlerine son verilen işletmelerde, işte kalıp çalışmayadevam eden işgörenlerin yaşadığı iş güvencesizliği kaygısına ‘geride kalanlar sendromu’ denilmektedir (Şentutan, 2005: 85). Geride kalanlar sendromunun belirtileri korku, hüsrân, güvensizlik, belirsizlik, mutsuzluk, sinirlilik, içleme, depresyon, suçluluk duygusu, adaletsizlik ve haksızlık yapıldığı duygusu şeklinde sıralanmaktadır (Peten, 2003: 27). Bu sendromu yoğun olarak yaşayan bireylerde; riskten uzak durma, yöneticilerine karşı kendini koruma, başkalarını şikayet etme ve inkar etme eğilimi gözlenmektedir (Meydan, 2005: 39).

1.3.2.5.Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

İşletmelerde meydana gelen değişimler sonucunda ortaya çıkan rol çatışması ve rol belirsizliği iş güvencesizliği algısını arttırabilmektedir. Rol belirsizliği işgörenlerin, yaptıkları iş ile ilgili gerekli bilgilere sahip olmadıkları durumlarda ortaya çıkmakta ve işgörenlerin kontrol duygusunu tehdit ederek iş güvencesizliği algısına neden olabilmektedir. Rol çatışması ise, işgörenin üstlendiği görevlerin birbirleri ile çatışması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2007:127).

Ashford, Lee ve Bobko (1989: 806-807), rol belirsizliği ve rol çatışması yaşayan işgörenlerin yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olacaklarını öne sürmüşlerdir. Rol belirsizliği ve rol çatışması, işgörenin, işverenle arasındaki psikolojik sözleşme bakımından, görevlerini tam olarak yerine getirip getirmediği konusunda kaygı duymasına neden olmakta ve duyulan kaygı ne kadar yüksek ise iş güvencesizliği de o kadar yüksek olmaktadır.

1.3.2.6.Sosyo-Ekonomik Statü

Sosyo-ekonomik statü iş güvencesizliğinin önemli belirleyicilerinden biridir. Sosyo-ekonomik statü çalışanın işinin türü (kol gücüne dayalı olarak çalışan, kol gücüne dayalı çalışmayan gibi) ve eğitim düzeyi ile ilişkilidir. Statüsü düşük işler genellikle düşük eğitim düzeyi ile ilişkilendirilmektedir. Eğitim düzeyi düşük işgörenlerin işsizlikle mücadele etme kaynakları ve yeni iş bulma ihtimalleri, eğitilmiş işgörelere oranla daha azdır. Bu nedenlerden dolayı eğitim düzeyleri düşük olan, kol gücüne dayalı çalışan ve gelir düzeyi düşük olan işgörenlerin mevcut işlerine daha fazla bağımlı olacaklarını ve iş kaybını daha tehdit edici bulacaklarını söylemek mümkündür (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2006: 10).

Naswall ve De Witte (2003: 207) araştırmalarında, mavi yakalı çalışanları düşük sosyal statülü, beyaz yakalı çalışanları yüksek statülü olarak ele almışlardır. Araştırmacılar mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliğine maruz kaldıklarını öne sürmüşlerdir. Karacaoğlu' da (2015) yaptığı çalışmada yönetici ve işgörenlerin iş güvencesizliği algılarını karşılaştırmış ve yöneticilerin daha fazla iş güvencesi algısına sahip olduklarını tespit etmiştir.

1.3.2.7.Psikolojik Sözleşme

Kotter' e göre psikolojik sözleşme, ‘‘kişi ve içinde bulunduğu örgüt arasında sözleşme ifade edilmeyen, kapalı, tarafların iş ilişkileri içerisinde birbirlerine vermeyi ve birbirlerinden almayı beledikleri psikolojik yönü bulunan anlaşmadır’’ (Kotter, 1973: 93). Rousseau (1989) ise kavramı, ‘‘çalışan ve işveren arasındaki yazılı olmayan şart ve durumlara ilişkin bireyin inançları’’ olarak tanımlamıştır (Rousseau, 1989: 123).

Psikolojik sözleşmeler işgörenin çalıştığı örgüte duyduğu güven ve inançla ilgilidir. İşgörenlerin iş güvencesine yönelik algıladıkları tehdit, psikolojik sözleşmenin ihlali olarak görülmektedir. İşgören örgüt ile arasındaki psikolojik sözleşmenin bozulduğunu hissettiğinde daha az bağlılık ve motivasyon göstermekte, örgütten kendini soyutlayarak gelecekte yaşayacağını düşündüğü iş kaybının olumsuz etkilerini azaltmaya çalışmaktadır. Aynı örgütte geçici ve sürekli çalışan işgörenlerin psikolojik sözleşmelere bakış açıları birbirinden farklı olabilmektedir. İş güvencesizliği algısının olumsuz etkilerinin geçici süreyle çalışan işgörenlerde daha az olduğu belirlenmiştir (Öz, 2008:155-156).

1.3.2.8.İş Sözleşmesi

Bir örgütte yarı zamanlı olarak çalışan işgörenler kendini o örgütün bir parçası olarak görememekte ve tam zamanlı çalışan işgörenlerin sergiledikleri davranışları sergileyememektedir. Bu nedenle, yarı zamanlı çalışan işgörenler daha fazla iş güvencesizliği algısına sahip olmaktadır (Öz, 2008:160).

Naswall ve De Witte'nin (2003) farklı ülkelerde yapmış olduğu araştırma sonucunda; Hollanda'da tam zamanlı çalışan işgörenlerin daha fazla iş güvencesizliği algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Kinnunen ve Natti (1994), istihdam durumu ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, istihdam durumunu sürekli ve geçici çalışan olarak ele almışlardır. Geçici çalışan işgörenleri ise kendi aralarında gönüllü geçici ve gönülsüz geçici olarak ikiye ayırmışlardır. Bu çalışma sonucuna göre geçici çalışma, iş güvencesizliği ile ilişkili bulunmuştur.

Sverke, Hellgren ve Naswall'a (2006: 10) göre, tam süreli çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak gördükleri için, kısmi süreli ya da belirli süreli çalışan işgörenlere oranla daha az iş güvencesizliği yaşayabilirler. Ancak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işgörenler, belli bir süre sonra işlerini kaybedeceklerini bildikleri için iş kaybına hazırlıklıdır ve daha düşük düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olacakları düşünülebilir. Yıldırım'ın (2014) çalışmasında ise, yarı zamanlı çalışan işgörenlerin, tam zamanlı çalışan işgörenlere oranla daha yüksek düzeyde işte ayrılma niyeti taşıdıkları tespit edilmiştir. Bu durum işletmede kendilerini tam zamanlı çalışan işgörenlere oranla daha az ait hissediyor olmalarından kaynaklanabilir. Dursun ve Bayram (2013: 27) ise, sözleşmeli çalışan işgörenlerin iş güvencesi algısının, sürekli çalışan işgörenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir.

1.3.3. Çevresel Özellikler

Çevresel özellikler, bireyin işin sürekliliğinin tehlikede olduğunu düşünmesine neden olabilecek koşullarla, özellikle iş gücü piyasasıyla ilişkilidir. Örneğin çalışılan sektörde yaşanan krizler, işgücü piyasasındaki yüksek işsizlik oranları çevresel koşullara örnek verilebilir. Ayrıca bu koşullar algılanan tehdidin şiddetini de etkilemektedir. Krizler iş güvencesini tehdit etmekte ve olası işten çıkarılma durumunda başka bir iş bulmayı da zorlaştırmaktadır (Seçer, 2007: 224). Anderson ve Pontusson'a (2007: 215) göre, algılanan iş güvencesizliği işgücü piyasasının koşullarına ve bireysel istihdam edilebilirlik özelliklerine göre değişebilmektedir. Yüksek düzeyde işsizlik oranı işgörenin başka bir iş bulabilme beklentilerini olumsuz etkilemekte, iş güvencesizliği algısını artırmaktadır.

2001 yılında Türkiye'de yaşanan ekonomik kriz, işgüvenliği algısını önemli ölçüde düşürmüştür. T.C. Devlet İstatistik Enstitüsü'nün açıkladığı verilere göre 2001 yılının ilk çeyreği ile 2002 yılının ilk çeyreği arasında işsizlik oranında ciddi bir artış görülmüştür. Bu veriler kriz döneminde iş güvencesinin önemli ölçüde azalmış olduğu düşüncesini destekler niteliktedir (Önder ve Wasti, 2002: 26).

Mevcut çalışma kanunları ve bu konuda yapılan hukuksal düzenlemeler de iş güvencesizliğinin bir nedenini oluşturarak işgörenlerde işini kaybetme kaygısının

artmasına yol açabilmektedir. Modern demokratik toplumlarda iş güvencesi hukuksal düzenlemelerle artırılmaya çalışılmıştır. Fakat gelişmiş pek çok ülkede bile mevcut çalışma kanunları ve hukuksal düzenlemeler iş güvencesini tam olarak sağlayamamakta, ancak derecesini yükseltebilmektedir. Ayrıca mevcut kanunların hedefe uygun bir biçimde kullanılabilirliği de şüpheli görülmektedir. Örneğin ülkemizde “4857 Sayılı İş Kanunu’nda “fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtme zorunluluğu”, yazılı olarak yapılacak bildirimde işin sona erdiriliş sebebinin geçerli bir nedene dayanması” gerektiği belirtilmiştir (İş Kanunu, Madde. 18/1, 19/1). Fakat kanunda belirtilen “geçerli neden” örgütün ekonomik sıkıntısından, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi pek çok konuyu kapsayabilmektedir. Böylece bu ”geçerli neden” aynı zamanda çalışanın işine son verilmesini kolaylaştıracak bir gerekçenin oluşturulabilmesini de kolaylaştırabilmektedir (Aslan, 2011: 25-26).

1.4. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Sverke, Hellgren ve Naswall (2002) iş güvencesizliğinin etkilediği tutum ve davranışları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında ele almıştır. Bireysel açıdan kısa vadede iş güvencesizliği iş doyumunu ve işe bağlılığı, uzun vadede ise fiziksel ve zihinsel sağlığı etkilemektedir. Örgütsel açıdan ise, kısa vadede örgütsel bağlılığı ve güveni, uzun vadede ise işgören performansı ve işten ayrılma niyetini etkileyeceği belirtilmektedir.

		Tepkinin Odağı	
		Bireysel	Örgütsel
Tepkinin biçimi	Kısa Vadeli	İş Tutumları İş tatmini İşe bağlılık	Örgütsel Tutumlar Örgütsel bağlılık Güven
	Uzun Vadeli	Sağlık Fiziksel sağlık Zihinsel sağlık	İş Davranışları Performans İşten ayrılma niyeti

Şekil 1.7: İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum ve Davranışlar

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

Bu çalışmada iş güvencesizliğinin sonuçları; sağlık, tutum ve davranışlarla ilgili sonuçlar olmak üzere üç başlık altında incelenecektir.

1.4.1. Sağlık İle İlgili Sonuçlar

İş güvencesizliği algısı bireylerde çeşitli sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Bu sorunlar psikolojik olabileceği gibi, fiziksel sorunlar olarak da ortaya çıkmaktadır. Baran vd. (2009) tarafından yürütülen bir çalışmada, iş güvencesizliği algısının artmasıyla ruhsal ve fiziksel şikayetlerin de görülme olasılığının arttığı tespit edilmiştir. Dekker ve Schaufeli 1995'te yaptıkları çalışmada, iş güvencesizliğine yönelik uzun süreli kaygının psikolojik stres belirtilerine ve tükenmişliğe yol açtığı sonucuna ulaşmışlardır. Dursun ve Bayram'ın (2013) çalışmasında da, iş güvencesi algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu gözlemlenmiştir. Benzer sonuç Boya vd.'nin (2008) çalışmasında da elde edilmiş, iş güvencesi algısının çalışanların kaygı ve depresyon düzeyleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Araştırmalar incelendiğinde, iş güvencesizliğinin işgören psikolojisi üzerinde de olumsuz etkilere sahip olduğu görülmektedir. Belçika'da yapılan ve toplam 25 işletmeyi kapsayan araştırma sonucunda, yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısının hem kadın hem de erkek işgörenlerde depresyona neden olduğu, özellikle erkek işgörenler üzerinde bu etkinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Avustralya'da 40-44 yaş aralığında yönetici, öğretmen, hemşire ve doktorlar üzerinde yapılan çalışmada ise, iş stresinin ve iş güvencesizliğinin işgörenlerin zihinsel sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir(Dereli, 2012: 240).

Greenhalgh ve Rosenblatt iş güvencesizliğinin korku, potansiyel kayıp ve endişe içeren bir stres kaynağı olduğunu ve böyle bir stresin, uykusuzluk, baş dönmesi, yüksek tansiyon ve iştahsızlık gibi bedensel şikâyetlere yol açabileceğini belirtmiştir (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 807). Dığın ve Ünsar'da (2010: 142) çalışmalarında, iş güvencesizliğinin stres yaratıcı bir faktör olduğunu doğrulamıştır.

Strazdins vd. (2004), iş yükü ile iş güvencesizliğinin işgörenlerde ortaya çıkarabileceği etkileri beş kategoride toplamıştır. Şekil 1.8'de iş yükü ve iş güvencesizliğinin farklı düzeylerdeki etkileri görülmektedir. Kategori 1, iş güvencesinin olduğu ve düşük iş yüküne sahip işlerdeki stres düzeyini, kategori 5 ise iş güvencesizliği ve iş yükü bakımından en yüksek düzeydeki iş stresini ifade

etmektedir. İş güvencesizliği, iş yükü düşük olduğunda bile iş stresini artırmaktadır (Çakır, 2007: 130).

Kategori 1: En düşük stresi, kategori 5: En yüksek stres düzeyini göstermektedir.

İş yükü (Zorlanma Düzeyi)	İş Güvencesizliği Düzeyi		
	Düşük	Orta	Yüksek
Düşük	1	2	3
Orta	2	3	4
Yüksek	3	4	5

Şekil 1.8: İş Güvencesizliği ve İş Yükünün Düzeylerine Göre İş Stresi Kategorileri

Kaynak: Çakır, 2007: 130.

Önder ve Wasti (2002), çalışmalarında iş güvencesinden memnuniyet azaldıkça stres düzeyinin arttığını tespit etmiştir. Özyaman (2007) ise, hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada iş güvencesizliği algısı yüksek olan hemşirelerin, kaygı ve depresyon düzeylerinin de yüksek olduğunu saptamıştır.

Vuuren vd. (1991), Hollanda ve İsrail’de güvencesiz işçilerin daha depresif hissettikleri ve daha olumsuz duygular bildirdiklerini saptamıştır (Seçer, 2007: 240). İş güvencesizliği, işgörenlerin sadece işsiz kalacaklarından kaynaklanan bir sorun değildir. İşgörenlerin sürekli olarak işlerini kaybedeceklerine dair tehdit hissetmeleri ve risk altında olduklarını bilmeleri sağlıklarını etkilemektedir. Sürekli olarak risk ve tehdit altında çalışan bireyde depresyon, kötü ruh hali ve bazı fiziksel bozukluklar meydana gelecektir. Moral bozukluğu, şüphe, çaresizlik ve stresin potansiyel işten çıkarılma durumuna karşı bir tepki olduğunu kanıtlamıştır (Asford, Lee ve Bobko, 1989: 803). Kendileri için en verimli dönem olan gençlik yıllarında işlerini kaybetmeleriyle kötüleşen şartlar sonucu, genç işgörenlerin zihin sağlığı da bozulmakta, genç işgücünde çevreye karşı itaatsizlik ve davranış bozuklukları görülmektedir (Aytaç ve Keser, 2002).

Klandermans (1991) ve arkadaşları iş güvencesizliğini yüksek derecede hisseden bireylerde suçluluk duygusu, üzüntü, korku, kızgınlık ve kaygı gibi psikolojik durumlara daha fazla rastlandığını, bu bireylerin özgüvenlerinin daha düşük olduğunu saptamıştır (Çakır,2007: 131). Virtanen vd. (2002: 697), sürekli iş sözleşmesine sahip işgörenler ile belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan işgörenler arasında sağlık bakımından önemli farklılıklar olduğunu tespit etmiştir.

Buna göre belirli süreli çalışan işgörenler iş güvencesizliğine daha çok maruz kalmakta ve bu durumun yarattığı psikolojik gerilim ile daha fazla sağlık sorunlarına ve hastalık nedeniyle devamsızlık oranlarına sahip olmaktadır.

İş güvencesizliği bireylerin sadece ruh sağlığını değil fiziksel sağlığını da etkilemektedir. İş güvencesizliği sigara içme, alkol kullanma gibi davranışlara yol açmaktadır. İş güvencesizliği algısına sahip olan işgörenlerde kan basıncının ve kolesterol düzeyinin arttığı belirtilmektedir (Seçer, 2007: 241). İş güvencesizliğinin kardiyovasküler risk faktörlerinde artışa neden olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. ABD de yapılan bir çalışmada kadınlarda iş güvencesizliğinin koroner hastalık riskini arttırdığı saptanmıştır. İş güvencesizliği ve koroner kalp hastalığı ilişkisi farklı mekanizmalarla açıklanmaya çalışılmaktadır. İlk olarak, iş güvencesizliği stresle ilişkili olarak ele alınmakta ve doğrudan kardiyovasküler risk faktörlerini değiştirebileceği ileri sürülmektedir (Boya ve Demiral, 2006: 47). Türk ve Çakır (2006: 40) çalışmalarında, ekonomik kriz sonucu ortaya çıkan belirsizlik durumunun ciddi düzeyde stres artışı ve kalp krizine dek varabilen sağlık sorunları yaratabildiğini belirtmiştir. Özçay (2011) belediye çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, kadrolu işgörenlerde kronik hastalıkların kadrolu olmayanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Silla, Gracia ve Peiro'nun (2005) çalışmasında, geçici işte çalışanların sürekli işte çalışanlara göre daha büyük sağlık sorunları yaşadığı ve geçici işte çalışanların sürekli işte çalışanlara göre daha fazla yorgunluk, kas ve sırt ağrısı yaşadıkları belirtilmiştir.

İş güvencesizliği algısı bireylerde işsiz kalma korkusunun oluşmasına neden olmaktadır. İşsizlikle birlikte gelirin yitirilmesi psikolojik yıkım sürecini başlatmakta ve zaman içerisinde ağırlaşan yoksullaşma süreci ile birlikte fiziki ve ruhsal sağlık bozulmakta ve özgüven yitilmektedir. İşsizlik süresi uzadığında ise, kayıpların niteliksel ve niceliksel değeri de artmaya başlamaktadır. Güven, ümit, cesaret gibi değerler yanında yetenek, bilgi ve beceri gibi değerlerin kaybı da söz konusu olmakta ve sorunlar ağırlaşmaktadır. Bu durum yeni bir işe girme başarısı ve isteği üzerinde olumsuz etki yaptığı gibi, tekrar çalışmaya başlama durumunda da benzer etkinin uzun bir süre daha devam etmesine yol açmaktadır (Yılmaz, Fidan ve Karataş, 2004: 170).

1.4.2. Tutumlar İle İlgili Sonuçlar

İş güvencesizliğinin sadece işgörenlerin sağlığı üzerinde değil, örgüte ve işe yönelik tutumları üzerinde de olumsuz etkileri vardır. İş güvencesizliği yaşayan işgörenlerin işlerinde gösterdikleri başarılarında da düşüşün olması muhtemeldir. İş güvencesizliğinin etkilediği öne sürülen iş tutumlarına ise iş tatmini ve işe bağlılık, örgütsel tutumlara ise örgütsel bağlılık ve güven örnek verilebilir.

1.4.2.1. İş Tatmini

İş güvencesizliğinin en çok araştırılan sonuçlarından biri de iş tatminidir. İş tatmini, işin kapsamı ve iş ortamına ilişkin bireylerin, olumlu tutumlarının tümü şeklinde tanımlanmaktadır (Erdoğan, 1996:376). Ashford, Lee ve Bobko (1989), iş güvencesizliğinin iş tatminini azaltan bir faktör olduğunu saptamıştır. Hellgren, Sverke ve Isaksson(1999), iş güvencesizliğinin hissedildiği süre uzadıkça iş tatminin azaldığını tespit etmiştir. Davy, Kinicki ve Scheck (1997) araştırmalarında iş güvencesi ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki belirlemiştir. Chirumbolo ve Hellgren (2003) ise, Belçika, İtalya, Hollanda ve İsveç'te yaptıkları çalışmalarında, tüm ülkelerde iş güvencesizliğinin iş tatmini ile negatif ilişkisi olduğunu saptamıştır. Poyraz ve Kama'nın (2008) yaptıkları araştırma sonucunda ise, iş güvencesi ile iş tatmini arasında pozitif ilişki ve iş güvencesizliğinin iş tatminini negatif etkilediği saptanmıştır. Buitendach ve De Witte (2005: 28-34), Güney Afrika'da yaptıkları çalışmalarında, iş güvencesizliği ile dışsal iş doyumunu arasında ilişki tespit etmiştir. Yazarlar dışsal iş doyumunu ise; ücret, çalışma arkadaşları ve çalışma koşulları konusundaki doyum olarak açıklamışlardır.

İş tatminsizliği sonucu çeşitli nedenlerden dolayı çalışmak zorunda olan ancak işe bağlılığı düşük olan işgörenler, örgüt içinde olumsuz davranışlar sergilemeye başlarlar. Bu işgörenlerde her konuyla ilgili sık şikâyetlerde bulunma eğilimi, örgüte yönelik olumsuz eleştiriler, diğer işgörenlerin morallerini bozma çabaları, işi yavaşlatma, işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi davranışlar gözlemlenebilir (Akıncı, 2002: 8). Bu davranışları engellemek ve işgörenlerin iş tatminini arttırmak için yöneticilerin işgörelere işlerinde yardımcı ve destek olmaları, iş arkadaşlarıyla

uyum ve işbirliği içerisinde çalışabilecekleri bir iş ortamı sağlamaları ve sosyal hakları arttırmaları son derece önemlidir (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005).

1.4.2.2.İşe Bağlılık

İş güvencesizliği işgörenlerin işe bağlılıkları üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. İşe bağlılık işgörenlerin işlerine verdikleri değeri ve işe yönelik tutumlarını ifade etmektedir (Uyguç ve Çımrın, 2004). İşe bağlılık, işgörenin işini benimseme derecesidir (Erdoğan,1991:3). İşgörenlerin işleriyle özdeşleşmesi olarak tanımlanan işe bağlılık kavramı, hem işgörelere hemde örgütlere çeşitli faydalar sağlamaktadır. İşe bağlılık; örgütlerin rekabet edebilirlik ve tüketicilere zamanında ve kaliteli hizmet sunma gibi amaçlarına katkı sağlamakta ve gerek bireysel gerekse örgütsel başarıyı etkilemektedir. Ancak işe bağlılığı yüksek olan her işgörenin yüksek performans göstermesi beklenemez. İşe bağlılık kavramı; personel devri, iş tatmini, devamsızlık gibi konularla ilişkili düşünülmektedir (Karacaoğlu, 2005: 57-58).

Literatürde iş güvencesizliği ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sayısı oldukça azdır. Mevcut araştırmalarda ise iş güvencesi kullanılmıştır. Bu araştırmaların sonuçlarına göre, iş güvencesizliği algısı ile işe bağlılık arasında negatif ilişki tespit edilmiştir (Seçer, 2007: 236).

1.4.2.3.Güven

Güven, “bir kişinin başka bir kişinin sözlerinden, davranışlarından ve kararlarından emin olması ve bunlara göre hareket etme istekliliği” şeklinde tanımlanmaktadır (McAllister, 1995). Örgütsel güven ise, bir işgörenin örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990).

Ashford vd. (1989), algılanan iş güvencesizliği algısının artmasının güvende azalmaya neden olduğu tespit etmiştir. Gezegen (2010), örgütsel güven ile iş güvencesi algısı arasında pozitif ilişki saptamıştır.

1.4.2.4.Örgütsel Bağlılık

İş güvencesizliği ile ilişkili önemli örgütsel tutumlardan biri de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık genel olarak işgörenlerin örgütte kalma isteği, örgütün amaç ve değerlerine olan bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006: 155). İş güvencesizliği yaşayan işgörenler, örgütün amaçlarını ve çıkarlarını benimseme konusunda sorun yaşamaktadır. Çalıştığı örgütte kendisine duyulan ihtiyacın az olması, işten çıkarılma riski ve belirsizliğin yarattığı endişeler, çalışılan örgütün üyesi olmanın önemini yitirmesine ve örgüte bağlılığın düşmesine neden olabilecektir (Çakır, 2007: 132).

Araştırmalar işgörenlerin zamanla örgüte karşı gerek tutumsal gerekse duygusal olarak bağlılık geliştirdiğini ve iş güvencesizliği algısının bu bağlılığı tehdit ettiğini göstermektedir. Yapılan çalışmalarda, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işgörenlerin, diğer işgörelere oranla daha az bağlılık hissettikleri tespit edilmiştir (Dığın, 2008: 131).

Ashford ve diğerleri de iş güvencesizliği algısı ile örgütsel bağlılığın ve örgüte olan güvenin ters yönlü ilişkili olduğunu saptamışlardır (Ashford, Lee ve Bobko, 1989). Benzer sonuç, Poyraz ve Kama'nın (2008) çalışmasında da elde edilmiştir. Araştırmacılar çalışmalarında iş güvencesizliği algısı ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki tespit etmişlerdir. Rosenblatt ve Ruvio da (1996) yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısının düşük düzeyde örgütsel bağlılık ile sonuçlandığını tespit etmişlerdir. Rosenblatt, Talmud ve Ruvio'nun (1999) çalışmasında iş güvencesizliğinin düşük bağlılığa neden olduğu sonucuna varılmıştır. Azaklı (2011), iş güvencesizliği algısının örgütsel bağlılık ile ters yönlü ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dığın ve Ünsar (2010), iş güvencesinden memnuniyet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Sağlam (2014), nicel ve nitel iş güvencesizliğinin duygusal bağlılık üzerinde ters yönlü bir etkiye sahip olduğunu saptamıştır.

İşgörenler iş güvencesizliğine olan tepkilerini daha düşük bağlılıklarını göstererek vermektedirler. Ancak Kinnunen vd. (2000), iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, iş güvencesizliği düzeyi arttıkça

örgüte yönelik bağlılığında arttığını saptamıştır. Araştırmacılar bu durumu Finlandiya'daki yüksek işsizlik oranına bağlamaktadırlar. İstihdam olanakları kısıtlı olan işgörenlerin, iş güvencesizliği yaratan bir durumla karşılaştıklarında işlerine ve örgütlerine daha çok bağlandıklarını ifade etmiştir. Bu nedenle iş güvencesizliği algısı, iş gücü piyasası güvencesizliği ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Seçer, 2007: 235).

1.4.2.5. İş Dışı Yaşam

İş güvencesizliğinin sadece işgörenler üzerinde değil, aileleri üzerinde de olumsuz etkileri vardır. Ferrie (1999) çalışmasında, iş güvencesizliğinin aile içinde huzursuzluğa neden olduğunu ve eşler arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilediğini saptamıştır (Çakır, 2007: 135). Barling, Dupre ve Hepburn'e göre (1998: 112) iş güvencesizliği yaşayan ebeveynlerin çocukları sosyal yaşamda çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Tölke ve Diewald (2003) ise, işgörenlerin iş güvencesizliği algılarının baba olma zamanını etkilediği sonucuna varmıştır.

Çalışma yaşamının olumsuz sonuçları iş dışı yaşamı da etkilemektedir. İş güvencesizliğini sonucunda eşler arasında sorun yaşanması, çocuk sahibi olma yaşının gecikmesi ve iş güvencesizliği yaşayan ebeveyn çocuklarının akademik başarılarının etkilendiği literatürde yapılan araştırmalarca desteklenmiştir. İş güvencesizliği yaşayan işgörenlerin sayısı arttıkça, toplum için önemli bir sorun ortaya çıkacaktır (Seçer, 2007: 239). İşsizliğin, suç işleme, intihar girişimleri ve sosyal çatışma gibi toplumsal sonuçları iş güvencesizliğinin psikolojik ve sosyal açıdan doğurabileceği sonuçlar konusunda ipuçları vermektedir (Çakır, 2007: 135).

1.4.3. Davranışsal Sonuçlar

Yapılan bazı araştırmalar neticesinde, iş güvencesizliği nedeniyle iş davranışlarında bazı değişimlerin meydana geldiği belirlenmiştir. Bu tepkilerden bir kısmı kaçınma-geri çekilme davranışlarından oluşurken, bir kısmı da bireysel ve toplu eylemlerden oluşmaktadır. Kaçınma türü tepkiler işe gitmede isteksizlik, işe ilginin ve işte gösterilen çabanın azalması, örgüte karşı ilgisizlik şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu tepkiler işgörenin örgütteki performansını düşürmektedir (Aslan, 2011: 22). İş

güvencesizliği ile performans arasında ilişkiyi araştıran çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Greenhalgh ve Sutton'a (1991) göre, iş imkanları yetersiz ve işgörenin işe finansal bağımlılığı yüksekse işte kalabilmek için daha fazla çaba ve performans gösterecektir (Çakır, 2007: 133). İş güvencesizliğinin performansta artışa yol açsa bile, iş güvencesizliği kaygısını ortadan kaldırmamaktadır (Hartley vd., 1991: 200). Probst (2002), iş kaybı tehdidiyle karşılaşan işgörenlerin, karşılaşmayan işgörelere oranla daha fazla verimlilik gösterdiğini tespit etmiştir.

Sverke ve Helgren'e göre (2002: 26) iş güvencesizliğini etkileyen faktörlerde yer verilen örgütsel küçülmenin performans düşüklüğü üzerine önemli etkileri bulunmaktadır. Örgütsel küçülme örgütlerin etkililiklerini arttırmak ve iş gücü maliyetlerini azaltmak için ideal bir çözüm olarak görülmektedir. Ancak sonuç olarak, milyonlarca çalışan iş gücü piyasası dışında kalmakta ve istihdamına devam edilen işgörellerinde çalışma düzeninde önemli değişiklikler meydana gelmektedir. İşgörelere artık daha fazla iş yükü ve daha az kaynakla çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu aşamadan sonra kendi işleri üzerindeki belirsizliğin performanslarındaki olumsuz etkisi de önlenemezdir.

İş güvencesizliğinin en önemli davranışsal sonuçlarından biri işten ayrılma eğiliminin oluşmasına sebep olmasıdır. Ashford, Lee ve Bobko (1989) araştırmalarında iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma eğilimi arasında aynı yönlü bir ilişki saptamıştır. Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999), iş güvencesizliği ile işten ayrılma eğilimi arasında ilişki tespit etmiştir. Dığın ve Ünsar (2010), işgörelere iş güvencelerinden memnuniyetleri arttıkça işten ayrılma eğilimlerinin azaldığını saptamıştır. Azaklı (2011), otel işletmelerinde yaptığı araştırmasında, iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında aynı yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yıldırım ve Yirik'in (2014) çalışmasında, iş güvencesi algısı azaldıkça işten ayrılma niyetinin arttığı görülmüştür. Karacaoğlu (2015), beş yıldızlı otellerde çalışan işgörelere üzerinde yaptığı araştırmasında, iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

İş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde de etkisi vardır. Organ (1997: 86) örgütsel vatandaşlık davranışını, “kişinin gönüllülük esasına dayalı, ödül sistemini dikkate almaksızın, organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olan davranışları” olarak tanımlamıştır. Feather ve Rauter (2004), öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında, sözleşmeli öğretmenlerin daha fazla iş güvencesizliği yaşadıkları ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri tespit edilmiştir.

İş güvencesizliğine karşı koymak için bireylerin eğitim almaya yönelebileceği ileri sürülmektedir. Özellikle ABD’de yetişkin eğitimi talebinin arttığı belirtilmektedir. İstihdam koşulları ve iş güvencesizliği yetişkinleri eğitime katılmaya yönlendirmektedir. Mevcut bir istihdamı sürdürebilmek ve yeni bir iş bulabilmek için meziyetler ve özel beceriler önem kazanmaktadır. Bundan dolayı işçiler istihdam edilebilirliklerinin artması için okul sonrasında da eğitim görmeye yönelmektedir (Seçer, 2007: 247, 248).

İşini kaybetme kaygısı, pek çok durumda iş güvencesizliğinin sonucu olarak ortaya çıkan psikolojik bir süreçtir. İşini kaybetme kaygısı çalışan bireyin herhangi bir nedenden dolayı (ekonomik, kültürel, sosyal ya da psikolojik nedenler) işini kaybetme olasılığı ile ilgili duyumsadığı psikolojik süreçleri kapsamaktadır. İş güvencesinin tam olarak sağlandığı durumlarda işini kaybetme kaygısının da büyük ölçüde ortadan kalkacağı söylenebilir. Ancak işini kaybetme kaygısının sadece iş güvencesizliğinden kaynaklanan bir olgu olduğu da düşünülmemelidir. Belli bir iş güvencesine sahip bireyler de çeşitli nedenlerden dolayı işlerini kaybetme kaygısı içerisinde olabilirler (Aslan, 2011: 23).

Lim (1996: 182), iş güvencesizliği ile iş arama davranışı arasında ilişki tespit etmiştir. Buna göre yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olan işgörenler, yeni bir iş arama davranışını daha çok sergilemektedir. Ayrıca çalışmada iş güvencesizliğinin işe geç kalma ve devamsızlık gibi davranışları da artırdığı tespit edilmiştir.

Grev gibi toplu eyleme katılmanın iş güvencesizliği ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. İş güvencesini sağlamak için toplu eyleme katılma, toplu eylemin iş güvencesini sağlamada başarılı olabileceğini beklediği ve zarar dengesi çok olumsuz bulunmadığı zaman gerçekleşebilecektir. Vuuren vd.'nin (1991) Hollanda'da yaptıkları bir araştırmada, toplu eylemlere katılma isteğinin çalışma arkadaşlarının katılma beklentisi, başarı beklentisi, aile, arkadaş ve çalışma arkadaşlarından beklenen tepkiler ve birinin işletmedeki mevki için algıladığı risk olguları ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmektedir (Seçer, 2007: 245).

İş güvencesizliğinin önemli sonuçlarından biri de işte var olamama sorunudur. İşte var olamama sorunu; işgörenlerin hasta olsalar bile işe gitmeye devam etmeleri anlamına gelmektedir. İş güvencesizliği yaşayan, işini kaybetmekten korkan işgören, hasta olsa bile işe gelmeye devam edecektir. Ancak iş yerinde hastalığından dolayı kendisinden beklenen performansı gösteremeyecek ve verimliliğin düşmesine neden olacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTE VAR OLAMAMA SORUNU (PRESENTEEISM)

2.1. İşte Var Olamama Sorunu

İşte var olamama kavramı ilk kez Cary Cooper tarafından ortaya atılmış, daha sonra birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. İşte var olamama kavramı yabancı literatürde ‘sickness presence’ ve ‘sickness presenteeism’ olarak yer almaktadır (Çoban ve Harman, 2012: 161-162). Cooper (1998: 314) işte var olamama sorununu, ‘işgörenlerin uzun saatler çalışması ya da çalışıyormuş gibi görünmeleri’ olarak tanımlamıştır. İşte var olamama kavramına ait bazı tanımlamalar şu şekildedir:

- Sağlık sorunları nedeniyle iş performansında görülen düşüş (Shultz ve Edington, 2007: 548),
- Kişilerin izin ya da dinlenme gerektiren sağlık problemlerine veya şikâyetlerine rağmen yine de işe gitmeleri (Aronsson ve Gustafsson, 2005: 958),
- İşgörenin sağlık problemleri nedeniyle işyerinde verimliliğinin düşmesi (Turpin vd., 2004: 1123),
- İşgörenin sağlık problemlerine rağmen, işte devamsızlık yapmaması (Kivimäki vd., 2005: 710).

1990’lı yıllarda yaşanan ekonomik durgunluk neticesinde birçok işletme küçülmeye gitmiş ve iş kayıpları yaşanmıştır (Cooper, 1998: 314). İşletmelerde ayrıca işgücü kayıpları yaşanmış ve daha az sayıda işgörenle daha çok iş yapılmaya çalışılmıştır. Küçülmeye giden işletmelerde çalışan işgörenlerde iş güvencesizliği hissedilmeye başlanmıştır ve bu durum işte var olamama sorununu ortaya çıkarmıştır.

Günümüzde işletmeler için en önemli unsur insan olduğu için insandan kaynaklanan sorunların da işletmeler için en önemli sorunlar olduğu söylenebilmektedir. İşte var olmama sorunu güncel bir sorun olmasına rağmen yeni araştırılmaya başlanan bir konudur. Bunun nedeni ise bu sorununun neden olduğu maliyetlerin yeni yeni farkına varılmasıdır. Bunun dışında işte var olamama sorununun, çalışma yaşamında daha başka problemler yarattığı da görülmektedir. Tüm bunlara karşın, konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, işte var olamama sorununun tüm yönleriyle olarak ortaya konulmadığı da görülmektedir (Çiftçi, 2010).

Literatürde işte var olamama sorununun tanımına ilişkin iki temel yaklaşım mevcuttur. İlk yaklaşımda işte var olamama sorunu, işgörenlerin çeşitli baskılar nedeniyle çok uzun saatler çalışması veya uzun süre ile işyerinde bulunmaları şeklinde iken, ikinci yaklaşımda ise işgörenin sağlık problemlerine rağmen işe gitmeye devam etmelerine değinilmektedir (Çoban ve Harman, 2012: 171).

İşte var olamama kavramı incelendiğinde, işte var olamama sorununun tek kaynağının fizyolojik rahatsızlıklar olmadığı, psikolojik ve örgütsel kaynaklı farklı nedenlerden dolayı da işte var olamama sorununun yaşandığı görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, sorun yalnızca hastalıklar nedeniyle işte var olmama durumunu değil her türlü nedenden dolayı fiziken işyerindeyken işgörenin kendisini işe verememesi durumunu ifade etmektedir. Başka bir deyişle işte var olamama sorunu, örgütsel bağlılığı düşük olan işgörenin sorunudur. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler, kendilerini işletmelerine duygusal olarak bağlı hissetmekte, işyerinde heyecan ve yüksek motivasyon ile çalışmakta ve kendilerini tamamıyla işlerine vermektedirler (Baysal, 2012: 4).

İşte var olamama tanımsal olarak işgörenin hasta halde işyerinde bulunması olarak bahsedilse de, işgörenin işyerindeki bazı davranışlarından da işte var olamama sorununu yaşadığını görmek mümkündür. İşgörenin iş yerindeki görevleri dışında yapması gereken bir takım işlerini mesai saatleri dâhilinde yapması işte var olamama davranışının sinyallerini vermektedir. İşte var olamama sorunu ilgili bazı davranışlar şöyledir (Özmen, 2011: 9):

- Arkadaşlar veya aile fertleriyle mailleşmek,
- İnternette iş dışında zaman geçirmek (surf),
- Kişisel ödemelerde bulunmak (online işlemler),
- Doktor, kuaför vb. randevuların bu saatlerde ayarlanması,
- Televizyon izlemek,
- Bilgisayar oyunu oynamak,
- Müzik dinlemek,
- Online alveriş geçekleştirmek vb.

İşte var olamama sorunu, yalnızca işgörenlerin kendileriyle ilgili bir durumun sonucu olarak görülmemelidir. Çünkü işgörenler, aile bireylerinden herhangi birinin rahatsızlığı durumunda da hem işte var olamama hem de işe devamsızlık sorunu yaşayabilmektedir. Böyle durumlarda işgörenler, rahatsız olan aile bireyiyle ilgilenmek istemektedir. Bu nedenle işgören, işe gitmek yerine hasta olan aile bireyinin yanında kalmak istemekte ya da işe gitse bile akli hasta yakınının durumuyla meşgul olmaktadır. Her iki durumda da işgören performansı olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu da işletmenin verimliliğini doğrudan etkilemektedir (Baysal, 2012: 4-5).

İşgörenler gerek yaşadıkları fiziksel gerekse ruhsal rahatsızlıklar nedeniyle işte var olamama sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bedensel rahatsızlıklar, kronik (düzenli) ve kronik olmayan rahatsızlıklar olarak iki gruba ayrılır. Kronik rahatsızlıklar yavaş ilerleyen ve hiçbir zaman tam bir iyileşme sağlamayan rahatsızlıklardır. Kanser, bronşit, astım, hipertansiyon, şeker ve böbrek hastalıkları kronik rahatsızlıkların bazılarıdır. Kronik olmayan rahatsızlıklar ise kısa süreli ve tamamen iyileşme görülen rahatsızlıklardır. Grip, migren, depresyon, mide rahatsızlıkları, gibi rahatsızlıklar kronik olmayan rahatsızlıklara örnektir. İşte var olamama sorununun neden olan ruhsal rahatsızlıklar ise bireyin zihnini olumsuz yönde etkileyen stres, depresyon gibi rahatsızlıklardır (Koçoğlu, 2007: 4).

Yabancı literatürde işe devamsızlık (absenteeism) ve işte var olamama kavramları sıkça karşılaştırılmaktadır. İşte var olamama kavramının kökeni, 'presence' kelimesinden gelmektedir. 'Presence' kavramının anlamı, hazır bulunma, var olma.

İşte var olamama kavramı ise işgörenin işyerinde görünürde ya da fiziksel olarak var olmasıdır. İşe devamsızlık kavramının kökeni ise 'absence' kelimesinden türetilmiş ve yokluk, bulunmama, devamsızlık anlamlarına gelmektedir. İşe devamsızlık ise, işgörenlerin fiziksel anlamda işyerinde bulunmamaları, devamsızlık yapmalarıdır (Çiftçi, 2010: 155).

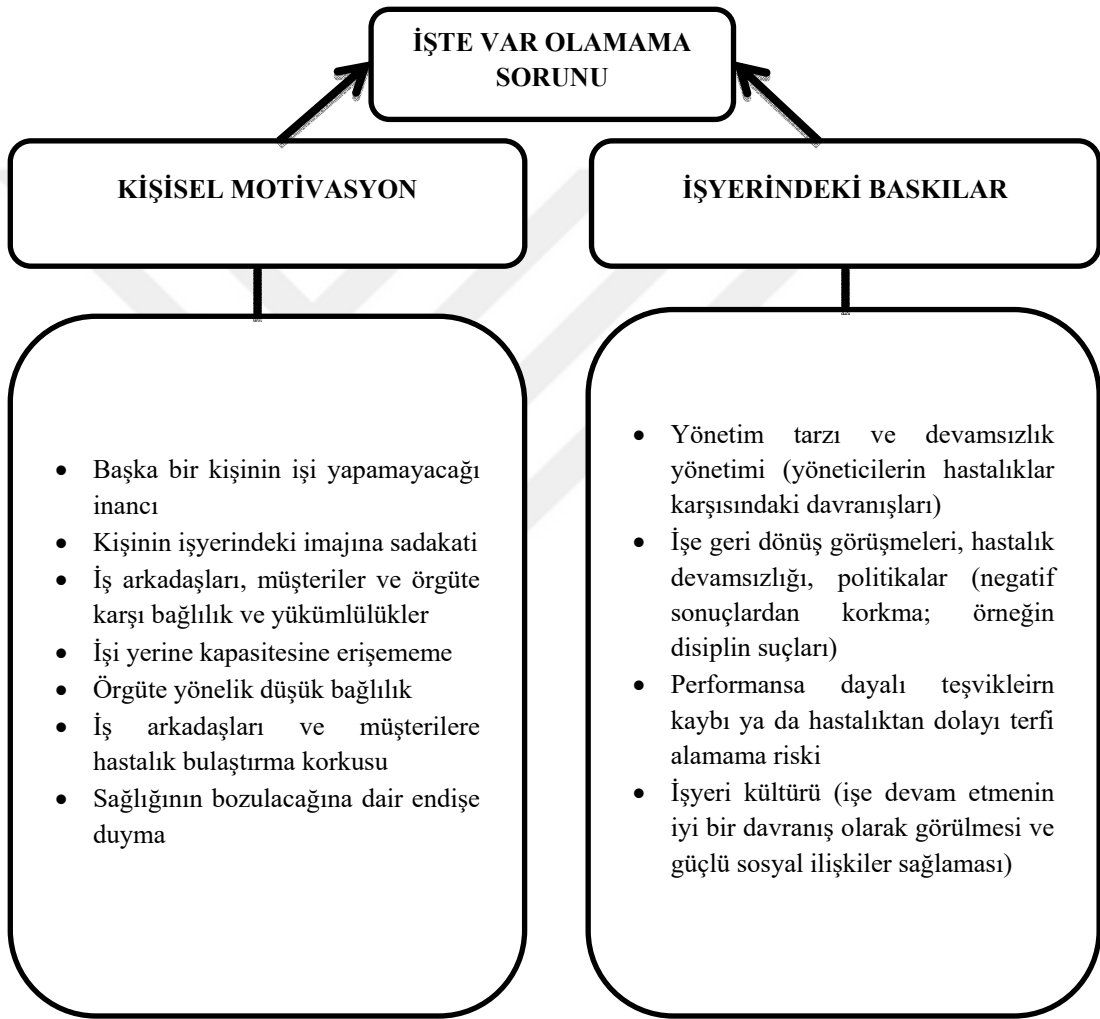
2.2. İşte Var Olamama Sorununun Önemi

Günümüzde işletmeler hedeflerine ulaşabilmek, rakiplerine karşı sektörde üstünlük sağlayabilmek için çeşitli faktörlerden yararlanırlar. Bu faktörler içerisinde en önemli olanı insan emeğidir. Bu nedenden dolayı, yöneticilerin işgörelere sağlıklı çalışma ortamı sunmaları, işlerini benimsetmeleri, duygu ve düşüncelerini, eksikliklerini dikkate almaları, doğru iletişim kurmaları işletme verimliliği açısından önem arz etmektedir. Çünkü duygu ve düşüncelerine önem verildiğini gören işgörel, kendilerini çalıştıkları işletmenin bir parçası olarak görürler. Bunun neticesinde motivasyonları artar, performansları yükselir ve işletme verimliliği artar. Ancak işte var olamama sorunu yaşayan işgörel kendini işletme için değersiz hissedip, düşük performans gösterebilir. Çünkü hasta iken bile işine gitmeye devam etmektedir. Bunun nedenleri; yöneticiyle iletişim kurmaktan çekinmeleri ve izin isteyememeleri, yönetimin rapor almayı hoş karşılamaması, bireyin işini kaybetmekten korkması, vs. olabilir. Bu sorunu yaşayan işgörel, işine devam etmesini ve yüksek performans göstermesi beklemek doğru olmayacaktır.

İşte var olamama sorunu örgütlerde sadece verimlilik kaybına değil, performans düşüklüğüne de neden olmaktadır. Yaşanan performans düşüklüğünün nedenleriyle birlikte, işgörel açısından insani boyutunun da ele alınması ve çözüm üretilmesi gerekmektedir. Çünkü işletmeler ve işgörel birbirlerine ihtiyaç duymaktadırlar. İşletmeler bu sorunu yalnızca maddi kayıp olarak görmemeli, işte var olamama sorununun sosyal ve psikolojik boyutlarını da dikkate almalıdır. Çünkü işgörel, işletmelerde gelir elde etme amacının yanında, sosyal ve psikolojik amaçlar içinde çalışmakta, hatta bu amaçlar maddi kazancın bile önüne geçebilmektedir (Baysal, 2012: 5).

2.3. İşte Var Olamama Sorununun Nedenleri

İşte var olamama sorununun nedenleri farklı çalışmalarda farklı başlıklar halinde ele alınmıştır. Baker-McClearn vd. (2012) işte var olamama sorununu etkileyen faktörleri, daha önceden yapılan çalışmalardan özetleyerek iki başlık altında toplamışlardır. Baker-McClearn vd.'nin (2010: 313) oluşturduğu özet model aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.



Şekil 2.1:İşte Var Olamama Sorununu Etkileyen Faktörler: Yayınlanmış Çalışmalardan Özet Model

Kaynak: Baker-McClearn vd., 2012: 313.

Bu çalışmada ise işte var olamama sorununun nedenleri bireysel ve örgütsel nedenler olarak iki başlık altında incelenecektir. Bu nedenler aşağıda sıralanmaktadır.

2.3.1. Bireysel Nedenler

İşte var olamama sorununa yol açan çeşitli bireysel nedenler bulunmaktadır. Yapılan araştırmaların incelenmesi neticesinde, bu çalışmada bireysel nedenler; demografik faktörler, örgütsel bağlılık, iş tatmini, işkoliklik, iş-yaşam dengesizliği, kişisel psikolojik (stres, depresyon ve tükenmişlik) faktörler başlığı altında incelenecektir.

2.3.1.1. Demografik Özellikler: İşte var olamama sorununu etkileyen demografik değişkenlerin başında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve meslek gelmektedir.

Yaş: Yaş, işte var olamama sorununa neden olan önemli demografik faktörlerden biridir. Yaşın işte var olamama sorunu üzerindeki etkisini inceleyen çeşitli çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarda yaş ve işte var olamama sorunu ilişkisi ile ilgili farklı sonuçlar elde edilmiştir. Dew, Kefe ve Small (2005: 2279) yaptıkları çalışmada, yaşlı kadın ve erkeklerde gençlere oranla daha fazla işte var olamamadavranışlarının görüldüğünü tespit ederken, benzer şekilde Coşkun da (2012) yaş arttıkça işte var olamama sorununun daha fazla yaşandığını tespit etmiştir. Aronsson ve Gustafsson (2005: 961) ise, orta yaşlı katılımcıların işte var olamama davranışlarını daha fazla sergilediğini tespit etmiştir. Baysal (2012), Baysal vd. (2014) ve Oruç (2015) çalışmalarında yaş ile işte var olamama sorunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir.

Cinsiyet: Aronsson ve Gustafsson (2005) ve Aronsson vd. (2000) yaptıkları araştırmada kadınların erkeklere oranla daha fazla işte var olamamasorunu yaşadıklarını tespit etmiştir. Koopman vd.'ne (2002: 15) göre kadınların daha duygusal olmaları ve depresyon, migren gibi hastalıkları erkeklere oranla daha fazla yaşamaları, işte var olamama davranışını erkeklere göre daha fazla sergilemelerine neden olmaktadır. Demerouti vd. (2008) Hollanda'da yaptıkları çalışmalarında, katılımcılardan üç farklı zamanda veri toplamışlardır. İlk anketi gönderdikten bir yıl sonra ikinci anketi, ikinci anketten altı ay sonra da üçüncü anketi göndermişlerdir. Araştırmacılar ikinci ve üçüncü uygulamalarda erkeklerin kadınlara oranla daha fazla işte var olamama sorunu yaşadıklarını tespit etmiştir. Baysal (2011), Oruç (2015) ve Baysal vd. (2014) cinsiyet ile işte var olamama arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir.

Medeni Durum: Medeni durum işte var olamama sorununun önemli demografik belirleyicilerinden biridir. Coşkun (2012) evlilerin bekârlara oranla daha yüksek seviyede işte var olamama sorunu yaşadıklarını tespit ederken, Oruç (2015) çalışmasında, işte var olamama sorunu ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamıştır. İşte var olamama sorununun evlilerde bekârlara oranla daha fazla yaşanmasının sebebi olarak, evlilerin bir aile kurmaları ve sorumluluklarının daha fazla olması gösterilmektedir. Bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı fazla olduğu için evliler, mevcut gelirlerini kaybetmekten çekinmekte ve daha fazla işte var olamama davranışı gösterebilmektedir.

Eğitim: İşgörenin eğitim düzeyi yükseldiği ölçüde özellikle bedensel rahatsızlıklar sonucu oluşan işte var olamama sorunundaki düşüş görülmektedir. Düşük eğitim düzeyindeki işgörenler genellikle daha basit, rutin ve ağır işlerde çalışmaktadır. Bu ağır işler işgörenlerde zamanla bıkkınlığa neden olmakta, işgörenlerin bedenen rahatsızlıklarını ve işlerinden uzaklaşma eğilimlerini artırmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerde ise ruhsal rahatsızlıklara dayalı işte var olamama sorunu görülmektedir. Çünkü eğitim düzeyi yüksek olan işgörenler, beyin gücüyle çalıştıkları için beden yorgunluğundan ziyade, ruhsal açıdan daha fazla yorulur ve zorlanırlar. Bu nedenle işte var olamama sorununun nedenlerini belirlerken dikkate edilmesi gereken unsurlardan biri de eğitimidir (Koçoğlu, 2007: 29). Agudelo-Suarez vd.'nin (2010: 1) İspanya'da İspanya doğumlu ve yabancı uyruklu işgörenler üzerinde yaptıkları çalışmada, üniversite mezunu olan işgörenlerde işte var olamama sorununun daha fazla yaşandığı saptanmıştır. Oruç (2015), eğitim ile işte var olamama sorunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

Meslek: Aronsson, Gustafsson ve Dallner'in (2000: 506) yaptıkları çalışmada, işte var olamama sorununun en fazla sağlık, sosyal hizmet ve eğitim sektöründeki işgörenler tarafından yaşandığı tespit edilmiştir. Çünkü bu işgörenler sürekli işyerinde ve işlerinin başında bulunmak zorundadır ve yerlerine bakabilecek başka işgörenleri bulmaları zordur.

Aşağıdaki tabloda, literatürde işte var olamama-meslek ilişkisiyle ilgili gerçekleştirilmiş araştırmalar ve bulgular yer almaktadır (Özmen, 2011: 17-18).

Tablo 2.1: İşte Var Olamama Sorunu-Meslek İlişkisiyle İlgili Araştırmalar

Çalışma	Konu	Bulgular
Aronsson vd. (2000)	İşte var olamama sorunu ve çalışma saatleri	Tam zamanlı çalışanlarla yarı zamanlı çalışanlar arasında işte var olamama sorunu açısından bir fark görülmezken, sürekli çalışanlar sezonluk çalışanlara göre daha yüksek işte var olamama davranışı sergilemiştir.
Aronsson vd. (2000)	İşte var olamama sorunu ve meslek grubu ilişkisi	Araştırmaya göre, işte var olamama sorunu en çok hemşirelerde görülmektedir. Sebebi olarak insan ilişkilerinin yoğun olması ve kadın çalışanların yoğun olduğu bir meslek grubu olmasıdır. Ayrıca bankacılık, eğitim, sağlık sektörleri yüksek işte var olamama sorununa sahiptir.
Leineweber vd., (2011)	Meslek-işte var olamama sorunu ilişkisinin araştırılması	Çalışanın iş yerinde olup da kariyer değiştirmesi zor olan (ilkokul öğretmenleri, çocuk danışmanları, okul öncesi öğretmenleri ve sağlık çalışanları) mesleklerde yüksek oranda işte var olamama sorunu görülmektedir
Leineweber vd., (2011)	Polislik mesleği için iş çevresi, ergonomi, üstler, iş arkadaşları, liderlik ve kontrolün işte var olamama sorunu ile ilişkileri.	Polislik mesleği için rutin görevlerde işte var olamama davranışa sık rastlanırken, diğer görevlerde daha az bu davranış sergilenmiştir.

Kaynak: Özmen, 2011: 18.

2.3.1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte olan sadakati ve örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Bayram, 2005: 125). Özmen (2011: 69) yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin işte var olamama davranışı sergileyemeyeceği görüşünün aksine örgütsel bağlılığın artmasıyla işte var olamama davranışlarında da artış görüleceği sonucunu ortaya koymuştur. Bir başka çalışmada ise, işte var olamama sorunu ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Bu nedenle işgörenlerin yüksek veya düşük düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olmalarının işte var olamama sorununu yaşamaya neden olmadığı söylenebilir (Baysal vd., 2014: 150). Lowe (2002) yaptığı çalışmada; işgörenlerin yılda ortalama yedi gün kendilerini hasta veya halsiz hissettikleri halde zorunluluk hissederek işe gittiğini tespit etmiş ve bu durumun nedenlerini ise; geride kalmama isteği, iş yükünün fazla olması, sorumluluk duygusu ve bağlılık olarak sıralamıştır.

2.3.1.3. İş Tatmini

‘Bir kişinin işini ve işteki deneyimlerini değerlendirmesi neticesinde hissettiği olumlu duygusal durum’ (Locke, 1976: 1300) olarak tanımlanan iş tatmininin, yüksek olması; verimliliğin ve işe bağlılığın artmasına, işgücü devir oranı ve devamsızlıkların düşmesine neden olmaktadır (Çetinkanat,2000: 2). İş tatminin düşük olması ya da olmaması durumunda ise aşağıdaki sonuçlar gerçekleşir (Kök, 2016: 297, Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001: 137):

- İşe gitmede isteksizlik ve yüksek devamsızlık
- İşgören devir hızında artış
- İşten uzaklaşma isteği
- İşbirliği sağlayamama ve örgüte karşı yabancılaşma,
- Stres, çatışma ve kırgınlıkların artması
- Yetersizlik duygusu
- İsabetsiz kararlar
- İş miktar ve kalitesindeki düşüklük
- Düşük sadakat
- Grevlerin gündeme gelmesi
- Daha düşük zihinsel ve bedensel sağlık

İş tatminsizliği işletmeler için büyük bir maliyet unsurudur. Bu nedenle işverenler iş tatminini artırıcı faaliyetlerde bulunmalıdır. Yeterli ve adil ücret uygulamaları, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı, belirgin iş rolleri, kişisel gelişim imkânı, adalet ve eşitlik ilkesi gibi uygulamalar bu faaliyetlere örnek verilebilir. Bu ve benzeri faaliyetler gerçekleştiği takdirde iş tatmini sağlanabilecektir. İstekleri gerçekleşmeyen, hak ettikleri maaşı alamadıklarını düşünen işgörenler huzursuz, mutsuz olacak ve yaşadıkları bu durum neticesinde gerek bedensel gerekse ruhsal rahatsızlıklar yaşayabileceklerdir. Yaşanan bu rahatsızlıklar ise işgörenlerinde var olamama sorunu ile karşı karşıya kalmalarına neden olacaktır (Koçoğlu, 2007: 19).

2.3.1.4. İşkoliklik

İşkoliklik kavramını ilk kez ele alan Oates işkolik kavramını, 'bireyin sağlığına, mutluluğuna, insanlarla ilişkilerine ve sosyal faaliyetlerine zarar verecek boyutta işleriyle ilgilenme durumu' olarak tanımlamaktadır (Gülova, İspirli ve Eryılmaz, 2014: 26). İşkolikler sürekli işleriyle ilgilendikleri için kendilerine tanınan tatil haklarına eksik kullanırlar ya da hiç kullanmazlar. İşkolik bireyler yeteri kadar dinlenemedikleri ve kendilerine vakit ayırmadıkları için bedensel ve ruhsal rahatsızlıklar yaşamaları muhtemeldir (Koçoğlu, 2007: 4). Yaşanan bu rahatsızlıklar sonucunda, işgörenlerin işte var olamama davranışında bulunmaları ise kaçınılmazdır.

2.3.1.5. İş-Yaşam Dengesizliği

İş-yaşam dengesizliği işte var olamama sorununu etkileyen bir başka faktördür. İş-yaşam dengesizliği özellikle çocuklu kadın işgörenleri daha fazla etkilemektedir. Kadının geleneksel annelik rolü, kendisini iş ve özel hayatında ikilem içerisinde hissetmesine neden olmaktadır. Bu ikilemi yaşayan kadın işgörenlerin işyerinde de tam kapasiteyle, verimli çalışmalarını beklemek doğru değildir. Aynı şekilde, evlilikle ilgili yaşanan sorunlar veya finansal sıkıntılar da eşleri olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş-yaşam rollerindeki çatışmayı yoğun olarak yaşayan bireylerin işteki üretkenlikleri de düşmektedir (Çiftçi, 2010: 164). 2001 yılında Kanada'da yapılan bir çalışmada da, iş ve özel yaşam çatışması yaşayan işgörenlerin, kendilerini iyi hissetmeseler bile işe gitmeye devam ettikleri belirlenmiştir (Lowe, 2002).

2.3.1.6. Kişisel Psikolojik Faktörler

Bu çalışmada işte var olamama sorununa etki eden kişisel psikolojik faktörler; stres, depresyon ve tükenmişlik olarak üç başlık altında incelenecektir.

Stres ve Depresyon: Müşteriler ile sürekli yüz yüze iletişim kurmagerekliliği, rol belirsizliği, çalışma koşulları, ücret, izin gibi faktörler işgörenlerde stres yaratabilmektedir. Streste işte var olamama sorunundan olan önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir. MacGregor, Cunningham ve Caverley (2008: 607) yaptıkları çalışmada, stresli yaşamın işte var olamama sorununu doğuran önemli

faktörlerden biri olduğunu tespit etmiştir. Elstad ve Vabo'nun (2008) İsveç (483 işgören), Danimarka (704 işgören), Finlandiya (597 işgören) ve Norveç'teki (483 işgören) yaşlı bakımı yapan işgörenler üzerinde yaptıkları araştırmada, iş stresinin artması neticesinde hastalıktan kaynaklanan işte var olamama sorununun, hastalıktan kaynaklanan işe devamsızlığı göre daha hızlı artış gösterdiğini tespit edilmiştir. (www.sjp.sagepub.com, 2015).

Barnes vd.'nin (2008: 657) yaptığı çalışmada ise verimliliği en çok etkileyen sağlık sorunlarının depresyon ve stres olduğu tespit edilmiştir. Amerikan Verimlilik Denetimi tarafından Amerika'da 29,000 işgören üzerinde yapılan ve bir yıldan daha uzun süren bir çalışmada, ağrı ve depresyondan kaynaklanan işte var olamama sorununun 150 milyar dolardan fazla bir maliyete neden olduğu tespit edilmiştir (Hemp, 2004: 49).

Tükenmişlik: Tükenmişlik (burnout) işgörenlerin performansını düşüren ve işte var olamama sorununun neden olan bir sendromdur (Çiftçi, 2010: 159). Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından kullanılmıştır. Freudenberger aynı yıl 'Journal of Social Issues' dergisinde yayınlanan makalesinde tükenmişlik konusunu ele almıştır. Bir psikiyatrist olan Freudenberger, aynı sağlık kurumunda birlikte çalıştığı gönüllüleri bir yıla yakın bir süre gözlemlemiş ve bu gönüllülerin duygusal tükenme yaşadıklarını, motivasyon ve bağlılıklarının azaldığını gözlemlemiştir. Bu süreç içerisinde gönüllü çalışan bireylerde çeşitli ruhsal ve fiziksel belirtiler de görülmeye başlanmış ve Freudenberger bu durumu açıklamak için 'tükenmişlik' kavramını kullanmıştır (Maslach ve Schaufeli, 1993). Freudenberger tükenmişliği, 'enerji, güç ve kaynaklar üzerindeki aşırı taleplerden dolayı kişinin başarısız olması, yıpranması veya tükenmesi' şeklinde tanımlamıştır (Freudenberger, 1974: 159). Demerouti vd.'nin (2009) yaptıkları çalışmada iş taleplerinin hem işte var olamama sorununa hem de tükenmişliğe neden olduğu saptanmıştır.

2.3.2. Örgütsel Nedenler

İşte var olamama sorununa neden olan örgütsel nedenlerin başında iş güvencesizliği, iş yükü ve çalışma koşulları, işgörene yönelik tutum, küçülme ve meslek hastalıkları gelmektedir. Bu faktörler aşağıda açıklanmaktadır.

2.3.2.1. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, işte var olamama sorununun önemli nedenleri arasında yer almaktadır. İş güvencesizliği en çok sürekli iş sözleşmesine sahip olmayan işgörenler tarafından yaşanmaktadır (Jacobson ve Hartley, 1991: 7). Bu işgörenler iş güvencesizliği algıları yüksek olduğundan sağlık problemlerine rağmen işlerini kaybetmemek için işyerinde bulunmakta ve işte var olamama sorununun yoğun bir şekilde yaşanmasına sebep olmaktadır. Hasta olması ve sağlık problemlerine rağmen işe gitmeye devam eden işgörenler iştede verimli çalışmamakta ve hizmet kalitesinin düşmesine sebep olmaktadır.

2.3.2.2. İş Yükü ve Çalışma Koşulları

İşgörenlerin işteki aşırı iş yükü ve zorlu çalışma şartları, rahatsız oldukları halde işe gitmelerini mecbur kılmaktadır. Özellikle belli bir süre içerisinde yetiştirilmesi gereken işler nedeniyle, işgörenler sağlık durumlarını önemsememekte ve işte var olamama sorunuyla karşılaşabilmektedir (Çiftçi, 2010: 159). Biron vd.'nin (2006: 34-36) çalışmasında, işgörenlerin hastayken işe gitme nedenleri araştırılmış ve bu nedenlerin başında iş yükü ve yetiştirilmesi gereken işler (%31,6) geldiği tespit edilmiştir. Diğer nedenler ise; profesyonellik (%27,7), hastalığın ciddiyetinin az algılanışı (%15,1), işe gitmemesi halinde yerine bakacak kimsenin olmaması (%13,4), hakkında olumsuz düşünüleceği endişesi (%9,4) ve işlerine duydukları sevgi (%2,8) şeklinde sıralanmıştır.

2.3.2.3. İşgörene Yönelik Tutum

Yöneticilerin devamsızlık konusunda işgörelere yönelik tutumu işte var olamama sorununa neden olan bir diğer faktördür. Rekabette üstünlük sağlamak isteyen, işgörenin rahatsızlığına inanmayan ve işin başka işgören tarafından yapılamayacağını düşünen yöneticiler, işgörenlerini sürekli işyerinde ve işbaşında görmek istemektedir.

Bu durumun farkında olan işgörenler, kendilerini baskı altında hissetmekte ve işe gitmemeleri gereken durumlarda bile işyerinde olmaya devam etmektedir. Özellikle hasta olan işgörenler, izin alma konusunda çekinmekte ve bu durum işte var olamamasının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

2.3.2.4.Küçülme

Küçülme (downsizing) olarak ifade edilen kavram, işletmelerin rekabet gücünü artırabilmek için uyguladıkları yöntemlerden biridir (Koçel, 2011: 422). Küçülmeye giden işletmeler iş gücü kaybı yaşamakta ve bunun sonucunda daha az işgören ile daha çok iş yapmaya çalışmaktadır. Bu işletmelerde çalışmaya devam eden işgörenler ise, yerlerine bakacak başka işgörenin olmaması ve diğer işgörenler gibi işlerini kaybetmekten korktukları için hastayken de işe gitmeye devam etmekte, işte var olamama davranışı sergilemektedirler. Firms, Travaglione ve O'Neill'e (2006) göre, işletmelerin küçülmeye gitmesiyle işgörenler üzerinde bir baskı oluşmakta ve bu baskı işe gitme eğilimini artırmaktadır. Bu durum örgütteki devamsızlık oranını azaltırken, işte var olamama davranışının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

2.3.2.5.Meslek Hastalıkları

Meslek hastalığı, sigortalı çalışan işgörenin, çalıştığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları nedeniyle uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halidir (www.csgb.gov.tr, 2016). Meslek hastalıklarının daha fazla görüldüğü sektörlerde işte var olamamasının da sıkça yaşanması mümkündür. Meslek hastalıklarının en sık görüldüğü sektörleri ifade etmek de oldukça zordur. Bu nedenle meslek hastalıklarına neden olan kaynakları sınıflandırmak daha doğru olacaktır. Toz, gürültü, radyasyon, sıcaklık ve basınç gibi fiziksel ortamın; bakteri, virüs ve mikroorganizmaların sebep olduğu biyolojik kaynaklı; ağır metal, gaz, boya gibi kimyasal maddelerin kullanımlarının fazla olduğu sektörlerde kullanıma bağlı olarak işte var olamama sorununda artış gözlenmesi mümkündür (Koçoğlu, 2007: 13).

2.4. İşte Var Olamama Sorununun Sonuçları

Yukarıda sayılan nedenler sonucunda ortaya çıkan işte var olamama sorununun, bireysel ve örgütsel sonuçları aşağıda incelenmiştir.

2.4.1. Bireysel Sonuçlar

İşte var olamama sorununun bireysel sonuçları; motivasyonda azalma, performans düşüklüğü ve memnuniyetsizlik başlıkları altında aşağıda incelenmektedir.

2.4.1.1.Motivasyonda Azalma

İşletmelerin başarıları işgörenlerin verimli çalışmasına bağlıdır. Verimli çalışabilmek için de işgörenlerin iyi motive olmaları gerekmektedir. Motive olmuş işgören, çalışmasından, örgütten, ilişkilerinden, genel anlamda hayatından keyif almakta ve bu durum işgörenlerin sağlık durumlarına olumlu yönde yansımaktadır. Aksi takdirde motive olmayan işgörende öncelikle ruhsal rahatsızlıklar, sonrasında ise bedensel rahatsızlıklar kendini gösterecektir. Dolayısıyla sadece verim kaybına değil, aynı zamanda işgücü kaybına da sebep olan bir süreç başlayacaktır (Koçoğlu, 2007: 41). Hastalığına rağmen işe gitmeye devam eden işgörende halsizlik ve yorgunluk görülecek, motivasyonu düşecektir. Düşük motivasyonlu işgören ise işine odaklanamayacak ve dikkati dağılacaktır. Bu durumda yöneticiler, belirli motivasyon araçlarını kullanarak işgören motivasyonu ve verimliliğini artırabilir (Aslan ve Etyemez, 2015).

Motivasyon, işgörenleri işletme amaçlarını gerçekleştirme yönünde harekete geçiren itici güç olarak tanımlanmaktadır. İşverenler tarafından kullanılan birçok motivasyon aracı bulunmaktadır. Ancak işgörenlerin sağlık sorunları yaşadığı durumlarda bu araçlar istenilen etkiyi yaratmamakta ve işgörenler motivasyon düşüklüğü gibi sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Böyle durumlarda yöneticilere düşen görev, işgörenlerin sağlıklı olana kadar dinlenmeleri ve sağlıklı bir şekilde işlerinin başına dönmeleri konusunda gereken anlayışı göstermektir (Baysal, 2012: 18-19).

2.4.1.2. Performans Düşüklüğü

İşletmelerin sahip olduğu en önemli kaynak işgörenlerdir. İşgörenlerin performansı işletmelerin başarısını etkileyen önemli bir etkidir. İşgörenlerin yüksek performans ile verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise, işlerinden ve çalışma ortamlarından memnun olmalarıyla gerçekleşmektedir. Bu nedenle işgörenlerin verimli çalışmaları için işlerinde tatmin olmaları sağlanmalıdır (Çiftçi, 2010: 158).

İşte var olamaması sorunu yaşayan işgörenden başarı beklenmesi doğru değildir. Çünkü rahatsızlıkları hem çalışmalarını hem de hedef ve amaçlarına ulaşmalarını engelleyecektir. Hasta olan işgörenden görevlerini yerine getirmekte zorlanacak ve kendilerini işe veremeyecektir. Rahatsızlıkları, hızlarını ve temposunu azaltacak ve bunun neticesinde performans düşüklüğü meydana gelecektir. İşgörenlerin ruhsal ve bedensel rahatsızlıkları performans düşüklüğüne sebep olduğundan örgütsel verimliliği azaltacaktır (Koçoğlu, 2007, s. 40). Bunun yanı sıra rahatsızlığa bağlı olarak performansı düşük olan işgörenden, çeşitli nedenlerle iş arkadaşlarının da performansını olumsuz yönde etkileme ihtimali bulunmaktadır (Çoban ve Harman, 2012: 164).

2.4.1.3. Memnuniyetsizlik

Örgütlerin başarısında işgörenden memnuniyeti önemli rol oynamaktadır. İşgörenden işlerini severek yapmaları örgüt başarısına katkı sağlayacaktır. Çünkü örgütleri ayakta tutan en önemli etken, işlerini sahiplenen ve seven işgörendendir. İşgörenden memnuniyetini artırmak için işgörendenlere adil davranılmalı, haklarına saygı duyulmalı ve sorunlarına çözüm üretilmelidir (Doğan ve Karataş, 2011: 2).

Hasta olduğu halde işe gitmek zorunda bırakılan işgörenden, örgütü ve yöneticileri tarafından kendisine değer verilmediğini hissedecek ve bu durum işgörenden memnuniyetsizlik yaratacağını gibi, işgörenden verimliliğini düşürecektir. Memnuniyetsizlik durumu süreklilik gösterirse işe devamsızlık ve işten ayrılmalar artacaktır. Bu da işletme için ekstra maliyet unsuru oluşturacaktır. İşgörendenleri memnun edebilmek için öncelikle onlara, sağlıklı ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Böylelikle örgütten kaynaklanan işte var olamama sorununun önüne

geçilmiş olur. İşgörenlere rahatsızlıklarını gidermek adına sağlanacak sosyal güvenlik destek ve yardımları işgören memnuniyetini artıracaktır (Koçoğlu, 2007: 41).

2.4.2. Örgütsel Sonuçlar

İşte var olamama sorununun bireysel olduğu kadar önemli örgütsel sonuçları da bulunmaktadır. Örgütlerde verimliliğin düşmesi ve buna bağlı olarak maliyetlerin artması, işe devamsızlık ve işgören devir hızında artışların gözlenmesi işte var olamama sorununun örgütsel sonuçları arasında yer almaktadır.

2.4.2.1. Düşük Verimlilik

Önemli bir kaynak olan insandan alınabilecek verim, örgüte çok büyük girdiler sağlayabilir. Aynı miktar ve değerde kaynak kullanımı ile daha fazla ürün veya hizmet elde edilmesi veya belirli bir miktar ürün veya hizmetin daha az kaynak kullanılarak üretilmesi olarak ifade edilen verimlilik artışı çeşitli şekillerde sağlanabilmektedir. Verimliliği olumsuz etkileyen faktörler iyileştirilerek verimlilik artışı gerçekleştirilebilir. Örneğin, işgücü diğer faktörlere oranla verimliliğe daha çok etki edebilme potansiyeline sahiptir. İşyerinde işi yapan, yani, üretim faktörlerini harekete geçiren, bunun sonucunda ise, bir ürün veya hizmet meydana getiren faktör işgücüdür. Dolayısıyla işgücünün verimliliği, işletme verimliliğine doğrudan ve önemli ölçüde etki edebilmektedir (Özdemir ve Muradova, 2008: 150).

Verim düşüklüğü işletme yönetiminin işgörenden yeterince fayda sağlayamaması anlamına gelmektedir. Günümüz rekabet ortamında verim düşüklüğü yöneticilerin asla kabul edemeyeceği ve düzeltilmesi gereken bir durumdur. Çalışanlarda verim düşüklüğüne neden olan en önemli etmenlerin başında onların ruhsal ve bedensel rahatsızlıkları gelir. Yöneticilerin verimsizlik durumunda yapması gereken, işgörenin işine son vermek yerine verimsizliğe neden olan etkenleri araştırmak ve gerekli önlemleri almaktır (Koçoğlu, 2007: 39).

İşgörenlerin sağlık problemlerine rağmen işyerinde bulunmaları verimliliğin düşmesine neden olmakta ve ciddi maliyetlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Middaugh çalışmasında, Hukuk ve Sosyal Politika Merkezi'nin (The Center for Law and Social Policy) açıklamasına yer vermiş ve kaybolan verimliliğin, hastalık nedeniyle işte olunmayan günlerde %20 oranında, hasta olduğu halde işte olunan günlerde %72 oranında yaşandığını belirtmiştir. Yıllık toplam 250 milyar dolarlık verimlilik kaybının yaklaşık 180 milyar dolarlık kısmı işte var olamama sorunundan kaynaklanmaktadır (Çiftçi, 2010: 154-156). D'abate ve Eddy (2007) ise yaşanan bu verimlilik kaybının nedenlerini; üretim miktarında düşüklük, iş kalitesinin düşmesi, yavaş çalışma, işlerin yapılışı esnasında hataların yapılması ve yapılan işlerin tekrar yapılması şeklinde sıralamıştır.

İşte var olamama sorunu nedeniyle yaşanan üretim azalması, devamsızlık nedeniyle azalan üretimle benzerlikler göstermektedir. İşte var olamama sorunu üzerine gerçekleştirilen birçok araştırmanın ortak görüşü bu nedenlerin azaltılması ve sağlık problemlerinin yönetilmesinin, üretim verimliliği açısından sadece devamsızlık için değil işte var olamama sorunu için de öneminin büyük olduğu yönündedir (Burton vd., 1999: 89).

2.4.2.2.Maliyet Artışı

İşte var olamama sorununun işletmeler üzerindeki olumsuz etkisi işletmelere yüklediği yüksek maliyetlerdir. Bu maliyetler aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (Koçoğlu, 2007: 43-44):

- Sağlık problemisebebiyle işten ayrılan işgörenin yerine yeni işgören alınması gerekliliği oldukça zor ve masraflı bir süreçtir. Seçme, yerleştirme ve eğitim masrafları, mevcut işgörenin maaşına göre daha maliyetlidir.
- İşten ayrılmalar, eğitim masraflarını arttırmaktadır. İşletmeye katılan her işgören bir adaptasyon süreci yaşayacaktır ve bu süreci olumlu geçirebilmek için işletmeler genelde eğitim vermektedir.
- İşte var olamama sorununun yarattığı en büyük zararlarından biri verim düşüştür. İşgörenler sağlık problemleri nedeniyle yeterli performansı sergileyememekte ve işgören performansında düşüş meydana gelmektedir. Bu düşüş, aynı zamanda örgüt genelindeki verimi olumsuz yönde etkilemektedir.

- İşte var olamama sorunu sonucunda performansta görülen düşüşe bağlı olarak üretkenlikte de düşüş meydana gelecektir. İşgörenlerindaha düşük üretkenlikle aynı maaşı almaları büyük bir maliyete neden olacaktır.
- İşten ayrılmaların yaşanmasıyla birlikte, örgütte çalışmaya devam eden işgörenler arasında ayrılma nedenleriyle ilgili dedikodular çıkacak ve bu dedikodular sonucunda diğer işgörenlerde aynı olayları yaşama endişesi taşımaya başlayacaktır. Bu da çalışma etkinliğini azaltacaktır.
- Ayrılan işgücü yerine yeni, doğru ve nitelikli işgücünün bulunması için geçecek süre belli değildir. Bu süreç içerisindeki her geçen zaman, üretim kaybına neden olacağından işletme için olumsuzluk teşkil edecektir.
- İşten ayrılan işgörenin yerine, işlerin kısa bir süreliğine de olsa sürekliliğini sağlamak adına, örgüt bünyesindeki başka bir işgören bu açığı doldurmaya çalışacaktır. Görev tanımını ve gereklerini bilmeyen işgörenler, işin sürekliliğini sağlayamamakla birlikte aksaklıklara neden olacaktır. Bu işgörenler etkin ve verimli çalışmadıklarından dolayı verimde genel bir düşüşe sebebiyet vereceklerdir.
- Ruhsal ve bedensel rahatsızlıkları olan işgörenden tam anlamıyla etkin bir performans beklenmesi doğru değildir. Bu gibi rahatsızlıklar konsantrasyon sorunlarına ve iş kazalarının yaşanmasına neden olacaktır. Ayrıca, işten ayrılan işgören yerine alınacak olan yeni işgören, iş kazaları konusunda yeniden eğitilmek zorunda kalacaktır. Çünkü işe yeni başlayan işgören makine ve teçhizatın bakımı, işleyişi ve korunması gibi konularda yeterli bilgiye sahip olmamaktadır. Bu eğitimler de işletme için ayrı bir maliyet unsuru olmaktadır.
- İşten ayrılan işgörenin yerine, istihdam edilen yeni işgören, adaptasyon sürecini hızlandırmak için fazla mesaiye kalmak zorunda kalacaktır. Fazla mesai, işletme için ek bir maliyet unsuru olacağı gibi işgöreni de yoracak ve aşırı çalışmada işte var olamama sorununa neden olacaktır.
- İşte var olamama sorunu nedeniyle meydana gelen işgücü kaybı sadece örgütleri etkilemekle kalmayacak, aynı zamanda ülke ekonomisini de olumsuz yönde etkileyecektir.
- İşgörenlerin hastalıklarını yakın çevrelerini bulaştırma ihtimali olması, zaman içerisinde genel toplum sağlığını da olumsuz yönde etkileyecektir.

Yukarıda sayılan maddelere karşı gerekli önlemler alındığı takdirde, işgörenler tarafından işte var olamama davranışlarının daha az sergilenmesi ve işte var olamama sorununun işletmelere yüklediği maliyetlerin azaltılması sağlanacaktır.

2.4.2.3.İşe Devamsızlık

İşte var olamama sorununun önemli ve kaçınılmaz sonuçlarından biri de işe devamsızlıktır. İşe devamsızlığın maliyeti belirgindir ve işgörenin işte olmadığı her gün için kayıp %100'dür. İşte var olamamanın maliyeti ise daha gizlidir. Çünkü işgören işinin başındadır ancak işindekendisinden beklenen verimliliği gösterememektedir (Levin-Epstein, 2005). Dixon (2005), ABD'deki bir araştırmada, işverenlerin %56'sının örgütlerinde işte var olamamayı bir sorun olarak hissettiklerini ve işgören tükenmişliği ve düşük verimliliğin işe devamsızlığa göre işte var olamama ile 7.5 kat daha fazla olduğunu belirtmiştir (Baker-McClearn vd.,2010: 314). Caverley, Cunningham ve MacGregor'ın (2007: 309) yaptıkları çalışmada da, örgütlerde devamsızlık ile işte var olamama sorunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve işte var olamama sorununun nedenleri olarak yöneticilerin işgörene yönelik tutum ve baskıları gösterilmiştir.

2.4.2.4.İşgören Devir Hızı

İşgören devir hızı, bir işletmedeki işgörenlerin kendi istekleriyle veya işletme tarafından işten uzaklaştırılmasıdır (Eren, 1993: 176). İşgören devrinin hem işgören hem de işveren için olumsuz sonuçları bulunmaktadır. İşgören için olumsuz sonuçları; gelir kaybına ve işten çıkarılma neticesinde moral bozukluğuna neden olması, kıdem artışında duraklama olması, sosyal güvenlik imkânlarından yararlanamaması, başka bir iş buluncaya kadar sigorta primlerinin yatırılmaması, yeni bir iş bulduğunda uyum sorunu yaşanması ve ilerleme imkânının belirli bir süre kaybedilmesidir. İşletme açısından olumsuz sonuçları ise; işten ayrılmalar sonucunda işletmede kalan işgörenler arasında başlayan söylentiler ve endişenin çalışma verimini azaltması, işten ayrılan işgörenin yerine yeni işgörenin bulunmasına kadar geçen süre içinde üretim kaybının meydana gelmesi, işe yeni giren işgörenlerin makineleri etkin kullanamamalarından dolayı üretim kaybı yaşanması, verimin düşmesi ve makinelerin yıpranmasıdır (Tambay, 2006: 8-9).

İşgören devir hızında meydana gelen artış nedenleri arasında işte var olamama sorunu dayer almaktadır. İşgörenler sağlık problemleri nedeniyle çalışamaz hale gelebilirler ya da iş ortamları onları işte var olamama sorunu ile karşı karşıya bırakabilir. Örneğin, yöneticisiyle anlaşamayan bir işgörenin yaşadığı stres nedeniyle ruh sağlığı olumsuz yönde etkilenecek ve bu da işte var olamama sorununu yaşamasına neden olacaktır. Eğer bu olumsuz durumlar süreklilik gösterirse, işgörenler işe gitmek istemeyecektir. Dolayısıyla bu da işgören devir hızında artışa neden olacaktır (Koçoğlu, 2007: 6).

2.5. İşte Var Olamama Sorunu ile Mücadele Yöntemleri

İşte var olamama sorununun ortaya çıkmasına neden olan faktörlerden yola çıkarak, bu sorunla mücadele edebilmek için birçok yöntem kullanılabilir. Bu yöntemlerden belli başlı olanlarına aşağıda değinilmektedir.

Çiftçi'ye (2010: 165-170) göre işte var olamama sorunu ile mücadele etmek için şu önlemler alınabilir:

- Örgüt kültürünü yeniden şekillendirmek (işgören sağlığına önem vermek, anket yoluyla işgören memnuniyetini ve bağlılığını ölçmek ve işgörenlerin gözünden işletmenin sorunlarını belirleyerek bu sorunların çözümüne ilişkin gerekli kararları ve uygulamaları hayata geçirmek, işgöreni daha memnun edecek politikalar geliştirmek),
- İşleri yeniden düzenlemek ve yeni çalışma şekilleri uygulamak (uzun çalışma saatleri yerine esnek çalışma saati uygulaması yapmak, iş yükünü hafifletmek, sanal çalışma imkânı sağlamak),
- Örgüt sağlığı üzerinde yoğunlaşmak ve stresle başa çıkma yöntemleri geliştirmek (örgüt sağlığı bilincini oluşturmak, işgörelere sağlık eğitimleri vererek onları hastalıklardan ve stresten uzak tutmak, işgörelenler için sağlık etkinlikleri düzenlemek),
- İş-yaşam dengesi için alınabilecek önlemler ve işgören destek programı (yeni çalışma şekilleri geliştirmek, kreş veya gündüz bakımevi gibi düzenlemeler yapmak, işgörelenlerin aileleriyle birlikte katılabileceği kültürel ve sportif etkinlikler düzenlemek)

Schultz, Chen ve Edington (2009: 374) ise işte var olamama sorunu ile mücadelede şu yöntemlerin kullanabileceğini belirtmişlerdir:

- İş-yaşam dengesini desteklemek amacıyla politikalar geliştirmek,
- Genellikle verimlilik artışına yol açan işgören bağlılığını arttırmak,
- Çalışma ortamını yeniden değerlendirmek,
- Sağlığın iş performansı, devamsızlık, yaralanma ve sağlık maliyetleri üzerindeki etkisini belirlemek,
- İş verimliliği üzerinde etkisi olan sorunları belirlemek ve bu sorunları düzeltmek için işgören yardım programı oluşturmak,
- Risk faktörlerini azaltmak ve sağlık koşullarını iyileştirmek için ilgili programlar oluşturmak,
- İşgörenleri hastayken çalışmaktan vazgeçirtecek bir çalışma ortamı sağlamak.

Middaugh (2006) ise işte var olamama sorununun olumsuz etkisini ortadan kaldırmak için yöneticilere on öneri sunmuştur. Bunlar (Tükeltürk, Şahin ve Yılmaz, 2014: 295):

- İşgörelere düzenli olarak iş tatmini ve stres anketi uygulamak,
- İşgörelerin özel olarak danışabilecekleri İşgörel Destek Programı oluşturmak,
- Özü ve kronik rahatsızlığı olan işgörelere uzmanlarca iş yapma tekniklerikonusunda yardım sağlamak,
- İşgücü Sağlık Programlarının hastalığı yönetme tekniklerini içermesini sağlamak,
- İş-yaşam dengesini sağlamak,
- İşgörelere grup problemlerini çözmede ve destek almadaki kaygılarını dile getirmede cesaretlendirmek,
- Esnek çalışma saatleri sisteminin fırsatlarını gözden geçirmek veya çalışma programlarını paylaşmak,
- Aile Sağlığı İzin Faaliyetinden (Family Medical Leave Act) yararlanma seçeneğini işgörelere hatırlatmak,
- Hasta çocuk bakımı, yaşlı günlük bakımı, emlak planlama ya da aile hukuku danışmanlık ihtiyaçlarını karşılamak için toplumsal kaynakları açıklamak,

- Çalışan birime 15-30 dakikalık kısa seanslarda stres azaltma için gevşeme ve meditasyon seçenekleri sunmak.

Yukarıda sayılan yöntemlere ek olarak aşağıdaki önlemler de alınabilir:

- İşyeri ortamında işçi sağlığı ve iş güvenliğini tehdit eden unsurların ortadan kaldırılması için gerekli yasal düzenlemelere uyulmalıdır. Tüm işgörenlerin katılımı ile yürütülecek sağlığı geliştirici programlar çözüme katkı sağlayabilecektir. Sağlıklı yaşam tarzı, fiziksel egzersiz, sigaranın bırakılması, stresle başa çıkma programları ve eğitimler bu programlara örnek verilebilir (Mandıracıoğlu, 2013: 15).
- İşverenler işgörenlerini istihdam ederken işte var olamama sorununu dikkate almalı, özellikle iş görüşmelerinde çeşitli yöntemlerle bunu anlamaya çalışmalıdır. Mülakatlarda bireylerin tecrübeleri hakkında konuşulurken, eski işlerinden ayrılma nedenleri öğrenilmelidir. Öz geçmişlerinde referans olarak verdikleri kişilerle ya da eski örgütleriyle görüşülerek işten ayrılma nedenleri ve bu nedenlerin sağlıkla ilişkili olup olmadığı öğrenilmelidir (Koçoğlu, 2007: 8).
- Tüm işgörenler işe alınmadan önce sağlık kontrolünden geçirilmelidir (Aslan ve Etyemez, 2015),
- İşte var olamama sorununa neden olan meslek hastalıklarını önlemek için işgörelere belirli aralıklarla sağlık taraması yaptırılmalı ve personel kullanım alanları (lojmanlar, soyunma-dinlenme yerleri, personel yemekhaneleri) temiz tutulmalıdır (Aslan ve Etyemez, 2015).

Yukarıdaki maddeler gözden geçirildiğinde, örgüt kültürünü yeniden şekillendirme, iş yaşam dengesizliğini önleme, işleri yeniden düzenleme ve yeni çalışma şekilleri uygulama yöntemlerinin işte var olamama sorunuyla ilgili en sık önerilen mücadele yöntemleri olduğu ve bu konuda yöneticilere büyük görevler düştüğü görülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SÜREKLİ KAYGI

3.1. Kaygı Kavramı

İnsanlık tarihi boyunca en çok kullanılan sözcüklerden biri olan kaygı kavramının kökeni Yunanca “anxietas” kelimesinden gelmekte olup, endişe, korku, merak anlamına gelmektedir (Köknel, 1989: 44). Kaygı; tehlike altında olduğunuz zamanlarda, ne yapacağınızı bilemediğiniz ya da bir şey yapamadığımız durumlarda karşılaştığımız bir duygudur (Blair, 2014: 63). Psikolojide bireyin yaşadığı ruhsal bir durumu ifade eden kaygı kavramı ilk kez Freud tarafından egonun bir işlevi olarak tanımlanmış ve Freud ile birlikte psikoloji literatürüne girmiştir (Manav, 2011: 202). Freud’a göre kaygının işlevi, muhtemel bir tehdide ve tehlikeye karşı benliği uyarmak ve savunma düzeneklerine işlerlik kazandırmaktır. Günümüzde kaygı, bireyin varlığı için esas kabul ettiği değerlerinin baş edemeyeceğini düşündüğü tehditler altında kalışını hissetmesi durumudur (Yılmaz ve Ocakçı, 2010: 16).

Kaygı, bireyin çevresel ve psikolojik olaylara gösterdiği duygusal tepkidir. Aynı zamanda kaygı; başlangıcı ve kaynağı belli olmayan, bilinçli bir şekilde hissedilen, bireyde çeşitli fizyolojik değişimlerin meydana gelmesine neden olan bir yaşantı şeklidir. Kaygılı birey gergindir ve geleceğe yönelik endişe duymaktadır. Bilinmeyen ve anlaşılmayan bir tehlikeyi beklemek kişide kaygı olarak huzursuzluk ve gerginlik uyandırmaktadır (Kaya ve Varol, 2004: 32).

Kaygı, kişinin gelecekte yaşanacak herhangi bir olay ya da durumun kontrol edilemez bir tehlike içerdiğini düşünmesi sonucunda ortaya çıkan uzun süreli, karmaşık bir duygudur. Kaygı, kişinin tehdit edici bir çevrede kendisini yetersiz hissetmesi neticesinde ortaya çıkmaktadır. Kaygının oluşumuna doğrudan olaylar yol açmaz; aksine kaygı, bireyin rasyonel olmayan inançlarının bir sonucudur. Bu nedenle,

bireyin belirli bir duruma ya da olaya yüklediği anlam önem arz etmektedir (Karataş, Arslan ve Karataş, 2014: 242).

Kaygıyı olumlu veya olumsuz bir duygu biçimi olarak görmek mümkündür. Akla uygun olmaması ve sürekli düşünceleri rahatsız etmesi kaygıyı olumsuz olarak nitelendirmektedir. Ancak korku yaratan bir durumla karşılaşıldığında bireyi uyarması, tedbir aldırması, bireyi daha mutlu ve başarılı olmaya yönlendirmesi kaygının aynı zamanda olumlu bir duygu biçimi olmasını sağlamaktadır. (Ersevîm, 2005: 304-305). Cüceloğlu'na (1991) göre ise, kaygının olumlu veya olumsuz olduğunu anlayabilmek için kaygının ve başarmak istenen görevin zorluk derecesi bilinmelidir.

Kaygının olumsuz yönlerine rağmen organizmayı uyarma, koruma ve motive etme gibi olumlu yönleri de bulunmaktadır. Bireyin yaralanma, acı, cezalandırılma, ayrılık, düş kırıklığı gibi durumlara karşı kendisini hazırlaması kaygının uyarıcı;önlem alması ve eğer olumsuzluklar yaşanır sa daha kolay üstesinden gelmesi koruyucu ve başarısız olma kaygısı ile daha çok çalışmaya sevk etmesi ise motive edici özelliklerine örnek verilebilir (Akgün, Gönen ve Aydın, 2007: 284).

Kaygı, birey yeni bir durumla karşılaşınca ortaya çıkar. Ölüm kaygısı ise en kaçınılmaz olandır (Sayar, 2000: 74-75). Ölüm kaygısının temelinde yok olma fikri yatmaktadır. Ölüm en kolay korku yaratan nihai kaygıdır. Ölümün kaçınılmaz oluşuna korkuyla tepki verilir. Yani ölüm kaygısı, ölümün mutlaka gerçekleşeceği ve var olmaya devam etme arzusu arasındaki gerilimden doğar (Yalom, 1999: 19).Bireydeki yüksek kaygı seviyesi katı ve basit davranışlar sergilemesine, sürekli endişeli olmasına ve sürekli diğer insanları memnun etmek için çaba harcamasınınedenolmaktadır (Doğan ve Çoban, 2009, s. 160).

Kaygılı bireyler işleri yolunda gitse de kaygılanmaya devam ederler ve günlük yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar karşısında kendilerini yetersiz hissederler. Sosyal ilişkilerinde aşırı duyarlıdırlar ve bu duyarlılık, kendilerini sürekli gergin hissetmelerine, kolayca umutsuzluğa kapılmalarına neden olmaktadır. Kaygılı bireyler dikkatlerini toplayamadıkları ve yanlış yapmaktan korktukları için karar

vermede zorluk çekerler. Büyük bir zorlukla karar verseler bile, yapmış olabilecekleri yanlışlar ve bunların doğurabileceği olumsuz sonuçlar üzerinde kaygı duymayı sürdürürler. Uykularında bile kaygılı rüyalar görürler. Özellikle boyun ve omuz bölgelerinde kas gerilimi, sık idrara çıkma, uyku düzensizlikleri, terleme, avuç içlerinin sürekli soğuk ve ıslak olması, görünür bir sebep olmadan kan basıncının ve nabız hızının artması, kalp çarpıntıları gibi fiziksel belirtiler kaygı durumuna eşlik edebilir (Geçtan, 1996: 85).Blair'e (2014: 63) göre huzursuzluk, çarpıntı, nefes alma güçlüğü, odaklanamama, terleme ve baş dönmesi kaygının belirtilerinden bazılarıdır. Kaygının en ileri safhadaki hali panik nöbetidir; yoğun şekilde nefes almada güçlük, baş dönmesi ve çarpıntı hissedilir.

Kaygılı bireylerin olaylara bakış şekli oldukça karamsardır. Kendileriyle ilgili olaylarda olduğu gibi, diğer insanların yaşantılarına ilişkin beklentileri de daima olumsuzdur. Kaygılı birey, kendisi gibi kaygılanmayan bireylere karşı sinirlenmekte ve onları kendisini ciddiye almamakla suçlamaktadır (Geçtan, 1996: 86).

Her birey belirli durumlarda mutlaka kaygı hisseder. Kaygısız birey yoktur. Kaygının etkisi altında kalan bireyler, çeşitli bedensel ve psikolojik belirtiler gösterir. Bedensel belirtiler; kaslarda gerginlik ve titreme, kalp çarpıntısı, baş dönmesi, terleme, nefes almada zorlanma olarak sıralanabilir. Psikolojik belirtiler ise; sürekli üzgün olma hali, başkaları hakkında olumsuz düşünme, mantıksız ve anormal davranışlar (asansöre binmekten korkma) sergilemedir. Anormal davranışlarının farkında olma ve bu duruma üzülme hali nevrotik paradoks olarak adlandırılır. Nevrotik bireyler davranışlarındaki bozukluğun farkındadır ancak bunu değiştiremezler. Bireyin bu durumun farkında olması tedaviyi daha kolaylaştırır (<http://erzurumram.meb.k12.tr>, 2016) .

Cüceloğlu'na (1996) göre kaygının belirtileri; nefes darlığı, mide ağrısı, terleme, ishal ya da kabızlık, nefes alıp vermede düzensizlik, aşırı tepkide bulunma, kesik kesik nefes alma, el ve ayak parmaklarında soğukluk, aniden sinirlenme, titreme, gerginlik, kalp çarpıntısı, sürekli oluşan baş ağrısı, sürekli yorgunluk, bel ağrısı ve boyun kaslarının gergin olmasıdır.

3.2. Durumluk ve Sürekli Kaygı

Kaygı ile ilgili kavramsal çalışmalarda, durumluk kaygı (state anxiety) ve sürekli kaygı (trait anxiety) Cattell ve Scheier'in (1958) faktör analizi çalışmalarıyla ortaya atılmış ve Spielberger (1966) çalışmalarıyla iki kaygı kavramı oluşturulmuştur. Spielberger (1966), kaygıyı durumluk ve sürekli kaygıyı olarak ikiye ayırır. Durumluk kaygı (state anxiety), bireylerin özel durumları tehdit edici olarak yorumlamasıyla oluşan duygusal tepkidir. Durumluk kaygının şiddeti ve süresi, algılanan tehdidin miktarı ve bireyin tehlikeli durum yorumunun kalıcılığıyla ilgilidir. Sürekli kaygı (trait anxiety) ise, bireyin kaygı durumuna olan yatkınlığıdır. Buna bireyin içinde bulunduğu durumları genellikle stresli olarak algılaması ya da yorumlaması eğilimi de denebilir. Birey, nesnel kriterlere göre nötr olan durumları tehlikeli olarak algılar. Sürekli kaygısı yüksek bireyler, durumluk kaygıyı da diğerlerinden daha sık ve yoğun yaşarlar (Özusta, 1995: 32-33). Sürekli kaygı, bireyde sürekli var olan hoşnutsuzluk ve mutsuzluk durumudur ve belirli bir nedeni yoktur (Yokuş, 2013: 25).

Kaygısız insan yoktur. Bu yüzden kaygı insanın sahip olduğu temel bir duygudur. Her birey tehlikeli olarak algıladığı durumlarla karşılaşınca kaygılanır. Mesela, sınavlar bireylerde kaygı yaratır. Çünkü sınava girecek birey kendini tedirgin ve huzursuz hisseder. Bu tür kaygılar genellikle kısa süreli ve geçicidir. Bu nedenle bunlara süreksiz-durumluk kaygı denmektedir. Bireyin günlük yaşamında karşılaştığı pek çok durumu stresli olarak algılaması ise sürekli kaygı olarak adlandırılır. Bu anlamda sürekli kaygı hali, bireyin herhangi bir tehlikeyle karşılaşmadığında bile tedirginlik duyması, kendini mutsuz ve huzursuz hissetmesi olarak tanımlanabilir (Öner ve Le Compte, 1983). Sürekli kaygı; durumluk kaygıya göre durağan ve sürekli dir. Bu tip kaygının şiddeti ve süresi kişilik yapısına göre değişir. Kişilik yapısının kaygıya yatkın olması, sürekli kaygı düzeyini etkiler. İnsanların sürekli kaygı düzeylerinin birbirinden farklı olması, tehdit eden, tehlikeli durumun algılanmasını, anlaşılmasını, yorumlanmasını, değerlendirilmesini değiştirir. Sürekli kaygı düzeyindeki bu değişiklik, durumluk kaygı düzeyini de değiştirir (Akınalp, 2013: 7).

Tehlikeli koşulların yarattığı kaygı genellikle geçici, duruma bağlı bir kaygıdır ve durumluk kaygı olarak adlandırılır. Durumluk kaygının ortaya çıkmasında çeşitli iç ve dış etkenler rol oynar (Işık, 1996; 50). Durumluk kaygı yaşayan birey, içinde bulunduğu durumu tehlikeli olarak algılar. Sürekli kaygı ise, belirli bir duruma yönelik değildir ve bireyin kişiliğinden kaynaklanmaktadır (Yokuş, 2013: 25). Stresin yoğun olduğu zamanlar bireyin durumluk kaygı seviyesinde yükselme, stres ortadan kalktığı anda ise düşüş meydana gelir. Stresin sinir sistemini uyarması sonucu, bireyin gerilimini ve huzursuzluğunu gösteren terleme, sararma, kızarma ve titreme gibi belirtiler yaşanabilir (Öner ve Le Compte, 1983).

3.3. Kaygı ve Korku

Korku kavramı kaygı ile en çok karıştırılan kavramdır. Cüceloğlu'na göre (1991: 277-278) korku ile kaygı arasında üç temel fark bulunur. Bunlardan ilki kaynaktır. Korkunun kaynağı belli iken, kaygının kaynağı belirsizdir. İkincisi korkunun kaygıdan daha şiddetli olmasıdır. Üçüncüsü ise, kaygının korkudan daha uzun süreli olmasıdır.

Kaygı ve korku kavramlarının bazı ortak yönleri bulunmaktadır. Her iki duygu da yaklaşan bir tehlikeye karşı geliştirilmiş duygusal tepkidir. Her iki duyguda da bazı bedensel belirtiler görülmektedir. Ancak iki duygu arasında çok önemli bir fark; korkunun herkes tarafından tehlikeli görülen bir durumda hissedilmesiyle, kaygının kendi ürettiği bir duygu olmasıdır (Geçtan, 2004: 84). Kaygı nesnesiz olması sebebiyle korkudan farklıdır, korkunun nesnesi belli iken kaygının nesnesi belirsizdir (Budak, 2000:437).

Korku var olan bir tehlikenin algılanmasına ya da her durumda bir tehlike işaretine bağlı bir duygudur; fırtınadan, depremden, karanlıkta duyulan bir sestense korkulur. Korku en yüksek noktasına çıktığında bu duyguya dehşet ya da ürküntü denebilir (Le Gaal, 2016: 8-9). Genel algıya göre, gördüğümüz ya da işittiğimiz bir şeyden, yani bir nesne ya da durum olarak ayırt edilebilen bir şeyden korkarız. Dolayısıyla korku dile dökülebilir, olana ilişkindir. Örneğin: "Karanlıktan korkarım" veya "Havlayan köpekten korkarım". Buna karşı kaygı çoğunlukla, nesnesiz bir korkma hali olarak algılanır ve bizi neyin kaygılandırıldığını kolay kolay söyleyemeyiz. Kaygıyı

doğuranın belirsizliği yüzünden, rahatsız edici duygular arasında kaygı korkudan daha kötüdür (Salecl, 2014: 26).

Korku, kaygının kolaylıkla karıştırılabileceği bir duygudur, Korkunun nedeni bireyin kendisi tarafından bilinir ve kaygıdaki gibi bilinçsiz değildir. İnsanlar tehdit olarak gördükleri şeylerden korkarlar ve bunun neticesinde tehdit edici unsurdan kaçmayı ya da onunla savaşmaya tercih ederler. Her iki durumda da kendilerini korumaya çalışırlar. Stres ise bireyin ya da herhangi bir organizmanın bir şekilde kendi üzerinde baskı hissetmesini ifade etmektedir. Örneğin korkutucu bir durum karşısında stres duyarız. Ancak stres her zaman olumsuz değildir, olumlu bazı olayları yaşarken de baskı hissederiz. Örneğin mezuniyet, evlenme töreni gibi olaylarda birer stres kaynağıdır (Dağ, 1999: 8).

“Ketlemeler, Semptomlar ve Kaygı” adlı çalışmasında Freud, kaygı üzerine teorisini kökten değiştirmiştir. Önce kaygının gerçeklikte bulunan bir tür tehlikeye işaret ettiğini düşünür, ama sonra kaygının öncelikle bir tehlike beklentisiyle ilgili olduğunu belirtir. Bu bağlamda kaygının bir nesnesi yok gibidir ve dolayısıyla korkudan farklıdır (Salecl, 2014: 27).

3.4. Kaygı Bozuklukları

Birey tehdit edici ya da stresli durumlar karşısında kendini kaygılı ve gergin hisseder. Bu hisler strese karşı normal tepkilerdir. Kaygı ancak çoğu insanın fazla zorlanmadan idare edebileceği durumlarda meydana gelirse anormal kabul edilir. Kaygı bozuklukları ya kaygının başlıca belirtisi olduğu (genelleşmiş kaygı ve panik bozuklukları) ya da bireyin belirli uyum sağlamayan davranışları denetlemeye çalıştığında (fobik ve obsesif kompulsif bozukluklar) bir grup bozukluğu kapsar (Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 1995: 614).

Kaygı bozuklukları genel olarak beş başlık altında incelenir. Bunlar: Panik bozukluk, sosyal fobi, obsesif kompulsif bozukluk, genelleşmiş (yaygın) kaygı bozukluğu ve travma sonrası stres bozukluğudur.

3.4.1. Panik Bozukluk

Panik atak aniden ve beklenmedik biçimde ortaya çıkan,yaklaşık bir saat süren, çeşitli bedensel belirtilerin eşlik ettiği yoğun bir kaygı nöbetidir. Panik atak durumunda bireyde çarpıntı, terleme, titreme, nefes darlığı, boğulma hissi, göğüs ağrısı, bulantı, baş dönmesi, sersemlik, kontrolünü kaybedeceği korkusu, çıldıracağı korkusu, ölüm korkusu, uyuşma ve karıncalanmalar, üşüme, ürperme, çevrenin değiştiği duyguları gibi belirtilerden dört ya da daha fazlasının olması gerekir. Panik atak eğer bireyin kaçması ya da yardım alması güç olan bir durumda ya da yerde ortaya çıkıyor ve böyle bir durumdan kaçılıyorsa bu durum panik bozukluk (agorafobi) olarak adlandırılır. Bu ortamlar yalnız olma, kalabalıkta kalma, otobüs, tren gibi araçlarda seyahat etme, köprü üstünde, asansörde olma gibi durumlardır. Birey yoğun bir sıkıntıyla bu ortamlara katlanır. Çoğunlukla böyle ortamlarda bulunmaktan kaçınır ya da birinin eşlik etmesiyle bu ortamlara dayanabilir. Bu ortamlarda bulunmaktan kaçınma, bireyin sosyal ve mesleki yaşamını sekteye uğratar (Özpoyraz, 2016).

Panik bozukluk tekrarlayan, ciddi sıkıntı ve işlevsellik kaybına yol açan bir rahatsızlıktır. Özellikle agorafobi ile birleştiğindeyaşam kalitesi de düşer. DSM-IV-TR (Diagnostic and Statistical Manuel of Mental Disorders) 'ye göre panik nöbet ölçütleri şunlardır: Terleme, titreme, kalp çarpıntısı, nefes darlığı, göğüs ağrısı, mide bulantısı, sıkıntı ve sersemlik hissi, baş dönmesi, kontrolünü yitirme veya çıldırma korkusu, ölüm korkusu, gerçek dışılık hissi, sıcak basması ve üşümedir (Kocabaşoğlu, 2008: 178-179).

3.4.2. Sosyal Fobi

Fobi belirli bir nesne veya duruma gösterilen, o nesneyle doğrudan bağlantılı olmayabilecek ısrarlı korku tepkisidir (Özkalp vd., 2000: 290). Sosyal fobi küçük düşme korkusunun sebep olduğu ve çeşitli psikolojik ve davranışsal belirtilerin eşlik ettiği bir kaygı bozukluğudur. Sosyal kaygı bozukluğu ile sosyal fobi genellikle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Bir tür kaygı bozukluğu olan sosyal fobi, 1994 yılında yayımlanan DSM-IV ile sosyal kaygı bozukluğu adını almıştır (Bal, 2010: 13).

Toplumda sıkça görülen sosyal fobiler, toplum içinde utanılacak ya da rahatsızlık duyulacak bir hareket yapmaktan korkma durumunu içerir. Bu durumdaki bireylerde, hareketin kısıtlanması ya da sosyal bir görevi yerine getirmeden önce alkol alma durumu sıkça görülmektedir (Görpelioğlu, 1999: 34).

3.4.3. Obsesif Kompulsif Bozukluk

Obsesyon belirli konularda tekrarlayıcı, takıntıya dönüşmüş düşüncelerdir. Kompülsiyon ise, birey tarafından yapılmaz zorunluluğu duyulan, istenmeyen davranışlardır (Özkalp vd., 2000: 296). Kompülsiyonların ardında zarardan kaçınma ve riski azaltma amacı yatar. İyi bir içgörü olabileceği gibi, içgörünün zayıf olduğu bir alt tip de vardır. OKB hastaları düşünme, hissetme, eyleme geçmede zorluk yaşarlar. Bu da belirgin zaman kaybına yol açar ve işlevsellik kaybına neden olur. Kompülsiyonlar, kaygı ve gerginliğin azaltılmasını amaçlarlar ve bunların yerine getirilmesinden haz almazlar (Bal, 2010: 18).

Zaman zaman hepimiz ısrarla yinelenen düşüncelere (“Havagazını açık mı bıraktım?”) ve ritüel davranışları yerine getirme dürtülerine (iyi talihimizle övündükten sonra tahtaya vurma) kapılırız. Ancak bir insanın obsesif kompulsif bozukluğu olduğu zaman, bu tür düşünce ve dürtüler günlük yaşamı ciddi olarak engelleyecek kadar çok vakit alır. Birey bu düşünce ve zorunlulukların mantıksız olduğunu bilir, fakat bunları kontrol edemez (Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 1995: 619).

3.4.4. Genelleşmiş (Yaygın) Kaygı Bozukluğu

Genelleşmiş kaygı bozukluğunda temel belirti kaygının kendisidir. Kaygı belirli bir şeye odaklanmış değildir. Bazen de bir veya iki duruma bağlı olarak da ortaya çıkmaktadır. Örneğin; okulda notlar ya da işinde başarısızlık kaygısı taşıma (Özkalp vd., 2000: 296).

Genelleşmiş kaygı bozukluğu çeken bir birey her gün yüksek gerilim altında yaşar ve kendini huzursuz ve endişeli hisseder. Hafif stresli durumlara bile aşırı tepki göstermeye meyillidir. Gevşeyememe, rahatsız uyku, yorgunluk, baş ağrısı, baş

dönmesi ve çarpıntı en yaygın fiziksel belirtilerdir (Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 1995: 614). Aşırı dalgın ve düşünceli görünüm, olası aksiliklerin düşünülmesi ise bilişsel belirtilerdendir (Özkalp vd., 2000: 296).

3.4.5. Post Travmatik (Travma Sonrası) Stres Bozukluğu (PTSB)

Post travmatik stres bozukluğu genellikle kötü ya da hayatı tehdit eden bir travma sonrasında meydana gelir. Travma yaratan durum hatırlandığında ya da benzer bir durum yaşandığında stresli kaygı belirtileri ortaya çıkar (Görpeliolu, 1999: 34).

PTSB’de travmatik stresör hayatı, kişisel güvenliği ve fiziksel bütünlüğü tehdit eden bir olay olarak ifade edilmektedir. Bazı travmatik stresör örnekleri şunlardır: Saldırıya uğramak, ciddi bir yaralanma veya ölüme şahit olmak (düşman da dahil olmak üzere), işkence, taciz, yangın, sel, fırtına, deprem, kasırga, hortum gibi doğal afetlerden birine şahit olmak (Kocabaşoğlu, 2008: 178).

3.5. Kaygının Nedenleri

Kaygının tek bir nedeni yoktur, kaygının nedenleri kişiden kişiye farklılık gösterir. Bazı kişiler için kaygı uzun süreli stresten sonra başlar. Bazı kişiler ise, geçmişte yaşadıkları stresli olaylar yüzünden gelecekte de benzer olaylarla karşılaşma düşüncesindedir. Gelecekte ne olacağını bilmemek her insan için bir kaygı nedenidir. Gelecekte olumsuz olayların olacağını bilmek, ne olacağını bilmemeye yeğlenir (Cüceloğlu, 1996).

Kısıtlı zaman, iş seyahati, sorumluluk, yükselme hırsları, meslektaş çatışması, üste karşı duyulan öfke, devamlı çalan telefon sesi, bilgi üstünlüğü, çevre kirliliği, gürültü, trafik kazası, çocuk problemi, kavga, ailede hastalık, işsizlik, sigara ve alkol kullanımı, şişmanlık, hareketsizlik, uyku bozukluğu, resmi ziyaretler, dış görünüşten memnun olmama (Akandere, 1997) gibi durumlar kaygının nedenleri arasında sıralanabilir.

Motgan’a göre (1991) kaygı nedenlerinden biri korkutucu bir uyarıcıyla ilgili anıdır. Özellikle çocukluğun ilk yıllarında belleğimiz çok iyi değildir ve korkunun

öğrenildiği durum kolaylıkla unutulabilmektedir. Bu durumla ileri yaşlarda karşılaşılsa bile üzerinde durulmamış, reddedilmiş olabilir ve sonuçta bireyde öğrenilmiş bir korku kalır. Bu korkuya neden olan durumla her karşılaşıldığında nedeni bilinmeyen bir kaygı hissedilir. Kaygının oluşma şekillerinden bir diğeri ise uyarıcı genellemesidir. Uyarıcı genellemesi çoğunlukla birey farkında değilken meydana gelir. Örneğin, babasından korkan bir birey, ileri yaşlarda erkeklerle bir arada olmaktan huzursuzluk duyar ve bu durum kaygıya neden olur. Engellenme veya engellenme korkusu kaygıya neden olan diğeri bir faktördür. Bireyin iki veya daha fazla gereksinimi aynı anda sağlanmadığı zaman çatışma meydana gelir. Karmaşık toplumlarda bireyler çok sayıda çatışma durumu içinde kalabilirler. Çatışma durumunda kişinin engellenmesi durumu ortaya çıkar, engellenme veya engellenme korkusu kaygıya neden olur (Karagüvan, 1999: 204-205).

Köknel'e (2005: 135) göre başlıca kaygı nedenleri şunlardır;

- Alışılmamış bir olay, nesne, birey, çevre ya da engelle karşı karşıya kalınması
- Bilinen bir nesnenin verdiği korku neticesinde kaygı yaşanması
- Belirli bir nesne olmaksızın, herhangi bir belirsizliğin ya da durumun tasarlanması
- Takıntılı düşünceler
- Doğal afetler gibi beklenmedik felaketlerin ortaya çıkması
- Ruh hastalıkları

Çakmak (2014: 46) ise kaygının nedenlerini şu şekilde sıralamaktadır:

- Olasılığı abartma ve bu olasılığın gerçekleşeceğine inanma. Örneğin, sunum yapacak olan bireyin "sunumum berbat geçecek olasılığı" gibi.
- Düşünceleri okuma; bireyin özellikle kendisiyle ilgili olmak üzere, diğeri insanların ne düşündüğüne ilişkin olumsuz öngörülerde bulunmasını kapsar. Örneğin, "insanlar beni sıkıcı buluyorlar" düşüncesi gibi,
- Kişiselleştirme; olumsuz bir duruma neden olan etkenleri görmezden gelip, bu durumla ilgili bütün sorumluluğu kişisel olarak üstlenme eğilimidir.
- "-Meli, - mali" yargıları; Bu yargılar, olayların nasıl olmaları gerektiğine ilişkin, doğru olmayan ya da abartılı dayatmalardır.

- Korkunç görme; olumsuz bir durumun ortaya çıkması durumunda, bunun çok kötü olacağını ve üstesinden gelinemeyeceğini, bunun dayanılmaz ve katlanılmaz olduğunu düşünme eğilimidir.
- “Ya Hep ya da Hiç” biçiminde düşünme; en iyisi, en doğrusu en güzeli olmadıkça bunun çok kötü olacağını düşünme eğilimidir. Böyle düşünen bireyler davranışlarını ya tam olarak kabul edebilir ya da davranışlarının çok kötü olduğunu düşünürler.

3.6. Kaygıyla Mücadele Yöntemleri

İnsanlar çatışma ve huzursuzluktan kaçınmak, engelleme, gerginlik ve kaygı yaratan durumların üstesinden gelebilmek için çeşitli yöntemler kullanırlar. Bunlardan biri bireylerin bilinçli olarak uyguladığı teknikler, diğeri bireylerin farkında olmadan uyguladığı tekniklerdir. Farkında olmadan uygulanan tekniklere savunma mekanizmaları denmektedir. Savunma mekanizmasını kullanan birey kaygı ve gerginliği azaltmak için bir teknik kullandığının farkında değildir. Bilinçli olarak kullanılan teknikler öğrenme sonunda elde edilen davranışları içerir. (Aytaç ve Keser, 2002).

Kaygıyla başetmek için aşağıdaki önerilerden de yararlanılabilir (<http://www.bilgi.edu.tr>, 2016):

- Kaygı yaratan durumdan kaçınmak yerine, onunla yüzleşin.
- Kendinizi cesaretlendirin ve rahatlama tekniklerini öğrenin.
- Başınıza gelen olaylara daha sakin ve gerçekçi bir gözle bakın. Olumsuz beklentilerinizi sorgulamaya ve olumlu beklentilerinizi güçlendirmeye çalışın.
- Her şeyi kontrol etmeye çalışmayın. Kontrolünüz dışında gelişen olaylar olacaktır. Bu olayları kontrol etmeye çalışmak ve sorumluluğu üzerinize almak kaygınızı daha da arttırır.
- Geleceği tahmin etmeye çalışmak kişinin kaygılanmasına neden olabilir. Geçmiş ya da geleceğe değil, şu ana odaklanılmalıdır.

- Her şeyi “felaket” haline getirmeyin, ya hep ya hiç düşünce tarzından vazgeçmeye çalışın. Bir şeyi yapamamanın dünyanın sonu olmadığını kendinize hatırlatın.
- Kendinizi çok sert eleştirmeyin. Başarısızlıklarınız gibi, başarılarınızı da önemseyin. Kendinizi başkalarıyla karşılaştırmayın.
- Beslenmenize ve uykunuza dikkat edin. Alkol ve madde kullanımını azaltmaya ya da bırakmaya çalışın. Kafeini azaltın. Günlük fiziksel aktiviteler yapın.
- Arkadaşlarınız ve ailenizden destek alın

Blair’in ise (2014) kaygı ile mücadele etmek için sunduğu bazı öneriler şunlardır:

- Kaygı günlüğü tutmak: Kaygı eşliğinizi ölçmek sizi nelerin, hangi durumlarda kaygıya sevk ettiğini anlamak için kaygı günlüğü tutun. Kaygılanmanıza neden olan unsurları ne kadar iyi bilerseniz, bu unsurlara maruz kalmak üzere olduğunuzda o kadar hazırlıklı olursunuz.

Tablo 3.1. Kaygı Kayıt Günlüğü

Tarih:	Gün:
Kaygılı düşünceler	
Nereyedim?	
Kiminleydim?	
Ne yapıyordum?	
Olay üzerine fikirler	
Diğer bilgiler	
Kaygı yüzdesi %	
Hangi önerileri denedim?	
Öneriler ne kadar başarılı oldu?	

Kaynak: Blair, 2014: 70.

- Doktorunuza görünün: Doktorunuza görünmek, tiroit ya da hormon dengesizliği gibi kaygı semptomlarınızı destekleyen fiziksel sıkıntılarınız olup olmadığını öğrenmek için önemlidir.
- Yeterli dinlenmek: Yorgun olduğunuzda, duygularınız mantıklı düşünmenizi engellemeye başlar, bu yüzden kaygılarınızdan kurtulmak oldukça güçleşir. Kaygılarınızla etkili bir şekilde başa çıkmak istiyorsanız, dinlenmenin sizin için hayati bir önem taşıdığını bilmeniz gerekir.
- Gevşeyin ve hayal kurun.

- Düşünce engelleyiciler: Kaygıyı azaltmanın en iyi yollarından biri, aklınızı sizi kaygılandırmayacak düşüncelerle doldurmaktır. Böylece kaygıya sebep olan şeyi düşünmemek için bir fırsat yaratmış olursunuz. Birçok insanın, meşgul olduklarında kaygı hissetmediklerini söylemesinin nedeni de budur. Aklınızı kaygı verici düşüncelerden uzaklaştırmanın en iyi yolu, günlük rutininizi hoş aktivitelerle doldurmaktır.
- Sosyal destek: Arkadaşların ve sevdiklerin verdiği destek herkes için değerlidir, fakat kaygılı kişiler için bu desteğin değeri daha fazladır. Hepimiz bizi önemseyen insanlarla birlikte olduğumuzda kendimizi daha güvende hissederiz ve kaygılarımızdan uzaklaşırız.
- Kendi kendini rahatlatma: Sizi kaygılandıran düşünceleri açık bir şekilde yazın ve bu düşüncelere meydan okuyun.
- Hayatınızın kontrolünü tekrar kazanın.

Yukarıdaki maddeler gözden geçirildiğinde, sürekli kaygı ile mücadele edebilmek için alınacak önlemlerin genellikle bireysel düzeyde olduğu görülmektedir. Sürekli kaygıyla mücadele edebilmek için öncelikle kaygının her zaman olumsuz bir durum olmadığını, motive etme gibi olumlu özelliklerinin de olduğunu bilmek gerekir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTE VAR OLAMAMA SORUNUNA ETKİSİNDE SÜREKLİ KAYGININ ARACILIK ROLÜNÜN ANALİZİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Turizm sektöründeki önemli işletmelerden biri de konaklama işletmeleridir. Çünkü konaklama işletmeleri buldukları ülkelerin ekonomik, kültürel, sosyal vb. yapılarının gelişmesinde çeşitli imkânlar sağlamaktadır (Didin ve Köroğlu, 2008: 112). Konaklama işletmelerine yönelik talebin esnek olması ve talebin önceden tahmin edilememesi, gerek işletmeler gerekse işgörenler için risk oluşturmaktadır. İşletmeler yeteri kadar talep alamadıklarında zarar etme olasılığı artarken, işgörenlerde ise işlerini kaybetme korkusundan dolayı iş güvencesizliği oluşmaktadır.

Konaklama işletmeleri emek-yoğun bir yapıya sahiptir. Hizmet üretiminde ve sunumunda teknolojiden ne kadar yararlanılsa da, insan gücüne duyulan ihtiyaç her zaman var olacaktır. Özellikle önbüro, yiyecek-içecek, kat hizmetleri gibi müşteri ile yüz yüze iletişim gerektiren bölümlerde insan unsurundan vazgeçmek mümkün değildir. Konaklama işletmelerinde işlerin emek-yoğun olmasının yanı sıra, uzun ve yorucu çalışma saatleri, talebin yüksek olduğu dönemlerde izinsiz ve aralıksız çalışma gerekliliği, bu işletmelerindeki işgörenleri zaman zaman bazı sağlık problemleriyle karşı karşıya bırakabilmektedir. Talebin esnekliğinden dolayı yaşanan iş güvencesizliği, işgörenleri işlerini kaybetmemek için hastayken bile işe gitme zorunluluğunda bırakma ve bu durum işte var olamama sorununun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda işgörenler, kendilerinden beklenen verimliliği gösterememekte ve hizmet kalitesinde düşüş meydana gelebilmektedir.

Ayrıca işgörenlerin kendi hastalıklarını (grip, nezle gibi) diğer işgörelere ve müşterilere bulaştırma riski de ortaya çıkabilmektedir.

Her bireyin algıladığı iş güvencesizliği ve gösterdiği işte var olamama davranışının farklı nedenleri olabilmekte ve bu nedenlerden birinin de kaygı olduğu düşünülmektedir. Kaygı, durumluk ve sürekli kaygı olarak iki boyuta ayrılmaktadır. Bu çalışmada kişiden kişiye farklılık gösterdiği için sürekli kaygı boyutu ele alınmıştır. Sürekli kaygı bireyin kaygı durumuna olan yatkınlığıdır ve bireyin kişiliğinden kaynaklanmaktadır. Sürekli kaygı düzeyi yüksek olan birey, günlük yaşamda karşılaştığı çoğu olayı stresli olarak algılar ve tehlikeli bir durumla karşılaşmasa bile kendini huzursuz hisseder. Bu nedenlerden dolayı sürekli kaygı düzeyi yüksek olan bireylerin iş yaşamlarında algıladıkları iş güvencesizliği algısı ve gösterdikleri işte var olamama davranışlarının daha yüksek düzeyde olacağı ve sürekli kaygının iş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu arasında aracılık rolüne sahip olduğu düşünülmektedir.

İş güvencesizliği sorunu ve sürekli kaygı sadece turizm sektöründe çalışan işgörelere için değil, diğer sektörlerde (bilişim, gıda, sağlık, bankacılık gibi) çalışan işgörelere içinde ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Bu nedenden dolayı, iş güvencesizliği ve sürekli kaygı konusu yerli ve yabancı literatürde ele alınan konulardan biridir. Yerli ve yabancı literatürde turizm sektöründe ve konaklama işletmelerinde işte var olamama sorununu konu alan çalışma sayısının oldukça sınırlı (Demirbulat ve Bozok, 2015; Arslaner ve Boylu, 2015; Cullen ve McLaugh, 2006) olduğu dikkat çekmektedir. Bu eksiklikten yola çıkarak yapılan bu çalışmada, hem literatüre hem de uygulamaya yönelik katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

İş güvencesizliğinin işte var olamama sorununa etkisinde sürekli kaygının aracılık rolünün incelendiği bu çalışmada elde edilen sonuçların, bu konularla ilgili çalışmalar yapacak diğer araştırmacılara yol göstereceği düşünülmektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarının konaklama işletmelerindeki hizmet kalitesinin, iş tatmininin, işletme verimliliğinin ve işgören motivasyon ve bağlılığının artırılmasına, çalışma koşullarının iyileştirilmesine, işgücü devir oranının azaltılmasına yönelik yöneticilere bilgi sağlayacağı da düşünülmektedir.

Çalışmanın sorunsalı şudur: Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşadıkları işte var olamama sorununda iş güvencesizliği algıları ne düzeyde etkilidir? Bu çerçevede belirlenen tezin amacı, iş güvencesizliğinin işte var olamama sorunu üzerindeki etkisini incelemek, ayrıca iş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu arasındaki ilişkide sürekli kaygının aracılık rolünü Nevşehir örnekleminde ortaya koymaktır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile yöneticilere, işgörelere ve akademisyenlere yönelik çeşitli öneriler geliştirmekte araştırmanın bir diğler amacıdır.

4.2. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın metodoloji kısmında; araştırmanın örneklemi, araştırmada kullanılan ölçekler, araştırma modeli ve hipotezleri ile veri analiz yöntemleri yer almaktadır.

4.2.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evrenini Nevşehir ilindeki 4-5 yıldızlı ve butik otellerde çalışan işgörel oluşturmuştur. Nevşehir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nün 2016 yılı verilerine göre Nevşehir ilinde turizm işletme belgeli 5 adet beş yıldızlı, 16 adet dört yıldızlı ve 30 adet butikotel bulunmaktadır. Araştırmanın evren büyüklüğünü belirlemek için yatak başına düşen işgörel sayısından yola çıkılarak hesaplama yapılmıştır. Türkiye'de beş yıldızlı işletmeler için yatak başına 0.59, dört yıldızlı işletmeler için 0.38, butik işletmeler için 0.74 işgörel düştüğü bilinmektedir (Ağaoğlu, 1992). Bu rakamlardan yola çıkılarak Nevşehir ilinde beş yıldızlı işletmeler için 1612, dört yıldızlı işletmeler için 1505, butik işletmeler için 1205; toplam 4322 işgörel araştırma evrenini sayısal olarak ifade etmektedir. Evreni temsil edebilecek örneklem hacmi %5 hata payı ve %95 güven aralığında 353 işgörel olarak hesaplanmıştır.

1 Mart-30 Ağustos 2016 tarihleri arasında kolayda örnekleme yöntemi ile işgörelere 500 adet anket dağıtılmıştır. Geri dönen anketlerden 104 tanesi eksik veya hatalı doldurulduğu için uygulama kapsamından çıkartılmış ve geriye 396 adet anket kalmıştır. Buna göre anketlerin geri dönüş oranı %79'dur.

4.2.2. Veri Toplama Tekniği ve Ölçekler

Alan araştırmasında anket tekniği kullanılmıştır. Hazırlanan anket dört bölümden oluşmakta olup; iş güvencesizliği, işte var olamama sorunu, sürekli kaygı ve demografik özellikler ile ilgili sorular yer almaktadır.

Anketin birinci bölümünde iş güvencesizliğini ölçmek amacıyla Probst (1998) tarafından geliştirilen ve Önder ve Wasti (2002) tarafından Türkiye’de geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan ‘İş Güvencesi Endeksi’nden yararlanılmıştır. İş Güvencesi Endeksi 6 sorudan oluşmaktadır. 5’li Likert tipi ölçek (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır ve ölçeğin 5’li Likert kullanımında Karacaoğlu’nun (2015) eserinden yararlanılmıştır. Ölçekteki ters sorular yeniden kodlanarak analiz edilmiştir.

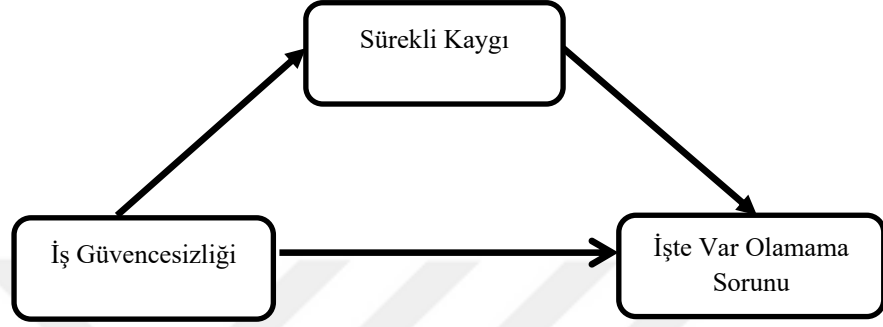
Anketin ikinci bölümünde işte var olamama sorunu ölçeği yer almaktadır. Koopman vd. (2002)’nin geliştirmiş olduğu “Stanford Presenteeism Ölçeği (SPS 6)” tek boyut altında altı sorudan oluşmaktadır. Ankette yer alan 6 ifade Türkçe’ye uyarlanmıştır. 5’li Likert tipi ölçek (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçekteki ters sorular yeniden kodlanarak analiz edilmiştir.

Anketin üçüncü bölümünde sürekli kaygıyı ölçmek için Spielberger ve arkadaşları tarafından 1964 yılında geliştirilen sürekli kaygı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin, Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Öner ve Le Compte (1983) tarafından yapılmıştır. Bir tür kendini değerlendirme ölçeği olan bu ölçek, kısa ifadelerden oluşan 20 maddeyi içermektedir. 5’li Likert tipi ölçek (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçekteki ters sorular yeniden kodlanarak analiz edilmiştir.

Anketin dördüncü kısmında; cevaplayıcıların demografik özellikleri ve çalışılan otellerle ilgili bilgilere yönelik sorular yer almaktadır.

4.2.3. Model ve Hipotezler

Araştırmanın bağımsız değişkeni iş güvencesizliği, bağımlı değişkeni işte var olamama sorunu, aracı değişkeni ise sürekli kaygıdır. Araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıda belirtildiği şekilde geliştirilmiştir.



Şekil4.1: Araştırma Modeli

Araştırmada öncelikle bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermedikleri incelenmektedir. Bunlarla ilgili hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 1: İş güvencesizliği cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2: İşte var olamama sorunu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Sürekli kaygı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: İş güvencesizliği medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: İşte var olamama sorunu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: Sürekli kaygı medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 7: İş güvencesizliği yaşa göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 8: İşte var olamama sorunu yaşa göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 9: Sürekli kaygı yaşa göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 10: İş güvencesizliği eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 11: İşte var olamama sorunu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 12: Sürekli kaygı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 13: İş güvencesizliği çalışılan otel sınıfına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 14: İşte var olamama sorunu çalışılan otel sınıfına göre farklılık göstermektedir.

- Hipotez 15:** Sürekli kaygı çalışılan otel sınıfına göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 16:** İş güvencesizliği çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 17:** İşte var olamama sorunu çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 18:** Sürekli kaygı çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 19:** İş güvencesizliği çalışılan bölüme göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 20:** İşte var olamama sorunu çalışılan bölüme göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 21:** Sürekli kaygı çalışılan bölüme göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 22:** İş güvencesizliği yönetici ve işgörenlere göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 23:** İşte var olamama sorunu yönetici ve işgörenlere göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 24:** Sürekli kaygı yönetici ve işgörenlere göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 25:** İş güvencesizliği daimi ve geçici işgörenlere göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 26:** İşte var olamama sorunu daimi ve geçici işgörenlere göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 27:** Sürekli kaygı daimi ve geçici işgörenlere göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 28:** İş güvencesizliği çalışma saatine göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 29:** İşte var olamama sorunu çalışma saatine göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 30:** Sürekli kaygı çalışma saatine göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 31:** İş güvencesizliği gelire göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 32:** İşte var olamama sorunu gelire göre farklılık göstermektedir.
- Hipotez 33:** Sürekli kaygı gelire göre farklılık göstermektedir.

Çalışmada farklılık analizlerinden sonra yapısal eşitlik modellemesi ile aracılık testi yapılmaktadır. Bunlarla ilgili hipotezler şu şekildedir:

Alan yazında Heponiemi vd.'nin (2010) kamu sektöründe yaptıkları çalışmada öznel iş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu arasında yüksek düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. Caverley, Cunningham ve MacGregor'ın (2007) Kanada'da yaptıkları çalışmada ise, iş güvencesizliği algısı düştükçe işte var olamama sorununun arttığı görülmüştür. Buna göre modelle ilgili ilk hipotez şu şekildedir:

Hipotez 34: İş güvencesizliği, işte var olamama sorununu olumlu yönde etkilemektedir.

İş güvencesizliği ile sürekli kaygı arasındaki ilişkiyi ise Dursun ve Bayram (2013) ele almış ve iş güvencesi algısı azaldığında işgörenlerin kaygı düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Nella vd.'nin (2015) yaptıkları çalışmada iş güvencesizliği yaşayan işgörenlerin daha yüksek düzeyde kaygı yaşadıkları tespit edilmiştir. Boya vd.'nin (2008) çalışmasında ise iş güvencesi algısının işgörenlerin kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Literatürdeki bu çalışmalardan hareketle geliştirilen diğer hipotez şu şekildedir:

Hipotez 35: İş güvencesizliği sürekli kaygıyı olumlu yönde etkilemektedir.

Glanz vd. (2012), işte var olamama sorunu ile kaygı arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Esposito vd. ise (2007) kaygı bozukluklarını düşük işte var olamama düzeyi ile ilişkilendirmiştir. Buna göre araştırmanın diğer hipotezi şu şekildedir:

Hipotez 36: Sürekli kaygı işte var olamama sorununu olumlu yönde etkilemektedir.

Yerli ve yabancı literatürde iş güvencesizliğinin işte var olamama sorununa etkisinde sürekli kaygının aracı rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Literatürdeki bu eksiklikten yola çıkarak araştırmanın son hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

Hipotez 37: Sürekli kaygı, iş güvencesizliği ve işte var olamama sorunu arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

4.2.4. Veri Analiz Yöntemleri

Çalışmanın veri setini Nevşehir ilindeki 4-5 yıldızlı ve butik otellerde çalışan işgörenlerden elde edilen veriler oluşturmaktadır. Verilerin değerlendirilmesinde kullanılan ölçeklerin araştırma modeline uyumu için güvenilirlikleri ve geçerlilikleri test edilmiştir. Araştırmada güvenilirliği ölçmek için Cronbach's Alpha katsayısı, geçerlilikte ise doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Araştırmada ayrıca işgörenlerin demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Modelin anlamlılığını ve hipotezleri test etmek için yapısal eşitlik modeli, bağımsız örneklem T-testi ve ANOVA testinden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 20 ve AMOS 21 programları kullanılmıştır.

4.3. Verilerin Analizi ve Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların demografik özellikleri, çalıştıkları işletmelere ait tanıtıcı bilgiler ve temel araştırma bulguları yer almaktadır.

4.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan işgörenler ile ilgili demografik veriler Tablo 4.1’de belirtilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	N	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	396		
Erkek		233	58,8
Kadın		163	41,2
Medeni Durum	396		
Evli		213	53,8
Bekar		183	46,2
Yaş	396		
16-25 yaş arası		123	31,1
26-35 yaş arası		153	38,6
36 yaş ve üstü		120	30,3
Eğitim	396		
İlkokul		44	11,1
Ortaokul		65	16,4
Lise		119	30,1
Önlisans		69	17,4
Lisans ve üstü		99	25,0
Çalışılan Otel sınıfı	396		
4 ve 5 Yıldızlı Otel		184	46,5
Butik Otel		212	53,5
Çalışma Süresi	396		
1 yıldan az		56	14,1
1-4 yıl arası		214	54,0
5-8 yıl arası		65	16,4
9 yıl ve üstü		61	15,4
Çalışılan Bölüm	396		
Önbüro		99	25,0
Kat Hizmetleri		100	25,3
Yiyecek-İçecek		112	28,3
Diğer		85	21,5
Pozisyon	396		
Yönetici		103	26,0
İşgören		293	74,0
Statü	396		
Daimi (kadrolu) personel		310	77,6

Geçici (sezonluk) personel		86	22,4
Çalışma Saati	396		
1-8 saat arası		206	25,0
9 saat ve üstü		190	48,0
Aile Geliri	396		
1500 TL'den az		125	31,6
1501-2500 TL arası		137	34,6
2501-3500 TL arası		68	17,2
3501 TL ve üstü		66	16,7

Tablo 4.1. incelendiğinde katılımcıların %58,8'nin erkek, %41,2'sinin kadın; %53,8'nin evli, % 46,2'sinin bekar; çoğunluğunun 26-35 yaş arası (%38,6); %30,1'inin lise mezunu; %53,5'inin butik otellerde çalıştığı; %54'ünün mevcut işletmede 1-4 yıl arası çalıştığı; işgörenlerin % 28,3'ünün yiyecek-içecek departmanında çalıştığı; %74'ünün işgören pozisyonunda olduğu; %77,6'sının daimi (kadrolu) personel olduğu; %48'inin 9 saat ve üstü çalıştığı ve %34,6'sının aile gelirinin 1501-2500 TL arası olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1'deki sonuçlar değerlendirildiğinde; çoğu katılımcının eğitim seviyesinin lise olduğu görülmektedir. Liseden mezun olan bireylerin bölgedeki konaklama işletmelerinin istihdamının büyük çoğunluğunu oluşturduğu ileri sürülebilir. Katılımcıların çoğunun mevcut işletmelerde 1-4 yıl arası çalıştıkları görülmektedir. Bu da bölgedeki otel işletmelerinde işgören devrinin hızlı olduğunu göstermektedir. Anketi cevaplayan işgörenlerin çalıştıkları bölümlere bakıldığında ise büyük çoğunluğun yiyecek-içecek bölümünde çalıştığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak, konaklama işletmelerinde yiyecek-içecek bölümünün diğer bölümlerden daha fazla işgörene sahip olması gösterilebilir.

4.3.2. Ölçeklerin Geçerlilikleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA'da kabul edilen uyum indeksleri Tablo 4.2'de gösterilmiştir.

Tablo 4.2: DFA’da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri

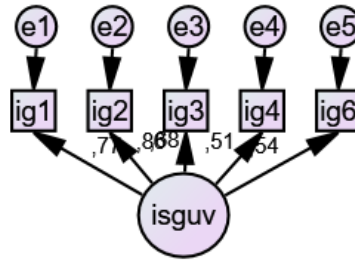
İndeks	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer
χ^2 “p” Değeri	P>0,05	-
χ^2/df	<2	<5
GFI	>0,95	>0,90
AGFI	>0,95	>0,90
CFI	>0,95	>0,90
RMSEA	<0,05	<0,08
RMR	<0,05	<0,08
SRMR	<0,05	<0,08

Kaynak: Çapık, 2014: 19.

DFA ile iş güvencesizliği, işte var olamama sorunu ve sürekli kaygının tek faktörlü yapısı test edilmiştir. Tüm ölçeklere ait DFA sonuçları aşağıda yer almaktadır.

4.3.2.1. İş Güvencesizliği Ölçeği DFA Sonucu

İş güvencesizliğini ölçmek için Probst (1998) tarafından geliştirilen İş Güvencesi Endeksi’nden yararlanılmıştır. Ölçek tek faktör ve altı sorudan oluşmaktadır. DFA analizi sonucunda gerekli uyum indekslerini elde etmek için İG5 maddesi ölçekten çıkarılmıştır.



Şekil 4.2: İş Güvencesizliği Ölçeği DFA Sonucu

DFA sonucunda iş güvencesizliği ölçeğine ait uyum indeksleri Tablo 4.3’de gösterilmektedir.

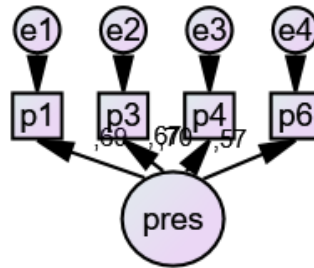
Tablo 4.3: İş Güvencesizliği Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

Ölçek	χ^2	df	p	χ^2/df	CFI	GFI	RMSEA
İş Güvencesizliği	13,917	5	,016	2,783	,986	,986	,067

Tablo 4.3’de yer alan uyum indeks değerleri ele alındığında, iş güvencesizliği ölçeğine ait χ^2/df değerinin 2,783 olduğu görülmektedir. Bu değer 2 ya da 3’ün altında kalması mükemmel, 5’in altında kalması ise orta düzeyde uyumu göstermektedir. Buna göre iş güvencesizliği ölçeğine ait χ^2/df değeri mükemmel uyum göstermektedir. Örneklem büyüdükçe serbestlik derecesinin de büyümesi uyumun değerlendirilmesine yönelik güçlük yaratmaktadır. Dolayısıyla örneklem büyüdükçe ki-kare ve serbestlik derecesi oranı da yükselmektedir. Bu durumda alanda çalışan kuramcılar RMSEA, GFI ve CFI gibi yeni uyum indeksleri geliştirmiştir (Karacaoğlu ve Köktaş, 2016: 124). İş güvencesizliği ölçeğine ait CFI (0,986) ve GFI (0,986) değerlerinin 0,90’ın üzerinde olması iyi bir uyumu yansıtmaktadır. DFA için elde edilen RMSEA değerinin 0 ile 1 arasında değer alması beklenir. RMSEA değerinin 0,080’in altında olması evren ve örneklem arasında iyi uyum olduğunu göstermektedir. Araştırma sonucu elde edilen iş güvencesizliği ölçeğine ait RMSEA değerinin 0,067 ile 0,080 değerinin altında olması evren ve örneklem arasında iyi bir uyumun olduğunu göstermektedir.

4.3.2.2. İşte Var Olamama Sorunu Ölçeği DFA Analiz Sonucu

İşte var olamama sorununu ölçmek için Koopman vd. (2002)’nin geliştirmiş olduğu “Stanford Presenteeism Ölçeği (SPS 6)” kullanılmıştır. Ölçek tek boyut altında altı sorudan oluşmaktadır. DFA analizi sonucunda gerekli uyum indekslerini elde etmek için P2 ve P5 soruları ölçekten çıkarılmıştır.



Şekil 4.3: İşte Var olamama Sorunu Ölçeği DFA Sonucu

İşte var olamama ölçeğine ait DFA sonuçları Tablo 4.4’de yer almaktadır.

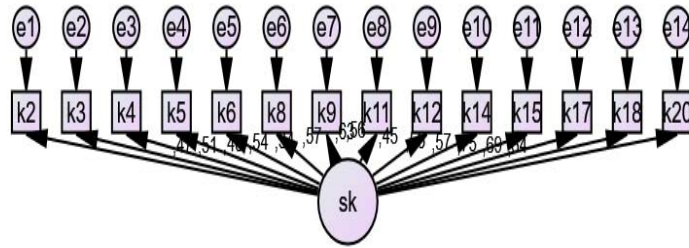
Tablo 4.4: İşte Var Olamama Sorunu Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

Ölçek	χ^2	df	p	χ^2/df	CFI	GFI	RMSEA
İşte Var Olamama Sorunu	9,479	2	,009	4,739	,979	,989	,097

Tablo 4,4’de yer alan uyum indeks değerleri ele alındığında, işte var olamama ölçeğine ait χ^2/df değerinin 4,739 olduğu görülmektedir. Bu değer 5’in altında kalması orta düzeyde bir uyumu göstermektedir. İşte var olamama ölçeğine ait CFI (0,979) ve GFI (0,989) değerlerinin 0,90’ın üzerinde olması iyi bir uyumu göstermektedir. Ölçeğe ait RMSEA değeri 0,097 ile 0,080 değerinin üstünde ve 1’e yakın bir değerdir. RMSEA değerinin istenen limitin üzerinde olmasının örneklem sayısının küçük olmasından kaynaklandığı (Meydan ve Basım, 2015) değerlendirilmiş ve ölçeklerin kabul edilebilir geçerlilikte olduğu belirlenmiştir.

4.3.2.3. Sürekli Kaygı Ölçeği DFA Sonucu

Bu çalışmada sürekli kaygıyı ölçmek için Spielberger ve arkadaşları tarafından 1964 yılında geliştirilen sürekli kaygı ölçeği kullanılmıştır. Sürekli kaygı, kaygı ölçeğinin bir alt boyutu olup 20 sorudan oluşmaktadır. DFA analizi sonucunda gerekli uyum indekslerini elde etmek için sürekli kaygı ölçeğinde yer alan K1, K7, K10, K13, K16 ve K19 maddeleri ölçekten çıkarılmıştır.



Şekil 4.4: Sürekli Kaygı Ölçeği DFA Sonucu

Sürekli kaygı ölçeğine ait DFA uyum indeksleri Tablo 4.5’de yer almaktadır.

Tablo 4.5: Sürekli Kaygı Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

Ölçek	χ^2	df	p	χ^2/df	CFI	GFI	RMSEA
Sürekli Kaygı	172,545	77	,000	2,241	,933	,941	,056

Tablo 4.5’de yer alan uyum indeksleri değerleri ele alındığında, sürekli kaygı ölçeğine ait χ^2/df değerinin 2,241 olduğu görülmektedir. Bu değer 3’ün altında kalması mükemmel bir uyumu göstermektedir. Sürekli kaygı ölçeğine ait CFI (0,933) ve GFI (0,941) değerlerinin 0,90’ın üzerinde olması iyi bir uyumu, RMSEA değerinin 0,056 olması evren ve örneklem arasında iyi bir uyumun olduğunu göstermektedir.

4.3.3. Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Cronbach’s Alpha Değerleri

Araştırmanın bu kısmında iş güvencesizliği, işte var olamama sorunu ve sürekli kaygı ölçeklerine ait ortalamalar, standart sapmalar ve Cronbach’s Alpha değerleri yer almaktadır. Belirtilen değerler tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6: Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Cronbach’s Alpha Değerleri

Değişkenler	Ar. Ort.	Std. Sapma	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha
1. İş Güvencesizliği	3,17	4,55	5	(0.80)
2. İşte Var Olamama Sorunu	3,05	3,73	4	(0.76)
3. Sürekli Kaygı	3,33	10,47	14	(0.86)

Tablo 4.6 incelendiğinde işgörenlerin iş güvencesizliği (ort=3,17), işte var olamama (ort=3,05) ve sürekli kaygı (ort=3,33) ortalamalarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle işgörenlerin ne tam bir iş güvencesine sahip oldukları ne de iş güvencesinden tam anlamıyla yoksun oldukları söylenebilir. İşgörenlerin işte var olamama sorunu ortalamalarının orta düzeyde olması ise bu sorunu yaşadıklarında gösterdikleri davranışlarının işkoliklik gibi gönüllü davranışlardan kaynaklanması şeklinde açıklanabilir. İşgörenlerin sürekli kaygı ortalamalarının orta düzeyde çıkması, iş güvencesizliği ve işte var olamama sorununu da orta düzeyde yaşamalarıyla ilişkilendirilebilir.

Altunışık vd.’ne (2007) göre, ölçeklerin güvenilir olması için Cronbach’s Alpha katsayılarının en az 0,70 olması gerekmektedir. Tablo 4.6 gözden geçirildiğinde iş güvencesizliği, işte var olamama sorunu ve sürekli kaygı değişkenlerine ait

katsayıların 0,70'den büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ölçeklerin bu örneklem için güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 4.7: Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma
İş Güvencesizliği 1: Oteldeki pozisyonumu oldukça sağlam görüyorum.	2,76	1,28
İş Güvencesizliği 2: Bu pozisyondaki geleceğimi tahmin edebiliyorum.	2,66	1,14
İş Güvencesizliği 3: Yapmakta olduğum mesleğimi ilerleyen yıllarda da yapmayı düşünüyorum.	2,67	1,21
İş Güvencesizliği 4: Mesleğimle ilgili geleceğim konusunda şüpheliyim.	2,84	1,13
İş Güvencesizliği 6: Bulduğum meslekte geleceğim garanti altındadır.	3,20	1,29
İşte Var Olamama Sorunu 1: Hastayken işe gittiğimden dolayı, iş stresiyile başa çıkmada zorlandım.	3,09	1,29
İşte Var Olamama Sorunu 3: Hastayken işe gitmem, beni işimi yaparken aldığım keyiften uzaklaştırdı.	2,85	1,23
İşte Var Olamama Sorunu 4: Hastayken işe gitmemden dolayı, görevlerimi tamamlama konusunda umutsuzluğa kapıldım.	3,12	1,20
İşte Var Olamama Sorunu 6: Hastayken işe gitmeme rağmen, tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissettim.	3,15	1,18
Sürekli Kaygı 2: Genellikle çabuk yorulurum.	3,46	1,20
Sürekli Kaygı 3: Genellikle kolay ağlarım.	3,52	1,31
Sürekli Kaygı 4: Başkaları kadar mutlu olmak isterim.	2,99	1,37
Sürekli Kaygı 5: Çabuk karar vermediğim için fırsatları kaçıırım.	3,46	1,22
Sürekli Kaygı 6: Kendimi dinlenmiş hissedirim.	3,33	1,16
Sürekli Kaygı 8: Güçlüklerin yenemeyeceğim kadar biriktiğini hissedirim.	3,45	1,16
Sürekli Kaygı 9: Önemsiz şeyler hakkında endişelenirim.	3,27	1,26
Sürekli Kaygı 11: Her şeyi ciddiye alır ve etkilenirim.	3,08	1,32
Sürekli Kaygı 12: Genellikle kendime güvenim yoktur.	3,45	1,14
Sürekli Kaygı 14: Sıkıntılı ve güç durumlarla karşılaşmaktan kaçınırım.	3,64	1,30
Sürekli Kaygı 15: Genellikle kendimi hüzünlü hissedirim.	3,53	1,16
Sürekli Kaygı 17: Olur olmaz düşünceler beni rahatsız eder.	3,34	1,24
Sürekli Kaygı 18: Hayal kırıklıklarımı öylesine ciddiye alırım ki unutmam.	3,04	1,36
Sürekli Kaygı 20: Son zamanlarda kafama takılan konular beni tedirgin eder.	2,99	1,33

İşgörenlerin iş güvencelerinde ‘bulduğum meslekte geleceğim güvence altındadır’ (Ort= 3,20) yönündeki ifadeye katılma düzeyleri en yüksek değer olarak dikkat çekmektedir. 3,15 ortalama ile ‘hastayken işe gitmeme rağmen, tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissettim’ ifadesi işte var olamama sorunu

ile ilgili maddeler ortalama değeri bakımından en yüksek olan ifadedir. Sürekli kaygı ölçeğinde ise 3,64 ortalama ile ‘sıkıntılı ve güç durumlarla karşılaşmaktan kaçınırım’ maddesi en yüksek ortalamaya sahip maddedir.

4.3.4. Bağımsız, Bağımlı ve Aracı Değişkenlerin Demografik Özelliklere Göre Farklılıkları

Araştırmanın bu kısmında bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenler; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, otel sınıfı, kıdem, çalışılan bölüm, görev, statü, çalışma saati ve gelir gibi işgörenlerin demografik özellikleri ile karşılaştırılmıştır.

Tablo 4.8: Cinsiyet Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark T-testi

	N	X	t	df	Sig. (2-tailed)
İş Güvencesizliği	Erkek= 233 Kadın= 163	Erkek= 3,28 Kadın= 3,02	2,832	394	0,005
İşte Var Olamama Sorunu		Erkek= 3,16 Kadın= 2,90	2,765	394	0,006
Sürekli Kaygı		Erkek= 3,54 Kadın= 3,04	7,254	391,458	0,000

Yukarıdaki tablo incelendiğinde iş güvencesizliği ($p=0,005<0,05$), işte var olamama sorunu ($p=0,006<0,05$) ve sürekli kaygının ($p=0,000<0,05$) cinsiyete göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Erkek katılımcıların iş güvencesizliği, işte var olamama ve sürekli kaygı düzeylerinin kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Toplum tarafından erkeğe yüklenen aileyi geçindirme sorumluluğu, her üç boyutu da erkek katılımcıların daha yüksek yaşamlarının nedeni olarak görülebilir. Benzer şekilde Rosenblatt, Talmud ve Ruvio (1999), Aslan (2011), Azaklı (2011) yaptığı çalışmada erkeklerin iş güvencesizliği düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu araştırmanın aksine Coşkun (2012) kadınların işte var olamama sorunu düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Oruç (2015) ise işte var olamama sorunu ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Canbaz, Sünter ve Pekşen (2005) yaptığı çalışmada, sürekli kaygının cinsiyete göre farklılık gösterdiğini, kız öğrencilerin sürekli kaygı düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Bal (2010) ve Deniz, Dilmaç ve Arıcak'ta (2009), sürekli kaygının cinsiyete göre farklılık gösterdiğini, kadınların sürekli kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada ise, erkek işgörenlerin sürekli kaygı

düzeyleri kadın işgörenlerden daha yüksektir. Bu sonuçlarla H1, H2 ve H3 kabul edilmiştir.

Tablo 4.9. Medeni Durum Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark T-testi

	N	X	t	df	Sig. (2-tailed)
İş Güvencesizliği	Evli= 213 Bekâr=183	Evli= 3,17 Bekar= 3,18	-,105	369,658	0,916
İşte Var Olamama Sorunu		Evli = 3,00 Bekar = 3,11	-1,198	394	0,232
Sürekli Kaygı		Evli = 3,27 Bekar= 3,39	-1,702	394	0,090

Tablo 4.9 incelendiğinde iş güvencesizliği ($p=0,916>0,05$), işte var olamama sorunu ($p=0,232>0,05$) ve sürekli kaygı ($p=0,090>0,05$) düzeylerinin medeni duruma göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlarla H4, H5 ve H6 reddedilmiştir. Benzer şekilde Dursun ve Bayram (2013), Gezegen (2010) iş güvencesizliği ile medeni durum arasında, Bal (2010) medeni durum ile sürekli kaygı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır.

Tablo 4.10. Yaş Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark

	Yaş	N	Ortalama	S. Sapma	P
İş Güvencesizliği	16-25	123	3,05	0,91	0,213
	26-35	153	3,19	0,95	
	36 ve üstü	120	3,26	0,84	
İşte Var Olamama Sorunu	16-25	123	3,07	0,85	0,343
	26-35	153	2,97	0,90	
	36 ve üstü	120	3,13	1,03	
Sürekli Kaygı	16-25	123	3,34	0,69	0,864
	26-35	153	3,30	0,71	
	36 ve üstü	120	3,34	0,84	

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, yapılan ANOVA testi sonucunda iş güvencesizliği ($p=0,213>0,05$), işte var olamama sorunu ($p=0,343>0,05$) ve sürekli kaygı ($p=0,864>0,05$) düzeyinin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuçlarla H7, H8 ve H9 reddedilmiştir. Benzer şekilde Azaklı (2011), Gezegen (2010), Sandıkçı (2009) iş güvencesizliği ile yaş arasında, Oruç (2015) işte var olamama sorunu ile yaş arasında ve Civan vd. (2010) sürekli kaygı ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Tablo 4.11. Eğitim Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark

	Eğitim	N	Ortalama	S. Sapma	P
İş Güvencesizliği	İlkokul	44	3,06	0,69	0,000
	Ortaokul	65	2,83	0,84	
	Lise	119	3,05	0,79	
	Önlisans	69	3,23	0,86	
	Lisans ve üstü	99	3,53	1,06	
İşte Var Olamama Sorunu	İlkokul	44	3,40	1,12	0,000
	Ortaokul	65	2,86	0,78	
	Lise	119	2,85	0,79	
	Önlisans	69	2,97	0,93	
	Lisans ve üstü	99	3,32	0,98	
Sürekli Kaygı	İlkokul	44	3,18	0,95	0,000
	Ortaokul	65	2,98	0,62	
	Lise	119	3,36	0,54	
	Önlisans	69	3,24	0,63	
	Lisans ve üstü	99	3,64	0,87	

Yapılan ANOVA testi sonucunda iş güvencesizliği ($p=0,000<0,05$), işte var olamama sorunu ($p=0,000<0,05$) ve sürekli kaygı ($p=0,000<0,05$) düzeylerinin katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Bu sonuçlar ile H10, H11 ve H12 kabul edilmiştir. Farklılığın hangi eğitim gruplarından kaynaklandığının tespit edilmesi için varyansların homojen olmamasından dolayı Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Tamhane ikili grup karşılaştırma testi sonucu aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4.12. İş Güvencesizliği-Eğitim Durumu Arasında Tamhane's T2 Testi

Eğitim Durumu (I)	Eğitim Durumu (J)	Ort. Fark (I-J)	St. Hata	P
İlkokul	Lisans ve üstü	-,46970*	,14981	,021
Ortaokul	Lisans ve üstü	-,70256*	,14997	,000
Lise	Lisans ve üstü	-,47451*	,13007	,003
Lisans ve üstü	İlkokul	,46970*	,14981	,021
	Ortaokul	,70256*	,14997	,000
	Lise	,47451*	,13007	,003

Tablo 4.12 incelendiğinde lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim almış katılımcıların iş güvencesizliği algılarının (Ort=3,53) ilkökul, ortaokul ve lise düzeyinde eğitim almış katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İş güvencesizliği algısı en yüksek olan grup lisans ve üstü eğitim alanlardır (Ort=3,53). Bu grubu 3,06 ortalamayla ilkökul mezunları takip etmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan katılımcılar genellikle yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. Bu sebepten dolayı istihdam olanaklarının diğer eğitim düzeyindekilere göre daha kısıtlı olması, bu

katılımcıların iş güvencesizliği algılarını yükselten bir neden olarak görülebilir. Benzer sonuç Poyraz ve Kama'nın (2008) çalışmasında da elde edilmiştir. Bu çalışmada ilkokul mezunları ile yüksek lisans eğitimi almış işgörenlerin iş güvencesi algılarının diğer işgörelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak ilgili alan yazında Önder ve Wasti (2002) ile Dursun ve Bayram (2013) tarafından daha önce yapılan çalışmalarda bu konuda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4.13.İşte Var Olamama Sorunu-Eğitim Durumu Arasında Tamhane's T2 Testi

Eğitim Durumu (I)	Eğitim Durumu (J)	Ort. Fark (I-J)	St. Hata	P
İlkokul	Lise	,54837*	,18434	,041
Ortaokul	Lisans ve üstü	-,45785*	,13928	,012
Lise	İlkokul	-,54837*	,18434	,041
	Lisans ve üstü	-,46819*	,12314	,002
Lisans ve üstü	Ortaokul	,45785*	,13928	,012
	Lise	,46819*	,12314	,002

Tamhane's T2 testi sonucunda farklılığın ilkokul ile lise, ortaokul ile lisans ve üstü, lise ile ilkokul ve lisans ve üstü arasında olduğu görülmektedir. En yüksek işte var olamama ortalamasına sahip katılımcılar ilkokul mezunu (Ort=3,40) olanlardır. Bunun nedeni olarak, eğitim düzeyi düşük olan işgörenlerin işlerini kaybetme korkusu yaşamaları ve başka iş bulabilme olasılıklarının düşük olması gösterilebilir. Eğitim düzeyi düşük olan işgörenler bu nedenlerden dolayı, hastayken bile işe gitmeye devam etmekte ve işte var olamama sorununu yaşamaktadırlar. Bu çalışmanın aksine Agudelo-Suares vd.'nin (2010) çalışmasında üniversite mezunu olan işgörenlerin işte var olamama düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.14: Sürekli Kaygı-Eğitim Durumu Arasında Tamhane's T2 Testi

Eğitim Durumu (I)	Eğitim Durumu (J)	Ort. Fark (I-J)	St. Hata	P
Ortaokul	Lise	-,38303*	,09232	,001
	Lisans ve üstü	-,66082*	,11772	,000
Lise	Ortaokul	,38303*	,09232	,001
Önlisans	Lisans ve üstü	-,39783*	,11667	,008
Lisans ve üstü	Ortaokul	,66082*	,11772	,000
	Önlisans	,39783*	,11667	,008

Tablo 4.14 incelendiğinde, yapılan Tamhane's T2 testi sonucunda farklılığın Ortaokul ile lise ve lisans ve üstü, önlisans ile lisans ve üstü arasında olduğu

görülmektedir. Lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların sürekli kaygı düzeyi (Ort=3,64) ortaokul, lise ve önlisans düzeyindeki katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin geleceğe yönelik beklentilerinin daha yüksek olması ve sektörde genellikle yönetici olarak çalıştıkları için istihdam olanaklarının kısıtlı olması bu sonucun nedenleri arasında görülebilir. Kartopu (2012), benzer şekilde eğitim düzeyi ile sürekli kaygı arasında anlamlı farklılık tespit ederken, bu farklılığın lise öğrencileri ile yüksekokul-fakülte mezunları arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve en yüksek kaygı düzeyine sahip olanların lise öğrencileri olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4.15: Otel Sınıfı Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark T-testi

	N	X	t	df	Sig. (2-tailed)
İş Güvencesizliği	4-5 Yıldızlı = 184 Butik =212	4-5 Yıldızlı= 3,03 Butik =3,29	-2,860	394	0,004
İşte Var Olamama Sorunu		4-5 Yıldızlı= 3,03 Butik =3,07	-,489	393,255	0,625
Sürekli Kaygı		4-5 Yıldızlı= 3,17 Butik =3,46	-4,038	387,724	0,000

Yukarıdaki tablo incelendiğinde iş güvencesizliği ($p=0,004<0,05$) ve sürekli kaygı ($p=0,000<0,05$) düzeylerinin çalışılan otel sınıfına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İşte var olamama ($p=0,325>0,05$) düzeyi açısından ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Butik otelde çalışan işgörenlerin iş güvencesizliği (Ort= 3,29) ve sürekli kaygı (Ort=3,46) düzeylerinin, 4ve 5 yıldızlı otellerde çalışan işgörelere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Butik otellerin oda kapasitesinin 4 ve 5 yıldızlı otellerden daha az, oda ücretinin ise daha yüksek olması talebi etkileyecek herhangi bir olumsuz durumda, butik otellerin sezonluk kapanmasına neden olabilmektedir. Bu nedenlerden dolayı butik otellerde çalışan işgörenlerin iş güvencesizliği ve sürekli kaygı düzeylerinin yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur. Bu bulgular sonucunda H13 ve H15 kabul edilirken, H14 reddedilmiştir.

Tablo 4.16: Çalışma Yılı Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark

	Çalışma Yılı	N	Ortalama	S. Sapma	P
İş Güvencesizliği	1 yıldan az	56	3,09	0,90	0,000
	1-4 yıl arası	214	2,96	0,79	
	5-8 yıl arası	65	3,28	0,85	
	9 yıl ve üstü	61	3,85	1,02	
İşte Var Olamama Sorunu	1 yıldan az	56	3,14	0,79	0,000
	1-4 yıl arası	214	2,85	0,85	
	5-8 yıl arası	65	3,13	1,00	
	9 yıl ve üstü	61	3,60	0,99	
Sürekli Kaygı	1 yıldan az	56	3,27	0,65	0,000
	1-4 yıl arası	214	3,17	0,61	
	5-8 yıl arası	65	3,45	0,84	
	9 yıl ve üstü	61	3,79	0,92	

Yapılan ANOVA testi sonucunda iş güvencesizliği, işte var olamama ve sürekli kaygı düzeylerinin katılımcıların çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p=0,000<0,05$). Bu sonuçlar ile H16, H17 ve H18 kabul edilmiştir. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının tespit edilmesi için Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Bu testlerin sonucu aşağıdaki tablolarda görülmektedir.

Tablo 4.17. İş Güvencesizliği-Çalışma Yılı Arasında Tamhane's T2 Testi

Çalışma Yılı (I)	Çalışma Yılı (J)	Ort. Fark (I-J)	St. Hata	P
1 yıldan az	9 yıl ve üstü	-,75603*	,17841	,000
1-4 yıl arası	5-8 yıl arası	-,32139*	,11946	,049
	9 yıl ve üstü	-,89078*	,14171	,000
5-8 yıl arası	1-4 yıl arası	,32139*	,11946	,049
	9 yıl ve üstü	-,56938*	,16882	,006
9 yıl ve üstü	1 yıldan az	,75603*	,17841	,000
	1-4 yıl arası	,89078*	,14171	,000
	5-8 yıl arası	,56938*	,16882	,006

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, iş güvencesizliği ile çalışma yılı arasındaki farklılığın şu anda buldukları mevcut işletmede 1 yıldan az çalışanlar ile 9 yıl ve üstü çalışanlar arasında, 1-4 yıl arası çalışan işgörenler ile 5-8 yıl arası ve 9 yıl ve üstü çalışan işgörenler arasında olduğu görülmektedir. En yüksek iş güvencesizliği ortalamasına sahip olan işgörenler 9 yıl ve üstü çalışanlar (Ort=3,85), en düşük olanlar ise 1-4 yıl arası çalışanlardır (Ort= 2,96). Bu sonuçtan yola çıkarak, mevcut işletmede çalışılan yıl sayısı arttıkça iş güvencesizliği düzeyinin de arttığı söylenebilir. Bir işletmede çalışılan yıl sayısının artması işgörenlerin işe bağlılığını

arttıracak ve olumsuz herhangi bir durumla karşılaşıldığında iş güvencesizliği algısının da artmasına neden olabilecektir. Daha kısa süreli çalışan işgörenlerin örgütte yeni olmaları ve örgüte yönelik uzun süreli bir bağlılıklarının olmaması iş güvencesizliği algılarını düşürebilmektedir. Bu çalışmanın aksine Dereli (2010), Seçer (2007), Şeker (2011) ve Tilakdharee vd.'nin çalışmalarında, çalışma yılı arttıkça iş güvencesizliğinin azaldığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.18. İşte Var Olamama Sorunu-Çalışma Yılı Arasında Tamhane' T2 Testi

Çalışma Yılı (I)	Çalışma Yılı (J)	Ort. Fark (I-J)	St. Hata	P
1 yıldan az	9 yıl ve üstü	-,45514*	,16609	,032
1-4 yıl arası	9 yıl ve üstü	-,75199*	,13026	,000
5-8 yıl arası	9 yıl ve üstü	-,46400*	,15999	,020
9 yıl ve üstü	1 yıldan az	,45514*	,16609	,032
	1-4 yıl arası	,75199*	,13026	,000
	5-8 yıl arası	,46400*	,15999	,020

Tablo 4.18'de elde edilen sonuca göre, işte var olamama sorunu ile çalışma yılı arasındaki farklılığın 9 yıl ve üstü çalışanlar ile 1 yıldan az, 1-4 yıl arası ve 5-8 yıl arası çalışanlar arasında olduğu görülmektedir. En yüksek işte var olamama ortalamasına sahip olan grup 9 yıl ve üstü çalışanlardır ($p= 3,60$). En düşük ortalamaya sahip olan grup ise 1-4 yıl arası çalışanlardır (Ort= 2,85).

Tablo 4.19. Sürekli Kaygı-Çalışma Yılı Arasında Tamhane's T2 Testi

Çalışma Yılı (I)	Çalışma Yılı (J)	Ort. Fark (I-J)	St. Hata	P
1 yıldan az	9 yıl ve üstü	-,52819*	,14741	,003
1-4 yıl arası	9 yıl ve üstü	-,62403*	,12581	,000
9 yıl ve üstü	1 yıldan az	,52819*	,14741	,003
	1-4 yıl arası	,62403*	,12581	,000

Tablo 4.19 incelendiğinde, yapılan Tamhane's T2 testi sonucunda farklılığın 9 yıl ve üst çalışanlar ile 1 yıldan az ve 1-4 yıl arası çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. En yüksek sürekli kaygı ortalamasına sahip grup 9 yıl ve üstü çalışanlar (Ort=3,79) iken, en düşük ortalamaya sahip grup ise 1-4 yıl arası çalışanlardır (Ort= 3,17).

Tablo 4.20. Çalışılan Bölüm Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark

	Çalışma Yılı	N	Ortalama	S. Sapma	P
İş Güvencesizliği	Önbüro	99	3,18	0,85	0,000
	Kat Hizmetleri	100	2,86	0,77	
	Yiyecek-İçecek	112	2,98	0,78	
	Diğer	85	3,76	1,00	
İşte Var Olamama Sorunu	Önbüro	99	2,92	0,87	0,000
	Kat Hizmetleri	100	2,79	0,93	
	Yiyecek-İçecek	112	2,99	0,67	
	Diğer	85	3,59	1,07	
Sürekli Kaygı	Önbüro	99	3,24	0,67	0,000
	Kat Hizmetleri	100	3,06	0,63	
	Yiyecek-İçecek	112	3,20	0,56	
	Diğer	85	3,90	0,85	

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, yapılan ANOVA testi sonucunda iş güvencesizliği, işte var olamama sorunu ve sürekli kaygı düzeyinin çalışılan bölüme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır ($p=0,00<0,05$). Bu sonuçlar ile H19, H20 ve H21 kabul edilmiştir. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının tespit edilmesi için Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Bu testin sonuçları aşağıdaki tablolarda görülmektedir.

Tablo 4.21. İş Güvencesizliği-Çalışılan Bölüm Arasında Tamhane's T2 Testi

Çalışılan Bölüm (I)	Çalışılan Bölüm (J)	Ort. Fark (I-J)	St. Hata	P
Önbüro	Kat Hizmetleri	,31582*	,11544	,040
	Diğer	-,58053*	,13870	,000
Kat Hizmetleri	Önbüro	-,31582*	,11544	,040
	Diğer	-,89635*	,13404	,000
Yiyecek-İçecek	Diğer	-,77842*	,13216	,000
Diğer	Önbüro	,58053*	,13870	,000
	Kat Hizmetleri	,89635*	,13404	,000
	Yiyecek-İçecek	,77842*	,13216	,000

Yapılan Tamhane's T2 testi sonucunda, iş güvencesizliği ve çalışılan bölüm arasındaki farklılığın önbüro ile kat hizmetleri ve diğer (İnsan kaynakları, muhasebe, yönetim, halkla ilişkiler, teknik, satış pazarlama, spa) bölümler arasında, diğer bölümler ile de önbüro, kat hizmetleri ve yiyecek-içecek bölümleri arasında olduğu görülmektedir. İş güvencesizliği ortalaması en yüksek olan bölüm diğer (Ort= 3,76), en düşük olan bölüm ise kat hizmetleridir (Ort= 2,86). İş güvencesizliği düzeyinin diğer bölümlerde daha yüksek çıkmasının nedenleri arasında bu bölümde çalışan personel sayısının azlığı ve iş bulma imkânının kısıtlı olması sayılabilir.

Tablo 4.22. İşte Var Olamama Sorunu-Çalışılan Bölüm Arasında Tamhane's T2 Testi

Çalışılan Bölüm (I)	Çalışılan Bölüm (J)	Ort. Fark (I-J)	St. Hata	P
Önbüro	Diğer	-,67534*	,14577	,000
Kat Hizmetleri	Diğer	-,80206*	,14951	,000
Yiyecek-İçecek	Diğer	-,60152*	,13288	,000
Diğer	Önbüro	,67534*	,14577	,000
	Kat Hizmetleri	,80206*	,14951	,000
	Yiyecek-İçecek	,60152*	,13288	,000

Tamhane's T2 sonucunda, işte var olamama sorunu ile çalışılan bölüm arasındaki farklılığın diğer bölümler ile önbüro, kat hizmetleri ve yiyecek-içecek bölümleri arasında olduğu tespit edilmiştir. İşte var olamama düzeyi en yüksek olan bölüm diğer (Ort= 3,59), en düşük olan ise kat hizmetleridir (Ort= 2,79). Diğer bölümlerde çalışan işgörenler için istihdam olanaklarının daha kısıtlı olması, bu işgörenleri mevcut işlerine bağımlı hale getirmekte ve hastayken de işe gitmeyi zorunlu kılabilir.

Tablo 4.23. Sürekli Kaygı-Çalışılan Bölüm Arasında Tamhane's T2 Testi

Çalışılan Bölüm (I)	Çalışılan Bölüm (J)	Ort. Fark (I-J)	St. Hata	P
Önbüro	Diğer	-,66153*	,11535	,000
Kat Hizmetleri	Diğer	-,84471*	,11287	,000
Yiyecek-İçecek	Diğer	-,70284*	,10754	,000
Diğer	Önbüro	,66153*	,11535	,000
	Kat Hizmetleri	,84471*	,11287	,000
	Yiyecek-İçecek	,70284*	,10754	,000

Tamhane's T2 sonucunda, sürekli kaygı ile çalışılan bölüm arasındaki farklılığın diğer bölümler ile önbüro, kat hizmetleri ve yiyecek-içecek bölümleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Sürekli kaygı düzeyi en yüksek olan bölüm diğer (Ort= 3,90), en düşük olan ise kat hizmetleri bölümüdür (Ort= 3,06). Diğer bölümde (İnsan kaynakları, muhasebe, satış-pazarlama) çalışan işgörenlerin istihdam olanaklarının kısıtlı olması, muhasebe ve satış-pazarlama gibi bölümlerde çalışan işgörenlerin daha parasal işlerle ilgilenmesi bu bölümde çalışan işgörenlerin sürekli kaygı düzeylerini artırabilmektedir.

Tablo 4.24. Yönetici ve İşgören Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark

	N	X	t	df	Sig. (2-tailed)
İş Güvencesizliği	Yönetici= 103 İşgören=293	Yönetici= 3,75 İşgören=2,96	8,249	394	0,000
İşte Var Olamama Sorunu		Yönetici= 3,33 İşgören=2,95	3,650	394	0,000
Sürekli Kaygı		Yönetici=3,66 İşgören=3,21	4,971	149,540	0,000

Tablo 4.24 incelendiğinde iş güvencesizliği, işte var olamama ve sürekli kaygı düzeylerinin yönetici ve işgörenler açısından farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan T-testi analizi sonucunda, iş güvencesizliği, işte var olamama sorunu ve sürekli kaygı düzeyinin yönetici ve işgören olma durumuna göre farklılık ($p < 0,05$) gösterdiği tespit edilmiştir. Yöneticilerin iş güvencesizliği (Ort= 3,75), işte var olamama sorunu (Ort= 3,33) ve sürekli kaygı (Ort= 3,66) düzeyleri işgörelere oranla daha yüksektir. Yöneticilerin iş istihdamlarının işgörelere oranla daha kısıtlı olması iş güvencesizliği düzeylerini, yerlerine bakacak başka personelin olmaması işte var olamama düzeylerini ve işlerinin getirdiği sorumlulukların fazla olması sürekli kaygı düzeylerini arttırabilmektedir. Bu sonuçlar neticesinde H22, H23 ve H24 kabul edilmiştir.

Tablo 4.25. Daimi ve Geçici İşgörenler Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark T-testi

	N	X	t	df	Sig. (2-tailed)
İş Güvencesizliği	Daimi (kadrolu) işgören=310 Geçici (sezonluk) işgören=86	Daimi (kadrolu) işgören=3,28 Geçici (sezonluk) işgören=2,75	4,944	394	0,000
İşte Var Olamama Sorunu		Daimi (kadrolu) işgören=3,05 Geçici (sezonluk) işgören=3,06	-,138	155,052	0,890
Sürekli Kaygı		Daimi (kadrolu) işgören=3,37 Geçici (sezonluk) işgören=3,17	2,757	201,117	0,006

Yukarıdaki tablo incelendiğinde iş güvencesizliği ($p = 0,000 < 0,05$) ve sürekli kaygı ($p = 0,006 < 0,05$) düzeyleri daimi ve geçici işgörelere göre farklılık göstermektedir. Daimi (kadrolu) işgörelerin iş güvencesizliği (Ort= 3,28) ve sürekli kaygı (Ort= 3,37) düzeyleri, geçici (sezonluk) çalışan işgörelere göre daha yüksek bulunmuştur. Geçici çalışan işgörelenler genellikle sezonluk çalıştıkları için bir süre sonra işten

ayrılacaklarını bilmektedir. Bu nedenle geçici çalışan işgörenlerin iş güvencesizliği ve sürekli kaygı düzeylerinin daimi işgörelere göre daha düşük çıkması beklenen bir sonuçtur. İşte var olamama düzeyinde ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p=0,890>0,05$). Elde edilen bulgular sonucunda H25 ve H27 kabul, H26 ise reddedilmiştir.

Tablo 4.26. Çalışma Saati Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark T-testi

	N	X	t	df	Sig. (2-tailed)
İş Güvencesizliği		1-8 saat arası=3,03 9 saat ve üstü=3,31	-3,009	394	0,003
İşte Var Olamama Sorunu	1-8 saat arası=206 9 saat ve üstü=190	1-8 saat arası=3,08 9 saat ve üstü=3,02	625	394	0,532
Sürekli Kaygı		1-8 saat arası=3,30 9 saat ve üstü=3,35	-,754	373,521	0,452

Yukarıdaki tablo incelendiğinde algılanan iş güvencesizliğinin çalışma saatine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p=0,003<0,05$). 9 saat ve üstü çalışan işgörenlerin iş güvencesizliği düzeylerinin (Ort= 3,31), 8 saat ve altında çalışan işgörelere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. 9 saat ve üstü çalışan işgörenlerin çoğunluğunu yöneticiler oluşturmaktadır. İstihdam olanaklarının işgörelere oranla daha kısıtlı olması bu işgörenlerin daha fazla iş güvencesizliği algısına sahip olmalarına neden olabilmektedir. İşte var olamama sorunu ($p=0,532>0,05$) ve sürekli kaygı ($p=0,452>0,05$) düzeylerinde ise anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Elde edilen bulgular sonucunda, H28 kabul, H29 ve H30 ise reddedilmiştir.

Tablo 4.27. Gelir Bakımından İş Güvencesizliği, İşte Var Olamama Sorunu ve Sürekli Kaygı Arasındaki Fark

	Gelir	N	Ortalama	S. Sapma	P
İş Güvencesizliği	1500 TL'den az	125	2,8832	,80770	0,000
	1501-2500 TL arası	137	3,1007	,73689	
	2501-3500 TL arası	68	3,2441	,97175	
	3501 TL ve üstü	66	3,7848	1,06080	
İşte Var Olamama Sorunu	1500TL'den az	125	2,9220	,82941	0,005
	1501-2500TL arası	137	3,0639	,96588	
	2501-3500 TL arası	68	2,9485	,84040	
	3501 TL ve üstü	66	3,4015	1,06327	
Sürekli Kaygı	1500 TL'den az	125	3,0823	,58178	0,000
	1501-2500 TL arası	137	3,3227	,73897	
	2501-3500 TL arası	68	3,3330	,60302	
	3501 TL ve üstü	66	3,8117	,93884	

Aile geliri bakımından iş güvencesizliği, işte var olamama sorunu ve sürekli kaygı arasındaki farkı belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda her üç boyutla gelir arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$) ve H31, H32 ve H33 kabul edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Testin sonuçları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 4.28. İş Güvencesizliği-Gelir Arasında Tamhane's T2 Testi

Gelir (I)	Gelir (J)	Ort. Fark (I-J)	St. Hata	P
1500TL'den az	3501 TL ve üstü	-,90165*	,14923	,000
1501-2500 TL arası	3501 TL ve üstü	-,68412*	,14496	,000
2501-3500 TL arası	3501 TL ve üstü	-,54073*	,17589	,015
3501 TL ve üstü	1500 TL'den az	,90165*	,14923	,000
	1501-2500 TL arası	,68412*	,14496	,000
	2501-3500 TL arası	,54073*	,17589	,015

Yukarıdaki tablo incelendiğinde iş güvencesizliği düzeyindeki farklılığın en yüksek gelir grubu olan 3501 TL ve üstü ile diğer gelir grupları arasında olduğu görülmektedir. En yüksek iş güvencesizliği ortalamasına sahip olan grup aile geliri 3501 TL ve üstü olanlar (Ort= 3,78), en düşük olan grup ise 1500 TL 'den az aile gelirine sahip olanlardır (Ort= 2,88). Aile geliri yüksek olan işgörenler genellikle yönetici pozisyonunda çalışan kişilerdir. İstihdam olanaklarının kısıtlı olması bu işgörenlerin mevcut gelirlerini kaybetme korkusundan ötürü iş güvencesizliği algılarını yükseltebilmektedir. Bu sonuca dayanarak aile geliri arttıkça işgörenlerin algıladıkları iş güvencesizliği düzeyinin de arttığı söylenebilir.

Tablo 4.29. İşte Var Olamama Sorunu-Gelir Arasında Tamhane's T2 Testi

Gelir (I)	Gelir (J)	Ort. Fark (I-J)	St. Hata	P
1500 TL'den az	3501 TL ve üstü	-,47952*	,15044	,011
2501-3500 TL arası	3501 TL ve üstü	-,45299*	,16588	,043
3501 TL ve üstü	1500 TL'den az	,47952*	,15044	,011
	2501-3500 TL arası	,45299*	,16588	,043

Tablo 4.29 incelendiğinde işte var olamama düzeyindeki farklılığın en yüksek gelir grubu olan 3501 TL ve üstü ile diğer gelir grupları arasında olduğu görülmektedir. En yüksek işte var olamama düzeyine sahip olan grup, aile geliri 3501 TL ve üstü olan gruptur (Ort= 3,40). İşte var olamama düzeyi en düşük olan grup ise, 1500 TL'den az aile gelirine sahip olanlardır. Aile geliri yüksek olan işgörenlerin mevcut gelirlerini kaybetmemek için işe olan bağlılıkları artabilmekte ve bu durum

işgörenlerin hasta oldukları halde işe gelmelerine ve daha fazla işte var olamama davranışı sergilemelerine neden olabilmektedir.

Tablo 4.30. Sürekli Kaygı-Gelir Arasında Tamhane's T2 Testi

Gelir (I)	Gelir (J)	Ort. Fark (I-J)	St. Hata	P
1500 TL'den az	1501-2500 TL arası	-,24045*	,08182	,021
	2501-3500 TL arası	-,25070*	,08975	,035
	3501 TL ve üstü	-,72940*	,12674	,000
1501-2500 TL arası	1500 TL'den az	,24045*	,08182	,021
	3501 TL ve üstü	-,48896*	,13168	,002
2501-3500 TL arası	1500 TL'den az	,25070*	,08975	,035
	3501 TL ve üstü	-,47871*	,13676	,004
3501 TL ve üstü	1500 TL'den az	,72940*	,12674	,000
	1501-2500 TL arası	,48896*	,13168	,002
	2501-3500 TL arası	,47871*	,13676	,004

Tablo 4.30 incelendiğinde sürekli kaygı düzeyindeki farklılığın düşük gelir grubu olan 1500 TL ile diğer gelir grupları arasında ve en yüksek gelir grubu olan 3501 TL ve üstü ile diğer gelir grupları arasında olduğu görülmektedir. En yüksek sürekli kaygı düzeyine sahip olan grup 3501 TL ve üstü aile gelirine sahip olanlar (Ort= 3,81), en düşük olan ise 1500 TL'den az aile gelirine sahip olanlardır (Ort= 3,08). Gelirleri yüksek olan kişilerin mevcut gelirlerini kaybetmekten korktukları için sürekli kaygı düzeyleri daha yüksek olabilmektedir.

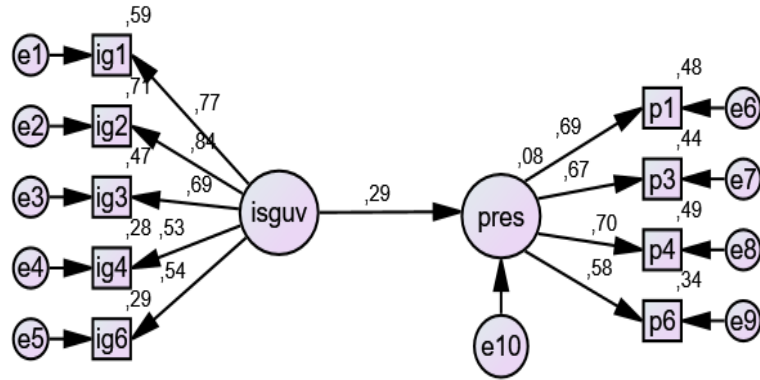
4.3.5. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ile Aracılık Testi

İş güvencesizliğinin işte var olamama sorunu üzerindeki etkisinde sürekli kaygının aracılık etkisinin olup olmadığını belirlemek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Baron ve Kenny (1986) bir değişkenin aracı rolünden söz edebilmek için, aşağıdaki koşulların sağlanması gerektiğini belirtmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 130):

1. Bağımsız değişkenin (iş güvencesizliği) bağımlı değişken (işte var olamama sorunu) üzerinde etkisi olmalıdır.
2. Bağımsız değişkenin (iş güvencesizliği) aracı değişken (sürekli kaygı) üzerinde bir etkisi olmalıdır.
3. Aracı değişkenin (sürekli kaygı) bağımlı değişken (işte var olamama sorunu) üzerinde etkisi olmalıdır.

4. Aracı değişken (sürekli kaygı) bağımsız değişkenle (iş güvencesizliği) birlikte modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi düşerken, aracı değişkenin de bağımsız değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte analize dahil edildiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki çıkarsa tam aracılık (full mediation), bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık (partial mediation) etkisinden söz edilebilir (Karacaoğlu ve Köktaş, 2016: 123).

İş güvencesizliğinin işte var olamama sorunu üzerindeki etkisinde sürekli kaygının aracılık etkisinin olup olmadığı iki ayrı yol analizi modeli ile incelenmiştir. İlk modelde bağımsız değişkenin (iş güvencesizliği) bağımlı değişken (işte var olamama sorunu) üzerindeki etkisi test edilmiştir.



Şekil 4.5: Model-1'in Test Sonucu

Yukarıdaki şekilde yer alan Model 1 testi sonucunda elde edilen uyum indeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2=116,293$, $df=26$, $\chi^2/df= 4,473$, $GFI=0,941$, $CFI=0,916$, $RMSEA=0,094$). İş güvencesizliğinden işte var olamama sorununa giden yola ait standardize edilmiş beta, standart hata ve anlamlılık değerleri ise Tablo 4.31'de gösterilmiştir.

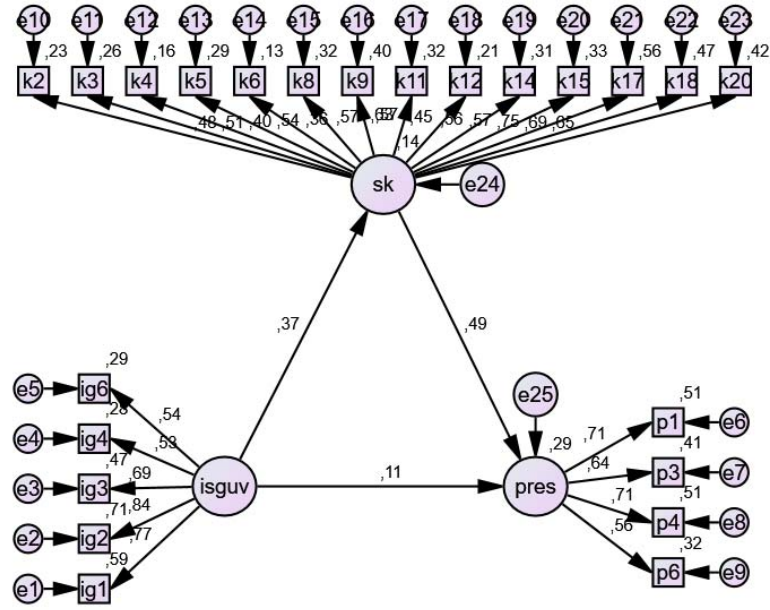
Tablo 4.31: Model-1'in Yol Katsayıları

Yol	Standardize β	Standart Hata	p
İş Güvencesizliği → İşte Var Olamama Sorunu	0,29	0,05	0,000

Elde edilen bu bulgulara göre iş güvencesizliği işte var olamama sorunu üzerinde (Standardize $\beta=0,29$; $p<0.01$) anlamlı bir etki yaratmaktadır. Analiz sonuçlarına göre düzeltilmiş R^2 değeri 0,08'dir. Buna göre işte var olamama sorunundaki 0,08'lik varyansın iş güvencesizliğine bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada χ^2/df değeri 4,473'dür. Elde edilen oranın, 5'in altında kalması orta düzeyde uyumun işareti olarak kabul edilmektedir.

Bu araştırma için elde edilen RMSEA değeri 0,094'tür. Bu değer 0 ile 1 arasında olması beklenmektedir. Araştırma sonucu elde edilen 0,094 değeri 0,1 değerine oldukça yakın bir değer olduğundan evren ve örneklem arasında zayıf bir uyum olduğundan söz edilebilir. Araştırma modeline ilişkin bir başka indeks değeri ise GFI değeridir. Modele ilişkin GFI değerinin 0,94 ile 0,90 kesme değerinin üzerinde olduğundan modelin iyi bir uyuma sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Modele ilişkin CFI değeri ise yine 0,91 ile 0,90'dan büyük olup iyi bir uyumu yansıtmaktadır. Bu uyum iyiliği indekslerinden hareketle geliştirilen modelin tüm uyum iyiliği istatistikleri bakımından veri ile uyumlu, iyi ve kabul edilebilir değerler ürettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuca göre "H34: İş güvencesizliği, işte var olamama sorununu olumlu yönde etkilemektedir." şeklindeki hipotez kabul edilmektedir.

Araştırmaya yönelik ikinci modelde ise, işte var olamama sorunu bağımlı, iş güvencesizliği bağımsız ve sürekli kaygı aracı değişken olarak ele alınmıştır. Model-2'ye ait şekil aşağıda verilmiştir.



Şekil 4.6:Model-2'nin Test Sonucu

Şekilde gösterilen Model-2 testi sonucu elde edilen uyum indeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2=560,455$, $df=227$, χ^2/df : 2,469, $GFI=0,89$, $CFI=0,88$, $RMSEA=0,061$). Modelde belirtilen yollara ait standardize edilmiş beta, standart hata ve anlamlılık değerleri Tablo 4.32'de gösterilmektedir.

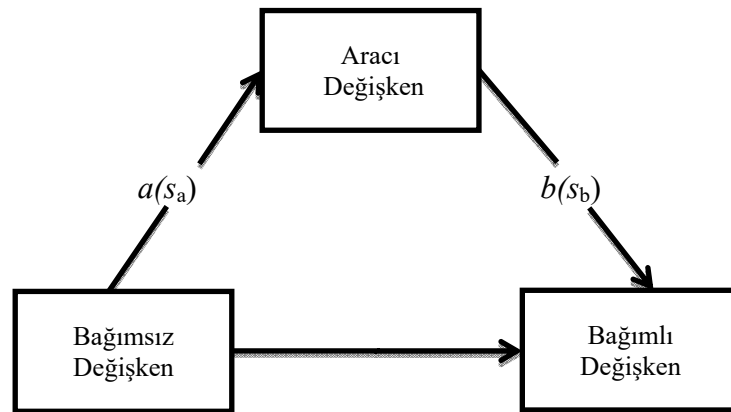
Tablo 4.32.Model-2'nin Yol Katsayıları

Yol	Standardize β	Standart Hata	p
İş Güvencesizliği → İşte Var Olamama Sorunu	0,11	0,06	0,09
İş Güvencesizliği → Sürekli Kaygı	0,37	0,04	0,00
Sürekli Kaygı → İşte Var Olamama Sorunu	0,49	0,12	0,00

Tablo 4.32'de elde edilen bulgulara göre, iş güvencesizliği anlamlı olarak (standardize edilmiş $\beta= 0,37$; $p<0,01$) sürekli kaygıyı etkilemektedir. Analiz sonuçlarına göre düzeltilmiş R^2 değeri 0,14'dür. Buna göre sürekli kaygıdaki 0,14'lük varyansın iş güvencesizliğine bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre "H35: İş güvencesizliği sürekli kaygıyı olumlu yönde etkilemektedir." şeklindeki hipotez kabul edilmektedir. Yine Tablo 4.32'de görüleceği gibi sürekli kaygıda anlamlı olarak işte var olamama sorununa etki etmektedir (standardize edilmiş $\beta= 0,49$; $p<0,01$). Analiz sonuçlarına göre

düzeltilmiş R^2 değeri 0,29'dur. Bu sonuca göre işte var olamama değişkenindeki değişimin 0,29'luk kısmının sürekli kaygıya bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuçtan hareketle "Sürekli kaygı işte var olamama sorununu olumlu yönde etkilemektedir." şeklindeki H36 kabul edilmektedir.

Sürekli kaygının modele aracı değişken olarak dâhil edilmesiyle iş güvencesizliğinin (standardize edilmiş $\beta = 0,11$; $p > 0,05$) işte var olamama sorunu üzerindeki etkisi anlamsızlaşmıştır. Buna sonuca göre sürekli kaygı, iş güvencesizliğinin işte var olamama sorunu üzerindeki etkisinde tam aracı değişken rolüne sahiptir. Modelin uyum indekslerine bakıldığında $\chi^2/df = 2,469$ 'dır. Bu değer 3'ün altında olması iyi düzeyde bir uyum gösterdiğine işarettir. Diğer uyum iyiliği indekslerinden RMSEA değeri 0,061'dir. Elde edilen 0,061'lik değer ile modeldeki evren ve örneklem arasında iyi bir uyum olduğundan söz edilebilir. Araştırma modeline ilişkin GFI değerinin 0,89 ve CFI değerinin 0,88 olması, 0,90 kesme sayısına yakın değerler oldukları için iyi bir uyumu yansıtmaktadır. Bu uyum iyiliği indekslerinden hareketle geliştirilen modelin veri ile tüm uyum iyiliği istatistikleri bakımından uyumlu, iyi veya kabul edilebilir değerler ürettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre aracı değişken etkisinin değerlendirilmesine ilişkin geliştirilmiş olan "Sürekli kaygı, iş güvencesizliği ve işte var olamama sorunu arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir." şeklindeki H37 kabul edilmektedir. Bu çalışmada aracılık etkisinin anlamlılığını test etmek için Sobel testinden yararlanılmıştır.



Şekil 4.7: Sobel Testi (Baron ve Kenny, 1986: 1176)

Sobel testini yapmak için kullanılan formül aşağıda verilmiştir (Baron ve Kenny, 1986: 1177):

$$Z = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Yukarıdaki formüle ait değerler yerlerine yerleştirildiğinde $Z=3.73$; $p=0,00<0,05$ değerleri elde edilmiştir. Bu sonuçlar sürekli kaygının, iş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu ilişkisinde tam aracı rolü oynadığına işaret etmektedir.

Yukarıda elde edilen sonuçlar neticesinde kabul ve reddedilen hipotezler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 33: Hipotez Sonuçları

HİPOTEZLER		
H1	İş güvencesizliği cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H2	İşte var olamama sorunu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H3	Sürekli kaygı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H4	İş güvencesizliği medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	RET
H5	İşte var olamama sorunu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	RET
H6	Sürekli kaygı medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	RET
H7	İş güvencesizliği yaşa göre farklılık göstermektedir.	RET
H8	İşte var olamama sorunu yaşa göre farklılık göstermektedir.	RET
H9	Sürekli kaygı yaşa göre farklılık göstermektedir.	RET
H10	İş güvencesizliği eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H11	İşte var olamama sorunu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H12	Sürekli kaygı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H13	İş güvencesizliği çalışılan otel sınıfına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H14	İşte var olamama sorunu çalışılan otel sınıfına göre farklılık göstermektedir.	RET
H15	Sürekli kaygı çalışılan otel sınıfına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H16	İş güvencesizliği çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H17	İşte var olamama sorunu çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H18	Sürekli kaygı çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H19	İş güvencesizliği çalışılan bölüme göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H20	İşte var olamama sorunu çalışılan bölüme göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H21	Sürekli kaygı çalışılan bölüme göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H22	İş güvencesizliği yönetici ve işgörenlere göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H23	İşte var olamama sorunu yönetici ve işgörenlere göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H24	Sürekli kaygı yönetici ve işgörenlere göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H25	İş güvencesizliği daimi ve geçici işgörenlere göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H26	İşte var olamama sorunu daimi ve geçici işgörenlere göre farklılık göstermektedir.	RET
H27	Sürekli kaygı daimi ve geçici işgörenlere göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H28	İş güvencesizliği çalışma saatine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H29	İşte var olamama sorunu çalışma saatine göre farklılık göstermektedir.	RET
H30	Sürekli kaygı çalışma saatine göre farklılık göstermektedir.	RET
H31	İş güvencesizliği gelire göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H32	İşte var olamama sorunu gelire göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H33	Sürekli kaygı gelire göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H34	İş güvencesizliği, işte var olamama sorununu olumlu yönde etkilemektedir.	KABUL
H35	İş güvencesizliği sürekli kaygıyı olumlu yönde etkilemektedir.	KABUL
H36	Sürekli kaygı işte var olamama sorununu olumlu yönde etkilemektedir.	KABUL
H37	Sürekli kaygı, iş güvencesizliği ve işte var olamama sorunu arasındaki ilişkiyi aracılık etmektedir.	KABUL

SONUÇ

Bu çalışmada Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı oteller ile butik otel işletmeleri örnekleminde, iş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu arasındaki ilişkide sürekli kaygının aracılık rolü anket yöntemi ile oluşturulan veri setinden hareketle analiz edilmiştir.

Çalışmada öncelikle bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Bağımsız Örneklem T-testi ve ANOVA testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre;

İş görenlerin iş güvencesizliği, işte var olamama ve sürekli kaygı düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkek katılımcıların iş güvencesizliği, işte var olamama ve sürekli kaygı düzeylerinin kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin iş güvencesizliği, işte var olamama ve sürekli kaygı düzeylerinin cinsiyete ve yaşa göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

İş görenlerin iş güvencesizliği, işte var olamama ve sürekli kaygı düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim almış katılımcıların iş güvencesizliği düzeylerinin ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde eğitim almış katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşte var olamama düzeyinde farklılık ise; ilkokul ile lise, ortaokul ile lisans ve üstü, lise ile ilkokul ve lisans ve üstü arasında olduğu görülmektedir. En yüksek işte var olamama ortalamasına sahip katılımcılar ilkokul mezunu (Ort=3,40) olanlardır. Sürekli kaygı ile eğitim düzeyi arasındaki farklılığın ortaokul ile lise ve lisans ve üstü, önlisans ile lisans ve üstü arasında olduğu görülmektedir. Lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların sürekli kaygı düzeyi (Ort=3,64) ortaokul, lise ve önlisans düzeyindeki katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur.

İş güvencesizliği ve sürekli kaygı düzeylerinin çalışılan otel sınıfına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İşte var olamama düzeyi açısından ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Butik otelde çalışan işgörenlerin iş güvencesizliği ve sürekli kaygı düzeylerinin, 4ve 5 yıldızlı otellerde çalışan işgörelere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

İş güvencesizliği, işte var olamama ve sürekli kaygı düzeyinin çalışılan bölüme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. İş güvencesizliği ve çalışılan bölüm arasındaki farklılığın önbüro ile kat hizmetleri ve diğer (İnsan kaynakları, muhasebe, yönetim, halkla ilişkiler, teknik, satış pazarlama, spa) bölümler arasında, diğer bölümler ile de önbüro, kat hizmetleri ve yiyecek-içecek bölümleri arasında olduğu görülmektedir. İş güvencesizliği ortalaması en yüksek olan bölüm diğer, en düşük olan bölüm ise kat hizmetleridir. İşte var olamama sorunu ile çalışılan bölüm arasındaki farklılığın diğer bölümler (İnsan kaynakları, muhasebe, yönetim, halkla ilişkiler, teknik, satış pazarlama, spa) ile önbüro, kat hizmetleri ve yiyecek-içecek bölümleri arasında olduğu tespit edilmiştir. İşte var olamama düzeyi en yüksek olan bölüm diğer, en düşük olan ise kat hizmetleri bölümüdür. Sürekli kaygı ile çalışılan bölüm arasındaki farklılığın ise; diğer bölümler ile önbüro, kat hizmetleri ve yiyecek-içecek bölümleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Sürekli kaygı düzeyi en yüksek olan bölüm diğer, en düşük olan ise kat hizmetleri bölümüdür.

İş güvencesizliği, işte var olamama ve sürekli kaygı düzeylerinin yönetici ve işgörenler açısından farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan T-testi analizi sonucunda, iş güvencesizliği, işte var olamama ve sürekli kaygı düzeyinin yönetici ve işgören olma durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yöneticilerin iş güvencesizliği, işte var olamama ve sürekli kaygı düzeyleri işgörelere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

İş güvencesizliği ve sürekli kaygı düzeyleri daimi ve geçici işgörelere göre farklılık göstermektedir. Daimi (kadrolu) işgörenlerin iş güvencesizliği ve sürekli kaygı düzeyleri, geçici (sezonluk) çalışan işgörelere göre daha yüksek bulunmuştur. İşte var olamama düzeyinde ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

İşgörenlerin iş güvencesizliğinin çalışma saatine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 9 saat ve üstü çalışan işgörenlerin iş güvencesizliği düzeylerinin, 8 saat ve altında çalışan işgörelere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. İşte var olamama ve sürekli kaygı düzeylerinde ise anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Aile geliri bakımından iş güvencesizliği, işte var olamama ve sürekli kaygı arasındaki farkı belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda her üç boyutla gelir arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. İş güvencesizliği düzeyindeki farklılığın en yüksek gelir grubu olan 3501 TL ve üstü ile diğer gelir grupları arasında olduğu görülmektedir. En yüksek iş güvencesizliği ortalamasına sahip olan grup aile geliri 3501 TL ve üstü olanlar, en düşük olan grup ise 1500 TL'den az aile gelirine sahip olanlardır. İşte var olamama düzeyindeki farklılığın en yüksek gelir grubu olan 3501 TL ve üstü ile diğer gelir grupları arasında olduğu görülmektedir. En yüksek işte var olamama düzeyine sahip olan grup aile geliri 3501 TL ve üstü olan gruptur. İşte var olamama düzeyi en düşük olan grup ise, 1500 TL'den az aile gelirine sahip olanlardır. Sürekli kaygı düzeyindeki farklılığın düşük gelir grubu olan 1500 TL ile diğer gelir grupları arasında ve en yüksek gelir grubu olan 3501 TL ve üstü ile diğer gelir grupları arasında olduğu görülmektedir. En yüksek sürekli kaygı düzeyine sahip olan grup 3501,00 TL ve üstü aile gelirine sahip olanlar, en düşük olan ise 1500 TL'den az aile gelirine sahip olanlardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarına göre; iş güvencesizliği ile sürekli kaygı ve işte var olamama sorunu arasında anlamlı ilişki olduğu, benzer şekilde sürekli kaygı ile işte var olamama arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmanın bulguları iş güvencesizliği ile sürekli kaygı arasındaki ilişkiyi inceleyen; Dursun ve Bayram (2013), Nella vd. (2015) ve Boya vd.'nin (2008) araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Dursun ve Bayram (2013) özel sektöre ait iki firmada gerçekleştirdikleri çalışmalarında, iş güvencesi algısının işgörenlerin kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğunu tespit etmiştir. Nella vd.'nin (2015) Yunanistan'da ki devlet memurları üzerinde yaptıkları çalışmada, iş güvencesizliği yaşayan işgörenlerin diğer işgörelere oranla daha yüksek seviyede stres, kaygı, depresyon olumlu-olumsuz duygulanım yaşadıklarını belirtmiştir. Boya

ve diğeri (2008) tarafından özel sektör hastanelerinde çalışan işgörenler üzerinde yapılan çalışmada; iş güvencesi algısının çalışanların kaygı ve depresyon düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu saptanmıştır. Bu çalışmada elde edilen iş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu arasındaki anlamlı ilişki sonucuna benzer sonuçlar Heponiemi vd.'nin (2010), Caverley, Cunningham ve MacGregor'ın (2007) çalışmasında da elde edilmiştir. Heponiemi vd.'nin (2010) Finlandiya'da kamu sektöründe yaptıkları çalışmada öznel iş güvencesizliği ile işte var olamama arasında yüksek düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. Caverley, Cunningham ve MacGregor'ın (2007) Kanada'da yaptıkları çalışmada ise, iş güvencesi algısı düştükçe, işte var olamama düzeyinin arttığı görülmüştür. Sürekli kaygı ve işte var olamama sorunu arasındaki anlamlı ilişki ise Glanz vd.'nin (2012) yapmış olduğu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Esposito vd. ise (2007) kaygı bozukluklarını düşük işte var olamama düzeyi ile ilişkilendirmiştir.

Sürekli kaygının modele aracı değişken olarak dahil edilmesiyle iş güvencesizliğinin işte var olamama sorunu üzerindeki etkisi anlamsızlaşmıştır. Buna göre sürekli kaygı, iş güvencesizliğinin işte var olamama sorunu üzerindeki etkisinde tam aracı değişken rolüne sahiptir. Bu çalışmada aracılık etkisinin anlamlılığını test etmek için Sobel testinden yararlanılmıştır. Sobel testi sonucunda elde edilen değerler, sürekli kaygının iş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu arasındaki ilişkide tam aracılık rolü oynadığını desteklemektedir.

Araştırma sonucunda, işgörenlerin orta düzeyde iş güvencesizliği, işte var olamama sorunu ve sürekli kaygı yaşadıkları tespit edilmiştir. İş güvencesizliğinin bireyler ve örgütler üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. İş güvencesizliği bireysel açıdan işgörenin iş tatmin ve bağlılık düzeyini düşürürken, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütsel açıdan ise örgüte bağlılık, güven ve işgören performansını düşürerek işten ayrılma niyetini artırabilmektedir. Turizm sektörünün mevsimsellik özelliğinden dolayı, talebin düşük olduğu dönemlerde sezonluk veya ekstra çalışan işgörenler işten çıkarılırken, daha az sayıda işgörenle düşük sezonda hizmet vermeye çalışılmaktadır. Çalışmaya devam eden işgörenler ise, diğer işgörenler gibi işlerini kaybetmekten korkmakta ve geride kalanlar sendromu yaşamaktadır. Yöneticiler iş güvencesizliği algısının üstesinden gelebilmek için

düşük sezonda da çalışmaya devam ettikleri nitelikli işgörenler ile iş sözleşmesi yapmalıdır. Aynı zamanda iş ortamında rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı iş yükünün de önüne geçilerek işgörenlerin iş güvencesizliği algıları ortadan kaldırılabılır. Böylelikle işletmelerin daha verimli çalışabilmeleri ve daha kaliteli ürünler üretebilmeleri sağlanabilecektir.

Konaklama işletmelerinde işte var olamama davranışını önlemek için öncelikle örgüt kültürünün yeniden şekillendirilmesi gerekmektedir. Yöneticiler işgörenlerin sağlık durumlarına önem vermeli ve işyerinde işgören sağlığını olumsuz etkileyecek unsurlar ortadan kaldırılmalıdır. İş yükü işgörenin nitelikleri doğrultusunda belirlenmeli, rol çatışması ve rol belirsizliğinin önüne geçilmelidir. İşgörenler belirli aralıklarla sağlık taramasından geçirilmeli ve işgören kullanım alanlarının temizliğine dikkat edilmelidir. Uzun ve aralıksız çalışma saatleri yerine, esnek ve gerektiğinde sanal çalışma imkanı (işini sanal ortamda da yapabilecek önbüro, satış pazarlama personelleri için) sunulmalıdır. Böylelikle hem işte var olamama sorununun hem de iş-yaşam dengesizliğinin önüne geçilmiş olacaktır.

Kaygı düzeyini azaltmak için ise; işgörenler bireysel önlemler alabilir. Birey kendini yargılamaktan ve her şeyi kontrol etmeye çalışmaktan vazgeçmelidir. Kaygı yaratan durumla yüzleşip, kendini bu konuda cesaretlendirerek kaygıyla mücadele edebilmelidir. Yaşayacağı her olayın olumsuz sonuçlanacağını düşünmek yerine, olumlu beklentiler geliştirmelidir. Aile ve sosyal çevreyle daha çok vakit geçirilmeli ve gerektiğinde onlarında desteği alınmalıdır. Ayrıca işgören doğru beslenme, hobiler geliştirme, yeterli dinlenme ve uyuma ile kaygının üstesinden gelebilir.

Bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Çalışmanın temel kısıtlayıcısı, alan araştırmasının Nevşehir ilindeki 4-5 yıldızlı ve butik otellerle sınırlı tutulmuş olmasıdır. Dolayısıyla, yapılacak olan değerlendirmeler sadece Nevşehir örneğinde geçerlidir. Benzer çalışmalar farklı illerde, farklı konaklama veya turizm işletmelerinde yapılabilir. Bölgesel ve sektörel yapılacak olan bu tip çalışmalar bir araya getirilerek, konuyla ilgili genel bir çerçeve elde edilebilir. İşte var olamama sorunu konusu ile ilgili Türkçe yazında farklı alanlarda kısıtlı çalışmalar yapılmıştır. Bu yüzden işte var olamama konusunu farklı şehirlerde,

işletmelerde ve sektörlerde araştırmaya ihtiyaç vardır. Araştırma sonuçları araştırmaya katılan işgörenden görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmanın zaman ve finansal kısıtlılıklarından dolayı araştırma sonuçları, verilerin toplandığı zaman ve alan ile sınırlıdır. Araştırmaya katılan işgörenden bir kısmının çeşitli nedenlerden dolayı sorulara samimi cevap vermemiş olmaları da araştırmanın bir diğer kısıtlayıcısıdır.

Bu araştırma sonuçları, farklı sektörlerde ve turizm işletmeleri örneğinde gerçekleştirilecek diğer çalışmalar için yol gösterici olabilir. Farklı sektörlerde yapılacak olan araştırmalar iş güvencesizliğinin işte var olamama sorunu üzerindeki etkisini ve bu ilişkide sürekli kaygının rolünü ortaya koyacak ve gerek yöneticilere gerekse işgörenden önemli aktarımlar sağlayacaktır. Gelecekte bu tür çalışmaların farklı değişkenlerle farklı illerde ve turizm işletmelerinde ele alınmasında fayda görölmektedir.

KAYNAKÇA

- Agudelo-Squarez AA, Benavides FG, Felt E, Ronda-Perez, E, Vivescases C, Garcia AM (2010) Sickness presenteeism in Spanish-Born and immigrant workers in Spain. *BMC Public Health* 10: 791, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3022860/pdf/1471-2458-10-791.pdf> (15.10.2016).
- Ağaoğlu OK (1992) İşgücünü verimli kullanma tekniklerinin turizm sektörüne uygulanması. *Verimlilik Dergisi*, 457: 110-121.
- Akandere M (1997) Üniversite gençliğinde görülen kaygının giderilmesinde sporun etkisinin spor yapan ve yapmayan gruplar açısından incelenmesi. *Uluslararası spor Psikolojisi Sempozyumu*, Mersin.
- Akinalp D (2013) Çalışanların Kaygı Düzeylerinin Performans Algılarına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Akıncı Z (2002) Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* (4): 1- 25.
- Akgün A, Gönen S, Aydın M (2007) İlköğretim Fen ve Matematik Öğretmenliği öğrencilerinin kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 6(20): 283- 299.
- Altunışık R, Coşkun R, Bayraktaroğlu S, Yıldırım E (2007) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS uygulamalı* (Sakarya Yayıncılık, Sakarya).
- Anderson CJ, 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.
- Aronsson G, Gustafsson K, Dallner M (2000) Sick but yet at work: An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health* 54(7): 502-509.
- Aronsson G, Gustafsson K (2005) Sickness presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 47(9): 958-966.
- Arslaner E, Boylu Y (2015) İş Hayatında Presenteeism: Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 7(4), 123-136.

- Ashford SJ, 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. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Aslan Z, Etyemez S (2015) Turizm işletmelerinde presenteeism (işte var olamama sorunu) ve Mücadele Yöntemleri. *I. Avrasya Uluslararası Turizm Kongresi Güncel konular, Eğilimler ve Göstergeler*. Konya, Mayıs 28-30.
- Atkinson RL, Atkinson RC, Hilgard, ER (1995) *Psikolojiye Giriş II*, çev. Kemal Atakay, Mustafa Atakay, Aysun Yavuz. (Sosyal Yayınlar, İstanbul).
- Aytaç S, Keser A (2002) İşsizliğin çalışan birey üzerindeki etkisi: İşsizlik kaygısı, İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 4(2), <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=48&cilt=4&sayi=2&yil=2002>, (30.09.2016).
- Azıklı Ö (2011). Çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bakan İ, Büyükbeşe T (2004) Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (23): 35-59.
- Baker-McClearn D, Greasley K, Dale J, Griffith F (2010) Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal* 20(3): 311-328.
- Bal U (2010) Anksiyete bozukluklarında cinsiyete göre semptom farklılıkları. Uzmanlık Tezi, Çukurova Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Psikiyatri Anabilim Dalı, Adana.
- Baran M, Kanten P, Kanten S, Yaşlıoğlu M (2009) An empirical research on the relationship between job insecurity and employee health & safety. *Ege Akademik Bakış* 9(3): 969-976.

- Barling J, Dupre KE, Herburn CH (1998) Effects of parents' job insecurity on children's work beliefs and attitudes. *Journal of Applied Psychology* 83(1), 112-118.
- Barnes MC, Buck R, Williams G, Webb K, Aylward M (2008) Beliefs about common health problems and work: A qualitative study. *Social Science and Medicine* 67(4): 657-665.
- Baron R, Kenny D (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.
- Bayram L (2005) Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi* 59: 125-139.
- Baysal İA (2012) Presenteeism (işte var olmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Aydın.
- Baysal İA, Baysal G, Aksu G, Aksu N (2014) Presenteeism (işte varılmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges-BÜROKON Özel Sayısı* 4(3): 134-152.
- Biron C, Brun JP, Ivers H, Cooper C (2006) At work but ill: Psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. *Journal of Public Mental Health* 5(4): 26-37.
- Blair L (2014) *Huzur, Uyku Bozukluğu, Olumsuz Düşünce, Kaygı ve Stresle Baş Etme Yolları*, çev. Ceren Aral. (Akılçelen Kitaplar, Ankara).
- Bosman J, Buitendach JH, Rothmann S (2005) Work locus of control and dispositional optimism as antecedents to job insecurity. *Journal of Industrial Psychology* 31(4): 17 – 23.
- Boya FÖ, Demiral Y (2006) İş güvencesizliği ve sağlık araştırmaları. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*: 45-48, [https://www.ttb.org.tr/dergi/index.php/msg/article/viewFile/445/422,\(03.04.2016\)](https://www.ttb.org.tr/dergi/index.php/msg/article/viewFile/445/422,(03.04.2016)).

- Boya FÖ, Demiral Y, Ergör A, Akdavar Y, De Witte H (2008) Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health* 46: 613-619.
- Budak S (2000)*Psikoloji Sözlüğü* (Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara).
- Buitendach J, De Witte H (2005) Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management* 36(2): 26-38.
- Burton WN, Conti DJ, Chen C, Schultz AB, Edington DW (1999) The role of health risk factors and disease on worker productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 41: 863-877.
- Canbaz S, Sünter T, Pekşen Y (2005) Samsun çıraklık eğitim merkezine devameden çırakların durumluk-sürekli kaygı düzeylerinin değerlendirilmesi. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* 16-22, <http://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/eylul23/samsun.pdf>, (10.10.2016).
- Candan MA (2002) Ülkemizde iş güvencesi tartışmaları ve iş güvencesi yasa tasarısı üzerine. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* 9: 7-11.
- Caverley N, Cunningham JB, MacGregor JN (2007) Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies* 44(2): 304-319.
- Cheng Y, Chen CW, Chen CJ, Chiang TL (2005) Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science & Medicine* 61(1): 41-52.
- Chirumbolo A, Hellgren J (2003) Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy* 24(2): 217-240.
- Civan A, Arı R, Görücü A, Özdemir M (2010) Bireysel ve takım sporcularının müsabaka öncesi ve sonrası durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin karşılaştırılması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 7(1), 193-206.
- Cooper CL (1998) The changing nature of work. *Community Work and Family* 1(3): 313-317.
- Coşkun Ö (2012) İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Cullen J, McLaughlin A (2004) What drives the persistence of presenteeism as managerial value in hotels?: Observations noted during an Irish work-life balance research project. *Hospitality management* 25: 510-516.
- Cüceloğlu D (1991) *İnsan ve Davranışı*(Remzi Kitabevi, İstanbul).
- Cüceloğlu D (1996) *İnsan ve Davranışı*(Remzi Kitabevi, İstanbul).
- Çakır Ö (2007) İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum* 1: 117-140.
- Çakmak V (2014). İletişim kaygısının sosyal medya kullanımı üzerine olan etkisi: üniversite öğrencileri üzerine örnek olay incelemesi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Konya.
- Çapık C (2014) Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 17(3): 196-205.
- Çekmecelioğlu H (2006) İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 8(2): 153-168.
- Çetinkanat C (2000)*Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu* (Anı Yayıncılık, Ankara).
- Çiftçi B (2010) İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 1(24): 153-174.
- Çoban Ö, Harman S (2012) Presenteeism: Nedenleri, yarattığı örgütsel sorunlar ve çözüm önerileri üzerine bir alanyazın taraması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12(23): 157-178.
- D’abate CP, Eddy ER (2007) Engaging in personal business on-the-job: Extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*18(3): 361-383.
- Dağ İ (1999) Psikolojinin ışığında kaygı. *Doğu Batı Düşünce Dergisi* (6): 181-189.
- Davy JA, Kinicki AJ, Scheck CL (1997) A test of job insecurity’s direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal Of Organizational Behavior* 18: 323-349.
- De Cuyper N, Bernhard-Oettel C, Berntson E, De Witte H, Alarco B (2008) Employability and employees’ well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology* 57(3): 488-509.

- De Witte H (1999) Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal Of Work And Organizational Psychology* 8(2): 155-177.
- De Witte H, Naswall K (2003) "Objective" vs "Subjective" job insecurity: Consequences of commitment in four european countries temporary work for job satisfaction and organizational. *Economic and Industrial Democracy* 24(2): 149-188.
- De Witte H, De Cuyper N, Handaja Y, Sverke M, Naswall K, Hellgren J (2010) Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being. *International Studies of Management & Organization* 40(1):40-56.
- Dekker SWA, Schaufeli WB (1995) The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist* 30(1): 57-63.
- Demerouti E, Le Blanc PM, Bakker AB, Schaufeli WB, Hox J (2009) Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International* 14(1): 50-68.
- Demirbulat ÖG, Bozok, D (2015) Presenteeism (İşte Var Olamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 16(27): 7-13.
- Deniz ME, Dilmaç B, Arıcağ OT (2009) Engelli çocuğa sahip olan ebeveynlerin durumluk-sürekli kaygı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 6(1): 953-968.
- Dereli B (2012) İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklere göre incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 21: 237-256.
- Dew K, Kefe V, Small K (2005) Choosing to work when sick: Workplace Presenteeism. *Social Science & Medicine* 60: 2273-2282.
- Dıgın, Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde iş güvencesi ve konuyla ilgili yapılan bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- Dığın Ö, Ünsar S (2010) Çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri ve iş güvencesinden memnuniyetin organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi sosyal Bilimler Dergisi* 26: 133-145.
- Didin S, Köroğlu Ç (2008) Konaklama işletmelerinin satışlar-maliyetler bakımından rekabet edebilme durumu ve gelecekte beklenenleri. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi* 4(7): 111-120.
- Doğan T, Çoban AE (2009) Eğitim fakóltesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim* 34(153): 157-168.
- Doğan S, Karataş A (2011) Örgütsel Etiđin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi* 37: 1-40
- 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.
- Erdoğan İ (1991) *İşletmelerde Davranış*, İ. Ü. İşletme Fakóltesi Yayın No:242, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 135, İstanbul.
- Erdoğan İ (1996) *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış* (Avıol Yayın, İstanbul).
- Eren E (1993) *Yönetim Psikolojisi* (Beta Basım Yayın Dağıtım A.ř., İstanbul).
- Ersevimi İ (2005) *Freud ve Psikanaliz'in Temel İlkeleri* (Assos Yayınları, İstanbul).
- Esposito E, Li Wang J, Williams JWA ve Patten SB (2007) Mood and anxiety disorders, the association with presenteeism in employed members of a general population sample. *Epidemiology and Psychiatric Sciences* 16(3), 231-237.
- Feather NT, Rauter KA (2004) Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77: 81-94.
- Firms I, Travaglione A, O'Neill G (2006) Absenteeism in times of rapid organizational change, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jsc.757/pdf>, (14.10.2016).
- Freudenberger HJ (1974) Staff burn-out. *Journal of Social Issues* 30: 159-165.
- Geçtan E (1996) *İnsan Olmak* (Remzi Kitabevi, İstanbul).
- Geçtan E (2004) *İnsan Olmak* (Metis Yayıncılık, İstanbul).

- Gezegen S (2010) İş güvencesizliği algısı ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Bir mobilya işletmesinde alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Glanz BI, Degano IR, Rintell DJ, Chitnis T, Weiner HL ve Healy BC (2012) Work productivity in relapsing multiple sclerosis: Associations with disability, depression, fatigue, anxiety, cognition, and health-related quality of life. *Value Health* 15(8), 1029-1035.
- Görpeliolu S (1999) Birinci basamak sağlık hizmetlerinde anksiyete bozuklukları. *Türk Aile Hekimliği Dergisi*3(1-2), 33-39.
- Green F (2009) Subjective employment insecurity around the World. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* (2): 343-363.
- Greenhalgh L, Rosenblatt Z (1984) Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy Of Management Review*9: 438-448.
- Gülova AA, İspirli D, Eryılmaz İ (2014) İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 19: 25-39.
- HartleyJ, Jacobson D, Klandermans B, Van Vuuren T(1991)*Job Insecurity Coping With Jobs At Risk*(Sage Publications, London).
- 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.
- Hemp P (2004) Presenteeism: At work-but out of it. *Harvard Business Review* 82(10): 49-58.
- <http://app.csgeb.gov.tr/isggm/oshaturkey/sunumlar/9.pdf>, (29.03.2015).
- http://www.bilgi.edu.tr/site_media/uploads/files/2011/05/16/brosur-kaygi.pdf, (12.10.2016):
- http://erzurumram.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/25/21/969720/dosyalar/2014_12/18021817_davranbozukluklar.pdf, (07.08.2016)
- <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=21574>, (11.11.2016).
- <https://www.csgeb.gov.tr/media/2070/meslekhastaliklari.pdf> (20.11.2016)
- <http://sjp.sagepub.com/content/36/5/467.short>, (29.03.2015).

- 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.
- Işık E (1996)*Nevrozlar* (Kent Matbaası, Ankara).
- İsaoğlu FG (2004) Özel sektör çalışanlarında iş güvencesizliğinin öz yeterlik ve iş performansı ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji anabilim Dalı, Ankara.
- Jacobson D, Hartley J (1991) *Mapping the Context: Job Insecurity Coping With Jobs At Risk*, Editörler: J Hartley, D Jacobson, B Klandermans, TV Vuuren (Sage Publications, London), 1-22.
- Karacaoğlu K (2005) Sağlık çalışanlarının işe bağlılığa ilişkin tutumları ve demografik nitelikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Nevşehir ilinde bir uygulama. *Yönetim* 16(52): 54-72.
- 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, Köktaş G (2016) Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik İyi Olma İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi* 3(2): 119-127.
- Karagüvan MHÜ (1999) Açık kaygı ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği ile ilgili bir çalışma. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* (11): 203-218.
- Karataş Z, Arslan D, Karataş ME (2014) Examining teachers's trait, state cursive handwriting anxiety. *Educational Sciences: Theory & Practice* 14(1): 241-248.
- Kartopu S (2012) Kaygının kader algıları ile ilişkisi (Kahramanmaraş örneği). Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Kayseri.
- Kaya PA (2002) Türkiye'de İş Güvencesi Sorunsalı Ve Bilim Komisyonunun Hazırladığı Yasa Tasarısı Üzerine Düşünceler. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 4(2), <http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=61&cilt=4&sayi=2&yil=2002> (21.12.2015).
- Kaya M, Varol K, (2004) İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Durumluk-Sürekli Kaygı Düzeyleri ve Kaygı Nedenleri (Samsun Örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi*

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/omuifd/article/viewFile/5000073464/50000677>
23 (15/10/2016).

- Kinnunen U, Natti J (1994) Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *The European Work and Organizational Psychologist* (4): 297-321.
- Kivimaki M, Head J, Ferrie JE, HemingwayH, Shipley MJ, VahteraJ(2005)Working while ill as a risk factor for serious coronary events: The Whitehall II study. *American Journal of Public Health*95: 98-102.
- Kocabaşoğlu N (2008) Anksiyete bozukluklarına genel bir bakış. İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri, Sempozyum Dizisi No:62, 175-184.
- Koçel T (2011) *İşletme Yöneticiliği* (Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul).
- Koçoğlu M (2007) İşletmelerde presenteeism sorunu ve insan kaynakları yönetimi çerçevesinde mücadele yöntemleri. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Koopman C, Pelletier, KR, Murray JF, Sharda, CE, Berger ML, Turpin RS, Hackleman P, Gibson P, Holmes DM, Bendel T (2002) Stanford presenteeism scale: Health status and employee productivity. *Joeb* 1(44): 14-20.
- Kotter JP (1973) The psychological contract: Managing the joining-up process. *California Management Review* 15(3): 91-99.
- Kök SB (2006) İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi* 20(1): 291-317.
- Köknel Ö (1989)*Genel ve Klinik Psikiyatri* (Nobel Tıp Kitapevi, İstanbul).
- Köknel Ö (2005)*Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*(Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul).
- Kuşlivan Z, Kuşlivan S (2005)Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 16(2): 183-203.
- Le Gall A (2016)*Anksiyete ve Kaygı*, çev. İsmail Yergüz. (Dost Kitabevi, Ankara).
- Lee C, Bobko P, Chen ZX (2006) Investigation of the multidimensional model of job insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review* 55(4): 512-540.

- Levin-Epstein J (2005) *Presenteeism and paid sick days*. <http://www.clasp.org> (10.03.2015).
- Lim V (1996) Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and non-work-based social support. *Human Relations* 49(2): 171-194.
- Locke EA (1976) *The nature and causes of job satisfaction*. In Dunnette, MD. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Rand McNally: Chicago, IL.
- Lowe G (2002) Here in body, absent in productivity. Presenteeism hurts output, quality of work-life and employee health. *The National Journal of Human Resource Management* (2), <http://www.grahamlowe.ca/documents/26/2002-12-02-Lowe.pdf>, (12.10.2016).
- Macgregor JN, Cunningham JB, Caverley N (2008) Factors in absenteeism and presenteeism: Life events and health events. *Management Research News* 31(8): 607-615.
- ManavF (2011) Kaygı kavramı. *Toplum Bilimleri Dergisi* 5(9): 201-211
- Mandrıacıoğlu A (2013) Presentizm olgusu. *Sosyal Güvenlik Dergisi* 3(2): 9-17.
- Maslach C, Schaufeli, WB (1993) *Historical and conceptual development of burnout*. In Schaufeli WB, Maslach C, Marek T. (Eds), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Taylor & Francis, Washington, DC.
- McAllister D (1995) Affect and cognition based trust as foundations for interpersonal cooperation in organization. *Academy Of Management Journal* 38(1): 24-59.
- Meydan M (2005) Kriz yönetimi ve muhtemel bir krize karşı işletmelerin hazırlıklarına yönelik alan araştırması (Denizli tekstil işletmeleri örneği). Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Afyon.
- Meydan CH, Basım HN (2015) Örgütsel vatandaşlık davranışında kontrol odağı, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 15(1): 99-116.
- Meydan CH, Şeşen H (2015) *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları* (Detay Yayıncılık, Ankara).
- Mishra J, Morrissey MA (1990) Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public Personnel Management* 19(4): 443-461.

- Mohr G (2000) The changing significance of different stressors after announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behaviour* 21: 337-359.
- Müftüoğlu Ö (1996) Özelleştirmenin çalışma yaşamına etkileri ve bir alan araştırması: A.E.L.Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Naswall K, De Witte H (2003) Who feels insecure in Europa? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy* 24(2): 189-215.
- Nella D, Panagopoulou E, Galanis N, Montgomery A, Benos A (2015) Consequences of job insecurity on the psychological and physical health of Greek civil servants. *BioMed Research International* 2015: 1-8.
- Onaran Ö (2000) Türkiye’de yapısal uyum sürecinde emek piyasasının esnekliği. *Toplum ve Bilim* (86): 194-210.
- Organ DW (1997) Organizational citizenship behavior: It’s construct clean-up time. *Human Performance* 10(2): 85-97.
- Oruç Ş (2015) Presentizm ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Aksaray.
- ÖnderÇ, Wasti SA (2002) İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi* 2(1): 23-47.
- Öner N, Le Compte A (1983) *Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri El Kitabı* (Boğaziçi Üniversitesi Matbaası, İstanbul).
- Öz Gİ (2008) *Özel sektör çalışanlarında iş güvencesizliğinin öz yeterlik ve iş performansı ile ilişkisi*, İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar, Editör: Tarık Solmuş, (Epsilon Yayıncılık, İstanbul).
- Özbay T (2004) *Sorularla Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing)* (Mega Ajans Reklamcılık Matbaacılık ve Fuar Hizm. Ltd. Şti., İstanbul).
- Özçay Ö (2011) Bursa ilinde iki ayrı belediyede ve farklı istihdam türlerinde çalışanların örgütsel iş stresi ve iş güvencesi açısından karşılaştırılması. Uzmanlık Tezi, Uludağ Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Bursa.

- Özdemir Ç (2004) 4857 sayılı yasanın getirdikleri, yasanın insan kaynakları yönetimiyle karşılaştırılması, değerlendirmeler ve öneriler. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*18(5): 4-23.
- Özdemir S, Muradova T (2008) Örgütlerde motivasyon ve verimlilik ilişkisi. *Journal of Qafqaz University* 24: 146-153.
- Özkalp E, Arıcı H, Aydın O, Bayraktar R, Uzunöz A, Erkal B (2000)*Davranış Bilimlerine Giriş I* (Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir).
- Özkan Ö, Koçyiğit Z, Şen Ü (2013) Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin algılanan iş ve gelir güvencesizliği ile çalışma koşulları. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi* 2(1):15-25.
- Özmen G (2011) Presentizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Tekstil çalışanları üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Özpoyraz N (2016) Anksiyete Bozuklukları, Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı Ders Notları, http://erzurumram.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/25/21/969720/dosyalar/2014_12/1_040001_anksiyetebozukluklar%C4%B1.pdf, (12.10.2016).
- Özusta Ş (1995) Çocuklar için durumluk-sürekli kaygı envanteri uyarlama geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi* 10(34): 32-44.
- Özyaman FB (2007) Hemşirelerde iş güvencesi algısı ve anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi. İş Sağlığı Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özyılmaz A, Ölçer F (2008)*Güncel Yönetim ve Organizasyon Yaklaşımları* (Seçkin Yayınları, Ankara).
- Peten Ö (2003) İşletmelerde kriz yönetimi (Afyon ili mermer işletmelerinin 2001 ekonomik krizinden etkilenme durumlarını görüşmeye yönelik anket çalışması). Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Afyon.
- Poyraz K, Kama B (2008) Algılanan iş güvencesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13(2): 143-164.

- Probst TM (2002) Layoffs and tradeoffs: Production, quality, and safety demands under the threat of job loss. *Journal of Occupational Health Psychology* 7(3): 211-220.
- Probst TM (2003) Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76: 451-467.
- Rosenblatt Z, Ruvio A (1996) A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior* 17: 587-605.
- Rosenblatt Z, Talmud I, Ruvio A (1999) A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes of Israeli schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2): 197-217.
- Roskies E, Louis-Guerin C, Fournier C (1993) Coping with job insecurity: How does personality make a difference?. *Journal of Organizational Behavior* 14(7): 617-630.
- Rotter JB (1975) Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 43(1):56-67.
- Rousseau DM (1989) Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2: 121-139.
- Sağlam A (2014) İş güvencesizliği algısı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Salecl R (2014) *Kaygı Üzerine*, çev. Barış Engin Aksoy. (Metis Yayınları, İstanbul).
- Sandıkçı E (2009) İş güvencesizliği karşısında işçilerin kolektif tepkileri. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Sayar K (2000) Anksiyete: Özgürlüğün baş dönmesi. *Defter* 13(39): 72-83.
- Scheier MF, Carver CS (2003) *Self-regulatory processes and responses to health threats: effects of optimism on well-being*. In J. Suls & K. Wallston (Eds.), *Social psychological foundations of health*, 395-428.

- Schultz AB, Edington DW (2007) Employee health and presenteeism: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation* 17(3): 547-579.
- Schultz AB, Chen CY, Edington DW (2009) The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers: A review of the literature. *Pharmacoeconomics* 27(5): 365-78.
- Seçer B (2007). Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliğine etkisi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Seçer B (2008) *Psikolojik boyutuyla iş güvencesizliği: türleri, başa çıkma süreci, belirleyicileri ve sonuçları*, Tarık Solmuş (ed.), İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar.(Epsilon Yayınları, İstanbul), 265-302.
- Seligman MEP (1990) *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*.(Pocket Books, New York).
- Silla I, Gracia, FJ, Peiro JM (2005) Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy* 26(1): 89-117.
- 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 Psychology* 7: 242-264.
- Sverke M, Hellgren J, Naswall K (2006) *Job Insecurity: A Literature Review*(Saltsa Publications,Stockholm)
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.517.3749&rep=rep1&type=pdf> (23.11.2015).
- Şeker S (2011) Çalışanlarda iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisi: Tıbbi tanıtım sorumlularına yönelik bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Şentutan Ş (2005) İşletmelerde küçülme politikalarının insan kaynakları uygulamaları üzerindeki etkileri. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 8(3): 79-91.

- Şimşek Ş, Akgemci T, Çelik A (2001)*Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (Nobel Yayıncılık, Ankara).
- Tambay A (2006).İşgören devrinin yönetimine ilişkin tekstil sektöründe yapılan bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Tilakdharee N, Ramidial S, Parumasur SB (2010) The relationship between job insecurity and burnout. *South African Journal of Economic and Management Science* 13(3): 254-271.
- Turpin RS, Ozminkowski RJ, Sharda CE, Collins JJ, Berger ML, Billotti GM, Baase CM, Olson MJ, Nicholson S (2004) Reliability and validity of the Stanford Presenteeism Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 46(11): 1123-1133.
- Tölke A, Diewald M (2003) Insecurities in employment and occupational careers and their impact on the transition of fatherhood in Western Germany. *Demographic Research* 9(3), 41-68.
- Tükeltürk ŞA, Şahin D, Yılmaz İA (2014) Turizm işletmelerinde presenteeism (İşte var olamama). İçinde ŞA Tükeltürk, NŞ Perçin, B Güzel (Ed.), Turizm işletmelerinde çalışan ilişkileri yönetimi(Detay Yayıncılık, Ankara), 281-302.
- Türk M, Çakır Ö (2006) Bir kamu bankasında örgütsel stres düzeyi ve etkileyen faktörler. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* 7(6):37-42.
- Uyguç N, Çımrın D (2004) Deü Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi* 19(1): 91-99.
- Ülgen H, Mirze K (2010) İşletmelerde Stratejik Yönetim (Beta Yayınevi, İstanbul).
- Virtanen M, Kivimaki M, Elovainio M, Vahtera J (2002) Selection from fixed term to permanent employment: Prospective study on health, job satisfaction and behavioral risks. *Journal of Epidemiology & Community Health* 56(9): 693-699.
- Wyk MV, Piennar J (2008) Towards a Research Agenda for Job Insecurity in South Africa. *Southern African Business Review*12(2): 49-86.
- Yalnız A (2014).Akademik öz-yeterlik: Olumlu ve olumsuz duygulanımın yordayıcı rolü. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi* 3(2): 95-101.

- Yalom I (1999). *Varoluşçu Psikoterapi*, çev. Zeliha İyidoğan Babayiğit. (Kabalıcı Yayınevi, İstanbul).
- Yıldırım BI, 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.
- Yıldırım MH, Güvenç K, Sunman G (2016) Algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli özsaygının ihbar davranışına etkisi: Aksaray ilinde özel hastanelerde bir uygulama.15. *Ulusal İşletmecilik Kongresi*, İstanbul, Mayıs 26-28.
- Yılmaz T, Fidan F, Karataş V (2004) İşsizliğin sosyo-psikolojik sonuçları: Sosyo-demografik özelliklere göre bireylerin tutumları bir alan araştırması. Sosyal Siyaset Konferansları 48. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları.
- Yılmaz M, Ocağcı AF (2010) Bir Kız Öğrenci Yurdunda Kalan Üniversite Öğrencilerinin Anksiyete Düzeylerinin Belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*3(1): 15-23.
- Yılmaz N (2013) Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing) ve Hastanelerde Dış Kaynak Kullanımı. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yokuş T (2013) The relationship between the state-trait anxiety levels and academic achievement of music teacher candidates. *International Online Journal of Primary Education*2(1): 25-31.

EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Aşağıdaki anket Nevşehir İli'nde 4-5 yıldızlı ve butik otellerde çalışan işgörenlerin yaşadıkları iş güvencesizliğinin işte var olamama sorununa (presenteeism) etkisinde kaygının aracı değişken rolünü incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Söz konusu araştırma kapsamında hazırlanan aşağıdaki ankette doğru veya yanlış cevap yoktur. Araştırmanın doğruluğu yansıtması için **GERÇEK** ve **SAMİMİ** cevaplar vermeniz ve **SORULARIN TAMAMINI** cevaplamanız son derece önemlidir. Elde edilecek veriler sadece **BİLİMSEL** amaçlar için kullanılacak ve toplu olarak değerlendirilecektir. **KİŞİ İSMİ** kullanılmayacak ve veriler kesinlikle **GİZLİ** tutulacaktır.

Yardımlarınız ve işbirliğiniz için teşekkür eder, saygılar sunarız.

Prof. Dr. Zeynep ASLAN
Nevşehir HBV Üniversitesi
Turizm Fakültesi

Senem ETYEMEZ
Nevşehir HBV Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

ANKET SORULARI

BÖLÜM I: İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

B: Lütfen aşağıdaki ifadelerle hangi düzeyde katıldığınızı, ifadenin yanında yer alan seçeneklerden size uygun olanın yanına (X) işareti koyarak belirtiniz.

	ŞU AN ÇALIŞTIĞINIZ SEKTÖRLE İLGİLİ	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Oteldeki pozisyonumu oldukça sağlam görüyorum					
2	Bu pozisyondaki geleceğimi tahmin edebiliyorum					
3	Yapmakta olduğum mesleğimi ilerleyen yıllarda da yapmayı düşünüyorum					
4	Mesleğimle ilgili geleceğim konusunda şüpheliyim					
5	Mesleğimde geleceğimin nasıl olacağı bilinemez					
6	Bulduğum meslekte geleceğim garanti altındadır					

BÖLÜM II: İŞGÖRENLERİN İŞTE VAR OLAMAMA DÜZEYİ

C: Lütfen aşağıdaki soruları son 6 ay içindeki deneyimlerinize göre cevaplayınız. Aşağıdaki ifadelere hangi düzeyde katıldığınızı, ifadenin yanında yer alan seçeneklerden size uygun olanın yanına (X) işareti koyarak belirtiniz.

Not: Aşağıda belirtilen ‘hastalık’ ifadesi ‘sırt ağrısı, mide ağrısı, nezle, grip, kardiyovasküler problemler’ gibi benzer tanımlayıcı ifadeler yerine kullanılmıştır.

	SON 6 AYDA;	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Hastayken işe gittiğimden dolayı, iş stresiyle başa çıkmada zorlandım.					
2	Hastayken işe gitmeme rağmen, işimdeki zor görevleri tamamlayabildim.					
3	Hastayken işe gitmem, beni işimi yaparken aldığım keyiften uzaklaştırdı.					
4	Hastayken işe gitmemden dolayı, görevlerimi tamamlama konusunda umutsuzluğa kapıldım.					
5	Hastayken işe gitmeme rağmen, işteki görevlerimi yerine getirmeye odaklanabildim.					
6	Hastayken işe gitmeme rağmen, tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissettim.					

BÖLÜM III: İŞGÖRENLERİN SÜREKLİ KAYGI DÜZEYİ

D: Lütfen aşağıdaki ifadelere hangi düzeyde katıldığınızı, ifadenin yanında yer alan seçeneklerden size uygun olanın yanına (X) işareti koyarak belirtiniz.

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Genellikle keyfim yerindedir					
2	Genellikle çabuk yorulurum					
3	Genellikle kolay ağlarım					
4	Başkaları kadar mutlu olmak isterim					
5	Çabuk karar vermediğim için fırsatları kaçıırım					
6	Kendimi dinlenmiş hissedirim					
7	Genellikle sakin, kendime hâkim ve soğukkanlıyım					
8	Güçlüklerin yenemeyeceğim kadar biriktiğini hissedirim					
9	Önemsiz şeyler hakkında endişelenirim					
10	Genellikle mutluyum					
11	Her şeyi ciddiye alır ve etkilenirim					
12	Genellikle kendime güvenim yoktur					

13	Genellikle kendimi güvende hissederim					
14	Sıkıntılı ve güç durumlarla karşılaşmaktan kaçınırım					
15	Genellikle kendimi hüzünlü hissederim					
16	Genellikle yaşantımdan memnunum					
17	Olur olmaz düşünceler beni rahatsız eder					
18	Hayal kırıklıklarını öylesine ciddiye alırım ki unutmam					
19	Aklı başında, kararlı bir insanım					
20	Son zamanlarda kafama takılan konular beni tedirgin eder					

BÖLÜM IV: KİŞİSEL BİLGİLER

A. Lütfen size uygun seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın
2. Medeni durumunuz: () Evli () Bekar
3. Yaşınız:
4. Eğitim durumunuz:
() İlkokul () Ortaokul () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek lisans () Doktora
5. Turizm eğitimi aldınız mı: () Evet () Hayır
6. Çalıştığınız konaklama işletmesinin (otelin) sınıfı nedir?
() 5 yıldızlı () 4 yıldızlı () Butik otel
7. Kaç yıldır bu işletmede çalışıyorsunuz?:
8. Çalıştığınız bölüm
() Ön büro () Kat Hizmetleri () Yiyecek-İçecek () Satış-Pazarlama () Halkla İlişkiler
() Muhasebe () İnsan Kaynakları () Diğer (Belirtiniz).....
9. Yaptığınız görev: () Yönetici (Genel müdür, departman müdürü, şef)
() İşgören
10. Bu işletmede çalışma durumunuz (statünüz) aşağıdakilerden hangisidir?
() Daimi (kadrolu) personel () Geçici (sezonluk) personel
11. Günde kaç saat çalışıyorsunuz?
12. Ailenizin ortalama aylık geliri ne kadardır?
() 1500 TL'den az
() 1501-2500 TL arası
() 2501-3500TL arası
() 3501-4500TL arası
() 4501TL ve üstü

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı: Senem ETYEMEZ

Uyruğu: T.C.

Doğum Yeri ve Tarihi: İstanbul-17.09.1983

Tel: 0384 228 11 40

E-posta: senemetyemez@nevsehir.edu.tr

Yazışma Adresi: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu
2000 Evler Mah. Zübeyde Hanım Cad. 50300 Nevşehir

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Nevşehir Üniversitesi	2013
Lisans	Erciyes Üniversitesi	2005

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görev
2014-	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Öğretim Görevlisi
2011-2014	Mustafa Kemal Üniversitesi	Öğretim Görevlisi

YABANCI DİL

Sınav	Tarih	Puan
YDS	2014 Sonbahar	75,00

YAYINLAR

- Özyılmaz, A., Etyemez, S. (2012). Gastronomi Turizmi ve Hatay Mutfak Kültürü, I. Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu, Mersin, Nisan 20-22.
- Aslan, Z., Etyemez, S. (2014). Turizm İşletmelerinde Tükenmişlik Sendromu, Şule Aydın Tükeltürk, Nilüfer Şahin Perçin, Berrin Güzel (Ed.), Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri yönetimi, s. 321-341, Ankara: Detay Yayıncılık.

3. Aslan, Z., Etyemez, S. (2015). Turizm İşletmelerinde Presenteeism (İşte Var Olamama) Sorunu ve Mücadele Yöntemleri, I. Avrasya Turizm Kongresi, Güncel Konular, eğilimler ve Göstergeler, Konya, Mayıs 28-30.
4. Aslan, Z., Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 7(3), 482-507.

