

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ STRES DÜZEYİNE
ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SERPİL ÇİĞDEM

ANABİLİM DALI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ
PROGRAMI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ

DANIŞMAN :YRD. DOÇ.DR. GÖZDE YILMAZ

KOCAELİ - 2010

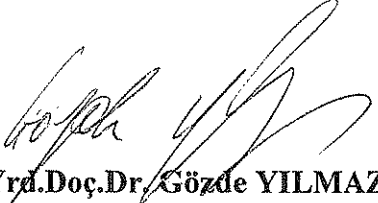
TC
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ STRES DÜZEYİNE ETKİSİ

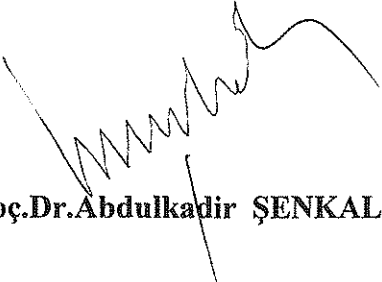
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan : Serpil ÇİĞDEM

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Tarihi ve No : 23.06.2010 - 2010/17


Yrd.Doç.Dr. Gözde YILMAZ


Doç.Dr. Aşkın KESER


Doç.Dr. Abdulkadir ŞENKAL

ÖNSÖZ

İş güvencesizliği algısına yönelik çalışmamın, küresel düzeyde etkisini gösteren bir kriz ortamında ve buna bağlı olarak kitlesel işten çıkarmaların yoğun olduğu bir dönemde gerçekleştirilmiş olması çalışmamın önemini daha da arttırdı.

Bu dönemde işten çıkarılanlar yeni iş arama çabası içine girerken, istihdam halinde olanlar ise söz konusu belirsizlikler nedeniyle iş güvencesizliği algısına maruz kalmakta ve iş güvencesizliğinin neden olduğu strese bağlı olarak psikolojik ve fiziksel sorunlar yaşamaktadır. Günümüz toplumunda çalışmanın insan hayatındaki önemi dolayısıyla kişinin yaşadığı işini kaybetme kaygısı, bireyin özellikle ruhsal halinde önüne geçilemez yaralar açmaktadır.

İş güvencesizliği günümüz çalışma yaşamında her çalışanın yaşadığı bir gerçektir. Bu gerçeğin araştırılması ve stres düzeyi üzerinde ortaya çıkardığı sonuçların tartışılması gerekmektedir.

Araştırmam süresince beni her an destekleyen ve yüreklendiren tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Gözde Yılmaz'a, ihtiyaç duyduğum her an yardımını esirgemeyen değerli hocalarıma, Öğr. Gör. Dilara Ayla'ya emekleri ve destekleri için teşekkür ederim.

Araştırmamın her aşamasında desteklerini sunan aileme; işçilere ulaşmamda yardımcı olarak çalışmama en büyük katkıları sunan Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası ve Haber İş Sendikası'na da ayrıca teşekkür etmek isterim.

Kocaeli, 2010

Serpil ÇİĞDEM

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	II
ÖZET.....	III
ABSTRACT.....	V
KISALTMALAR LİSTESİ.....	VII
TABLolar ve ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VIII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI

1.1. İş Güvencesizliği.....	5
1.1.1. İş Güvencesizliği Kavramı.....	5
1.1.2. İş Güvencesizliğinin Tarihsel Gelişimi.....	8
1.1.2.1. Liberal Dönem.....	8
1.1.2.2. Sosyal Devlet Anlayışı.....	10
1.1.2.3. Neo-Liberal Dönem.....	11
1.1.3. İş Güvencesizliği Bileşenleri.....	12
1.1.3.1. Subjektif Algı.....	12
1.1.3.2. İşsizlik Kaygısı.....	13
1.1.3.3. Belirsizlik Duygusu.....	14
1.1.4. İş Güvencesizliğine Yönelik Farklı Yaklaşımlar.....	15
1.1.4.1. Bütünsel ve Çok Boyutlu Yaklaşım.....	15
1.1.4.2. Objektif ve Subjektif Yaklaşım.....	17
1.1.4.3. Bilişsel Ve Duygusal Yaklaşım.....	21
1.1.4.4. Niteliksel Ve Niceliksel Yaklaşım.....	21
1.2. Stres Kavramı.....	22

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN NEDENLERİ VE SONUÇLARI

2.1. İş Güvencesizliğine Neden Olan Etmenler.....	26
2.1.1.Bireysel Etmenler.....	26
2.1.1.1.Cinsiyet Farklılıkları	26
2.1.1.2.Yaş Faktörü	29
2.1.1.3.Eğitim Düzeyi	30
2.1.1.4.Kişilik Özellikleri.....	31
2.1.1.5.Medeni Durumu	34
2.1.1.6.Kıdem ve Statü.....	35
2.1.1.7.Sendikaya Üyelik Durumu	35
2.1.1.8.Algılanan Sosyal Destek	38
2.1.1.9.İstihdam Edilebilirlik Algısı.....	42
2.1.2.Örgütsel Etmenler	45
2.1.2.1.Örgütsel Yapıdaki Değişiklikler	45
2.1.2.2.Örgütsel İletişimdeki Aksaklıklar	46
2.1.2.3.Esneklik Uygulamaları.....	47
2.1.2.4.İstihdam Biçimleri.....	49
2.1.3.Ekonomik Etmenler	53
2.1.3.1.İşsizlik	53
2.1.3.2.Ekonomik Krizler.....	54
2.1.3.3.Özelleştirme	57
2.2. İş Güvencesizliğinin Sonuçları.....	59
2.2.1.Tutumlar Açısından Sonuçları	59
2.2.1.1.İş Tatmini	59
2.2.1.2.Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Sözleşme.....	61
2.2.2.Sendikalar Açısından Sonuçları	64
2.2.3.İş Güvencesizliğinin Stres Üzerindeki Sonuçları.....	67

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN STRES DÜZEYİNE ETKİSİNİ ÖLÇMEYE
YÖNELİK ARAŞTIRMA ANALİZİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	73
3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler	76
3.3. Araştırmanın Metodolojisi	78
3.3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	78
3.3.2. Araştırmanın Örnekleme.....	79
3.3.3. Veri Toplama Araçları	79
3.3.4. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Analizler	80
3.4. Bulgular	81
3.4.1. Demografik Özellikler	81
3.4.2. Ölçek maddelerine verilen cevaplar	83
3.4.3. Çalışanların iş güvencesizliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik faktör analizi.....	86
3.4.4. Belirlenen Faktörlerin Güvenilirlik Analizleri.....	90
3.4.5. Korelasyon Analizi.....	91
3.4.6. Faktörlerin Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Analizleri Ve Hipotezlerin Testi.....	92
3.5. Tartışma	103
3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	115
SONUÇ.....	115
KAYNAKLAR.....	118
EKLER.....	127
ÖZGEÇMİŞ.....	130

ÖZET

Sanayi Devrimiyle birlikte dünya ülkelerinin sanayileşme yarışı içine girmesi, ülkeler arasında ortaya çıkan şiddetli bir rekabetin başlangıç noktası olmuştur. Sanayi devriminin ardından kapitalist üretim tarzının gelişmesi sonucunda işçi sınıfının ortaya çıkması ile birlikte işsizlik ve iş güvencesizliği de yaşanmaya başlamıştır. Sürekli ve tam gün çalışmayı esas alan ve kitlesel üretime dayanan bu dönem, 1970’li yıllarda yaşanan küresel ekonomik krizin ardından kar oranlarını yükseltmek isteyen ülkelerin gerçekleştirdiği uygulamalarla sona ermiş, yapılan uygulamalar özellikle çalışma yaşamında köklü dönüşümlere yol açarken aynı zamanda işsizlik sorununun daha da derinleşmesine neden olmuştur.

İşsizlik sonucu çalışanların yaşadığı ekonomik, sosyal ve ruhsal sorunlar, ülkeler açısından önemli bir sorun olarak kabul edilirken, iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki etkisi işsizlik kadar büyük olmasına rağmen özellikle akademik çalışmalarda yeterince ele alınmadığı görülmektedir. Halbuki iş güvencesizliğinin birey üzerindeki olumsuz etkisi güvencesizliği hissettiği sürece devam etmekte ve birey mevcut iş kaybı tehdidiyle yaşamaya mecbur kalmaktadır. Bu durum birey için son derece yıkıcı bir hal almaktadır. İş güvencesizliğinin neden olduğu stres düzeyini azaltabilmek için bazı aracı faktörler devreye girmektedir. Bunlardan biri şüphesiz sendikalar olmaktadır. Sendika üyesi olanların, üye oldukları sendikadan yaşadıkları güvencesizliğinin çözümüne ilişkin algıladıkları destek, iş güvencesizliğinin ortaya çıkardığı negatif sonuçları hafifletmekte aracı bir rol oynayabilmektedir. Yine iş güvencesizliği algısına maruz kalan çalışanlar yakın çevresinden ya da örgütteki diğer çalışanlardan sosyal destek algıladıkları takdirde iş güvencesizliğinin sonuçları daha az hasarlı olabilmektedir. Ayrıca çalışma yaşamında artan güvencesizlikle birlikte ömür boyu bir veya iki işletmede istihdam edilme yerini iş değiştirmeye dayanan bir yapıya bırakmıştır. Böyle bir yapı içinde, çalışanın başka bir yerde iş bulabilme kapasitesine sahip olması gerekmektedir. Herhangi bir iş kaybı durumunda kendi kapasitesini bilen ve yakın bir zamanda yeni bir iş bulabileceğine dair inancı olan birey, iş güvencesizliğinin sonuçlarıyla daha güçlü şekilde mücadele edebilmektedir.

Bu bağlamda mevcut çalışmanın amacı iş güvencesizliği algısının stres düzeyine etkisini ölçmektir. Ayrıca sendikal destek, sosyal destek ve istihdam

edilebilirlik algısının, iş güvencesizliği ile stres arasındaki ilişkide aracılık rolünün olup olmadığı incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Sosyal Destek, Sendikal Destek
İstihdam Edilebilirlik Algısı, Stres

ABSTRACT

With the emergence of Industrial Revolution, most of the countries got involved in an industrialization race which marks the beginning of a merciless competition among countries. Following the Industrial Revolution, capitalist mode of production flourished leading to the emergence of working class whereby unemployment and job insecurity also burst forth. Based on regular and full time employment with the principle of mass production, this period came to an end in with the practices of countries wishing to increase their profit rates following the global financial crisis of the 1970s, and such practices particularly brought radical transformations in work life while exacerbating the unemployment problem.

The economic, social and psychological problems caused by unemployment are regarded as an urgent problem of countries, yet the effects of job insecurity on workers are not greatly covered in the literature though they are of the same importance as unemployment. However, the negative effect of job insecurity on the individual continues so long as the person feels that insecurity and the individual is forced to live with the threat of job loss. And this leads to devastating results for the individual. Some mediating factors come into play to reduce the level of stress in the face of a job insecurity perception having severe results on the level of stress. One of them is certainly unions. The support received by the union members regarding the solution of the insecurity they feel can play a mediating role in alleviating the negative results posed by job insecurity. Again, the results of job insecurity may be less detrimental if the workers subject to the job insecurity perception get social support from their close friends or other workers in the organization. Moreover, with the increasing insecurity in business life, employment in one or maybe two enterprises for the lifetime gave its place to a system based on constantly changing the jobs. Within such a system, workers need to find the capacity to find a job elsewhere. In the event of a job loss, an individual knowing his/her own capacity and having the faith of finding a new job soon can be more powerful in struggling against the catastrophic consequences of job insecurity.

In this context, the current study aims to reveal the effect of job insecurity perception to the stress level of workers. In addition, the study analyzes whether the perception of union support, social support and employability has mitigating effects on the level of stress caused by job insecurity.

,

Keywords: Job Insecurity, Social Support, Union Support Employability, Stres

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
a.g.e	:Adı Geçen Eser
ILO	: International Labour Organization (Uluslar arası Çalışma Örgütü)
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Geliştirme Örgütü
s.	: Sayfa
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu

ŞEKİLLER VE TABLOLAR LİSTESİ

Şekil 3.1: İş Güvencesizliği İle Stres Arasındaki İlişkiye Algılanan İstihdam Edilebilirliğin, Sendikal Desteğin, Sosyal Desteğin Aracılık Modeli	75
Tablo 3.1: Demografik Özellikler Tablosu.....	80
Tablo 3.2: Konu Sorularına Verilen Cevapların Frekans Dağılımı, Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.....	81
Tablo 3.2: Ölçekten Çıkarılan Maddeler	85
Tablo 3.4: Faktörler, Ortalamaları, Standart Sapmaları, Toplam Faktör Yükleri Ve Açıklanan Varyans Oranı.....	86
Tablo 3.5: Faktörleri Oluşturan Maddeler Ve Faktör Bileşen Yükleri	87
Tablo 3.6: Korelasyon Analizi.....	89
Tablo 3.7: Cinsiyete Göre İş Güvencesizliği Ölçeğine Verilen Cevapların Ortalamaları.....	90
Tablo 3.8: Yaş Dağılımına Göre İş Güvencesizliği Ölçeğine Verilen Cevapların Ortalamaları.....	91
Tablo 3.9: Eğitime Göre İş Güvencesizliği Ölçeğine Verilen Cevapların Ortalamaları	91
Tablo 3.10: Medeni Durumuna Göre İş Güvencesizliği Ölçeğine Verilen Cevapların Ortalamaları.....	92
Tablo 3.11: İstihdam Türüne Göre İş Güvencesizliğindeki Farkları Ölçmeye Yönelik Varyans Analizi Sonuçları.....	92
Tablo 3.12: Yaş Değişkenine Göre İş Güvencesizliğinden Kaynaklanan Stres Düzeyini Ölçmeye Yönelik Varyans Analizi Sonuçları	94
Tablo 3.13: Cinsiyet Değişkenine Göre İş Güvencesizliğinden Kaynaklanan Stres Düzeyindeki Farkları Ölçmeye Yönelik Varyans Analizi Sonuçları.....	94
Tablo 3.14: Medeni Duruma Göre İş Güvencesizliğinden Kaynaklanan Stres Düzeyindeki Farkları Ölçmeye Yönelik Varyans Analizi Sonuçları.....	95
Tablo 3.15: Sosyal Destek, İş Güvencesizliği Ve Stres Regresyon Analizi Sonuç Tablosu.....	96
Tablo 3.16: Sendikal Destek, İş Güvencesizliği Ve Stres Regresyon Analizi Sonuç Tablosu	97

Tablo 3.17: İstihdam Edilebilirlik, İş Güvencesizliği Ve Stres Regresyon Analizi Sonuç Tablosu.....	99
Tablo 3-18: Kabul ve Red Edilen Hipotezler.....	100

GİRİŞ

Son otuz yılın ekonomik yeniden yapılanma süreci, işgücü piyasalarında önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu değişimlerin özellikle 1990 ve 2000’li yıllarda farklı bir görünüm kazanarak, istihdamın istikrarı ve iş güvencesi alanlarında odaklandığı gözlenmektedir. Bu anlamda, günümüzde işgücü piyasalarının katmanlaştığı, esneklik uygulamaları ile ücretlerin geriletildiği ve yeni istihdam biçimlerinin yaratılması ile işgücünün kutuplaştırıldığı yeni bir yapılanma söz konusudur.¹

Özellikle son yıllarda Avrupa ekonomisi çarpıcı bir biçimde değişmektedir. Birçok organizasyonun yeniden yapılanması, birleşmesi, küçülmesi, kapanması veya özelleşmesi gerekmektedir. Böyle durumlara genellikle büyük çapta işten çıkarılmalar da eşlik etmektedir. Ayrıca daha fazla esneklik sağlamak amacıyla geçici işçilerin sayısında artış meydana gelmektedir. Böyle eğilimler sonucunda Avrupa’da ve yurt dışında birçok çalışan arasında iş güvencesizliği algısında bir artış söz konusu olmaktadır.² Bu tür algılar, çalışanın söz konusu işinin gelecekteki varlığı ile ilgili olduğu kadar işin önemli özelliklerinin de gelecekteki durumu hakkında olabilmektedir.³

Gerçekten de son yıllarda yaşanan ekonomik ve teknolojik değişiklikler ve artan rekabetin neden olduğu baskılar sonucunda çok sayıda şirket, yenedünya düzenine uyum sağlayabilmek ve bu düzende varlığını sürdürebilmek amacıyla ciddi yapısal değişimler yaşamaktadır. Her ne kadar bu değişimler farklı biçimlerde gerçekleşiyor olsa da özellikle çalışanlar “belirsizlik ve iş güvencesizliği duygusuna”⁴ maruz bırakılmaktadır. Artan küresel rekabet ile beraber istihdam daha istikrarsız ve güvencesiz bir hal almaktadır. Daha esnek organizasyonlar için artan talep, daha az maliyet ve yüksek kar elde etmeği isteği beraberinde küçülmeyi ve geçici ilişkileri de getirmektedir. Organizasyonlar, işgücünü azaltmak ya da piyasada kalabilmek için

¹ Temiz, Hasan Ejder, “**Eğreti İstihdam: İş Gücü Piyasasında Güvencesizliğin Ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması**”, Çalışma Ve Tolum Dergisi 2004/2, s. 55

² De Witte, Hans, “**Does Job Insecurity Affect The Union Attitudes Of Workers And Their Participation in Unions? Introduction To This Volume**” Hans De Witte (ed), Job Insecurity, Union Involvement And Union Activism,” Hampshire: Ashgate, England, 2005, s. 1

³ Sverke, Magnus, Hellgren, Johnny, Näswall, Katharina” **Job Insecurity A Literature Review**” National Institute For Working Life And Authors, Report No 1, 2006. s. 5

⁴ Hauge, L. Johan “**Relations Between Job Insecurity And Job Satisfaction, Subjective Health Complaints, And Organizational Attitudes Among Industrial Workers in Norway**” University Of Bergen, Faculty Of Psychology, Haust, 2004. s.7

yeniden örgütlenmek zorunda kalmaktadır.⁵ Yeni teknolojiler nedeniyle daha az iş gücüne gereksinim duyulmakta ve bu durum özellikle düşük vasıflı işçilerin istihdamlarını sınırlamaktadır. Sonuç olarak milyonlarca iş elenmekte ve işsizliğin olumsuz sonuçları ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel perspektif açısından bakıldığında, yaşanan tüm bu gelişmeler, örgütlerin değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmesi için işlevsel ve sayısal olarak esnekleşmesini gerektirmektedir.⁶ Çünkü 1980'lerin başında dünya çapında bir ekonomik krizin patlak vermesiyle beraber organizasyonlar, onların temsilcileri ve Batı ülke hükümetleri, ulusal ve uluslar arası alanda, artan rekabetle baş edebilmek için mücadele etmektedirler. Temel üretim işleri, düşük gelirli ülkelere transfer edilmektedir ve organizasyonlar işgücü taleplerinde daha hassas ve zayıf olmaktadır. Aynı zamanda iş esnekliğinin etkisi de büyümektedir.⁷ Jacobson'a göre günümüzde örgütler genellikle çalışanlarıyla belirsiz süreli iş akitleri imzalamak yerine, kısa ya da belirli bir süresi olan iş akitlerini tercih etmektedirler.⁸ Açık bir biçimde iş güvencesizliği, güçlü şekilde harici ya da sözleşme esnekliği ile ilgili olmaktadır.⁹

Son zamanlarda yapılan araştırmaların çoğu göstermektedir ki en azından bazı ülkelerde ve bazı çalışan grupları için iş güvencesizliği algısı 1990'larda, 1980'lerden daha fazla hissedilmektedir. Fransa için Givord ve Maurin'nın (2003) yaptığı çalışmalarda iş güvencesizliği algısının 1990'larda, 1980'lerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Bergemann ve Mertens (2001) , Almanya'da 1980'lerin sonunda ve 1990'ların başında iş istikrarsızlığında önemli bir artış olduğunu bulmuştur. Amerika için bu duruma kanıt göstermek bazı Batı Avrupa ülkelerinden daha karışık görünmektedir. Yine de araştırmaların çoğu 1990'larda bazı Amerikalı çalışan grupları için iş güvencesizliği algısında bir artış olduğunu kanıtlamaktadır. Sonuç olarak büyük çalışan grupların, şimdiki işlerini geçmişe

⁵ Naswall, Katharina, De Witte, Hans, "Who Feels Insecure In Europe? Predicting Job Insecurity From Background Variables", Economic And Industrial Democracy, Vol. 24 (2),2003, s.189

⁶ Hellgren Johnny. Sverke Magnus. "The Nature Of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainly On The Brink Of A New Millenium." Applied Psychology: An International Review, Sayı 51,2002, s. 25

⁷ Hesselink, D.J. Klein, Van Vuuren, Tinka, "Job Flexibility And Job Insecurity: The Dutch Case", European Journal Of Works And Organizational Psychology, Vol.8 (2),1999,s.273

⁸ Hellgren ve Sverke, a.g.e. s.24

⁹ Hesselink ve Van Vuuren, a.g.e. s.276

kıyasla daha fazla güvencesiz algıladıklarını gösteren ve belgeleyen çok fazla kanıt yer almaktadır.¹⁰

Böyle zorluklar endüstrilemiş ekonomilerin hepsinde ciddi değişimler yaratmakta ve bu değişimler iş kayıplarının miktarında çok büyük bir etkiye sahip olmaktadır.¹¹ Birçok iş geçici olarak kaybedilmemekte aynı zamanda yeni teknoloji, geliştirilmiş makineler ve yapılanan işlerin yeni biçimleri gibi nedenlerle sürekli biçimde de kaybedilmektedir. İşletmeler, maliyetlerini minimum düzeye indirmek ve verimliliği maksimize etmek amacıyla esas işlere kendileri odaklanırken diğer görevler için taşeronlara yönelmektedirler. Bütçe kesintileri, değişen piyasalar ve yeni teknolojiyle tanışma gibi durumlar, çalışanları işlerini kaybetme korkusuyla karşı karşıya bırakmaktadır. Bu bağlamda iş güvencesizliği algısı, çalışanlar açısından işlerini kaybetmek ya da organizasyondan ayrılmak zorunda kalıp kalmayacaklarından emin olmadıkları bir evreye yönelik algıdır.¹²

Halbuki güvence insani bir gereksinimdir ve bireylerin yaşamlarını kontrol etmeleri anlamına gelmektedir. Bu anlamda güvence, özgürlük ve özerklik için gerekli temel koşuldur. Güvencesizlik ise, haksızlığın ve eşitsizliğin kaynaklandığı biçimlerden biridir.¹³

Çalışma yalnızca gelir elde etmenin bir çabası olarak görülmemektedir. Çalışma insanlık için bir yaşam biçimi olarak değerlendirilmektedir. Bir işte çalışma, kişinin kendine güven ve saygı duygusunu geliştirmekte, ona bir değer katmanın gururunu yaşatmaktadır. Çalışma aynı zamanda kişinin topluma ait olma duygusunu güçlendirmektedir.¹⁴ Bu nedenle işini koruyabilmek, işçi için yaşamsal önem taşımaktadır.¹⁵ Bu bağlamda son on yılda iş güvencesizliği üzerine yapılan araştırmaların sayısında önemli bir artış olduğu görülmektedir.¹⁶

¹⁰ Ramezzana, Paolo, Matouschek, Niko, Robert-Nicoud, Fr'Ed'Eric, "Labor Market Frictions, Job Insecurity, And The Flexibility Of The Employment Relationship"2003, s.2

¹¹ Hauge, a.g.e. s. 7

¹² a.g.e.s. 15

¹³ Erdut Tijen; "İş Ve Gelir Güvencesi," (İçinde) Yaşam Boyu Sosyal Koruma, I. Ulusal Sosyal Politikakongresi, 22-24 Ocak 2004-Ankara, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Disk) Yayınları, Ankara 2004. s.32

¹⁴ Yüksel, İhsan, "İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği)" C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, 2003.s.22

¹⁵ Şafak, Can, "Eğitim Notları:Türkiye'de İş Güvencesi", http://www.sendika.org/Yazi.php?Yazi_No=10382 04.12.2008

¹⁶ Wyk, M. Van, Pienaar, Jacobus, "Towards A Research Agenda For Job Insecurity in South Africa", Southern African Business Review, Volume 12, Number 2, 2008. s.50

Günümüzde özellikle gelişmekte olan ülkelerde pek çok çalışan halen iş güvencesizliği ile karşı karşıyadır, ayrıca pek çok çalışan güvencesizliğin giderek arttığı koşullarda iş gücü piyasasına katılmaktadır. Güvencesizlik en iyi kaynaklarla donanmış ve iş gücü piyasasının çok daha iyi örgütlenmiş olduğu gelişmiş ülkelerde de geçerlidir. Bu bakımdan, insanların, Ekonomik İşbirliği ve Geliştirme Örgütü (OECD) ülkelerinin çoğunda seksenli ve doksanlı yıllarda görüldüğü gibi, giderek artan, çok yaygın ve belirli hallerde çok canlı bir güvencesizlikle karşı karşıya olduklarını belirtmek gerekmektedir.¹⁷

OECD üyesi ülkeleri arasında İspanya, İtalya ve Yunanistan görece olarak güvencesizliğin en yoğun yaşandığı ülkelerdir. İşsizlik oranlarındaki yükseklik bu ülkelerde güvencesizliğe eşlik etmektedir. Bu durum kuşkusuz, ülkelerin önel yapıları ile de yakından ilgilidir. Bu anlamda, yeni bir iş bulabilme kolaylığı, yeni işin özellikleri ve işsizlik deneyimi gibi farklı faktörler ülkelerin artan güvencesizlik deneyimlerinin temelinde yer almaktadır¹⁸ Benzer şekilde Türkiye de iş güvencesizliğinin yaşandığı ülkelere biri kabul edilebilir. İşsizlik oranının yüksek ve istihdamın yarısının enformel sektörde olduğu göz önüne alındığında iş güvencesizliği algısının kaçınılmaz olması olağan görülmektedir.

Mevcut çalışma, Türkiye’de bu yönde yapılmış çalışmalardan biri olma niteliği taşımaktadır. Birinci bölümde iş güvencesizliği kavramına yönelik açıklamalara yer verilirken, ikinci bölümde iş güvencesizliğinin nedenleri ve sonuçları üzerinde durulacaktır. Üçüncü bölüm araştırma kısmını kapsamaktadır. İş güvencesizliği algısının stres düzeyi üzerindeki etkisi incelenirken, sosyal destek, sendikal destek ve istihdam edilebilirlik algısının, iş güvencesizliği ve stres arasındaki ilişkiyi etkileyip etkilemediği saptanacaktır.

¹⁷ Erdut, a.g.e. s.34

¹⁸ Temiz, a.g.e, s 66

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI

1.1. İş Güvencesizliği

1.1.1. İş Güvencesizliği Kavramı

Son yıllarda dünya genelinde birçok ülkede ve Türkiye’de yaşanan ekonomik krizler ve belirsizliklerle birlikte, küreselleşme paralelinde rekabet koşullarında meydana gelen değişiklikler çalışan-işveren ilişkilerinde köklü dönüşümlere yol açmış, bunun en önemli sonuçlarından birisi ise iş güvencesinin önemli ölçüde azalması olmuştur. Daha önceki istikrarlı dönemlerde çeşitli şirket politikaları ve yasal düzenlemelerle korunan çalışanlar, artan belirsizlik ve rekabete daha esnek örgütler haline gelerek uyum sağlamaya çalışan şirketlerin koruyucu politikalarını terk etmeleri ve birçok ülkede yasal düzenlemelerin yeni işveren uygulamalarını destekleyici bir nitelik almasıyla birlikte korumasız kalmışlar ve bu durum çalışanların psikolojilerini derinden etkilemiştir¹⁹.

Çalışanların işlerini kolayca kaybetmelerini engellemek ve onlara iş güvencesi sağlamak amacıyla yeni düzenlemelerin yapılması zorunlu hale gelmiştir.

Ülkemizde 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Buna göre yazılı olarak yapılan fesih bildiriminde hizmet sözleşmesinin fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmek zorundadır. Üstelik yazılı bildirimde açık ve kesin bir şekilde belirtilen sebebin “geçerli bir nedene dayanması”; bir başka deyişle , “işçinin yeterliliğinden” veya “davranışlarından” ya da “işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanması” gerekir.²⁰

Güvencesizlik kavramını incelediğimizde ise güvencesizliğin güvenceye karşıt bir kavram olduğu görülmektedir. Çalışmada da iş güvencesizliği kavramı çalışanların hissettikleri bir “algı” olarak ele alınarak, kavram psikolojik açıdan incelenecektir.

¹⁹Önder Çetin, Wast, Arzu, “İş Güvencesi: Kapsamlı Bir Model Testi”, 11. Ulusal Yönetim Ve Örgüt Kongresi Bildiri Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22-24 Mayıs 2003. s.639

²⁰ Demir, Fevzi, “İş Güvencesi Ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri” Tes-İş Sendikası Yayınları, Ankara, 2003, s. 6-7

Öncelikle güvencesizlik emin, kesin olmama, belirsizlik olarak açıklanmaktadır.²¹ Literatürde iş güvencesizliği algısına yönelik farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Genel olarak iş güvencesizliği, çalışanın istihdam durumunun gelecekte devamlılığına yönelik algıladığı tehdit olarak ifade edilmektedir.²²

Greenhalg ve Rosenblatt (1984) , iş güvencesizliği deyimini kullanan ilk yazarlardır. İş güvencesizliği algısını, tehdit eden bir iş durumunda, çalışanın arzu edilen devamlılığı sürdürmede algılanan güçsüzlüğü olarak tanımlamaktadırlar. Onların iş güvencesizliği kurgusu çok boyutlu olmaktadır. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın iş güvencesizliği yaklaşımı iki temel boyuta sahiptir: İşe yönelik tehdidin şiddeti ve tehdidi etkisiz hale getirmeye yönelik güçsüzlüğün derecesi. Bu iki boyut, aşağıdaki denklemde gösterilen ilişkiye sahiptir.

İş Güvencesizli algısı= Algılanan Tehdidin Şiddeti x Tehdite karşı Direnmeye Yönelik Algılanan Güçsüzlük

Denklemdeki ilişkiye göre eğer çalışanlar şiddetli bir tehdit algılar ve güçsüzlük hissederse, onlar sadece işleri ile ilgili güvencesizlik hissetmektedirler.²³

Böyle bir tehdidin şiddeti, söz konusu kaybın önemi ve kapsamına bağlı olmaktadır. Öncelikle tahmin edilen iş kaybının geçiçi ya da sürekli olup olmadığı, iş kaybının emek fazlalığından ya da zorunlu işsizlikten kaynaklanıp kaynaklanmadığı, işin kendisinin ya da işin belirli özelliklerinin kaybının bir değişim sonucunda meydana gelip gelmediği gibi faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. İş kaybına karşı korumasızlığın var olması, işverenin belirli çalışanların hizmetlerini sürdürmek için girişimde bulunup bulunmayacağına yönelik belirsiz tahminler, katılımı kabul etmeyen yönetim sisteminin olduğu ve iş kaybını belirlemek için organizasyonun işlem prosedürleri hakkında çalışanların güvenlerinin belirsiz olduğu örgüt kültürü, güçsüzlük hissini kuvvetlendirmektedir.²⁴

²¹ Seçer, Barış, “ İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri Ve Sonuçları”, Aşkın Keser ve diğerleri (ed) **Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar**, Umutepe Yayınları, Kocaeli, 2009. s.307-308.

²² Sverke ,Magnus.; Hellgren Johny.; Naswall Katharina., “We Get By With A Little Help From Our Unions: Psychological Contract Violations And Downsizing”, Hans De Witte (ed), Job Insecurity,Union Involvement And Union Activism,” Hampshire:Ashgate,England, ,2005, s.135

²³ Hauge, a.g.e. s. 18

²⁴ Bender, Keith A.; Sloane, Peter J., “Trade Union Membership, Tenure And The Level Of Job Insecurity”, Applied Economics, Vol: 31,1999, s.124

Asford, Lee, ve Bobko'ya göre (1989) iş güvencesizliği, tüm işin kaybedilmesi, bazı boyutlarının kaybedilmesi ya da istihdam durumunun kaybedilmesine yönelik tehditin algılanması olarak açıklanmaktadır.²⁵

Jacobson'a göre (1991) iş güvencesizliği algısı, işin geleceği ile ilgilidir. Heaney, Israel ve House 'ya göre (1994) söz konusu işin devamlılığına ilişkin potansiyel tehdiye yönelik algı'dır. Sverke, Hellgren ve Naswall ise (2002) iş güvencesizliği algısını, istemsiz biçimde iş kaybı olasılığını subjektif olarak algılama şeklinde tanımlamaktadır. Bütün bu farklı tanımlara rağmen, birçok yazar iş güvencesizliği algısının temel niteliklerinin daha az ya da daha çok benzer yönlerini ayırt etmektedir.²⁶ Burada vurgulanması gereken nokta söz konusu iş kaybının gönülsüz olarak gerçekleşmesidir.

Hesselink ve Van Vureen, iş güvencesizliği kavramını, örgütsel çevrenin algılanan bir yönü olarak ele almaktadır. İş güvencesizliğinin tanımı 3 temele dayandırılmaktadır. Birincisi iş güvencesizliği öznel bir olgudur. Çalışanlar herhangi bir nesnel neden yokken kendilerini güvencesiz hissedebilmektedirler. Ya da tam aksine objektif olarak var olan güvencesizlik, çalışanlar tarafından hissedilmemekte ve dolayısıyla iş güvencesizliği algısı da yaşanmamaktadır. İkinci olarak iş güvencesizliği algısı, işin geleceği ile ilgili olmaktadır. Yani işin geliştirilmesi ve işin devamlılığının sona ermesi yönünde kesin olmayan bir durum söz konusu olmaktadır. İş risk altındadır, fakat şu an hala devamlılığını sürdürmektedir ve belki daha da uzun zaman devam edecektir. Burada bir belirsizlik söz konusudur. Üçüncü olarak iş güvencesizliği işin kendi korumasıyla ve işin kendi devamsızlığıyla ilgili olmaktadır. Çalışanlar, geçici istihdam nedeniyle ya da şirketlerinde planlanmış fakat henüz uygulanmayan tasarruf önlemleri nedeniyle işlerinin kalıcılığı hakkında endişe duyabilmektedirler. Bu durum işin geleceğine yönelik yaşanan endişelerden daha farklıdır. Örneğin işin kapsamı, teknolojik ya da eğitimsel iyileşmelerden dolayı değişmektedir.²⁷

Joelson ve Wahlquist, iş güvencesizliği ile iş kaybı durumlarını aşamalara ayırmıştır. Başlangıçta işgücü güvence içindedir ve planlanan büyük değişimlerin

²⁵ Lee, Cynthia, Bobko, Philip, Chen, Zhen Xiong, " **Investigation Of The Multidimensional Model Of Job Insecurity in China And The Usa**" Applied Psychology: An International Review, 55 (4), 2006, , s.513

²⁶ De Witte, 2005, s. 1

²⁷ Hesselink, Van Vuuren, a.g.e., s.274

farkında değildir. Sonra tahmin aşaması adı verilen bir belirsizlik evresi gelmektedir. Süresi uzayabilen bu aşamada, işçiler değişimin yaklaştığını fark etmektedir, fakat kendilerini etkileyip etkilemeyeceği veya nasıl etkileyeceğinden emin değildirler. Tahmin aşamasını, tehditin ortadan kalkması ve istihdamın sürmesi veya işe son verilmesi aşamasından biri takip etmektedir. Son verilme aşaması, işyerinin kapanmasından veya satışından hemen önceki aşamadır. Bu aşamada işgücünün bir miktarı ayrılmıştır ve birçoğu da muhtemel kaderlerinin farkındadır. Tam sürecin çok hızlı olduğu durumlarda tahmin ve son verilme aşamaları çok kısa olabilmektedir. İşçiler tahmin aşamasında iş güvencesizliği yaşamaktadır. İş kaybı ve işe devam ile bu belirsizlik ortadan kalkmaktadır. İş kaybı, işsizlikten hemen önceki geçiş dönemini göstermektedir. Fakat ortadan kalkan belirsizliğin yerini iş ile ilgili başka belirsizlikler alabilmektedir. Örneğin küçülme sonrası işlerine devam edenlerin iş yükleri artmakta ve muhtemelen görev başarımlarına ilişkin belirsizlik bulunmaktadır.²⁸

İş güvencesizliği yaşayan çalışanlar, işlerini koruyup koruyamayacaklarını tatmin edici biçimde belirleyememektedir. Bu durum, iş güvencesizliğini gerçek iş kaybından ayırt etmektedir. Çünkü iş kaybı derhal gerçekleşmekte iken, iş güvencesizliği gelecek hakkında belirsizliğin sürdüğü gündelik bir deneyimi içermektedir. Kısaca iş güvencesizliği, iş kaybından farklı olarak bir çalışanın istihdamı ile ilgili inançlarının değişime uğramasıdır. Dolayısıyla inançların değişime uğradığı her durumda iş kaybı yaşanması beklenmemektedir.²⁹

1.1.2. İş Güvencesizliğinin Tarihsel Gelişimi

1.1.2.1. Liberal Dönem

Bu dönem Fransız Devrimi ile başlayıp, ülkelere göre farklılıklar gösterse de 19. yüzyıl ortalarına kadar sürmektedir.

Bu dönemin özelliği bireysel özgürlüklerin ön plana çıkmasıdır. Sözleşme özgürlüğü bağlamında da, sözleşmelerin tarafların özgür iradeleri ile kurulması gibi, sonlandırılması da özgür iradeleri ile her zaman mümkündür.

²⁸ Seçer, Barış, “ **Kariyer Sermayesi Ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi** “, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2007, s. 170

²⁹ Seçer, a.g.e, s.308-309

Buhar makinesinin 18. yy.'da enerji kaynağı olarak üretimde kullanılmaya başlanmasıyla Sanayi Devrimi ortaya çıkmıştır. Bu teknolojik yeniliğin üretime uygulanması sadece üretimi sayısal olarak arttırmakla kalmamış, insanı ve toplumu değiştirerek "Sanayi Toplumu"nu ortaya çıkarmıştır.³⁰

Sanayi Devrimi Avrupa ülkelerinde mevcut üretim biçiminin değişmesine onun yerine çağımızın üretim biçimi olan fabrika üretiminin egemen olmasını sağlamıştır, işyerleri büyüyerek işletme biçimine dönüşmüşlerdir. Bu yeni üretim tarzı karşısında geleneksel üretim araçları terk edilerek seri halinde ve yığın üretim tarzı egemen olmuştur. Bu değişim, üretim faaliyetinin en önemli unsuru olan insan hayatını alt-üst etmiştir. Çünkü yeni üretim düzeni karşısında rekabet edemeyen, faaliyetini geleneksel biçimde sürdüren küçük işyeri sahipleri işyerlerini kapatmak zorunda kalmışlardır. O zamana kadar bağımsız çalışmakta olan esnaf ve sanatkârların çoğu başka bir kimsenin hizmetinde işçi olarak çalışmaya başlayarak bağımsızlıklarını yitirmişlerdir.³¹ Günümüz anlamında işçi-işveren ilişkileri bu sayede doğmuştur. Bu dönemde ekonomik ve sosyal hayata liberal düşünce hâkimdi.

Ekonomik ve sosyal hayata egemen olan liberal düşünce hukuksal açıdan da liberal hukuk anlayışının gelişmesine yol açmıştır. Bu anlayışın yarattığı hukuki çerçeve içinde bireyin sahip olduğu mallar üzerinde sınırsız tasarruf yetkisi vardır. Ticaret ve sanayi özgürlüğü garanti altındadır. Herkesin bireysel çıkarı toplumun çıkarını oluşturmaktadır. Özel mülkiyete ve sözleşme özgürlüğüne sınır tanımayan doğal hukuk anlayışı ekonomik faaliyetin de temelini oluşturmaktadır.³²

İktisadi liberalizmin ortaya koyduğu “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler”kuralının uygulanması ile bireysel güç ve çalışmaların en yüksek düzeye ulaşılacağına, bunu sağlamak için de işçi işveren taraflarının devlet baskısından uzak, tam bir sözleşme serbestîsi içinde ücret ve öteki çalışma koşullarını kararlaştırmaları isteniyordu.³³

³⁰ Ekrem, Erdoğan; Ak, Mehmet Zeki, “**Neo-Liberal Ekonomik Dönüşüm ve Sendikalar**” Kamu-iş; C:7, S:2, 2003, s. 3

³¹ Çelik Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 17. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul 2004, s. 3

³² Demir, Fevzi, **Mukayeseli Hukukta Ve Türk Hukukunda Çalışma Hakkının Korunması** (İş Güvencesi), İstanbul, 1986, s.14

³³ Çelik Nuri, a.ge, s. 34

1.1.2.2. Sosyal Devlet Anlayışı

Çalışma ilişkilerinde tam bir serbestlik öngören liberal düşünce devletin olaylara müdahale etmesini uzun süre engellemiştir. 19. yüzyılın sonlarına doğru oluşan fakirlik, sömürünün büyük boyutlara varması, insanlık onuru ile bağdaşmayan acı sonuçlar karşısında devlet ekonomik ve sosyal hayata dolayısıyla çalışma hayatına müdahale etmek zorunda kalmıştır. Giderek klasik devlet anlayışından uzaklaşmış, sosyal bakımdan himayeye muhtaç kesimleri korumayı esas alan "Sosyal Devlet" kavramı kabul edilmeye başlanmıştır.³⁴

Devletin çalışma yaşamına müdahalesinin ilk belirtileri İngiltere'de daha sonra da tüm Avrupa'da görülmüş, özellikle kadın ve çocuk işçilere yönelik olarak gerçekleşmiştir.³⁵

Bununla da kalmamış iş hukuku gelişmesi sürerek, işverence tek taraflı hazırlanıp işçiye dayatılmış kötü çalışma koşulları, işçileri işverenlere ve devlete karşı uzun süren mücadelelere zorlamış, "sendikalaşma yasaklarının" kalkması ile işçiler işverenlerin karşısına güçlü olarak çıkabilmek için sendikalaşma olanağı bulmuşlardır. Buna "işçilerin kendi kendilerine yardımı" adı verilmektedir. Gerçekten ücret karşılığında başkasına bağımlı olarak çalışan işçilerin mesleki yararlarını ortak güçleri ile daha kolaylıkla sağlayabilecekleri ve koruyabilecekleri düşüncesi onların mesleki teşekküller kurmalarını, ekonomik bakımdan güçlü işverenler karşısında kendi mesleki teşekküllerinde toplanmalarını gerektirmiştir.³⁶

Kısaca istihdam güvencesi ve kazanç güvencesi sosyal devleti koruma kapsamına giren değerlerdir. İşçinin bu değerlerinin zarara uğraması halinde bu zararı gidermek veya zararın doğması halinde bu zararı gidermek veya zararın doğmasını engellemek için gerekli tedbirleri almak sosyal devletin temel görevlerindedir. Sosyal devlet, bir zarar meydana gelmesi halinde, yani işçinin işsiz kalması durumunda, doğan bu zararı işsizlik sigortası aracılığıyla giderir. Sosyal devlet, zararın meydana gelmesini engelleme yani işçinin işsiz kalmasını önleme işlevini yasal düzenleme ile hizmet akitlerini sona erdirebilme yetkisini sınırlandırarak gerçekleştirmektedir.

³⁴ Güven, Ercan; Aydın, Ufuk, **İş Hukuku Dersleri**, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 1995, s. 2

³⁵ Mollamahmutoglu, Hamdi, "**İş Hukuku**", Turhan Kitabevi, Ankara 2004, s.24

³⁶ Çelik,,a.g.e, s.5

1.1.2.3. Neo-Liberal Dönem

Standart istihdam ilişkisinin hakim olduğu ve altın çağ olarak ifade edilen 1945-1975 döneminde çalışanlar açısından istihdam, sosyal koruma ve örgütlenme gibi konularda yüksek düzeyde yasal ve kurumsal güvenceler söz konusuydu. Kuşkusuz bu güvencelerin varlığı bu dönemde yaşanan istikrarlı ekonomik büyümeye dayanmaktadır. Ancak, Batı Avrupa toplumları gibi diğer gelişmiş toplumların 1970’li yılların ortalarından itibaren ekonomik alanda yaşadıkları sorunlar sosyal alana da yansımıştır.³⁷ Daha önceki dünya krizlerinde olduğu gibi 1970’li yılların krizi de kapsamlı bir yeniden yapılanma ile aşılmaya çalışılmıştır özellikle işgücü piyasasının yeniden yapılandırılması sürecinde gün geçtikçe daha fazla sayıda çalışan normatif standart istihdam ilişkisi dışında kalmaktadır.³⁸

İşgücü talebindeki esnekliğin ve dalgalanmaların bir sonucu olarak ortaya çıkan esnek çalışma biçimleri ile geleneksel “belirsiz süreli” hizmet sözleşmelerinden, “belirli süreli” dönemsel ya da geçici nitelikli hizmet sözleşmelerine doğru bir eğilim ortaya çıkmıştır. Kısmi zamanlı çalışma, geçici ya da mevsimlik çalışma, taşeron işçiliği, evde çalışma, tele – çalışma gibi çeşitli biçimlerde ortaya çıkan tipik istihdam modeli, sermayeye işgücünün sosyal maliyetlerinden kurtulma ve kar oranlarını artırma imkanı vermiştir. Esnek işgücü piyasaları tartışmaları işletme bazında kullanılan çekirdek işgücü ve ihtiyaç duyulduğunda istihdam edilen çevre işgücü kavramlarını beraberinde getirmiş ve bu süreç ikili işgücü piyasasının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Firmalar tarafından talep edilecek çekirdek işgücü yeni teknolojilerin ve üretim tekniklerinin öngördüğü yeteneklere sahip olacak ve sürekli çalışmak üzere istihdam edilecektir. Diğer taraftan bu işgücü grubu dışında kalanlar ise firmanın pazardaki rekabet gücüne göre atipik istihdam ilişkileri çerçevesinde değerlendirileceklerdir.³⁹

Dolayısıyla, yeni kapitalizm, küresel ölçekte geniş kitleler açısından tam bir sömürü düzeni olarak işlemektedir. Örneğin, sürekli ucuzlaştırılan “rekabetçi” bir emek; çalışanların üzerinde dolaşan tehditkâr bir yedek işsizler sürüsü; kesilen sosyal güvenlik harcamaları, özelleştirmeler, yani artan yoksulluk. Çalışanlar açısından

³⁷ Temiz, Hasan Ejder, a.g.e. s.56

³⁸ Temiz, Hasan Ejder, a.g.e. s.56

³⁹ Uyanık, Yücel, “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10 / 2 2008. s.215

esnekliğin anlamı, yaşam boyu iş güvencesinin yok olması, iş ve şehir değiştirmek, sürekli iş yerine geçici projeler ve bunlara eşlik eden güvensizlik ve kayıtsızlık duygusuydu. Kapitalizm neo-liberal esneklikle, istihdam yaratmadan, üretmeden, iş güvencesi vermeden kârlarını artırmanın yolunu bulmuştu. Belirsizlik, güvensizlik, hız, akışkanlık, ama öncelikle esnek bir kişilik anlamına geliyordu esneklik.⁴⁰

Neoliberal küreselleşme sürecinde işgücü piyasalarında gerçekleşen liberalleşme eğilimine yönelik en önemli eleştiri ve endişelerden biri, bu sürecin eşitlikçi ve düzgün uluslararası liberalizasyon yerine, gelişimin sermaye ve mal piyasalarının lehine bir kuralsızlaştırma şeklinde yürütülmekte olduğu, bunun yanında ortaya çıkan riskin telafi edici hiçbir mekanizmaya sahip olmadığı yönünde belirlemektedir. Bilhassa geçim sağlayabilmek için başvuru alan enformel sektör, finansal krizler sonunda işini kaybeden insanlar tarafından daha da büyütülmekte, gelir ve ücretler düşmekte, sonuçta; sosyal güvenlik sistemleri de etkinliklerini kaybederek çökmektedirler.⁴¹

Yeni kapitalizm, risk, esneklik, tanımsız işler, yersizlik, seyyaliyet, geçicilik, süreksizlik, yüksek endişe ve kaygı üreterek, bir bakıma farklı bağlamlara içkin esnek siyasetler geliştirerek, eski kapitalizmde olduğu gibi şirket kârlarını arttırmaya yönelmektedir.⁴²

1.1.3. İş Güvencesizliği Bileşenleri

1.1.3.1. Subjektif Algı

Van Vuuren (1990), iş güvencesizliği kavramının 3 bileşeni olduğunu ifade etmektedir. Birincisi “ Subjektif algı ya da deneyim”dir. Aynı durumlar farklı çalışanlar tarafından farklı şekillerde algılanabilmektedir. Bazı çalışanlar herhangi geçerli bir neden yokken güvencesiz hissedebilmektedirler. Bazı çalışanlar ise aksine

⁴⁰ İlhan, Süleyman, “**Yeni Kapitalizmin Karanlık Yüzü: İnsanlık Ve Ahlâkîlik Söylemlerinin Sahiciliği Üzerine**” Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:17, Sayı:2, Elazığ,2007,s.302

⁴¹ Uyanık, Yücel,a.g.e., s.219

⁴² Aytaç,Ömer; İlhan, Süleyman, “**Yeni Kapitalizmin Kaotik Evreni: Belirsizlik, Sömürü ve Ahlâki Kriz**”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 10, Sayı: 1, 2008, s.191.

gerçekte işlerini tehdit eden bir durum olmasına rağmen güvenli hissedebilmektedirler.⁴³

İş güvencesizliği bir duygu olarak, örgütün dışsal ve içsel çevresindeki çeşitli işaretlerin bireyler tarafından değerlendirilmesi ve yorumlamasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Gerçekten bir iş kaybı olmaksızın iş güvencesizliği, işi tehdit eden göstergelerin algılanması ile birlikte, gizli olarak belirmektedir. Buna göre iş güvencesizliğinin unsurlarından biri işin sürekliliğini tehdit eden düzenleme ve uygulamaların algılanmasıdır. Örneğin çalışma saatleri ve ilerleme fırsatları gibi konularda işin sürekliliğini tehlikeye düşüren uygulamalar çalışanlarda iş güvencesizliği kaygısına neden olmaktadır.⁴⁴

1.1.3.2. İşsizlik Kaygısı

Van Vuuren (1990) , iş güvencesizliğinin bileşenlerinden bir diğerinin ise işin devamlılığına ilişkin yaşanan kaygılar olduğunu ileri sürmektedir. İşin ya da işin belirli yönlerinin (gelir değişimi ya da şirket içindeki pozisyon değişimi gibi) devamlılığına yönelik yaşanan belirsizlik çalışanlar üzerinde ciddi bir kaygıya neden olmaktadır.⁴⁵

Birey için mevcut olan işini kaybetmek; ekonomik anlamda geçim kaynağına bağlı olarak yaşam standartlarının düşmesi anlamına gelir. Kuşkusuz ekonomik olarak açacağı sorunlar çok önemlidir. Sorunun önemli bir boyutunu ise, kişinin işini kaybetmesinin verdiği fiziki ve ruhi değişiklikler, kişilerde yarattığı korku, fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulması ve toplumun değer yargılarının yitirilerek ortaya çıkan ümitsizlik oluşturmaktadır. Bütün bu olumsuzluklar hâlihazırdaki işgücünü de bütünüyle etkilemekte ve bir başka çok daha önemli bir konuyu gündeme getirmektedir. Bu da çalışan kesimde ortaya çıkan işsizlik kaygısı olmaktadır.

⁴³De Witte, Hans, “**Job Insecurity And Psychological Well-Being: Review Of The Literature And Exploration Of Some Unresolved Issues**” European Journal Of Work And Organizational Psychology, 1999, 8 (2), s.156

⁴⁴ Çakır, Özlem, “**İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği**”, Çalışma Toplum Dergisi, 2007/1, s. 121

⁴⁵De Witte, 1999, s.156

Özellikle özel sektörde ortaya çıkan bu kaygı, iş güvencesi içinde olmayan bu kesimin işgücü verimini de olumsuz etkilemektedir.⁴⁶

Çalışan işini kaybedeceğine ilişkin bir algılama içinde iken, kendisini güçsüz hissediyorsa iş güvencesizliği kaygısı şiddetlenecektir. İş ve iş koşulları ile ilgili tehditleri algılayan birey, eğer bunlara karşı koyma-mücadele etme gücüne sahip değil ise iş güvencesizliğini daha fazla hissedecektir. Güçsüzlük, korumasızlıktan kaynaklanabileceği gibi (sendika ya da iş sözleşmesi), çalışanın kişisel özelliklerinden ve nitelik, yaş, eğitim düzeyi gibi bireysel faktörlerden de kaynaklanabilir. Dışsal kontrol odağı, kötümserlik, özsaygının düşüklüğü güçsüzlüğe ve çaresizliğe neden olabilecek kişilik özelliklerindedir. Kontrol odağı bireylerin yaşamlarında meydana gelen olaylar ve bunların olumlu ya da olumsuz sonuçları üzerinde sahip oldukları kontrole ilişkin inançlarını ifade etmektedir. Buna göre içsel kontrol odağına sahip olanlar, başlarına gelen iyi ya da kötü olayların nedenini kendi davranışlarında ararken, dışsal kontrol odağına sahip olanlar ise şansa, kadere, çevredeki diğer insanlara ve kontrol edilemeyen diğer faktörlere atfederler. Konu ile ilgili bir araştırmada, içsel kontrol odağına sahip olma ile iş güvencesizliğinden kaynaklanan kaygı düzeyi arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır.⁴⁷

1.1.3.3. Belirsizlik Duygusu

Van Vuuren (1990) 'a göre iş güvencesizliği kavramı aynı zamanda geleceğe ilişkin bir belirsizliği de kapsamaktadır: Belirsizlik duygusu yaşayan çalışanlar için söz konusu işin devam edip etmeyeceği ya da işten çıkarılıp çıkarılmayacağı kesin değildir. Bu durum işten çıkarılacağı kesin olan çalışanların durumunda farklıdır. Çünkü onlar için gelecek nettir ve çalışanlar işten çıkarılmaya ve gelecekte işsiz kalmaya hazırlanmaktadırlar.⁴⁸

Milliken (1987), iş güvencesizliğinde üç tür belirsizliğin söz konusu olduğunu belirtmiştir: *koşulların belirsizliği; çevresel etki belirsizliği ve tepki belirsizliği*. Koşulların belirsizliği, örgütsel uygulamalarla ilgili belirsizliği ifade etmektedir. Örneğin küçülme, yeniden yapılanma, üretimin çeşitli kısımlarını

⁴⁶ Aytaç Serpil, Keser Aşkın, "İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı", İş-Güç, Endüstri İlişkileri Ve Kaynakları Dergisi, Cilt:6, Sayı: 2, 2004.

⁴⁷ Çakır, a.g.e, s.122

⁴⁸ De Witte, 1999, s.156

taşeronla devretme gibi kararlar, örgütsel yapıda değişiklikler meydana getirmekte, dolayısıyla çalışan sayısında azalma veya ücret ve çalışma koşullarında gerileme sonucunu doğurmaktadır. Bu tür uygulamaların nasıl bir etkisi olacağı konusunda yaşanan belirsizlik iş güvencesizliğinin önemli bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Çevresel etki belirsizliği, iş güvencesinin sürmesi için sahip olunan özelliklerin hangi çevresel olay ve değişimlerden etkileneceği konusunda bir açıklık olmaması anlamına gelmektedir. Örneğin, ekonomik kriz, özelleştirme, teknolojik yenilikler, organizasyon yapılarının yeniden biçimlenmesine ve işte kalması istenilen personelin niteliklerinin yeniden gözden geçirilmesine neden olabilmektedir. Tepki belirsizliği ise, iş güvencesini sağlamak ve sürdürmek için çeşitli seçeneklerden hangisinin yararlı ve etkili olabileceği konusundaki belirsizliği ifade etmektedir. Bireylerin iş güvencesizliğine karşı nasıl mücadele verecekleri, bu mücadelenin bireysel mi yoksa toplu şekilde mi daha etkin olabileceği konusundaki belirsizlik üçüncü tür belirsizlik kapsamındadır.⁴⁹

1.1.4. İş Güvencesizliğine Yönelik Farklı Yaklaşımlar

1.1.4.1. Bütünsel ve Çok Boyutlu Yaklaşım

İş güvencesizliği kavramı farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Birçok araştırma bütünsel iş güvencesizliğine odaklanmakta ve iş güvencesizliğini gelecekte işin devamlılığına ilişkin yaşanan kaygı olarak tanımlamaktadır (Van Vuuren, 1990, s:16–19; Hartley, Jacobson, Klandermans, & Van Vuuren, 1991). Kabul edilen diğer yaklaşım ise iş güvencesizliği kavramını çok boyutlu olarak ele almakta ve sadece işe yönelik tehditleri değil işin çeşitli özelliklerinde algılanan tehditleri ve çalışanların bu tehditlerle başa çıkma yeteneklerini kapsamaktadır.

Gerçekten de literatür boyunca iş güvencesizliği, “bütünsel” ve “çok boyutlu” olarak iki farklı yaklaşımda kavramsallaşmıştır. Literatürde bütünsel yaklaşımın işin geleceği ile ilgili kapsamlı olarak kavramsallaştığı görülmektedir. Bütünsel yaklaşım; politik değişim, birleşme ya da yeniden örgütlenme gibi krizler ya da değişimler anlamında kullanılmaktadır. İş güvencesizliği, işsizlikten önceki evre olarak düşünülmektedir.⁵⁰

⁴⁹ Çakır, a.g.e, s. 122

⁵⁰ Wyk, Pienaar, a.g.e. s.53

Hartley (1991) ve Johnson (1984) araştırmalarında iş kaybı korkusunun kriz ya da değişim yaşayan organizasyonlarda çalışan işçiler için daha yüksek olacağını ispatlamaktadır. Bütünsel iş güvencesizliği yaklaşımı, duruma tamamen uygun olmaktadır. Çünkü böyle ortamlarda çalışan işçilerin hepsi olmasa da çoğu şüphesiz iş güvencesizliği yaşamaktadır. Her iki çalışmada da yeniden yapılanma ve küçülme gibi büyük değişimler yaşayan örgütlerde yer alan çalışanlar arasında iş güvencesizliği düzeyi daha yüksek çıkmaktadır. Hartley (1991) rgtsel krizler boyunca çalışanların krizle başa çıkma çabalarıyla ilgilenmiş ve bazı çalışanların krizin üstesinden gelmede diğerlerinden daha başarılı olduklarını bulmuştur.⁵¹

Çok boyutlu yaklaşım ise içinde bütünsel yaklaşımdan daha fazla boyutu barındırmaktadır. Buna göre iş güvencesizliği, sadece iş kaybı korkusundan daha karmaşıktır ve iş istikrarını, olumlu performans değerlendirmelerini ve terfi imkânlarını da kapsayan işin önemli özelliklerini kaybetme korkusu gibi boyutlarını da ifade etmektedir.⁵²

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğini, birimsel bir ölüm ile değerlendirilemeyeceğini savunmaktadır. Onun yerine, değerlendirmenin teorik bir temele dayandırılması ve çok boyutlu olarak yansıtılması gerektiğini ifade etmektedirler. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın kavramsal yapısının temelinde iş güvencesizliği 5 bileşene sahiptir. İlk dört bileşen “tehdidin şiddeti” ya da işin devamlılığına ilişkin algılanan tehdidin derecesi ile ilgili olmaktadır. Beşinci bileşeni ise tehdiye karşı koymada çalışanın güçsüzlüğü oluşturmaktadır.⁵³ Bu bağlamda ilk bileşen terfi için olanaklar, iş programında serbestlik gibi çeşitli iş özellikleri için algılanan tehdit olmaktadır. Çalışanlar söz konusu işin özelliklerinde daha fazla tehdit algıladıklarında iş güvencesizliği algısı da o kadar fazla hissedilmektedir. İkinci bileşen olarak işin her özelliğinin bireyler tarafından algılanan önem derecesi olmaktadır. Yani alışanlar tarafından algılanan tehdit eğer çalışan için önemi fazla olan bir özellikte ise çalışanın algılayacağı iş güvencesizliği de daha fazla olmaktadır. Eğer tehdit düşük önem düzeyinde algılanıyorsa dolayısıyla iş güvencesizliği algısı da azalacaktır. nc bileşen, çalışanların bütün işini negatif olarak etkileyen çeşitli olaylarla ilgili algılanan tehdittir. Mesela işten atılma ya da

⁵¹ Wyk, Pienaar, a.g.e. s.53

⁵² Wyk, Pienaar, a.g.e. s.53

⁵³ Lee, Cynthia, Bobko, Philip, Chen, Zhen Xiong, a.g.e, s. 513

geçici olarak işten çıkartılma. Dördünce bileşen ise bu olasılıkların her birine yüklenen önem olmaktadır. Nihayet beşinci bileşen de çalışanın ilk dört bileşende tanımladığı tehdide karşı koyabilmek için sahip olduğu bireysel yeteneği ifade etmektedir. Yani çalışanın bu tehdit karşısındaki güçsüzlüğü de denilmektedir.⁵⁴

Rosenblatt ve Ruvio (1996) iş güvencesizliği yaşantısının objektif bir tehlikenin var olup olmamasıyla ilgili olduğunu, çünkü iş güvencesizliği duygusunun bireysel algılara bağlı olduğunu iddia etmektedir. Bu algı, bir taraftan nesnel koşulların fonksiyonuna diğer yandan da kişisel tutumların fonksiyonuna göre çeşitlilik göstermektedir. O yüzden ilgili organizasyondaki çalışanlar arasında da farklı olacaktır. Bu nedenle iş güvencesizliği işin çeşitli boyutlarını kapsayan çok boyutlu bir kavram olarak kabul edilir.⁵⁵

Bu açıdan düşündüğümüzde iş güvencesizliği algısını yaşayanların sayısı, gerçekte işlerini kaybedenlerden çok daha fazla olmaktadır.⁵⁶

1.1.4.2. Objektif ve Subjektif Yaklaşım

İş Güvencesizliği algısı ile ilgili olarak kabul edilen genel ve çok boyutlu tanımların yanında, bir takım ayrımlara da gidildiği görülmektedir. Birçok yazar iş güvencesizliği algısını objektif bir deneyim olarak tanımlarken, iş güvencesizliği algısının subjektif yönüne odaklanan yazarlar da bulunmaktadır. İş güvencesizliği algısına objektif boyutuyla baktığımızda çalışanlar bağlamında bir belirsizlik tanımlanmıştır. Örneğin yüksek işsizlik oranı ya da küçülen örgütlerde çalışma, güvencesizlik olarak tanımlanmaktadır.⁵⁷

⁵⁴ Ashford, S. J.; Lee C.; Bobko, P. “ **Content, Causes And Consequences Of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Sunstantive Test.** “ Academy Of Management Journal, Sayı 32, 1989, s.805

⁵⁵ Kinnunen, Ulla, Mauno, Saija, Natti, Jouka, Happonen, Mika,” **Organizational Antecedents And Outcomes Of Job Insecurity: A Longitudinal Study in Three Organizations in Finland**” Journal Of Organizational Behavior 21,2000, s. 444,

⁵⁶ Kinnunen, Mauno, Natti, Happonen, a.g.e., s. 444

⁵⁷ Naswall Katharina,De Witte, Hans , “ **Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity From Background Variables.**” Economic And Industrial Democracy, Sayı 24, 2003: s. 191

Bazı tanımlamalar, iş güvencesizliğinin, bireysel yaşantılardan ve yorumlardan bağımsız bağlamsal bir olgu olarak meydana geldiği varsayımı üzerine dayanmaktadır.⁵⁸

Pearce (1998), geçici istihdamın, objektif iş güvencesizliği yaklaşımına bir örnek teşkil ettiğini savunmaktadır. Çünkü çalışanlar gelecekleri hakkında aynı düşüncelere sahip olmaktadır. Geçici iş belirli bir zaman dilimi ile sınırlıdır. Bu nedenle işin geleceği tehlikededir. Bu anlamda geçici çalışma, çalışma objektif iş güvencesizliği yaklaşımının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir.⁵⁹

Böyle bir durumda bütün organizasyonlar az ya da çok iş güvencesizliğinden etkilenmektedirler. Buna bağlı olarak daha kısa iş süresine sahip işgücü piyasası, daha uzun iş süresine sahip işgücü piyasasından daha fazla iş güvencesizliğine maruz kalmaktadır. Aynı zamanda iş güvencesizliği algısı, toplumdaki işsizlik seviyesi ile de ilişkili olmaktadır. Yüksek işsizlik oranına sahip olan toplumlarda genel olarak algılanan iş güvencesizliği düzeyinde de artış olduğu görülmektedir.⁶⁰

Büssing (1999)' e göre iş kaybı tehdidi nedeniyle ortaya çıkan işsizlik beklentisi objektif yaklaşımın temel elementidir. Böyle bir tehdit, söz konusu olan işin geçici niteliğinden ya da yakında gerçekleşmesinden korkulan bir iflas durumundan kaynaklanmaktadır.⁶¹

Subjektif iş güvencesizliği, çalışanların işlerini kaybetme korkusu ile işlerinin devamlılığına yönelik kaygılarını içeren güvencesizlik algılarını ifade ederken, objektif iş güvencesizliği ise daha çok kayıt dışı ve kısmi süreli istihdam halinde bulunan çalışanların güvencesizliğini ifade etmektedir.⁶²

Aynı zamanda nesnel (objektif) iş güvencesizliği, bireyin işindeki dışsal tehditlerle ilgili iken, algılanan yani öznel (subjektif) iş güvencesizliği, bireyin tehditleri değerlendirmesi ile ilgilidir. Ancak her iki tür iş güvencesizliği birbirleri ile önemli derecede ilişkilidir. Öznel iş güvencesizliği, nesnel iş güvencesizliği söz

⁵⁸ Sverke, M; Hellgren, J; Naswall, K; Chirumbolo, A; De Witte, H; Goslinga, S, “ **Job Insecurity And Union Membership : European Unions in The Wake Of Flexible Production**”P.I.E.- Peter Lang S.A., Brussels, 2004, s.40

⁵⁹ Sverke, Magnus, Hellgren, Johnny, Naswall, Katharina,2006. s.6

⁶⁰ Sverke, Hellgren, Naswall, Chirumbolo, De Witte, Goslinga, a.g.e. s.41

⁶¹ Naswall, Katharina; De Witte, Hans, ‘**Objective**’ Vs ‘**Subjective**’ **Job Insecurity: Consequences Of Temporary Work For Job Satisfaction And Organizational Commitment in Four European Countries**” Economic And Industrial Democracy, London, 2003, s. 150

⁶² Naswall, De Witte, 2003, s. 150

konusu olmadığında pek görülme olasılığı olmasa da, daha fazla stres yaratma potansiyeline sahiptir. Taşeron devretme veya özelleştirme söz konusu olduğunda, dışsal tehditler ortaya çıkmakta ve iş güvencesizliği daha çok nesnel bir nitelik taşımaktadır.⁶³

Büssing, iki çelik fabrikasında çalışan işçileri nesnel (objektif) ve öznel (subjektif) iş güvencesizliği ve sonuçları açısından karşılaştırmıştır. Fabrikalardan biri uzun süredir ekonomik sıkıntı içinde olup ve iş gücünün yarısını erken emeklilik aracılığıyla azaltmış (nesnel iş güvencesizliği) iken, diğer fabrika ekonomik zorluk yaşamamaktadır. İşçiler sıkıntı içinde olan fabrikanın kapatılacağını ve işçilerin çoğunun bir sosyal plan çerçevesinde emekli edileceğini bilmektedir. Çok az sayıda işçi başka bir fabrikaya transfer edilebilecektir. Büssing, her iki fabrikada işçilerim algıladıkları iş güvencesizliği seviyelerini karşılaştırmıştır. Karşılaştırma sonucu, öznel iş güvencesizliği açısından büyük farklılıklar tespit etmiştir. Kapanma tehlikesiyle yani nesnel bir tehdit ile karşı karşıya olan işçiler, algılanan iş güvencesizliğinde yüksek puanlara ulaşırken, diğer fabrikadaki işçiler önemli derecede düşük puanlar almıştır. Böylece öznel iş güvencesizliğinin nesnel koşullardan etkilendiği belirtilmektedir.⁶⁴

Subjektif iş güvencesizliği yaklaşımı çalışanların işi, işin özelliklerini ya da kendi şirketlerini yorumlama ve algılama biçimleriyle ilgilidir. Var olan objektif bir durumda çalışanların bunu algılama ve yorumlama biçimleri farklı olmaktadır.⁶⁵ Yani objektif gerçekler ve algılar arasındaki farkı ifade eden bir yaklaşımdır. Yani subjektif iş güvencesizliği, çalışanın istihdam durumunda tercih ettiği güvence ile gerçekte yaşadığı güvence arasındaki farklılık olarak ifade edilmektedir.⁶⁶

Bir işletmede çalışan herkes aynı düzeyde iş güvencesizliği tehlikesi ile karşı karşıya gelmemektedir. Aynı işletmede çalışan iki kişi, iş ortamının farklı algılanması ve yorumlanması nedeniyle farklı düzeylerde iş güvencesizliği algısına sahip olabilmektedirler. Bu nedenle iş güvencesi literatüründe içinde bulunan durumun değerlendirilmesi önemli bir rol oynamaktadır.⁶⁷ Özellikle örgütsel

⁶³ Çakır, a.g.e.,s.125

⁶⁴ Seçer, 2007,s. 173

⁶⁵ Naswall, De Witte, 2003, s. 156

⁶⁶ Sverke, Hellgren, Naswall. 2005, s.137

⁶⁷ Çakır, a.g.e.,s.124

değişimler yaşayan iş koşullarında çalışan ve iş arkadaşlarının işlerini kaybettiğini gören işçiler daha fazla iş güvencesizliği algısına maruz kalmaktadır.⁶⁸

Bazı çalışanlar ortada objektif bir neden yokken güvencesizlik hissi yaşarken, bazı çalışanlar ise aksine yakın bir gelecekte işten çıkarılma olasılıkları yüksek olmasına rağmen işlerini güvenceli hissetmektedirler. Subjektif iş güvencesizliği yaklaşımı, çalışanların gelecek ile ilgili yaşadıkları güvencesizlik duygusuyla ilgili olmaktadır. Çalışanların gelecekte işlerini devam ettirip ettiremeyecekleri yönünde yaşadıkları belirsizlik olarak ifade edilmektedir.⁶⁹

Burada önemli olan husus çalışanların herhangi bir iş kaybı tehdidiyle karşılaştıklarında bu tehdiye karşı koyabilecekleri “güçsüzlük”⁷⁰ duygusudur. Yani çalışanın arzu ettiği işin devamlılığını sağlamada hissettiği güçsüzlük derecesi, o çalışanın iş güvencesizliği algısını hissetme derecesini etkilemektedir.

Klandermans ve Van Vuuren’a göre (1999) az miktarda objektif iş güvencesizliğinin olduğu ya da az miktarda negatif örgütsel değişikliklerin algılandığı şirketlerde dahi çalışanlar, subjektif iş güvencesizliği yaşayabilmektedirler. Bu yazarlar, öz saygı gibi kişilik faktörlerinin güvencesiz duygusuna neden olabileceğini savunmaktadırlar.⁷¹

Jacobson’a göre iş güvencesizliği subjektif bir nitelik taşımaktadır. Çünkü aynı objektif durumda bulunan çalışanlar farklı algılamaya ve yorumlamaya sahip olduklarından değişik düzeylerde iş güvencesizliği hissetmektedirler.⁷² Güvenlik ihtiyacı daha düşük ve işlerine bağlılığı daha yüksek olan iç kontrol odağına sahip işçiler, iş güvencesizliği ile baş etme stratejilerinde, güvenlik ihtiyacı yüksek ve işlerine bağlılığı düşük olan işçilerden daha başarılı olmaktadır.⁷³

⁶⁸ Sverke, Hellgren, Naswall, a.g.e, s. 137

⁶⁹ Naswall, De Witte, a.g.e, s. 156

⁷⁰ Greenhallgh, Leonard; Rosenblatt, Zehava, “**Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity**” Academy Of Management Review, 1984, Vol. 9, No. 3, s.438

⁷¹ Lee,Bobko, Chen, a.g.e.,s. 516

⁷² Naswall, De Witte, a.g.e, s.149

⁷³ Wyk, Pienaar, a.g.e. s.53

1.1.4.3. Bilişsel Ve Duygusal Yaklaşım

İş güvencesizliği algısı “kavramsal” ve duygusal” olmak üzere iki farklı yaklaşımla da ele alınmaktadır.

Kavramsal yaklaşım, çalışanın işini kaybetme olasılığı ile ilgiliyken, duygusal yaklaşım iş güvencesizliği hakkında sahip olunan duyguları ve inançları kapsamaktadır. De Witte’ye göre (2000) iş güvencesizliği algısı, geleceğin kavramsal olarak değerlendirilmesiyle başlamaktadır. Yani işin herhangi bir özelliğiyle mi yoksa potansiyel iş kaybıyla mı ilgili olduğu ifade edilmektedir.⁷⁴

Aynı şekilde Borg ve Elizur (1992) iş güvencesizliği kavramını kavramsal ve duygusal olmak üzere ikiye ayırmaktadır ve kavram iş güvencesizliğini “ iş kaybı olasılığı” olarak, duygusal iş güvencesizliğini ise “iş kaybı korkusu” olarak ifade etmektedirler.⁷⁵

1.1.4.4. Niteliksel Ve Niceliksel Yaklaşım

Saksson, Petterson ve Hellgren (1998) ise niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliğini kavramsallaştıran kişiler olmuşlardır. Niceliksel iş güvencesizliği, işin potansiyel kaybına yönelik algılanan tehlike olarak ifade edilirken, niteliksel iş güvencesizliği terfi, maaş artışı ve kariyer olanakları gibi işin önemli özellikleri hakkında algılanan tehlike ya da belirsizlikle ilgili olmaktadır.⁷⁶

Hellgren (1999) ‘e göre niteliksel iş güvencesizliği daha çok işe yönelik tutumlar ile ilgili iken niceliksel iş güvencesizliği ise sağlık şikâyetlerinin farklı yönleriyle ilişkili olmaktadır. Bununla birlikte Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) İki farklı kavram olarak ayırmaktadır ve bu iki kavram için önemli olan, devam eden istihdam halini yansıtan durumun görünümüdür. İşin önemli bir özelliğinin kaybı, iş güvencesizliğinin bir yönünü temsil etmesine rağmen, bu tehdit muhtemelen daha az şiddetli olmaktadır. Çünkü örgütsel üyeler, yani bütün çalışanlar için bu durum kayıp olmayacaktır. Ama niceliksel iş güvencesizliği algısında işin kendisinin kaybı

⁷⁴ Wyk, Pienaar, a.g.e. s.54

⁷⁵ Sverke Magnus, Helgren, Johnny,” **The Nature Of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty On The Brink Of A New Millennium**” Applied Psychology: An International Review, 2002, 51 (1), s.30

⁷⁶ Wyk, Pienaar, a.g.e. s.54

söz konusu olduğundan dolayı söz konusu işte çalışanlar bu durumdan zarar göreceği için algının şiddeti daha fazla hissedilecektir.⁷⁷

Niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği farklı kavramlar olmasına rağmen niceliksel iş güvencesizliği genel iş güvencesizliği yaklaşımı ile benzerlik göstermektedir. Çünkü her ikisinde de çalışanların işin kendisinin kaybına yönelik yaşadığı bir kaygı söz konusudur. Niteliksel iş güvencesizliği ise istihdam ilişkisinde niteliğin potansiyel kaybının algılanması ile ilgili olmaktadır.⁷⁸

1.2. Stres Kavramı

Stres, günlük hayatta ve iş dünyasında hemen hemen herkesin çok sık kullandığı bir kavram haline gelmiştir. Yaşadığı sürece herkes, çeşitli stres kaynaklarına maruz kalmaktadır. Modern toplum hastalığı olarak nitelendirilen ve ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkan stres⁷⁹ özellikle güvencesiz ortamlarda çalışan işçiler açısından ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayi devriminden sonra hızlanan ve teknolojinin de iş yaşamına girmesiyle birlikte her geçen gün değişen çalışma koşulları, çalışanlarda çeşitli gerilimlere neden olmaktadır.

Özellikle son dönemlerde işgücü piyasasında dramatik değişiklikler meydana gelmiştir. Ekonominin yeniden yapılanması, küresel rekabetin artması, imalat sanayinin yerini hizmetler sektörünün alması, işletmelerin rekabet gücü elde etmesi için daha esnek üretim biçimlerine yönelmesine neden olmuştur. Bu yeniden yapılanma süreci birçok işletmenin kapanmasına ya da birçok çalışanın işten çıkarılmasına veya part time olarak istihdam edilmelerine öncülük etmiştir.⁸⁰ Bugün geleneksel işletme modellerinin yanında, artan oranda yeni işletme yapılanmaları da ortaya çıkmaktadır. Bu yapılanmalar geleneksel modellerden farklı olarak, esnek çekirdek işgücü ile geçici çevre işgücü istihdamını kombine eden, net-work-ağ tipi örgütlenme ve proje odaklı yönetim anlayışını ön plana çıkaran, firma içi ilişkilerin daha az statik olduğu, bireyci kültür ve rekabetin ön plana çıktığı, iş ve özel alan ayrımının daraldığı hatta ortadan kalktığı yapılanmalar olarak karşımıza

⁷⁷ Sverke, Helgren, 2002, s.32-33

⁷⁸ Sverke, Helgren, a.g.e, s.30

⁷⁹ Örucü, Edip, Demir, Birgül, “**Banka Çalışanlarında İş Stresi ve Muğla Örneği**”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:13, Sayı:1, 1999,s.59

⁸⁰ Burgard, Sarah;Brand Jennie;House, James, “**Job Insecurity and Health in the United States**”, Population Studies Center Research Report 06-595, April, 2006. s.3

çıkılmaktadır.⁸¹ Sonuç olarak istihdam ilişkileri daha güvencesiz bir hal almıştır.⁸² İş güvencesizliği ise stres yaratan bir unsur olarak kabul edilmektedir.⁸³

Stres kavramını bugünkü anlamda ilk kullanan Hans Selye'dir. Selye stresi; organizmanın her türlü değişime karşı verdiği tepki olarak tanımlamıştır⁸⁴. Geçicilik ve yerleşik bir yaşama sahip olamama durumu önemli bir stres nedeni olarak görülmektedir.⁸⁵ Bu anlamda esnek çalışma dünyası, gerçekte, hiç kimsenin uzun vadeli istihdam garantisine sahip olmadığı, çalışanların, kurum/şirket içindeki konumlarının değişken koşullara uyumlanma yeteneğine endekslendiği, insanların kendilerini daha az değerli ve her an kullanılıp atılabilir hissettikleri, bu nedenle de ağır bir baskıyı ve güçlü bir güvensizlik duygusunu deneyimledikleri bir akışkanlıklar/geçicilikler dünyasıdır.⁸⁶

Esneklikle ilgili temel faktörler çalışmayı daha stresli hale getirmektedir: Çalışma saatlerinin uzaması, düzensizleşmesi, özellikle yüksek eğitimliler için uzun yolculuklar/ani yer değişiklikleri, çok değişken iş amaçları, risk almanın kaçınılmazlığı ve sürekliliği, yetersiz sosyal destek. Ayrıca üretim sistemindeki değişimin çalışanların ancak küçük bir kısmı için geçerli olduğunu atlamamak gerekir. Ayrıca üretim sistemindeki değişim iş dışındaki toplumsal yaşantıda da değişikliklere yol açmaktadır: Belirsizlik, geleceksizlik ve vasıfsızlaşma iş dışına da uzanmaktadır⁸⁷

Yeni kapitalizmin esneklik üzerinden ürettiği istihdam ilişkilerinde özellikle belirli bir işverenin olmaması ya da gözükmemesi, işin yaşam boyu algılanmaması, belirsizlik ve istikrarsızlığı, daha doğrusu risk algısını yükseltmektedir. İstikrarsızlık, çalışanlar için hissedilen yüksek güvencesizliğin yanı sıra endişenin de kaynağıdır. Geleceğe dönük bir kaygı olan endişe, genelde sürekli risk ortamında hissedilir. Yine, geçmiş deneyimlerin bugüne kılavuzluk edemediği durumlarda yoğunlaşır. İş endişesi (apprehension), kişinin özsaygısını azaltmakta, aileler bölünmekte, cemaat yapıları parçalanmakta, işyerlerinin kimyası değişmektedir.⁸⁸

⁸¹ Gökbayrak, Şenay, "Esnek İstihdam Stratejileri İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Riskler," Genel - İş Emek Araştırma Dergisi, 2005/2, s.63

⁸² Burgard, Sarah;Brand Jennie;House, James, "Job Insecurity and Health in the United States", Population Studies Center Research Report 06-595, April, 2006. s.3

⁸³ Sverke, Hellgren, 2002, s.27

⁸⁴ Tutar, Hasan, "Kriz ve Stres Yönetimi", Seçkin Yayıncılık, İkinci Baskı, Ankara, 2007. s.187

⁸⁵ Tutar, a.g.e.s.205

⁸⁶ İlhan, Süleyman, a.g.e.s.287

⁸⁷ Binbay, Tolga, "İş Stresi Ve Akıl Sağlığı Sorunları" Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2006, s.28

⁸⁸ Aytaç, Ömer, İlhan, Süleyman, a.g.e.s.192

Bilimsel olarak ortaya konmamış olsa bile eskiden beri insanların hayatlarında meydana gelen değişikliklerin ve stres verici olayların hastalığa yol açtığı bilinmektedir.⁸⁹

Sennett, Amerikan toplumundan hareketle, iş ve çalışma yaşamında meydana gelen köklü değişikliklerin kişilik/karakter yapılarında yaptığı tahribata dikkatlerimizi çekmeyi başarmaktadır. O, özelde Amerikalı insanın, genelde günümüz insanının, iş, yerleşim ve duygusal alan başta olmak üzere, tüm kişiliğini oluşturabileceği sabitlik ve süreklilikten yoksun olmasının, şahsiyetinden ödün vermesinin kaçınılmazlığıyla sonlandığını belirtmeye çalışmaktadır. Zira her yerde görülen, hissedilen hızlı değişim karşısında, kararlı/istikrarlı kişilik unsurları varlığını sürdüremez hale gelmekte, içi boşalmakta ya da buharlaşmaktadır. Sennett, gerçekte, iş/üretim örgütleri üzerinden, modern yaşamın taşıdığı risklere, belirsizlik, korku ve insandan yana umutsuzluklara, varlığı önemsenen ve sosyal sürekliliğin ana unsurları sayılan kimi değerlerin yok olmasıyla gelen köklü/global travmaya dikkatleri çekmektedir.⁹⁰ Zira, yeni ya da esnek kapitalizm, içinde hiçbir kararlı, kalıcı ögenin yer almadığı değişken bir toplumsal evren inşa etmektedir. Bu evren içinde geleneksel çalışma ilişkilerinden, insan karakterine ve tüketim anlayışına değin her şey anlık değişimin katı yasalarına tabidir. Stabil anlam bütünleri yok olmakta, istikrarlı değerler sistemi bağlayıcılığını yitirmekte, insanlar birbirlerini tanıyacak denli uzun vadeli ilişkiler kuramamaktadırlar. Aşırı bireycilik ve parçalanma, değer kayması, kaygı, tedirginlik, gerginlik, huzursuzluk, stres ve bireysel/toplumsal şizofreni her yere nüfuz etmektedir.⁹¹ Kuşkuculuk, paranoya, şizofreni, nevroz gibi ruh halleri toplumun her katmanına yayılmakta, toplumu abluka altına almaktadır. Kitlelerin adeta belirsizliğe ve riske yazgılanması, belirsizlik ve risk üzerinden baskılanıp denetim altına alınmalarını daha da kolaylaştırmaktadır. Bu da aslında yeni kapitalizme özgü bilinçli ideolojik ve kurumsal bir manipülasyonun yürürlükte olduğunu göstermektedir.⁹²

Özellikle teknolojik değişmeler, işletmelerde rekabet gücünün korunması kaygısıyla, üretim yöntem ve kalıplarında değişimi zorunlu kılmaktadır. Değişim, örgütün çeşitli kademelerinde alışılmış usullerin terk edilmesi nedeniyle, bireylerde

⁸⁹ Batlaş, Acar, Batlaş, Zuhal, “**Stres ve Başa Çıkma Yolları**”, Remzi Kitabevi, 22. Basım, İstanbul, 2004, s.69

⁹⁰ Aytaç, İlhan, a.g.e., s.196

⁹¹ İlhan, a.g.e.. s.285

⁹² İlhan, a.g.e., s.291

işle ilgili yetersizlik doğurmaktadır.⁹³ Bu da bireyin stres düzeyini arttırmaktadır. Çünkü teknolojik gelişime rağmen çalışma koşulları olumlu yönde gelişmek yerine geniş emekçi yığınlarının aleyhinde daha olumsuz özellikler kazanmıştır: İşsizlik artmış, çalışma kendini ifade etmek anlamına gelmemiştir. İş, bireyin gelişimine değil rekabet ve rutin içinde körelmesine neden olmuştur. Üretim üzerinden elde edilen sosyal haklar kısıtlanmış ve her şeye rağmen çalışma süreleri azalmamıştır. Teknolojik gelişim, bu nedenlerle kapitalist üretim ilişkilerinde, iş stresinin önemini kaybetmesine olanak sunmamaktadır.⁹⁴

⁹³ Tutar, a.g.e., s. 207

⁹⁴ Binbay, a.g.e, s.28

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN NEDENLERİ VE SONUÇLARI

2.1. İş Güvencesizliğine Neden Olan Etmenler

2.1.1. Bireysel Etmenler

2.1.1.1. Cinsiyet Farklılıkları

Yaşanan iş güvencesizliği algısının düzeyi, karşılaşılan tehdide karşı işyerinde sahip olunan imkanlara ve bireylerin korunmasızlık algılarına bağlı olmaktadır. Çeşitli demografik özelliklere sahip çalışanlar arasında yaşanan iş güvencesizliği düzeyinde farklılıklar bulunmaktadır. Farklı gruplar, aynı iş güvencesizliği tehdidi ile karşı karşıya bulunmalarına rağmen bu algının derecesi farklı düzeylerde yaşanmaktadır.⁹⁵

Cinsiyet, kişinin hayatı boyunca yaşayacağı farklı olayların, cinsiyet durumuna göre nasıl etkileri olacağını saptanmasında önemli bir role sahiptir. İş güvencesizliği algısının farklı cinsiyet üzerindeki etkilerine odaklanan bazı araştırmalarda, erkeklerin kadınlardan daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadıkları bulunmuştur.⁹⁶

Naswall ve De Witte (2003), iş güvencesizliği algısının cinsiyete göre farklılaştığını erkek işçilerin, kadın işçilere göre daha fazla iş güvencesizliği yaşayacakları hipotezi ile araştırmıştır. Fakat yapılan araştırmada bu hipotez desteklenmemiştir. Cinsiyet sadece Belçika'da, iş güvencesizliğinin bir belirleyicisi olarak tespit edilmiş, fakat kadın işçilerin erkek işçilerden daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı bulunmuştur.⁹⁷

İşte, çalışma saatleri ve işin içeriğinde artan esneklik talepleri, işsizliğin meydana gelmesinde önemli bir risk faktörü olmaktadır. Kadınlar ve çocuklar gibi belirli gruplar özellikle bu duruma daha fazla maruz kalmaktadırlar.⁹⁸

Gelişmiş, gelişmemiş tüm ekonomilerde işletmelerin hedefinin gittikçe artan oranda iş gücü maliyetlerinin düşürülmesine yöneldiği ve bu amaçla, üretim

⁹⁵ Naswall, De Witte, ,2003 s.193

⁹⁶ Sverke, Hellgren, Näswall, 2006,s.11

⁹⁷ Naswall, De Witte, 2003, s. 206-207

⁹⁸ Michélsen, Bildt, ,a.g.e, s. 116

sürecinde ve emek piyasasında “esnekleşme”nin yeni sermaye birikim biçimi olarak ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. İşletmelerin tam zamanlı çalışan sayısını düşürerek, giderek daha fazla sayıda kısmi zamanlı ve geçici personel istihdam ettiği ve veya fason çalışma biçimlerine kaydığı görülmektedir. Bu aşamada kadın istihdamı önemli bir rol oynamaktadır. Her toplumda farklı düzeylerde de olsa var olan cinsiyete dayalı iş bölümü kadınları ev ve ailelerinin bakımından sorumlu tutmaktadır. Aile içi sorumlulukları nedeniyle kadınların emek piyasasıyla ilişkileri zaten hep “ esnek” bir yapı sergilemiştir. Yeni üretim örgütlenmeleri kadınların bu konumundan yararlanmakta ve esnekleştirmeye çalıştıkları yapı içinde gittikçe artan oranda kadın istihdam etmektedir.⁹⁹

Özellikle mavi yakalı olarak çalışan kadınlar sürekli olarak işten çıkarılma korkusu ile karşı karşıyadır. Çünkü personel azaltmayı düşünen işletmelerin ilk olarak işten çıkartma eğiliminde oldukları kişiler, kadın iş görenler olmaktadır. Bunun nedeni de toplumumuzda kadın ve erkek için benimsemiş olduğumuz farklı davranış şekillerinin tanınması esnasından ileri gelmektedir. Kadın daha çok eve yönelik, erkek ise işe yönelik ve ev geçindirmekle yükümlü olarak düşünülmektedir. Bu nedenle de kadını işten çıkarmak daha kolay gibi görünmektedir.¹⁰⁰

Jacobson ve Hartley (1991) de iş güvencesizliği algısının kadın ya da erkek olmasına bağlı olarak farklı seviyelerde yaşanabileceğini ifade etmektedirler.¹⁰¹ Naswall et al, (2001) tarafından yapılan bir çalışma, iş güvencesizliğinin neden olduğu stres ve onun negatif sonuçları arasındaki ilişkinin erkeklerde, kadınlardan daha güçlü olduğunu göstermektedir.¹⁰² Yani meta analizi sonuçlarına göre erkekler iş güvencesizliği algısına daha negatif şekilde tepki göstermektedirler.¹⁰³

⁹⁹ “Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler Ve Kadın İş Gücüne Muhtemel Talep” T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, Nisan 2000, s.4

¹⁰⁰ Kirel, Çiğdem“ Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri Ve Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama Çalışması” Anadolu Üniversitesi Doktora Tezi, Eskişehir, 1991. s.72

¹⁰¹ Kinnunen, Mauno, Natti, Happonen, 2000, s. 444

¹⁰² Naswall, De Witte, 2003, s.194

¹⁰³ Naswall, De Witte, 2003, s.206

Rossenblatt ve diğeri (1999) ise yaptıkları araştırmada erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlerden daha fazla iş güvencesizliğı yaşadıklarını ortaya koymuştur.¹⁰⁴

Erkeklerin, kendilerini evlerini geçindirmekten birinci derece sorumlu görmesi, çok daha derin psikolojik sorunlarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Toplumda kadının ailenin gelirine katkıda bulunmak amacıyla çalışması bir ölçüde eşi çalışan bireylerin bu durumdan olumsuz etkilenmesini azaltsa bile, sonuçta hem kadın hem de erkek işsizliğinin kişinin çevresiyle yaşadığı ilişkileri olumsuz etkilemekte, kişi kendini “aciz” içinde hissetmekte, kendine olan güvenini yitirmekte, kişilik özellikleri de yatkınsa suça yönelik ve saldırgan davranışlar, hatta intihar eğilimi gösterebilmektedir¹⁰⁵ Erkeklerin kadınlardan daha fazla iş güvencesizliğı algısına maruz kalmaları erkeğin toplumdaki geleneksel rolüyle açıklanmaktadır. Erkek toplumsal rolü gereği para kazanmak ve eve bakmak zorunda görülmektedir. Bu nedenle erkekler, kadınlardan daha fazla bu algıyı hissetmektedirler.

Oysa De Witte ve diğeri (2003) yaptığı çalışmada kadınların daha fazla iş güvencesizliğı yaşadığını ortaya koymaktadır. De Witte’ye göre kadınlar, özellikle evdeki tek kazanç sahibi oldukları zaman daha fazla iş güvencesizliğı algısı yaşamaktadırlar.¹⁰⁶ Eğer ev halkının ekonomik durum zor ise, bireysel iş güvencesizliğı artmaktadır.¹⁰⁷ Diğeri yandan Johnson ve Hartley (1991), özellikle bankalarda çalışan kadınların erkeklerle karşılaştırıldığında daha fazla iş güvencesizliğı algısına maruz kaldıklarını bulmuştur.¹⁰⁸

Kadınlar özellikle ailede tek gelir sağlayan kişi oldukları zaman daha fazla iş güvencesizliğı algısı yaşamaktadırlar. Bu nedenle iş güvencesizliğı algısının cinsiyet üzerindeki farklı sonuçlarına bakılırken sadece cinsiyet durumuna odaklanmaktan

¹⁰⁴ Clark, 2005, s.25

¹⁰⁵ Aytaç , Keseri a.g.e.

¹⁰⁶ Näswall, De Witte, 2003, s.207

¹⁰⁷ Erlinghagen, Marcel” **Self-Perceived Job Insecurity And Ocial Context: A Multi-Level Analysis Of 17 European Countries**”, European Sociological Review, Volume: 24 Number: 2 2008.s. 185-186

¹⁰⁸ Kinnunen, Mauno, Natti, Happonen, 2000, s. 444

ziyade çalışanın aile içindeki gelir sağlama sorumluluğunu da göz önüne almak gerekmektedir.¹⁰⁹

Erlinghagen (2008) ise yaptığı araştırmasında iş güvencesizliğinin kadın ve erkek arasında önemli farklılıklar bulunmadığını ortaya koymaktadır. Yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre gerçekte var olan ayırımlar cinsiyet karakteristikleri ile doğrudan ilişkili değildir, fakat daha çok kendini dolaylı olarak hissettirmektedir. Eğer kadınlar hala ev işlerinde büyük sorumluluklara sahip olurlarsa sonuç olarak ücretli işleri daha sık yarıda kesilmek zorunda kalmaktadır. Böylelikle işyerindeki ortalama görev süreleri erkeklerden daha az olmaktadır. Çünkü iş güvencesizliği işyerindeki artan görev süresi ile başlangıçta azalmakta ve kadınların görev süresi erkek meslektaşlarından daha kısa olduğu için kadınların neden erkeklerden daha fazla güvencesiz hissettikleri saptanmaktadır.¹¹⁰

2.1.1.2. Yaş Faktörü

Yaş, çalışma ortamında iş kaybı tehdidine yönelik yorumları etkileyebilen demografik bir faktördür. Artan yaşın, işten çıkarılmaya karşı çalışanları daha fazla savunmasız hale getirdiğine inanılmaktadır. Yaşlı çalışanlar, işverenlere daha az çekici gelmektedir. Gönülsüz iş kaybına yönelik yapılan araştırmalar göstermektedir ki 30 ve 50 yaş aralığındaki çalışanların stres ve psikolojik bozulma düzeyleri çok daha fazladır.¹¹¹

Özellikle 30 ve 50 yaşlarındaki çalışanların çocuklarına karşı sorumlulukları daha fazla olacağından, sadece kendi yaşamını sürdürme sorumluluğu olan kişilerden daha fazla iş kaybı olasılığını yaşama eğiliminde olmaktadır.¹¹² Yani daha yaşlı çalışanlar, daha genç çalışanlarla karşılaştırıldığında yaşanan iş güvencesizliği düzeyi daha fazla olmaktadır.¹¹³ Çünkü bu kişilerin yeni bir iş bulma olasılıkları azalmaktadır. Bu nedenle işlerini kaybetme tehdidiyle karşılaştıklarında yaşanan iş güvencesizliği düzeyi daha yüksek olacaktır.¹¹⁴

¹⁰⁹ Naswall, De Witte, a.g.e.,s.207

¹¹⁰ Erlinghagen, Marcel, 2008, s. 190

¹¹¹ Clark,,a.g.e., s.25

¹¹² De Witte,1999, ,s.162.

¹¹³ Naswall, De Witte, a.g.e.,s.206

¹¹⁴ De Witte, a.g.e, s.162

Naswall ve De Witte Belçika, Hollada, İtalya ve İsveç'te çalışan grupların yaşadığı iş güvencesizliğini ortaya çıkarmaya yönelik araştırma yapmıştır. Yaşlı işçiler, Belçika ve İtalya'da yüksek seviyelerde iş güvencesizliği bildirdikleri için yaş iş güvencesizliğinin önemli bir belirleyicisi olarak bulunmuştur.¹¹⁵ Fakat Yousef (1998) İş güvencesi tatminin yaşla birlikte arttığını öne sürmektedir. Roskies ve Louis-guerin (1990) , Wilson ve diğerleri (1993) daha genç çalışanların, daha fazla iş tehdidi algıladıklarını gösteren veri elde etmişlerdir.¹¹⁶

2.1.1.3. Eğitim Düzeyi

Çalışanlar açısından diğer önemli bir değişken de eğitim düzeyi olmaktadır. Çünkü eğitim düzeyi, kişinin iş piyasasında karşılaşılabileceği fırsatları etkilemektedir. Eğitim düzeyi, bilgi ve beceri düzeyleri, iş piyasasındaki talepleri karşılayamayacak durumda olan çalışanlar, iş güvencesizliği algısına karşı daha duyarlı olmaktadır. Yapılan araştırmalardan elde edilen verilere göre eğitim düzeyi ve iş güvencesizliği algısı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.¹¹⁷

Yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, daha düşük eğitim düzeyine sahip çalışanlar kadar fazla iş kaybı tehdidiyle karşı karşıya gelmemektedirler ve buna bağlı olarak da iş güvencesizliği algısı daha düşük olmaktadır. Çalışanların eğitim düzeyi, iş gücü piyasasında ne kadar şansa sahip olacakları yönünden önemli bir faktör olmaktadır. Çünkü daha az eğitim düzeyine sahip olan çalışanlar aynı zamanda daha az bilgi ve beceriye de sahip olacakları için iş gücü piyasasında ikameleri daha kolay olmaktadır. Bu da iş güvencesizliği algısını fazla yaşamalarına neden olmaktadır.¹¹⁸

Hartley ve arkadaşlarına göre de eğitim düzeyi yüksek çalışanların daha az iş güvencesizliği algıladıkları ispatlanmıştır.¹¹⁹ Özellikle mavi yakalı işçiler, daha az eğitim düzeyi ve vasma ve buna bağlı olarak iş gücü piyasasında daha az alternatiflere sahip olduklarından dolayı özellikle çalkantılı dönemlerde daha fazla iş güvencesizliğe algısına maruz kalmaktadırlar. Bu dönemlerde kendilerini güçsüz

¹¹⁵ Naswall, De Witte, a.g.e.,s..206

¹¹⁶ Clark, a.g.e., s.25

¹¹⁷ Naswall, De Witte, a.g.e ,s.208

¹¹⁸ Naswall, De Witte,a.g.e, s.195

¹¹⁹ Hellgren Johny, Sverke,Magnus. “ **Does Job Insecurity Lead To Impaired Well Being Or Vice Verca? Estimation Of Cross-Lagged Effects Using Latent Variable Modelling.**” Journal Of Organizational Behavior, Sayı 24, 2003, s.215-236.

hisseden düşük vasıflı çalışanlar, işlerini kaybetme korkusunu daha yoğun yaşamaktadırlar. Çünkü bu gibi durumlardan kurtulmak ya da yardım aramak için gerekli finansal kaynak ya da sosyal ağdan yoksun olmaktadır ve buna bağlı olarak kendilerini daha güçsüz hissetmektedirler.¹²⁰

Benzer şekilde Naswall ve De Witte (2003) de eğitim seviyesi düşük olanların, istihdam seçeneklerinin kısıtlı olması nedeniyle daha fazla iş güvencesizliği yaşayacağını ileri sürmektedir. Yaptıkları araştırmalar sonucunda, iki ülke örneğinde eğitim seviyesi ile iş güvencesizliği arasında ilişki olduğunu görmüştür.¹²¹

Bu anlamda çalışanların eğitim düzeyi ile güvencesizlik arasında ilişki negatif yönlüdür. Ancak, Danimarka, Fransa, İtalya ve İngiltere gibi bazı Avrupa Birliği üyesi ülkelerde ise bu durumun tersi yaşanmaktadır. Bu ülkelerde güvencesizlik algılanması eğitim düzeyi yüksek olanlarda çok daha fazladır.¹²²

2.1.1.4. Kişilik Özellikleri

İnsanlar farklı olaylara farklı tepkiler vermektedir. Kişilerarası bu farklılıklar, kişilerin bir takım farklı yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu yapılar psikolojide kişilik kavramıyla açıklanmakla birlikte, araştırmacılar arasında kişiliği her yönüyle açıklamaya yönelik bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bazıları kişilerarası farklılıklara odaklanırken, diğerleri kişilerin iç dinamiklerine odaklanmakta ve kişiliği bu bakış açıları doğrultusunda açıklamaktadır.

Kişilik, bir insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsüdür. Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine alır. Kısaca, kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan gelen özellikleri ve içinde yer aldığı çevrenin etkisini bir arada görmek mümkündür.¹²³

¹²⁰ Naswall, De Witte, a.g.e, s.207

¹²¹ Naswall, De Witte, a.g.e., s. 208

¹²² Temiz, Hasan Ejder, a.g.e, s. 66

¹²³ Yelboğa, Atilla, “**Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” “İş,Güç” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:8 Sayı:2, Haziran 2006, s.198

Bu çerçevede iş güvencesizliği, çalışanların iş durumlarını nasıl yorumladıkları ve değerlendikleri ile ilgili de olmaktadır. Bu yorumlamalar, birçok faktör tarafından etkilenmektedir. Çalışanların genel karakterleri ile ilgili olarak gelecek ve şimdiki durumları üzerindeki bireysel görüşleri, algılan iş güvencesizliği düzeyine katkıda bulunmaktadır.¹²⁴

İş güvencesizliği algısı, öznel bir yaşantıdır. Aynı nesnel koşullarda çalışan iki işçi, aynı durumu farklı algılayabileceğinden ve yorumlayabileceğinden dolayı yaşadıkları iş güvencesizliği düzeyi farklı olmaktadır.¹²⁵

Kişilik özellikleri, söz konusu durumları negatif ya da pozitif olarak değerlendirme ve durumların üstesinden gelme bağlamında son derece önemli olmaktadır. Genel olarak 3 kişisel özellikten bahsedilmektedir: Kontrol odağı, kişisel etkinlik ve etkilenme. Öncelikle bireyler çeşitli olayların arkasında yatan belirli durumları anlamak için çaba harcamaktadırlar. Bu durumları anlayabilen ve yorumlayabilen çalışanlar gelecekteki olayları etkilemede daha iyi pozisyonda bulunmaktadır. Çalışanlar, olayları sahip oldukları dışsal ya da içsel nedenlerden birine göre yargılamaktadırlar. Belirli bir biçimde durumlar, bireylerden (içsel) ya da çevreden (dışsal) meydana gelen nedenlere dayandırılmaktadır. İçsel kontrol odağına sahip bireyler olayları kendi hayatlarındaki durumların nedenlerine bağlı olarak yorumlamaktadır. Dışsal kontrol odağına sahip olan bireyler ise olayları, şans, kısmet, kader ya da başka birilerinin kontrolü altında olma gibi kendi kontrolü dışındaki faktörlere bağlı olarak yorumlamaktadırlar. Spector (1982) kontrol odağının organizasyondaki insan davranışlarını açıklamada en önemli değişkenlerden biri olduğunu ifade etmektedir.¹²⁶

Başka bir ifadeyle kontrol odağı, kendi hareketlerine bağlı olup olmadığı hakkında, kişinin bir pekiştiren olay ve değerlendirmenin subjektif bakış açılarını ifade etmektedir. Eger olay önceden kestirilemeyen veya diğerlerinin kontrolü biçiminde şansın, olasılığın, tesadüfün, kaderin bir sonucu olarak değerlendirilirse bu düşünce dış kontrol odağı olarak adlandırılmaktadır. Eger olay kişinin kendi davranışının veya kendi sabit özelliklerinin bir sonucu olarak değerlendirilirse bu

¹²⁴ Sverke, Hellgren, Naswall, Chirumbolo, De Witte, Goslinga, 2004, s.86

¹²⁵ Naswall, De Witte, a.g.e.,s.193

¹²⁶ Sverke, Hellgren,Naswall, Chirumbolo,De Witte, Goslinga, a.g.e., s.87

düşünce iç kontrol odağı olarak tanımlanmaktadır. Bu anlayış kisilerarası kontrol farklılığıyla birlikte, bireysel farklılıkları da beraberinde getirmektedir.¹²⁷

Buna göre içsel kontrol odağına sahip olanlar, başlarına gelen iyi ya da kötü olayların nedenini kendi davranışlarında ararken, dışsal kontrol odağına sahip olanlar ise şansa, kadere, çevredeki diğer insanlara ve kontrol edilemeyen diğer faktörlere atfederler. Konu ile ilgili bir araştırmada, içsel kontrol odağına sahip olma ile iş güvencesizliğinden kaynaklanan kaygı düzeyi arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır.¹²⁸

Ashford vd. kontrol odağını iş güvencesizliğinin algılanan güçsüzlük boyutu ile doğrudan ilişkili kişisel bir etken olarak değerlendirmektedir. İçsel kontrol odağına sahip kişiler, dışsal kontrol odağına sahip kişilerle karşılaştırıldığında, bu kişilerin çevresel olayların etkisine daha az maruz kaldıkları ve çevreden gelen tehdite karşı koyma güçleri olduğuna inandıkları belirtilmektedir. Bu nedenle içsel kontrol odağına sahip kişilerin iş güvencesizliğini daha düşük düzeyde algılayacaklarını ileri sürmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, dışsal kontrol odağı artan iş güvencesizliği ile ilişkili bulunmuştur. Vuuren vd çalışmasında, durumlarının haricen kontrol edildiğine inanan işçilerin daha fazla güvencesizlik yaşadığı ortaya konulmuştur.¹²⁹

Benzer bir biçimde kişisel etkinlik, stres verici bir durumla bireysel başa çıkmada etkili bir yol olarak gösterilmektedir. Yüksek düzeyde kişisel etkinlik, karşılaşılan olumsuz durumları olumlu olarak değerlendirmeyi kolaylaştırmaktadır. Aynı zamanda kişisel etkinlik, problem odaklı stratejilerden faydalanma olasılığını arttırmaktadır. Bandura (1997) , kişisel etkinliği, karşılaşılan herhangi bir durumda arzulanan sonuca ulaşmak için bireylerin kendi kapasiteleri hakkındaki inançları şeklinde ifade etmektedir. Ona göre kişisel etkinliğin derecesi, bireylerin durumlarla başa çıkma stratejileri ve stresin üstesinden gelme yeteneği ile ilgili olmaktadır.¹³⁰

İş güvencesizliğine neden olan bireysel etkenlerden bir kısmı, bireyin niteliği ve istihdam edilebilirliği ile ilgili iken, bir kısmı ise içinde bulunduğu durumu algılama biçimini etkileyen kişilik özellikleri ile ilgilidir. Yüksek nitelik düzeyine sahip bireylerin düşük niteliklilere göre daha güvenceli işlerde çalıştıkları

¹²⁷ Çetin, Fatih, “**Kisilerarası İlişkilerde Kendilik Algısı, Kontrol Odağı Ve Kisilik Yapısının Çatısma Çözme Yaklaşımları Üzerine Etkileri: Uygulamalı Bir Araştırma**, Kara Harp Okulu Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2008, s. 80-81

¹²⁸ Çakır, a.g.e.,s. 123

¹²⁹ Seçer, 2007, s. 221

¹³⁰ Sverke,Hellgren, Naswall,Chirumbolo,De Witte, Goslinga, a.g.e., s.87-88

bilinmektedir. Yüksek niteliğe sahip olma iş güvencesizliği riskini azaltan bir faktör olarak düşünülebilir. Kişilik özellikleri, iş güvencesizliğini algılama ve direnemedi güçsüzlük ile yakından ilgilidir. Karamsar, dışsal kontrol odağına sahip, özgüveni düşük bireylerin iş güvencesizliğini algılama ve tepkileri diğerlerinden daha farklı olacaktır. Daha çok öznel iş güvencesizliğini etkileyen bu özellikler, çoğu zaman işten çıkarılma riskini artıran özellikler olabilecektir.¹³¹

2.1.1.5. Medeni Durumu

Bir eş ile yaşamak, kişilere sosyal destek sağladığından, iş güvencesizliği algısının etkisini azalttığı ifade edilmektedir.¹³² Çünkü eşi, iş kaybı sonucunda ailesi için eve gelir sağlayabilmektedir. Partneri ile yaşayan kişiler, istihdam durumlarında bir tehlike algıladıkları zaman iş güvencesizliği algısına karşı tampon görevi gören eşi ya da ailesi tarafında sağlanan sosyal destekten faydalanmaktadır. Bu nedenle kişinin medeni durumu, iş güvencesizliği algısını ne kadar yaşayacağını etkilemektedir.¹³³

Diğer yandan aile sorumluluğunu üstlenen ve çocuk sahibi olan çalışanlar iş kaybı tehlikesini daha şiddetli hissetmektedirler ve dolayısıyla iş güvencesizliği algısını daha fazla yaşamaktadırlar.¹³⁴

Fakat az da olsa bu görüşe aykırı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Kinnunen ve Natti (1994) iş güvencesizliği algısının istatistik olarak çalışanların medeni durumu ile ilgili olmadığını bulmuştur.¹³⁵

Medeni durum ile ilgili incelenmesi gereken bir başka değişken de çocuk sahibi olmadır. Çocuğu olan işçilerin, çocuk sorumluluğu olmayan işçilerden daha fazla iş güvencesizliği yaşayacağı ileri sürülmektedir.¹³⁶

¹³¹ Çakır, a.g.e., s.128

¹³² Clark, a.g.e., s.25

¹³³ Naswall, De Witte, a.g.e.,s.209

¹³⁴ Naswall, De Witte, a.g.e. , s.209

¹³⁵ Clark, a.g.e.,s.25

¹³⁶ Naswall, De Witte, a.g.e., s. 208

2.1.1.6. Kıdem ve Statü

Aynı zamanda çalışanların sosyo ekonomik durumları da bireylerin yaşantılarını ve işine yönelik tehditleri yorumlama biçimlerini etkileyebilmektedir. İşin çeşidi ve bireylerin sahip olduğu eğitim düzeyi, sosyo ekonomik statü ile ilgili olmaktadır. Düşük statüye sahip çalışanlar ve düşük gelire sahip olanlar, gelirlerine daha çok bağımlı olmaları nedeniyle iş kaybı tehdidine karşı daha hassas olmaktadır. Düşük statülü işler, daha çok düşük eğitim düzeyi ile ilgili olmaktadır. Bu yönde yapılan araştırmalar göstermektedir ki mavi yakalı çalışanlar diğer çalışan gruplarından daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşamaktadırlar.¹³⁷

Bununla birlikte algılanan iş güvencesizliği ve kıdem arasında bir ilişki olduğu da ileri sürülmektedir. Her ne kadar yapılan araştırmalar bu konuda net bir sonuç ortaya çıkarmamış olsa da daha uzun kıdeme sahip olan çalışanların işletme tarafından daha fazla korunduğu ifade edilmektedir. Çünkü daha fazla kıdeme sahip olan çalışanlar bir takım yasalarla korunmakta ya da işletmenin beşeri sermayesinde önemli bir kaynak olarak görülmektedirler. Diğer yandan işyerlerini sık sık değiştiren ve böylelikle daha az kıdeme sahip olan çalışanlar sonuç olarak ister istemez daha az güvencesizlik hissetmektedirler. Böyle çalışanların dış işgücü piyasasındaki kapsamlı deneyimleri, sık iş değişikliği algılarına rehberlik etmektedir. Böylelikle yaşadıkları belirsizlik bir tehdit olmaktan öte yönetebilecekleri normal bir durum olarak görülmektedir.¹³⁸

Kıdem esas alındığında “son giren ilk çıkar” uygulaması yapılabilir. Bu uygulamanın avantajı, çalışanlar tarafından kolay algılanması ve işletmeye sosyal sermaye ve insan kaynağı açısından en fazla yatırım yapmış olanların işlerini korumalarına olanak tanınmasıdır.¹³⁹

2.1.1.7. Sendikaya Üyelik Durumu

İş güvencesizliği algısının bir boyutu olan “ güçsüzlüğün” azaltılmasına katkıda bulunan etkenlerden biri de sendika üyeliğidir¹⁴⁰. Çünkü sağlanan sosyal desteğin en önemli taraflarından biri de sendikalar olmaktadır. Küçülme ve yeniden

¹³⁷ Näswall, De Witte, a.g.e. ,s. 207

¹³⁸ Erlinghagen, Marcel,a.g.e, s.185-186

¹³⁹ Şenturan, a.g.e. s.6

¹⁴⁰ Greenhalgh, J., Rosenblatt, Z., 1984, s. 438

yapılanma dönemlerinde üyelerine sağladıkları destek ve verdikleri bilgiler ile iş güvencesizliğine yönelik tehditlerle başa çıkmada çalışanlara yardımcı olmaktadır.¹⁴¹

Literatürde işçilerin neden sendika üyesi oldukları ile ilgili birçok araştırma yapılmış ve kuramlar ileri sürülmüştür.

Sendikalaşma ile ilgili yapısal yaklaşımlar, işçi sendikası üyelik oranlarındaki değişimleri çevresel faktörler temelinde açıklamaktadır. Bu yaklaşımlar bireylerin toplu hareketlere eğilimlerini ekonomik durum, işletme büyüklüğü, teknoloji ve endüstri ilişkileri ortamı gibi faktörlerin etkilediğini vurgulamaktadır. Bu yaklaşımların temel önermesi kişilerin toplu hareketlere katılmaya demografik, psikolojik veya tutumsal nedenlerle mecbur kalmadıkları, fakat yapısal konumun bunu kolaylaştırdığı yönündedir¹⁴².

Sendika üyeliği ve iş güvencesizliği algısı üzerinde yapılan araştırmalar, sendika üyesi olan çalışanların üye olmayanlardan daha az düzeyde iş güvencesizliği algısı yaşadıklarını göstermektedir. Ancak sadece birkaç çalışma bu sonucu desteklemektedir. Bu bağlamda sendikaların rolü hakkında kesin bir sonuca varmak zordur. Hatta çalışanların istihdamları daha az güvenli olduğunda sendikalara katılması daha muhtemel olduğundan sendikalı çalışanların daha fazla düzeyde iş güvencesizliği algısı yaşadığı ifade edilmektedir.¹⁴³

Güvencesizlik, işsizlik yardımlarının daha yüksek olduğu, toplu pazarlık kapsamının daha geniş olduğu ve toplu pazarlığın daha merkezi bir yapıda olduğu ülkelerde önemli ölçüde düşüktür. Toplu pazarlığın kapsamının daha geniş olması ve toplu pazarlığın daha merkezi olması, sendikaların güvencesizliğe karşı üyelerini koruma yeteneğinin bir yansımasıdır.¹⁴⁴ Sendikalar güçlü kolektif bir söz hakkına sahip olduğundan ve işçiler lehine yönetim politikalarını etkileyebildiklerinden beri iş güvencesizliği ile ilgili güçsüzlük hissi azalmaktadır.¹⁴⁵

¹⁴¹ Goslinga, Sjoerd, “ **Job Insecurity, Union Participation And The Need For (New) Union Services** ”, Hans De Witte (ed), **Job Insecurity, Union Involvement And Union Activism,** Hampshire: Ashgate, England, ,2005, s. 82

¹⁴² Carola M. Frege, **Social Partnership At Work: Workplace Relations in Post-Unification Germany.** Routledge, 1999, s.139.

¹⁴³ Sverke, Hellgren, Näswall,, 2006. s. 11

¹⁴⁴ Temiz, a.g.e, s. 65

¹⁴⁵ Sverke, Hellgren, Näswall, 2006, s. 10-11

Sendikaların, iş güvencesizliği algısını azaltıp azaltmadığı ya da arttırıp arttırmadığı çok karmaşık bir meseledir. Bir yandan Freeman ve Medoff (1984) sendikaların varlığının işçi devrini ciddi şekilde azalttığını bulmuştur. Bundan başka Bender ve Sloane (1999), sendikaların etkisinin, işlerinde güvencesiz olan çalışanların oranını düşürdüğünü kanıtlamıştır. Fakat diğer yandan Brown Johnson, Bobko ve Hartenian (1992), sendikaların, iş güvensizliği algısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını bulmuştur. Naswall ve De Witte (2003) İsveç ve İtalya’da benzer sonuçlara ulaşmıştır. Yine, Belçika’da sendikalı çalışanlar, sendikasız çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği yaşamaktadırlar.¹⁴⁶ Bu durum, sendika üyesi çalışanların işlerini kaybetme olasılığına yönelik alarmda oldukları şeklinde düşünülebilir. Bu onları daha ihtiyatli yapmaktadır ve böylelikle sendikalı çalışanlar, yakında olmasından korkulan iş kaybına yönelik işaretleri aramayan sendikasız çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşamaktadırlar. Belçika’da sendikalı çalışanlar arasında daha fazla iş güvencesizliği algısının yaşanmasına yönelik yapılan açıklamalardan bir diğeri de istihdam durumları daha az güvenli olan iş alanlarında çalışanların sendikalara katılımının daha büyük olasılıklı olmasıdır.¹⁴⁷

Sendikalı ve sendikasız çalışanlar karşılaştıkları iş güvencesizliği algısına karşı daha farklı başa çıkma stratejileri uygulamaktadırlar. Sendikalı çalışanlar, küçülmenin negatif sonuçlarına karşı sendika üyeliğinin potansiyel tampon etkisini beklemektedirler. Ancak böyle bir koruma etkisi bulamazlar ise sendikadan ayrılma eğilimi göstermektedirler. Sendika üyesi olmayanlarda ise iş güvencesizliği algısı, sendikalı çalışanlarda yarattığı benzer tepkiye öncülük etmektedir. Yani geri çekilme (exit) ve karşı çıkma (voice) tepkilerini arttırmaktadır. Fakat genelde sendikalı çalışanlar, organizasyonlarına karşı sendikasız olanlardan daha fazla olumlu davranış göstermektedirler. Sendikalı çalışanlar küçülme süreçlerinde, organizasyondan daha az ayrılma ve kendini bırakma eğilimi göstermektedirler.¹⁴⁸

¹⁴⁶Natti, Jouko; Happonen, Mika; Kinnunen, Ulla; Mauno, Saija, “ **Job Insecurity, Temporary Work and Trade Union Membership in Finland 1977-2003**” , Hans De Witte (ed), **Job Insecurity, Union Involvement And Union Activism**,” Hampshire: Ashgate, England, ,2005, s.13-14

¹⁴⁷ Naswall, De Witte , a.g.e., s.209

¹⁴⁸ De Witte, Hans, “ **Job Insecurity, Union Attitudes and Workers’ Union Participation: Conclusions and Suggestions for Practice and Research** “, Hans De Witte (ed), **Job Insecurity, Union Involvement And Union Activism**,” Hampshire: Ashgate, England, s.194-195

Farber ve Saks(1980) ise çalışanların, sendikalaşmanın var olan memnun edici yönetsel ilişkilerde bozulmalara neden olduğunu düşünmeleri ya da terfi imkanlarını iyi hissetmeleri durumunda, temsilci seçimlerinde sendikayı desteklemede daha az gönüllü olduklarını bulmuştur. Aslında sendikaların iş güvencesizliği üzerindeki etkileri son derece karmaşık olmaktadır. Sendikaların ücretleri yükselttiği kadarıyla, istihdam fırsatlarının azalacağı beklenmektedir. Bu nedenle iş güvencesizliği de artmaktadır. Montgomery (1989), ücret farkı büyüklüğünü ve sendika kapsamını ifade eden sendika gücünün, istihdamı azaltmada ve iş güvencesizliğini arttırmada küçük ama önemli bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Özellikle ortalama bir işçi için istihdam olasılığı, sendika gücünün daha fazla olduğu yerde %2 daha az olmaktadır. Bu durum kadın ve genç işçiler arasında daha fazla görülmektedir. Sendikalar, örtük ya da kesin istihdam sözleşmeleri ya da son giren ilk çıkar kıdemlilik sistemlerini pazarlık konusu yaparak iş güvencesizliğini azaltma girişiminde bulunurken, bu pazarlıklar rekabet gücünü azalttığından iş kaybı olasılığını arttırabilmektedir. Benzer şekilde Freeman ve Medoff (1984) Amerika kanıtlarına dayanarak sendika varlığının işgücü devrini önemli ölçüde azalttığını bulmuştur. Brown Johnson (1992) , sendikaların tehditlerin şiddetini azaltmada önemli bir etkiye sahip olmadığını bulmuştur. ¹⁴⁹ Yine Visser (1995)'e göre işsizlik tehdidi, birçok çalışanın sendikaya üye olarak, önlem almasına neden olmaktadır.¹⁵⁰

2.1.1.8. Algılanan Sosyal Destek

Algılama, bireyin çevreden kendisine doğru akan bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama sürecidir. Bireylerin algılamaları yaşam biçimlerine, kültürlerine, inanç sistemlerine, değerlerine, kişilik özelliklerine göre değişecektir. O halde algılanan ifadesi “bireyin çevresini algılaması” ile ilgili bir kavramdır. Örgütün birey tarafından görünüşü veya örgütteki bir takım olayların bireyler tarafından algılanmaları farklılıklar gösterecektir. Bir bireyin olumlu olarak algıladığı

¹⁴⁹ Bender, Sloane,1999, s.124

¹⁵⁰ De Witte, Hans;Sverke, Magnus; Ruysseveldt Joris Van; Goslinga, Sjoerd; Chirumbolo, Antonio; Hellgren, Johnny; Näswall, Katharina, “**Job Insecurity, Union Support And Intentions To Resign Membership:A Psychological Contract Perspective**”, European Journal Of Industrial Relations Vol. 14 No 1,2008, s.87–88

uygulamalar, diğ er bazı bireyler tarafından olumsuz olarak algılanıp yorumlanabilecektir.¹⁵¹

Sosyal destek, bireyin çevresinden elde ettiğ i sosyal ve psikolojik destek olarak tanımlanabilir¹⁵². Tutar'a göre (1999) sosyal destek, bireyin ihtiyaçlar hiyerarsisinde var olan ait olma, sevgi, takdir ve kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarının başka bireylerle (arkadaşları, ailesi, üstleri veya profesyonel danışmanlar vb.) kurduğu etkileşim sonucunda tatmin edilmesi anlamına gelmektedir.¹⁵³

Sosyal desteğ in teorik temeli Kurt Lewin'in Alan Kuramı ve davranış tanımına dayanır. Lewin, yaşam alanını belirli bir zamanda bireyin davranışını etkileyen etmenlerin tümü; davranışı ise çevre ile bireyin fonksiyonu ($B=f(p+e)$) olarak tanımlamaktadır. Görüleceğ i gibi yaşam alanı yalnızca davranışla ilgili olgularla sınırlıdır ve bu olgular bireyi tanımlayanlar ve çevreyi anlatanlar olmak üzere iki gruba ayrılır. Lewin'in davranış tanımında yer alan "çevre" kavramı fiziksel çevreden farklı ama onun içinde yer alan psikolojik bir çevredir. Psikolojik çevrenin tüm öğeleri davranışı etkiler ve bu nedenle dış durumların anlatımıdır. Nihayet, Lewin'e göre, davranış bu psikolojik çevrede oluşan değ işmedir. Öyleyse bireyin olumsuz davranışlarını ortadan kaldırmak ve yeni davranışlar kazanması onun psikolojik çevresinde değ işiklik yapmasına yardımcı olmakla mümkün olabilir. Bu anlamda bireyin sosyal destek sistemi onun psikolojik çevresi içerisinde yer almaktadır.¹⁵⁴

Sosyal destek iki önemli öğeden oluşmaktadır. Bunlardan birincisi, birey stres altındayken yardım isteyeceğ i başka insanların nesnel olarak varlığı, ikincisi ise, sosyal destek algısıdır. Destek algısı büyük ölçüde bağımsızdır ve bazı insanların

¹⁵¹ Özdevcioğ lu, Mahmut, " **Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**" D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi Cilt:18 Sayı:2, Yıl:2003, s:116

¹⁵² Yıldırım, İbrahim." **Algılanan Sosyal Destek Ölçeğ inin Geliştirilmesi, Güvenirliğ i Ve Geçerliliğ i**", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:13, 1997, s.81

¹⁵³ Tutar, Hasan," **Kriz Ve Stres Ortamında Yönetim**", Hayat Yayınları, İstanbul,2000.

¹⁵⁴ Yıldırım, a.g.e.,s 81-82

sosyal çevrelerinden alabileceklerinin neden farkında olmadıklarını açıklamaktadır.¹⁵⁵

Algılanan sosyal desteğin birinci belirleyicisi kişinin kendi özellikleridir. Aile içerisinde bir üye, diğer tüm üyeleri destekleyici ya da desteklemeyen kişiler olarak algılayabilir. Algılanan desteğin ikinci belirleyicisi, desteğin algılandığı kişidir. Alanyazında sosyal desteği sağlayan kişi, algılayan kişi kadar dikkat çekmemiştir. Bununla birlikte destek algıları, desteğin algılandığı kişinin özelliklerini yansıtabilir. Algılanan desteğin üçüncü belirleyicisi ise desteği algılayan ve desteğin algılandığı kişi arasındaki etkileşimdir. Bu özel iletişim iki kişi arasındaki özel havayı yansıtmaktadır.¹⁵⁶ Algılanan desteğin dördüncü belirleyicisi ailenin özelliğidir. Bir aile içerisinde bütün aile üyeleri birbirlerinden destek algılayabilirken, başka bir ailede destek daha az algılanabilir ya da hiç algılanmayabilir¹⁵⁷.

Çalışanlar açısından algılanan sosyal destek düzeyi, güvencesizlik algısını azaltmak için tampon etkisi görmektedir. Başkalarından destek sağlayabilenlerin daha düşük iş güvencesizliği algısı yaşadıkları ifade edilmektedir.¹⁵⁸ Gerçekten de sosyal desteğin iş güvencesizliği algısını azalttığına yönelik birçok bulguya rastlanmaktadır.¹⁵⁹

Bu bağlamda Lim (1996) araştırmasında çalışanların, yöneticilerinden ve iş arkadaşları ile aile ve arkadaşlarından gördüğü sosyal desteğin, iş güvencesizliği ile işle ilgili değişik sonuçları arasındaki ilişkide olumlu etkisi olduğunu bulmuştur. Burada iki değişken bulunmaktadır: “iş temelli” ve “iş temelli olmayan” sosyal destek. İşyerinde başkaları tarafından sağlanan destek, iş memnuniyetsizliği, ilerisi düşünülerek iş arama ve işyerindeki kurallara uymayan davranışları gösterme gibi iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını azaltmaktadır.¹⁶⁰

¹⁵⁵ Perrine, R.M. ,”Please See Me. Student’ reactions To Professor Request As A Function Of Attachment And Perceived Support. Journal Of Experimental Education, Sayı: 68 (1) , 1995, s 60–73

¹⁵⁶ Yalçın, İ. “Ailelerinden Algıladıkları Destek Düzeyleri Farklı Lise Öğrencilerinin Saldırganlık “Düzeyleri. Hacettepe Üniversitesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Ankara 2004, s.45.

¹⁵⁷ Branje, Suzan .J.T., Van Aken M.A, Van Lieshout C.F.” Relational Support İn Families With Adolescent”. Journal Of Family Psychology. Sayı: 16 (3) , 2002. s.. 351–362.

¹⁵⁸ Sverke, Hellgren, Näswall, 2006. s. 11

¹⁵⁹ Naswall, De Witte, 2003, s.196

¹⁶⁰ Goslinga, a.g.e., s. 82

Örgütsel destek teorisi, algılanan sosyal desteğin sonuçlarına işaret etmektedir. Bu sonuçlardan ilki olan algılanan sosyal destek düzeyi, örgütün amaçlarının gerçekleşmesi ve çalışanın örgütsel refahının yükselmesi için karşılıklı bir norm kabulüdür. İkincisi ise bireylerin sosyal gereksinimlerinin karşılamasıdır ve bu durum kendilerini örgütün bir üyesi olarak hissetmelerini sağlar. Üçüncüsü, algılanan sosyal destek düzeyidir. Algılanan sosyal destek çalışanların örgütün inançlarına bağlılığını artırır. Bu süreçte çalışanların iş doyumları da olumlu yönde etkilenir.¹⁶¹

Algılanan sosyal destek düzeyi, sadece çalışanlar ile yönetim arasındaki ilişki ile ilgili değildir. Çalışanların ailelerinden ve meslektaşlarından algıladıkları destek düzeyi de, çalışanları etkilemektedir. Cohen'e göre (1985) aile desteği, kadın ve erkek çalışanların işe devam-devamsızlıkları ve gönüllülükleri ile ilgilidir. Genelde erkekler, kadınlara göre aile yaşamlarından daha az etkilenmektedirler. Ayrıca çalışan annelerin kurumdan bekledikleri sosyal desteğin düzeyi erkek çalışanlara göre farklılık göstermektedir. Aile yaşamı içerisinde kadın ve erkeğin karşılıklı desteği de bireyin iş yaşamında ayrıca önemlidir. Yapılan araştırmalar eşlerinden destek alan kadınların iş yaşamında daha başarılı olduğunu göstermektedir. Meslek yaşamında karşılıklı destek, hem kadınlar hem de erkekler için önemlidir, ancak araştırmalar kadınların bu desteği erkeklerden biraz daha fazla beklediklerini göstermektedir. Kadın ve erkek arasındaki bu karşılıklı destek durumu çalışanların iş performansını olumlu yönde etkilemekte ve aile içi çatışmanın çözümünde çalışanlara destek sağlamaktadır.¹⁶²

Aile ve arkadaşlar tarafından sağlanan destek ise, yaşam memnuniyeti gibi psikolojik refah için iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerine karşı güvencesiz çalışanlara tampon görevi görmektedir. Bunun için sosyal desteğin, çalışanların iş yaşamındaki değişiklikleri kabul etmek ve değişen durumlara uyum sağlamak için çalışanlara yardım niteliğinde olduğu görülmektedir.¹⁶³

¹⁶¹ Taşdan, Murat. "Türkiye'deki Kamu Ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi, İş Doyumu Ve Algılanan Sosyal Destek İle İlişkisi" Ankara Üniversitesi. Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara, Haziran 2008, s.113-114

¹⁶² Taşdan , a.g.e, s.115-116

¹⁶³ Goslinga, a.g.e.s. 82

Her ne kadar bir aileye sahip olan çalışanların, ailesine karşı var olan görev ve sorumlulukları nedeniyle sadece kendi geçimini sağlamakla sorumlu olan çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşamakta olduğu ifade edilmiş olsa da, aile temelli destek, iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarına karşı tampon etkisi yaratmaktadır.

Baser(2006), aileden algılanan sosyal desteğin bireylerin kendini kabul düzeylerini olumlu etkilediğini, bireyin eğitim düzeyi arttıkça aileden algılanan sosyal desteğin arttığını, aileden algılanan sosyal destek düzeyi ana-babanın eğitim düzeyinden etkilendiğini, kızlarda aileden algılanan sosyal destek düzeyinin erkeklerden yüksek olduğunu, ana-babanın öz, üvey veya hayatta olması bireylerin aileden algıladığı sosyal destek düzeyini etkilediğini tespit etmiştir.¹⁶⁴

2.1.1.9. İstihdam Edilebilirlik Algısı

Küreselleşme, hızlı teknolojik gelişmeler, uluslararası bütünleşme ve artan rekabet işletmelerin başarılı olabilmesi için değişimlere hızlı uyum sağlamalarını gerektirmektedir. Yaşanan değişimler, özellikle işgücü piyasasının esnek olmasını, yeni beklentilere ve ihtiyaçlara hızlı cevap vermesini zorunlu kılmaktadır. Bu durum ise işgücünün değişen koşullara uygun olarak niteliklerini ve verimliliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini arttırmalarını zorunlu hale getirmektedir.

İstihdam edilebilirlik algısına yönelik literatürde farklı tanımlar yapılmasına rağmen, içeriği konusunda net olarak bir uzlaşmaya varılamamış bir olgu niteliği taşımaktadır. Fakat birçok yazar istihdam edilebilirliği, çalışanların iç veya dış iş gücü piyasasında alternatif istihdam imkânı bulma şansı olarak ifade etmektedir. Bu kavram, objektif ve subjektif göstergeler kullanılarak değerlendirilir. Bazı yazarlar istihdam edilebilirliği ölçmek için insan sermayesi ya da kariyer durumları ile ilişkili objektif göstergeler kullanmaktadır (De Jong and Schalk 2005; Elman and O'Rand 2002; Forrier and Sels 2003; Van Dam 2004; Virtanen et al. 2003; Worth 2002). Örnek vermek gerekirse çalışanların eğitim durumu, mesleki pozisyonu ya iş değiştirme sayısı gösterilebilir. Diğer bazı yazarlar ise istihdam edilebilirliği, iç ya

¹⁶⁴ Baser Z., **Aileden Algılanan Sosyal Destekle Kendini, Kabul Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 2006.

da dış iş gücü piyasasında, çalışanların mevcut alternatifleri algılamaları gibi subjektif göstergelere göre tanımlamaktadırlar.¹⁶⁵

Hillage ve Pollard (1998) ise istihdam edilebilirliği, istihdam elde etmek için yeterli yeteneğe sahip olma, mevcut istihdam halini sürdürme ve gerektiğinde yeni istihdam elde etme şeklinde ifade etmektedir. Bireyler için istihdam edilebilirlik sahip oldukları bilgi, beceri ve davranışlarına ve bu sahip oldukları nitelikleri yeri ve zamanı geldiğinde kullanma becerilerine bağlı olmaktadır.¹⁶⁶

Literatürdeki titiz analizler sonucunda modern anlamda istihdam edilebilirlik kavramının üç yönünün merkezde olduğu görülmektedir. Çalışanın örgütsel ve kurumsal kısıtlamalar karşısında mümkün olduğunca aktif olmak için *yetenekli* ve *istekli* olması ve aynı zamanda *iş gücü piyasası* için cazip olma durumunu sürdürebilmesidir.¹⁶⁷

Çalışanların istihdam edilebilirliği, buldukları sektörde meydana gelen gelişmelerle başa çıkmak için ihtiyaç duyulan istihdam edilebilirliğe dayalıdır. Bu bağlamda 4 temel gelişmeden bahsedilmektedir. Bunlar:¹⁶⁸

- Teknolojik gelişmeler
- Örgütsel gelişmeler
- Ekonomik gelişmeler
- Demografik gelişmeler

Özellikle teknolojik gelişmeler, bazı spesifik mesleki becerilerin ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Teknolojik gelişmeler aynı zamanda belirli bir mesleğin tamamen yok olmasına da neden olmaktadır. Örneğin banka sektöründe bilgi teknolojileri, geleneksel vezne memuru mesleğinin yok olmasına neden olmuştur. Bir meslek yok olduğunda, çalışanların istihdam edilebilirliği, onların iş gücü piyasasına katılımının devamı için çok önemli olmaktadır.¹⁶⁹

¹⁶⁵ Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro, De Witte .,2009, s.741

¹⁶⁶ Hillage J., Pollard H, “**Employability: Developing A Framework For Policy Analysis**”

Department For Education And Employment Research Brief No: 85, 1998, s.1

¹⁶⁷ Grip Andries De ,Loo Jasper Van, Sanders Jos , “**The Industry Employability Index: Taking Account Of Supply And Demand Characteristics**, International Labour Review, Vol. 143, No. 3, 2004, s.216

¹⁶⁸ Grip, Loo, Sanders, a.g.e, s. 219-220

¹⁶⁹ Grip, Loo, Sanders, a.g.e, s.220

İş güvencesizliği ve istihdam edilebilirliğin her ikisi de gelecekte söz ederken, iş güvencesizliği mevcut işin geleceği ile ilgili iken, istihdam edilebilirlik gelecekteki alternatif işlerle ilgilidir.

Bunun yanında, istihdam edilebilirlik yeni bir iş elde etmeyle ilgili iken, iş güvencesizliği potansiyel iş kaybından söz etmektedir. Yazarlar istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliğiyle başa çıkmak için çalışanlara yardım ettiğini tartışmaktadır. Çünkü iş gücü piyasasında birçok alternatife sahip olan çalışanlar, daha az alternatiflere sahip olan çalışanlardan iş güvencesizliğinden daha az etkilenmektedir. İstihdam edilebilirlik, sadece işsiz ya da işten uzaklaştırılan bireyler için yüksek öneme sahip değildir, aynı zamanda bugünün düzensiz iş çevresindeki istihdam halinde olan bireyler için de önemlidir.¹⁷⁰

İş güvencesizliğinin şiddeti, farklı iş gücü piyasaları arasında farklılık göstermektedir. İşsizlik oranının yüksek olduğu dönemlerde iş kaybı riski, işsizlik oranının daha düşük olduğu dönemlerden daha yüksek şekilde algılanmaktadır. Çalışanlar için algılanan hareket kolaylığı, çalışanların kalifiye edildiği işlerin elde edilebilirliğine bağlıdır. Daha fazla sayıda iş alternatifleri algılayan çalışanların hareket kolaylığı daha fazla olmaktadır. Bunun için, alternatif iş imkânlarının çok sayıda olduğuna yönelik inanç, iş güvencesizliği tehditinin şiddetini en aza indirmektedir. Böylelikle bireylerin işsizliğe karşı savunmasızlığı, onların alternatif iş imkânları bulma kapasitelerinden etkilenmektedir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) , mesleki hareketliliğin, iş güvencesizliğin olumsuz etkilerini azalttığını ileri sürmektedir. Ona göre eğer yeni, eşit derecede iyi başka bir iş bulabileceğine inanan bireyler, iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarına karşı, daha az iş alternatifine sahip bireylerden muhtemelen daha fazla rahat olmaktadır.¹⁷¹

¹⁷⁰ Witttekind, Anetta; Raeder, Sabine; Grote, Gudela, "A Longitudinal Study Of Determinants Of Perceived Employability" Journal Of Organizational Behavior, 2009 s.1

¹⁷¹ Clark, Lynette J., "Moderators Of The Effects Of Job Insecurity: A Comprasion Of Temporary And Permanent Employees" Queensland University Of Tecnology , The Degree Of Doctor Of Philosophy, Australia, 2005, s. 31

2.1.2. Örgütsel Etmenler

2.1.2.1. Örgütsel Yapıdaki Değişiklikler

İş güvencesizliği algısına neden olan bireysel etmelerin yanında örgütsel etmenler de bu algının hissedilmesinde önemli rol oynamaktadır. Küçülme, birleşmeler, yeniden örgütlenmeler, yeni teknolojiler gibi büyük örgütsel değişimlere karşı çalışanların sahip olduğu kontrol duygusu, algılanan tehlikenin şiddetini önemli ölçüde değiştirmektedir.

Schweiger ve Ivancevich (1985) birleşmelerin, güvencesizliğin oluşması bağlamında bireyleri negatif olarak etkilediğini kabul etmiştir. Yani büyük örgütsel değişimler, iş güvencesizliği algısının şiddetini de arttırmaktadır.¹⁷²

Ülkemizde son dönemlerde yaşanan ekonomik krizler nedeniyle gerek kamu sektöründe gerekse özel sektördeki işletmeler rekabete dayanabilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için giderek artan ölçüde küçülme yolunu seçmektedirler. Bu durum, çalışanların morali, işletmeye bağlılığı ve üretkenliğini olumsuz etkilemektedir. Küçülme sonrasında, işten ayrılanlar kadar, işletmede kalanlarda da duygusal ve psikolojik yönden rahatsızlıklar gözlenmekte, iş performansları azalmaktadır.¹⁷³

Küçülme stratejileri birçok farklı tarz ve görünüş içermektedir, fakat bunların hepsi personel azaltma yöntemlerini kapsamaktadır. Kets de Vries ve Balazs (1997) küçülmeyi, işin ya da pozisyonun planlanmış olarak elenmesi şeklinde tanımlamaktadırlar. Başka bir tanım ise küçülmeyi, örgütsel performansı geliştirmeyi ve işgücünü azaltmayı amaçlayan örgütsel kararlar olarak ifade etmektedir. Son on yıl boyunca endüstrileşmiş dünya, artan örgütsel küçülmenin oluşmasına ve milyonlarca insanı işten çıkarılmasına şahit olmaktadır. 1980'ler ve 1990'lar boyunca Amerika'da 3 milyondan fazla beyaz yakalı iş yok edilmiştir. Bu durum Asya ve Avrupa'da da bundan çok farklı değildir.¹⁷⁴ Böylelikle iş hayatının değişmesi, çalışanları güvencesiz çalışma koşullarıyla karşı karşıya getirmekte bu da iş güvencesizliği baskısında artmaya neden olmaktadır.

¹⁷² Ashford, Lee Bobko, 1989, s. 806

¹⁷³ Şenturan, Şermin, “ İşletmelerde Küçülme Politikalarının İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerindeki Etkileri” Kamu-İs; C:8, S: 3/2005, s.10

¹⁷⁴ “Sverke, Hellgren, Näswall, 2006,s.3

Hartley (1991) ve Johnson (1984) araştırmalarında iş kaybı korkusunun kriz ya da değişim yaşayan organizasyonlarda çalışan işçiler için daha yüksek olacağını ispatlamaktadır. Bütünsel iş güvencesizliği yaklaşımı, bu duruma tamamen uygun olmaktadır. Çünkü böyle ortamlarda çalışan işçilerin hepsi olmasa da çoğu şüphesiz iş güvencesizliği yaşamaktadır. Her iki çalışmada da yeniden yapılanma ve küçülme gibi büyük değişimler yaşayan örgütlerde yer alan çalışanlar arasında iş güvencesizliği seviyesi daha yüksek çıkmaktadır. Hartley (1991) rgtsel krizler boyunca çalışanların krizle başa çıkma çabalarıyla ilgilenmiş ve bazı çalışanların krizin üstesinden gelmede diğerlerinden daha başarılı olduklarını bulmuştur.¹⁷⁵

Güvenlik ihtiyacı daha düşük ve işlerine bağlılığı daha yüksek olan iç kontrol odağına sahip işçiler iş güvencesizliği ile baş etme stratejilerinde, güvenlik ihtiyacı yüksek ve işlerine bağlılığı düşük olan işçilerden daha başarılı olmaktadırlar.¹⁷⁶

Baslangıta küçülme mavi yakalı çalışanlarda başlatılmakta, daha sonra hedef beyaz yakalı profesyonellere doğru geniřlemektedir¹⁷⁷

Klmenin işten atılmayıp çalışmaya devam edebilenler üzerindeki etkileri “geride kalanların sendromu” olarak adlandırılmaktadır. Bunların belirtileri de esitlidir. Korku, endişe, depresyon, suçluluk, üzüntü, kızgınlık, kariyer karmaşası bunlardan bazılarıdır. Kalanlar da kendi normal islerine ek olarak gidenlerin işlerini de yapmak zorunda olmaktan çok sıkıntılıdırlar.¹⁷⁸

2.1.2.2. Örgütsel İletişimdeki Aksaklıklar

Örgütsel iletişim, örgütte çalışan kişi ve grupların, örgütün ortak amaçları dogrultusunda gerçekleştirdikleri ileti alışverişidir. Daha genel bir tanımla örgüt iletişimi, örgütün biçimsel ve biçimsel olmayan grupları arasında kurulan iletişimdir.¹⁷⁹ örgüt üyelerinin, çalıştıkları işlerden ve yesi oldukları örgütten memnun olmaları ve bu memnunlugun derecesi, büyük lde, iletişim sisteminin istenilen biçimde ve etkin olarak işleyip işlememesine bağlı bulunmaktadır. Örgütte işgörenlerin, içinde buldukları örgüt hakkındaki tüm bilgileri grenmek istemeleri

¹⁷⁵ Wyk, Pienaar, a.g.e, s.53

¹⁷⁶ Wyk, Pienaar, a.g.e.,s.53

¹⁷⁷ şenturan, a.g.e., s.5

¹⁷⁸ şenturan,a.g.e., .s..7

¹⁷⁹ Tutar, Hasan , **rgtsel İletişim.**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2003., s.15

doğal olduğu kadar, bu bilgilenme çalışma ortamındaki verimlilik ve etkinlik açısından da gereklidir.¹⁸⁰ Çalışanların, işlerini etkileyen değişiklikler hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir. Aksi halde gerek çalışanlar açısından gerekse örgüt açısından olumsuz bir takım sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Kinnunen ve Natti (1994) çalışanların bilgiye daha iyi erişebildiği takdirde iş güvencesizliği algısının azaldığını ortaya koymuştur.¹⁸¹

Yönetim, örgütsel değişimler hakkında çalışanlara açık ve net bilgi aktarmadığında çalışanlar arasında söylentiler meydana gelmektedir. Böylelikle çalışanlar iş güvencesizliği yaşayabilmektedirler. Çünkü belirsizlik ve çatışma durumu, çalışanların kontrol duygusunu tehdit etmekte ve böylece iş güvencesizliği algısı yaşanmaktadır. Burada belirsizlik durumu, iş gerekleri ve yöntemleri hakkında bilgi yetersizliğini ifade etmektedir. İşte bu çerçevede örgütsel değişimler, muhtemelen belirsizlik halini kapsayan durumlarla ilgili olmaktadır. Çalışanlara rolleri hakkında sınırlı bilgi vermek, işlerini olumsuz şekilde etkileyebilecek çeşitli olaylar hakkında spekülasyonlar yapmalarına neden olacaktır.¹⁸²

Özellikle yöneticilerin, algılanan iş güvencesizliği olgusunu etkileme açısından önemli rolü bulunmaktadır. Bu bakımdan örgütsel iletişim anahtar bir faktör olarak düşünebilir. Schweiger ve Denisi' nin (1991) dediği gibi iletişimdeki herhangi bir hata çalışanları gelecekte hakkında güvencesiz hissetmelerine neden olabilir. Bunun için algılanan iş güvencesizliğinin önlenmesinde yöneticinin rolü gerçekten çok önemlidir.¹⁸³ Organizasyonlar iş güvencesizliğinin negatif etkilerini azaltmak için çalışanlarına tam bilgi sağlamanın yanında alternatif istihdam durumları için yeniden eğitmelidir ve iş güvencesizliğinin neden olduğu stresle başa çıkabilmek için çalışanlarına etkili bir eğitim sunmalıdır.¹⁸⁴

2.1.2.3. Esneklik Uygulamaları

Kapitalizmin 1970'li yıllarda içine girdiği yapısal kriz ve bunu aşma girişimleri, beraberinde 'yeni' ekonomik ve politik düzenlemeleri getirmiştir.

¹⁸⁰ Mahmut Oktay, “İletişimciler İçin Davranış Bilimlerine Giriş”, Der Yayınları, İstanbul, 1996, s.350

¹⁸¹ Kinnuneni, 1994, s. 305

¹⁸² Ashford, Lee, Bobko, ,1989, s. 806

¹⁸³ Kinnunen, Mauno, Natti,Happonen, 2000, s. 445

¹⁸⁴ Sverke, Helgren, 2002, s. 36

Düzenlemelerden birisi, emek sürecini yeniden yapılandıran ve ‘yeni bir sermaye birikim modeli’ olarak da adlandırılan esnek üretim –postfordist üretim- modelidir. Esnek yönetim, esnek istihdam ve esnek ücretlendirme modelin en önemli araçlarıdır. Bu kapsamda; çalışma sürelerinin uzatılması, gece çalışması, vardiyalı çalışma ve hafta sonu çalışmayla ek çalışma sürelerinin oluşturulması, sınırlı çalışan ile daha çok iş yapma, geçici çalışma, sözleşmeli çalışma, tele çalışma, yarı zamanlı çalışma, aşırı, yoğun çalışma, çalışma saatleri ve izinlerin belirsizliği, taşeronlaşma, performansa dayalı ücretlendirme, toplam kalite yönetimi çalışmaları uygulamalardan bazılarıdır. Ülkelere göre farklılık göstermekle beraber, son otuz yıldır artan bir biçimde devam eden bu uygulamalar –yeniden yapılanma-, kârın maksimize edilmesi için emek sömürsünü derinleştiren, emeği sermayenin denetimine ve gerçek tabiyetine alan uygulamalardır¹⁸⁵

Özellikle son yıllarda başta gelişmiş ülkeler olmak üzere tüm dünya ülkelerinin, sürekli tam zamanlı işlerden esnek iş düzenlemelerine doğru yön değiştirdiği görülmektedir.¹⁸⁶ Peter Drucker’e göre gelişmiş ülkelerde önümüzdeki 20-25 yıl içinde tüm işlerin ancak yarısı tam zamanlı işler olacaktır. Küreselleşmenin getirdiği yoğun rekabet, teknolojik ilerlemeler ve bilgi ekonomisi, iş gücü piyasalarının bu gelişmelere uyumunu gerektirmektedir. Bu değişikliklerin yapılamaması, küresel rekabete firmaların ayak uyduramaması sonucunu getirmekte; bu ise üretim ve istihdam daralması ile işsizliğe yol açmaktadır.¹⁸⁷

İş ilişkilerinde esneklik; Avrupa Topluluğu’na dahil ülkelerde ilkin, 1970’li yılların ortalarından itibaren, özellikle 1973 yılındaki petrol fiyatlarının artması sonrasında dikkati çekmeye başlar. Türkiye’deki esnekleşme ise, temelde yine ekonomik olmakla birlikte, 1980’li yıllardaki ülkemiz ekonomik yapılanmasının hızla değişmesi üzerine ortaya çıkar. Gerçekten, o döneme kadar korumacılık sayesinde belli bir düzeye gelmiş olan yerli sanayinin; mevcut model içinde kalkınmayı sağlayamayacağına görülmesi üzerine, ancak dış rekabet ve dünya piyasalarına açılma sorununu yaşayarak gelişebileceği anlaşılır. Bu bağlamda emek yoğun sektörlerdeki küçük, dağınık ve sendikasız işletmeler, maliyetlerde düşme

¹⁸⁵ Belek İ.” **Esnek Üretim. Esnek Üretim Ve Sağlık. İçinde: Eleştirel Sağlık Sosyolojisi.**”,Eds E. Nalcacı, O.Hamzaoğlu ve E. Özalp. Nazım Kitaplığı: İstanbul, 2006.76-82.

¹⁸⁶ Michélsen, Bildt.,2003,s. 116

¹⁸⁷ Işık, Rüchan, “ **Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik: Sosyal Tarafların Ve Devletin Rolü**” Editör: Muneto Ozaki, Türkiye İş Kurumu, Ankara, 2003, s. 1

sağlarken; dokuma, deri, seramik ve konfeksiyon gibi hafif sanayi kollarında yoğun potansiyel kadın emeğinin varlığı ve bu alanlardaki işlerin ortak özellik olarak mutlaka yerleşik bir iş ortamını gerektirmeyişi gibi nedenlerin, “ eve iş verme” türünden yeni istihdam biçimlerini ortaya çıkardığı görülür.¹⁸⁸

Esnek iş düzenlemeleri part time, geçici, ev temelli iş gibi farklı şekillerde gerçekleşmektedir. Bu düzenlemeler çalışanlar arasında iş güvencesizliği algısının daha da artmasına neden olmaktadır.¹⁸⁹ Çünkü gerek işin içeriğinde gerekse iş saatlerinde esnekliğe yönelik artan talepler işsizliğe neden olabilecek bir risk faktörü ortaya çıkarmaktadır.¹⁹⁰ Özellikle geçici sözleşmeye bağlı olarak çalışanlar sürekli çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği yaşamaktadır. Çünkü bu çalışanlar için objektif koşullar, sürekli sözleşmeyle çalışanlardan daha belirsiz olmaktadır.¹⁹¹

2.1.2.4. İstihdam Biçimleri

Günümüzün hızla değişen istihdam koşulları, önemli riskleri beraberinde getirmektedir. Bu risklerin artması güvencesizliği de arttırmaktadır. Çünkü ortaya çıkan bu riskler salt işsizlikle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda çalışılmasına rağmen, iş ve gelir güvencesizliğine neden olabilmektedir.¹⁹²

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin hepsinin güvencesizlikten farklı biçimlerde olsa da etkilendiği anlaşılmaktadır. Gerçekten istihdamda istikrarsızlığın görünümleri, gelişmiş ülkelerde, işten çıkarmalarının artması, sürekli statüdeki istihdamın azalması, standart dışı çalışma biçimlerinin hızla yaygınlaşması, gelişmekte olan ülkelerde ise, informel sektörün yapısının değişmesi ve kapsamının giderek genişlemesi biçiminde ortaya çıkmıştır. Bu yeni durumun ortaya çıkmasında, işletmelerin yeniden yapılanması, maliyetlerin azaltılması, üretim sürecinin kısaltılması ve üretimin daha esnek hale getirilmesi etkili olmuştur.¹⁹³

¹⁸⁸ Centel, Tankut, “ Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi”

Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altın Yunus, 27-31 Ekim 1993, s. 241

¹⁸⁹ Quinlan, Michael, “ Organisational Restructuring/Downsizing, Ohs Regulation And Worker Health And Wellbeing” National Research Centre For Ohs Regulation, Working Paper 52. , March 2000 s.4

¹⁹⁰ Michélsen, Bildt, 2003, s.116

¹⁹¹ Naswall, De Witte, 2003, s.208

¹⁹² Temiz, Hasan Ejder, a.g.e s. 62

¹⁹³ Erdut, Tijen, “ İstihdam Ve İstihdam Edilebilirlik” Mercek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Temmuz 2002, s 82.

Küçülme, şirket birleşmeleri, esneklik gibi uygulamalarla gerçekleşen yeniden yapılanma süreci, işletmeler açısından daha fazla kar ve verimliliği ifade ederken, işçiler bağlamında bu sürecin sonuçları olumsuz yönde değişmektedir. İşçiler açısından işten çıkarma, belirsizlik, işin daha da yoğunlaşması, bazı hakların kaybedilmesi gibi sonuçlara yol açmaktadır.

Kinnunen ve Natti(1994), istihdam durumu ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. İstihdam durumu sürekli, gönüllü geçici ve gönüllü olmayan geçici çalışma biçiminde ele alınmaktadır. Buna göre, geçici çalışma iş güvencesizliği ile ilişkili bulunmuştur. Daha önce yaşanan işten çıkarılma değişkeninden sonra, iş güvencesizliği ile en yüksek ilişkili olan değişken geçici çalışmadır. Kinnunen ve Natti, geçici çalışma için gönüllü ve gönüllü olmayan ayrımı yapmaktadır. Bu ayrım, bazı çalışanlar gönüllü olarak geçici çalışmayı seçebileceği için önem taşımaktadır. Gönüllü seçilen geçici çalışma durumunda, çalışanın algıladığı iş güvencesizliği düzeyi diğerlerinden farklı olabilecektir.

İşte kalınan süre güvencesizliğin bir ölçütü kabul edilmektedir. İşte kalma süresi azaldıkça güvencesizlik artmaktadır. Bu nedenle iş güvencesizliği özellikle çok kısa süreli işlerde çalışanlar arasında oldukça yüksektir. Aynı şekilde işte kalınan sürenin çok uzun olması da çalışanlar açısından iş güvencesizliğini arttırmaktadır. Çünkü çalışma yaşamında 20 yıl ve üzerinde deneyim sahibi olanların yeni teknolojilere ve yeni üretim tekniklerine uyum sağlayabilmeleri oldukça güç olmaktadır¹⁹⁴.

Standart istihdam ilişkisinden farklı olarak son 30 yılda ortaya çıkan ve hızla yaygınlaşan kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, belirli süreli çalışma, mevsimlik çalışma ve kendi hesabına çalışma gibi yeni istihdam biçimleri, standart istihdam ilişkisine göre çok daha yüksek düzeyde güvencesizlik, istikrarsızlık, belirsizlik ve değişkenlik içermektedir.¹⁹⁵

Kısmi süreli çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi, tele çalışma ve bağımsız çalışmanın yeni biçimleri, iş güvencesizliği açısından önemli riskler taşımaktadır. Çalışanlar ve işverenler açısından çeşitli kolaylıklar sağlamakla birlikte, işe giriş kadar işten çıkarılmanın da kolaylaşması iş güvencesi konusunda sakıncalı yönleri

¹⁹⁴ Temiz, Hasan Ejder, “ Eğreti İstihdam : İş Gücü Piyasasında Güvencesizliğin Ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, Çalışma ve Tolum Dergisi 2004/2, s. 63

¹⁹⁵ Temiz, a.g.e., s. 57

bulduğunu göstermektedir.¹⁹⁶ Organizasyon personel çıkarmak zorunda kaldığında, çekirdek çalışanlar olarak düşünülmeyen bu işçiler öncelikli olarak organizasyonu terk etmek zorunda kalmaktadır.¹⁹⁷

Part-time çalışma birçok bakımından işçiler açısından güvencesiz bir çalışma şeklini oluşturmaktadır. Bugün ülkelerin çoğunda part-time çalışmayı düzenleyen özel bir yasa bulunmamaktadır. Konu içtihat kararları ve genel istihdam yasaları ile düzenlenmekte, bu durum part-time işçileri dezavantajlı konuma düşürmektedir. Öte yandan part-time çalışanların sendikalara üye olma konusundaki isteksiz tavırları veya sendikaların bu grupları örgütleme yolundaki yetersiz çabaları, toplu sözleşmelerden yararlanma yönünden part-time işçileri dezavantajlı konuma düşürmektedir. Yapılan araştırmalara göre tüm ülkelerde part-time işçilerin ücretleri düşük, çalışma koşulları yetersizdir. Ayrıca part-time işçiler genelde nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştıkları için işçilerin meslekte ilerleme imkânları sınırlı kalmaktadır.¹⁹⁸

Benzer biçimde niteliksiz çalışanlar niteliklilere göre daha yüksek güvencesizlikle karşı karşıyadır. Örneğin, İngiltere’de 1970-1990 yılları arasında mavi yakalı çalışanların güvencesizlik riski yaklaşık iki kat artış göstermiştir¹⁹⁹.

Bu kişiler örgütte yarı zamanlı çalışmaları nedeniyle kendilerini örgütün bir parçası olarak algılamadıkları için aynı yerde tam zamanlı olarak çalışanların sergiledikleri davranışları göstermemektedirler. Bu nedenle işlerinin devamlılığına yönelik daha fazla güvencesizlik algısına maruz kalmaktadırlar. Bu bağlamda farklı ülkeler için farklı sonuçlar ortaya çıktığı da görülmektedir. İtalya ve Almanya’da yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçların literatürle uyumlu olduğu görülmüş olsa da, Belçika’da ve İsveç’te yapılan araştırmalardan elde edilen veriler söz konusu hipoteze destek sağlamamıştır. Hollanda’da ise bu hipotezin aksine tam zamanlı çalışanlarda daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşandığı ortaya çıkmıştır.²⁰⁰ Bu nedenle iş güvencesizliği algısını çalışanların istihdam biçimlerine göre

¹⁹⁶ Çakır, a.g.e, s.127

¹⁹⁷ Sverke, Hellgren, Näswall, 2006, s.12

¹⁹⁸ Tokol, Ayşen, “**Part Time Çalışma Ve Son Gelişmeler**” Mülkiye Dergisi, Sayı: 164, s. 44.

¹⁹⁹ Seçer, 2009, s.329

²⁰⁰ Naswall, De Witte,a.g.e., s.189-215

incelerken ekonomik durumlarının ve part-time ya da full-time çalışmalarının gönüllü olup olmadığını da göz önüne almak gerekmektedir.²⁰¹

Özellikle geçici işçilerin resmi sözleşmesinin niteliği, onları istikrarsızlığa hazırlamaktadır. Literatürde geçici istihdam, “istihdam halindeki belirsizlik” (Letoumeux, 1998), “standart olmayan istihdam” (Jenkins, 1998), ya da “olasılıklı iş” (Sverke ve diğerleri, 2000) olarak tanımlanmaktadır.²⁰²

Geçici işçilerin istihdam durumlarının geleceği üzerine kaynaklanabilecek herhangi bir belirsizlik beklenmedik şekilde gerçekleşmemektedir. Ayrıca geçici sözleşme ile çalışan işçiler, istihdam durumlarının ne zaman son bulacağını farkında olmaktadırlar. örgüte resmi olarak daha az bağlı olan çalışanlar, işlerini korumaya daha az kendilerini adanmakta ve iş güvencesizliği algısını, sürekli işçilerden daha az hissetmektedirler.²⁰³

Bununla birlikte iş güvencesizliği ve part time iş arasındaki ilişki tam olarak belirli değildir. Still (1983)'in yaptığı gibi bazı çalışmalar part time çalışanların, tam zamanlı çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadıklarını göstermektedir. Diğerleri ise farklı sonuçlar bulmuşlardır. Part time çalışan bazı işçi grupları, tam zamanlı çalışanlardan daha fazla güvencesizlik yaşarken, part time çalışan diğer gruplar ise daha az güvencesizlik yaşamaktadır.²⁰⁴

Erlinghagen (2008) ,nin yaptığı araştırma sonucunda part time çalışan grupların tam zamanlı çalışan gruplardan daha az güvencesizlik hissettikleri ortaya çıkmaktadır. Bu durum gerçekten şaşırtıcıdır, çünkü Amerika ve İngiltere’de yapılan araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular, özellikle son yıllarda part–time çalışanların daha kötü çalışma ve istihdam koşullarına sahip olduklarını göstermektedir. Bununla birlikte part-time çalışanlar için çalışma koşulları, ulusal sınırlar içindeki kurumsal düzenlemelerine bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu nedenle Avrupa’da part-time çalışma koşulları doğrudan Amerika ve İngiltere ile karşılaştırılmaz. Daha kötü istihdam ve çalışma koşulları, part-time çalışanların nesnel olarak daha kötü iş koşullarına sahip olduğu yargısına ulaşmak anlamına gelmemektedir. Çünkü onların istihdam beklentileri tamamen tam

²⁰¹ Naswall, De Witte, a.g.e., s.207

²⁰² Naswall, De Witte, a.g.e., s.150

²⁰³ Sverke, Hellgren, Näswall, 2006, s 10

²⁰⁴ Sverke, Hellgren, Näswall, a.g.e., s. 11

zamanlı çalışanlardan farklı olmaktadır. Bu nedenle part-time çalışanlar arasında iş memnuniyetinin daha fazla olduğu ifade edilmektedir²⁰⁵.

2.1.3. Ekonomik Etmenler

2.1.3.1. İşsizlik

İşsizlik olgusu geçmişte olduğu gibi bugün de gelişme seviyesi farklı da olsa tüm toplumların en önemli ortak sorununu oluşturmaktadır. Gelişmiş toplumlarda, istihdam yalnızca ekonomik açıdan değil, aynı zamanda toplumsal açıdan da önemli görülmektedir. Toplumda, bireyin çalışma istek ve yeteneğinde olup da işsiz kalması, bir başka ifadeyle çalışma olanağı bulamaması, insan yaşamı üzerinde derin ekonomik, sosyal ve moral etkiler bırakan bir olaydır. İstihdam insanlık tarihinin başlangıcına kadar uzanan bir olgudur. İstihdam, aynı zamanda insanın var olma koşullarından biridir²⁰⁶.

Üretim toplumunda istihdamın; daha genel bir ifadeyle çalışmanın yaşamı şekillendirdiği görülmektedir. Çalışma, modern düzenlemenin analitik açıdan farklı üç düzeyinde; bireysel, toplumsal ve sistemle ilgili merkezi bir konuma sahiptir. Çalışma hem bireysel yaşamın hem toplumsal düzenin hem de toplumun hayatta kalma kapasitesinin temel unsuru olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle çalışma toplumların merkezinde yer almakta, sosyal bütünleşmeyi sağlamakta ve bireyin yaşamını tasarlamaktadır. 1970'li yıllara kadar modern toplumlar tam istihdam seviyesine ulaşmışlardır. Bu toplumlarda insanların kurumlarla olan ilişkileri istihdam ve çalışma temeline dayalı olarak yürütülmekteydi. Ancak 1980'li yıllara gelindiğinde post – modernist süreçle beraber, işgücünden tasarruf eden teknolojik atılım, yüksek ekonomik büyümenin sağlanması gibi gelişmeler çalışmanın azalması sonucunu ortaya çıkarmıştır.²⁰⁷

Gelişmekte olan ülkelerde tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş sürecinin sonucu olarak ortaya çıkan işsizlik, gelişmiş ülkelerde de sanayi sonrası topluma dönüşme sürecinde vasıfsız işgücüne olan talebin azalmasına paralel, kısa süreli ve devresel olma özelliğini kaybederek yapısal bir sorun biçimine dönüşmüştür. 2003 Yılı Dünya İstihdam Raporunda işsizliğin 180 milyona ulaştığı,

²⁰⁵ Erlinghagen, a.g.e, s 192

²⁰⁶ Yüksel, İhsan, a.g.e s.22.

²⁰⁷ Uyanık, a.g.e. s.217

özellikle iktisadi şoklara karşı istihdam süreçleri daha kırılgan olan kadınların ve gençlerin olumsuz olarak daha çok etkilendikleri, 2002 yılı sonunda yoksulluk ücreti ile çalışanların sayısının 550 milyona çıktığı belirtilmiştir. 1990'lı yılların ortalarından itibaren Dünya'da işsizlik bir taraftan işgücü arzının sürekli artması diğer taraftan da iş yaratma kapasitesinin sınırlı olması nedeniyle sürekli artış eğilimindedir. ILO verilerine göre 2005 yılında işsiz sayısı yaklaşık 192 milyona ulaşmıştır (ILO, 2005: 10). 1970'li yılların başında gelişmiş Avrupa ülkelerinde ortalama %1-2 oranında değişen işsizlik, bu dönemden sonra hızla yükselmiş ve temel bir toplumsal sorun haline dönüşmüştür.²⁰⁸

Türkiye'nin en önemli sosyal ve ekonomik sorunlarından birisi işsizlik sorunudur. İşsizliğin insan yaşamı üzerinde önemli sayılabilecek psiko-sosyal sonuçlara yol açtığı bilinmektedir. Küreselleşme, ekonomideki yeniden yapılanma, siyasal reformlar ve özellikle son birkaç yılda yaşanan ekonomik krizler Türkiye'de işsizliğin boyutlarını önemsenecek bir düzeye yükseltmiştir.

Ülkemizde zaten geçmişten beri süregelen ve artık kronik bir hal alan bir işsizlik sorunu yaşanmaktadır. Hatta son yıllarda ülkemizde yaşanan bu sorunun artık nitelik değiştirerek, işsizlik sorunu olmaktan çıktığı ve bir "istihdam sorunu"na dönüştüğü ifade edilmektedir. Nitekim ülkemizde işsizlik sorunu; bir taraftan az gelişmiş bir emek piyasası, diğer taraftan kırsal kesimde geniş aile düzeni ve kentsel kesimde ise, kayıt-dışı istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasıyla; yani üretken olmayan istihdam biçimlerinin giderek artması nedeniyle; bir istihdam sorununa dönüşmüştür. Bu bakımdan, ülkemizde işsizlik sorunu yerini yoksulluğa terk etmekte ve nitelik değiştirerek istihdam sorunu haline gelmektedir.²⁰⁹

2.1.3.2. Ekonomik Krizler

Son yıllarda dünya genelinde birçok ülkede ve Türkiye'de yaşanan ekonomik krizler ve belirsizliklerle birlikte, küreselleşme paralelinde rekabet koşullarında meydana gelen değişiklikler çalışan-işveren ilişkilerinde köklü dönüşümlere yol açmış, bunun en önemli sonuçlarından birisi ise iş güvencesinin önemli ölçüde

²⁰⁸ Uyanık, a.g.e, s.217

²⁰⁹ Işığışık, Özlem, "Türkiye'de Yaşanan Son Ekonomik Krizlerin Sosyo-Ekonomik Sonuçları: Kriz İşsizliği Ve Beyin Göçü" İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, 2002, s.12

azalması olmuştur. Daha önceki istikrarlı dönemlerde çeşitli şirket politikaları ve yasal düzenlemelerle korunan çalışanlar, artan belirsizlik ve rekabete daha esnek örgütler haline gelerek uyum sağlamaya çalışan şirketlerin koruyucu politikalarını terk etmeleri ve birçok ülkede yasal düzenlemelerin yeni işveren uygulamalarını destekleyici bir nitelik almasıyla birlikte korumasız kalmışlar ve bu durum çalışanların psikolojilerini derinden etkilemiştir.²¹⁰

Kriz çeşitli şekillerde tanımlanabilmektedir. En genel anlatımla kriz; düzgün olmayan, reform gerektiren istikrarsız bir durum olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle; kriz rutin, olağan sistemi bozan ve beklenmedik bir şekilde aniden ortaya çıkan acil bir durumu ifade etmektedir. Krizin ortaya çıkmasında rol oynayan çok çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörleri doğal çevre ile ilgili beklenmedik değişimlerden kaynaklanan doğal faktörlerden başlamak üzere, ekonomik faktörler, siyasi ve yasal faktörler, ülkelerin toplumsal yapılarından kaynaklanan toplumsal faktörler, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan baş döndürücü gelişmelerden kaynaklanan teknolojik faktörler olarak sıralamak mümkündür. Son yıllara damgasını vuran hem küresel hem de ülkemizde yaşanan krizler, diğer faktörlerle de ilgili olmakla birlikte; daha çok ekonomik ve siyasi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Ayrıca bir ülkede yaşanan ekonomik krizle o ülkenin siyasi istikrarı arasında da yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bir başka deyişle; genellikle, ekonomik kriz yaşayan ülkelerde aynı zamanda siyasi istikrarsızlık ve çalkantılara da tanık olunmaktadır.²¹¹

Ekonomilerin yaşadığı her kriz sonrasında önemli değişimlerin yaşandığı alanların başında istihdam alanı gelmektedir. Son yıllarda istihdamın esnekleşmesi ve çok katmanlı hale gelmesi, hem yeni istihdam biçimleri üzerinden ücretlerin geriletilmesine neden olmakta, hem de işgücünü parçalayıp kutuplaştırarak kendince yeni bir yapı oluşturmaktadır. Bu durumun istihdam üzerindeki etkisi istikrarsız, kırılgan, geçici nitelikler taşıyan güvencesiz istihdam uygulamalarının müthiş bir hızla artması ve yaygınlaşması şeklinde olmaktadır.²¹²

²¹⁰ Poyraz Kemal, Kama Bülent, “**Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi**” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Y.2008, C.13, sayı:2 s.144

²¹¹ Işığışık, a.g.e. s.13

²¹² Aydoğanoglu, Erkan, “**Güvencesizlik**” <http://komunistforum.net/makaleler/53317-guvencesizlik.html>, 20/02/2010

Ekonomik krizlerin en belirgin sonucu işsizlik sorunu olmakta ve bununla beraber emek sermaye arasındaki güç dengesi emek kesimi aleyhine yeniden biçimlenmektedir. Yaşanan ekonomik krizle birlikte işten çıkarılmaların artması özellikle toplu işten çıkarılmaların sayısında artış meydana gelmesi krizin en büyük etkisinin emek aleyhine olduğunu gözler önüne sermektedir.

Ülkemizde 1994-2002 yılları arasında yaşanan üç büyük ekonomik krizin (1994, Kasım 2000 ve Şubat 2001) ortak sonuçlarından biri işsizlik oranındaki artıştır. Buna göre 1994 krizinde işsizlik oranı %7,8'den %8.2'ye çıkmış, imalat sanayinde istihdam, özel sektörde %2.2, kamu kesiminde %7.4 azalmıştır.²¹³ Hane halkı işgücü anketi Ağustos 2009 sonuçlarına göre Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 927 bin kişi artarak 3 milyon 429 bin kişiye yükselmiştir. İşsizlik oranı ise 3,2 puanlık artış ile % 13,4 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı 4,3 puanlık artışla % 16,5, kırsal yerlerde ise 1,3 puanlık artışla % 7,4 olmuştur.²¹⁴

Ülkemizde Önder ve Wasti'nin (2002) 2000 ve 2001 yıllarını kapsayan araştırmalarında, Kasım 2000 krizi öncesi ve sonrasında algılanan iş güvencesi düzeyi arasında farklılık tespit edilmiştir. Anket uygulamasının kriz öncesi dönemde gerçekleştirildiği firmalarda iş güvencesi düzeyi ve iş güvencesi memnuniyeti, kriz sonrası küçülme politikalarının izlendiği 2001 yılının son çeyreğinde gerçekleştirildiği firmalardan daha yüksek bulunmuştur.²¹⁵

Kriz nedeniyle işverenlerin esnek çalışma ve düşük zam uygulamalarında baskının artması yoksulluğun daha da artmasına neden olmaktadır. Kriz ile beraber bir yandan işten çıkarmalar, zorunlu ücretsiz izinler, ücretlerin azaltılması gibi çalışanlara dönük hak gaspları artarken; bir yandan da bu hak gasplarını engelleyebilecek örgütlülüklerle karşı yaptırımlar da artmakta, bu durum da işçilerin fiziksel sağlıklarının yanı sıra psikolojik sağlıklarının da bozulmasına ortam hazırlamaktadır. Çünkü kriz sadece iş gücü piyasasına yeni girenleri değil istihdam halinde olanları da etkilemekte ve iş güvencesizliği algısının şiddeti daha da artmaktadır.²¹⁶

²¹³ Çakır, a.g.e., s 127

²¹⁴ [Http://www.Tuik.Gov.Tr/PrehaberBultenleri.Do?İd=4146](http://www.Tuik.Gov.Tr/PrehaberBultenleri.Do?İd=4146)

²¹⁵ Çakır,a.g.e. s.127

²¹⁶ http://www.emo.org.tr/ekler/21e83c179942c83_ek.pdf?dergi=5

Nitekim, krizlerin ardından sayıları 1 milyona yaklaşan ve daha önce düzenli bir geliri olan, üretken istihdamda yer alan birey, mevcut üretken işini kaybetmek suretiyle işsiz kalmaktadır. Yapılan araştırmalar doğrultusunda da bu bireylerin nitelikleri incelediğinde; çok daha çarpıcı sonuçlarla karşılaşmaktadır. Kriz işsizleri adı da verilen bu işsizlerin büyük bir çoğunluğunun eğitim düzeyi yüksek, genç, kentli ve modern sektör çalışanları oldukları görülmektedir. Bu durum da, bir taraftan ülkemizde zaten uzun yıllardır süregelen ve artık nitelik değiştirerek, bir istihdam sorununa dönüşen mevcut işsizlik sorununu daha da içinden çıkılmaz hale getirirken, diğer taraftan da üretken istihdamın azalmasına neden olarak, toplumumuzu da hızla üretmeden tüketen, mevcut geliri paylaşır yapıya sürüklemek suretiyle, giderek yoksullaştırmaktadır.²¹⁷

2.1.3.3. Özelleştirme

Bir iktisat politikası vasıtası olan özelleştirme, hayata geçirildiği zaman ilk etkileri çalışma yaşamında ortaya çıkmakta ve önemli sosyal sonuçlara neden olmaktadır. Özelleştirmenin sosyal sonuçları, özellikle özelleştirme konusu olan iktisadi birimlerin çalışanları ve onları ilgilendiren endüstri ilişkileri sistemini etkilemektedir.

Özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkileri, tüm ülkeler açısından benzer özellikler göstermekle birlikte, bizim gibi, sendikal hak ve özgürlüklerin ciddi engellerle karşılaştığı, işsizliğin ağırlaştığı gelişmekte olan ülkelerde toplumsal tahribat, çok daha derin olarak yaşanmaktadır²¹⁸

Öte yandan özelleştirme çalışmalarını yoğunlaştıran hükümetler, teşebbüsün yeni sahibine istihdam seviyesi ile ilgili düzenlemeler yapma konusunda serbestlik tanımak için özelleştirmeden önce istihdamda daraltmaya gitmeyi kolaylaştırıcı tedbirler almaktadır. İşsizlik sigortasının devreye sokulması, erken emeklilik veya tazminat ödenerek işten çıkarma, bu tedbirler arasında yer almaktadır. Hükümetler, teşebbüsü devralacak özel sektöre istihdam seviyesini azaltmalarına imkan verecek bir ortamı hazırlamaktadırlar. Sonuç olarak, herkes özelleştirmenin doğrudan

²¹⁷ Işığışık, a.g.e., s 12-13

²¹⁸ Türk-İş Araştırma Merkezi, “Özelleştirmeye Karşı Sosyal Devleti Koruma Raporu”, Türk-İş Araştırma Merkezi Yayınları, Demircioğlu Matbaacılık, Ankara, 1998.s. 166

dogruya çıkacak ilk etkisinin bir kısım çalışanın işini kaybetmesi ile sonuçlanacağını kabul etmektedir.²¹⁹

Özelleştirmenin istihdam üzerindeki etkileri yalnızca özelleştirme sonrası ortaya çıkmamaktadır. Bu etkiler özelleştirme öncesi başlamaktadır. Aşırı istihdamın olduğu bir teşebbüsün özelleştirme şansı son derece sınırlıdır. Siyasi iktidarlar, ilgili teşebbüsün özel sektör tarafından satın veya devir alınmasını sağlamak için teşebbüsü özelleştirmeye hazırlamaktadır. Bu hazırlık çalışmalarının bir kısmı, geçmişe yönelik borçların kamu tarafından üstlenilmesi gibi iktisadi konularla ilgili iken, bir kısmı da aşırı istihdamın özelleştirme öncesi daraltılması gibi sosyal hususlarla ilgilidir. İktisadi birimin özelleştirme sonrası karşılaşıacağı sosyal problemleri azaltmak için hükümetler istihdam fazlasını, sosyal haklarını vererek eritmeye çalışırlar. Bu eritme erken emeklilik, sosyal hukuka göre almaları gereken tazminatlara ilave olarak ayrıca tazminat verilmesi, işten çıkarılanların öncelikli ve ayrıcalıklı olarak işsizlik sigortası kapsamına alınması gibi uygulamalarla gerçekleştirilmeye çalışılır.²²⁰

Bazı iş çevrelerine göre, KİT’lerde bir kişinin yapması gereken işi, iki- üç kişi yapmaktadır ve bu işletmelerde %60-70 oranında istihdam azaltılmasına gitmek gerekecektir. Bunlar dikkate alındığında, KİT’lerde yaklaşık 200-350 bin arasında fazla istihdam vardır ve özelleştirme ile birlikte, bu kişilerin işten çıkarılmaları gerekmektedir.²²¹

Bu bağlamda özelleştirme İş Hukuku açısından işçiler açısından hayati değeri olan iki önemli sorun yaratmaktadır. Birincisi İş güvencesidir. Diğeri ise ilgili teşebbüsün özelleştirilmesi sonrasında çalışanların hizmet sözleşmelerinin yeni işverenler devam edip etmeyeceğidir. Bu iki husus işçilerin işten çıkarılmaması amacını gütmektedir.

Çağdaş İş Hukuku, işyerinin devrine karşın iş güvencesini sağlamak amacıyla, eski işveren (devreden)’le yapılmış hizmet sözleşmelerinin yeni işveren (devralan) ile devamını sağlamak için bazı hukuki mekanizmalar oluşturmuştur. Bu

²¹⁹ Alper, Yusuf. “Özelleştirme”, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayınları, Ankara, 1995. s.38

²²⁰ Alper, Yusuf, “ İktisadi Amaçları Ve Sosyal Sonuçları İle Özelleştirme” Sağlık-İş Yayınları, Ankara, 1994, s 99-100

²²¹ Lordoğlu, Kuvvet, Müftüoğlu, Özgür, “ Çalışma İlişkilerinde Yeni Bir Boyut: Özelleştirme Ve Etkileri”, Dünyada Ve Türkiye’de Özelleştirme, Türkiye Maden İşçileri Sendikası Yayını, Nisan Ankara ,1994, s.130

nedenlerle özelleştirme kapsamındaki kuruluşlarda çalışan işçiler, bu kuruluşların özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması ya da kapatılması gibi nedenlerle işlerini kaybetmektedirler.

2.2. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

2.2.1. Tutumlar Açısından Sonuçları

Daha önce yapılan birçok araştırma iş güvencesizliğinin sadece çalışanların sağlığı ve mutluluğu üzerinde negatif etkisi olmadığını aynı zamanda çalışanların iş ve örgütsel tutumları ve iş performanslarını da olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır.²²² Özellikle geleneksel güvenli çalışma ortamından güvencesiz çalışma koşullarına doğru değişen iş yaşamı nedeniyle çalışanlar organizasyona yönelik tutumlarını da değiştirmektedir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) 'ın ifade ettiği gibi çalışanlar iş güvencesizliğine tepki göstermekte ve onların tepkileri aynı zamanda örgütsel bir etkiye de sahip olmaktadır.²²³

Gerçekten de iş güvencesizliği algısı, iş memnuniyeti gibi iş tutumlarının düzeyinde önemli bir azalmaya neden olmaktadır. Ashford ve diğerleri (1989) 'nin yaptığı bir araştırmada istihdam durumlarının geleceğine ilişkin güvencesiz hisseden çalışanların, iş koşullarının ve istihdam durumlarının geleceğini daha güvenli hisseden çalışanlarla karşılaştırıldığında işlerine ilişkin daha fazla memnuniyetsizlik yaşadıkları saptanmıştır. Benzer şekilde organizasyonda gelecekteki rolü hakkında güvensizlik algısı, çalışanın örgütte kalma eğilimini azaltmaktadır. Özellikle hem organizasyonlar hem de yöneticiler için önemli olan, nitelikli çalışanların daha kolay iş bulabilecekleri için herhangi bir iş güvencesizliği yaşadıkları durumda işyerinden ayrılma yönünde bir eğilim göstermeleridir.²²⁴

2.2.1.1. İş Tatmini

İş tatmini örgütsel araştırmaların son kırk yılında en fazla çalışılan konulardan birisidir. Araştırmacılar çoklu boyut ve yönleri ile hem küresel bir yapı hem de bir kavram olarak tatmini tanımlamışlar ve ölçmüşlerdir. Genel olarak iş

²²² Chirumbolo, Antonio, Hellgren, Johnny, "Can Union Support Reduce The Negative Effects Of Job Insecurity On Well-Being?" Economic And Industrial Democracy, Vol. 24(2), 2003, s 272

²²³ Sverke, Helgren, 2002, s. 31

²²⁴ Sverke, Helgren, 2002, s.31-32

tatmini bir işe, bir nesneye doğru genel bir tutum olarak kavramsallaştırılmaktadır. Genel kabul görmüş bir tanıma göre iş tatmini; “kişinin iş deneyimlerini değerlendirme sonuçları hakkındaki memnuniyet veya olumlu duygusal ifadesi” olarak tanımlanmaktadır²²⁵

Başka bir ifade ile iş tatmini, bireyin işine ve iş çevresine ilişkin beklenti düzeyindeki duygu, düşünce ve eğilimleri ile gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı olan tutumudur. Karşılaştırma sonucu, bireyin beklentileri doğrultusunda ise iş tatmininden söz edilirken, tersi durumda iş tatminsizliği söz konusu olmaktadır. Çalışanların iş tatmininin sağlanması öncelikle bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerindeki olumlu etkileri dolayısıyla yaşam tatminlerinin ve bu doğrultuda toplumsal huzur ve mutluluğun sağlanması açısından önemlidir. Örgütler açısından ise iş tatmininin sonuçları, uygunsuz iş davranışlarının önlenmesi, nitelikli çalışanların örgütte kalmasının sağlanması, performansla birlikte etkinlik ve verimlilik artışları ve yapılan işin nitelikli olmasıdır. Son olarak iş tatmini, çalışanların örgütsel davranışlarına olan etkileri dolayısıyla işletme yönetimlerine sorunların çözümü konusunda ışık tutarak örgütsel yararlar sağlamakta, bu da gerek örgüt, gerekse çalışanları açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır²²⁶

İş güvencesizliği algısı, önemli bir örgütsel olgudur ve bu nedenle sadece bireysel etkiye değil örgütsel seviyede de bir etkiye de sahiptir. Sverke and Goslinga (2003) tarafından yapılan bir çalışma, iş güvencesizliği algısının, bireysel tutumları etkileyen en yakın sonuçlarına ve bireylerin sağlık ve davranışlarını etkileyen muhtemel uzun dönem sonuçlarına sahip olduğunu açıklamaktadır. Farklı çalışmalara göre iş güvencesizliği, aynı zamanda iş ve örgütsel tutumlarla da ilgili olmaktadır.²²⁷

Bu çerçevede iş güvencesizliğinin en çok araştırılan sonuçlarından biri de iş tatminidir. Bu kavram, kişinin işine yönelik pozitif tutumunu ifade etmektedir. Yani çalışanın işi ile ilgili memnuniyetlik düzeyini temsil etmektedir. Birçok çalışma iş güvencesizliği ve iş tatmini arasında güçlü bir negatif ilişkinin olduğunu ortaya

²²⁵ Poyraz , Kama , a.g.e.,s.147

²²⁶ Poyraz , Kamat, a.g.e.,s.147

²²⁷ Wyk, Van, a.g.e, s.50

koymaktadır. İstihdam durumlarını belirsiz olarak algılayan çalışanlar, iş görevlerinde daha fazla tatminsizlik hissetmektedirler.²²⁸

Düşük düzeyli iş güvencesi algısı veya başka bir ifade ile iş güvencesizliği çalışanın gelecek olayları kontrol etme yeteneğini ve değer yargılarını olumsuz yönde etkileyerek, iş tatminsizliğine yol açmaktadır. İşyeri ve iş güvencesi çalışanların ve işverenlerin öncelikli sorunudur; çünkü çalışanların davranışlarını, ruhsal sağlıklarını ve işle ilgili beklentilerini büyük oranda etkilemektedir. Örgüt tarafından sağlanmaya çalışılan ve iş temelli destek olarak da nitelendirilebilen iş güvencesi, iş güvencesizliği, iş tatminsizliği ve uygunsuz iş davranışları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri azaltmayı hedefler.²²⁹

İş güvencesizliği ile performans arasında ilişkiyi araştıran çalışmalarda farklı sonuçlara da ulaşılmıştır. İşsizlik kaygısının, işsiz kalmanın sonuçlarından kaçınan çalışanın çabasını ve performansını arttırdığı bulgusuna ulaşan araştırmalar da mevcuttur.²³⁰

2.2.1.2. Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Sözleşme

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak tanımlanmıştır. Daha ileri safhalardaki çalışmalarda, örgütsel bağlılık üç boyutta ele alınmıştır. Duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmıştır. Devamlılık bağlılığı, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanmıştır. Son olarak, normatif bağlılık, çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir.²³¹

Örgütsel bağlılık üzerinde yapılan çalışmalar yapan Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir

²²⁸ Sverke, Hellgren, Naswall, Chirumbolo, De Witte, Goslinga, 2004, s.99

²²⁹ Poyraz, Kama, a.g.e.,s.148

²³⁰ Çakır, a.g.e.,s.136

²³¹ Özdevecioğlu,a.g.e., s.114

davranış olarak tanımlamışlardır. Mowday ise örgütsel bağlılığı karakterize eden özellikleri şu şekilde sıralamıştır:

- a. Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul ve sıkı sıkıya bağlılık,
- b. Örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunma,
- c. Örgüte üyeliğin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmak.²³²

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır²³³

Bağlılık duyan işgörenler, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, emir ve beklentilere gönüllüce uyarlar. Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler. Bağlılık gösteren işgörenler, içsel olarak güdülenirler. Bunların içsel ödülleri, başkaları tarafından denetlenen koşullardan çok, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlarından gelmektedir²³⁴

Bu bağlamda örgütsel bağlılığın, iş güvencesizliğinin örgütsel sonuçları açısından önemli bir yeri bulunmaktadır. Organizasyona kendini adanmış olan çalışanlar, organizasyonun amaçlarını ve değer yargılarını paylaşmaktadır. Burada önemli olan nokta, çalışanların organizasyonlara sadakatlerini bildirmeleri ve devam ettirmeleridir. Şüphesiz her organizasyon arzu edilen hedeflere ulaşmak için kendini organizasyona adanmış çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Yapılan araştırmalar iş

²³² Özdevçioğlu, a.g.e., s.114

²³³ Bayram, Levent, "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık" Sayıştay Dergisi, Sayı:59 s.126

²³⁴ Balay, R. "Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000, s. 3.

güvencesizliği yaşantısının daha düşük örgütsel bağlılığa neden olduğunu ortaya çıkarmaktadır²³⁵

Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren işgörenler, bireysel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba gösterirler. Bu yüzden bunlar, örgüt içinde “duygusuz işgörenler” olarak tanımlanmaktadır. Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir.²³⁶

Bu durum, işçi ve işveren arasında gerçekleştirilen psikolojik sözleşmenin zarar görmesinden de kaynaklanmaktadır. Çünkü çalışanlar, yaşadıkları iş güvencesizliğini psikolojik sözleşmenin ihlali olarak algılamaktadırlar.²³⁷

Psikolojik sözleşme, örgüt ve çalışan arasında herhangi bir çatışma ya da gerilim yaşanmadan, karşılıklı güven duygusunu yaratan ve tarafların birbirlerine karşı dürüst olacakları konusunda fikir birliği içinde olmalarını sağlayan bir sözleşme, örgüt içindeki davranış, başarı ve gelecekle ilgili çalışmalarını konu alıp, tarafların aralarında gizli olarak anlaştıklarını gösteren bir süreçtir.²³⁸

Örgüt çalışanlarına karşı görev ve sorumluluklarını mümkün olduğunca yerine getirmeye çalıştığında, çalışanın beklentileri önemli ölçüde karşılanacak; aynı şekilde çalışan da üzerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirdiğinde, örgütsel amaçlara ulaşma konusunda çaba gösterdiğinde, örgütün beklentileri karşılanmış olacaktır. Böylece sorumluluklarının bilincinde hareket eden taraflar, birbirlerinden beklentilerini karşılamış olacak ve psikolojik sözleşmenin sağlıklı işlemesi sağlanacaktır²³⁹.

Bu çerçevede psikolojik sözleşme, görevlerin ve çalışanların istihdam ilişkilerinde algıladığı taahhütleri kapsamaktadır. Bu görevler ve taahhütler, çalışanların görevlerini yerine getirmeleri ve işverene karşı sadakatli olmaları karşılığında elde edecekleri mükâfatların karşılığı olarak ortaya çıkmaktadır. Psikolojik sözleşme tarafların karşılıklı güvenlerine dayanmaktadır ve her iki tarafın

²³⁵ Sverke; Hellgren; Naswall,Chirumbolo, De Witte, Goslinga, a.g.e, s.99.

²³⁶ Bayram, a.g.e. s.135.

²³⁷ Sverke, Hellgren,Naswall,Chirumbolo,De Witte,Goslinga, a.g.e., s.99.

²³⁸ Keser, Aşkın , “Çalışma İlişkilerinde Farklı Bir Yaklaşım: Psikolojik Akit”Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi, Cilt 5, Sayı 17, 2002,s.10

²³⁹ Keser, a.g.e,s.12

da birbirine karşı sorumlulukları bulunmaktadır. İşçi, işverenin iyi niyetli davranmasını beklemektedir ya da en azından ona karşı olumsuz olmamasını istememektedir. Bu güven, işverenin bu yorumlara tepkisi kadar işverenin, işçi tarafından algılanan ve yorumlanan eylemlerinden etkilenmektedir.²⁴⁰

Güvene dayalı ilişkilerin oluşturulmasında önemli faktörlerden biri iş güvenliğidir. Etkin performansın sağlanmasında iş güvenliği önemli bir rol oynamaktadır ve çalışanlar, çalışma koşullarına ilişkin yenilikler konusunda tedirgin olurlarsa bu durum onların verimliliğini olumsuz yönde etkilemekte ve örgüte karşı yükümlülüklerini yerine getirmede başarısız olabilmektedirler.²⁴¹

İşçi, işveren üzerindeki beklentilerinin yerine getirilmediğini hissettiği zaman, psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini algılamaktadır. Sözleşmenin ihlaline karşı bireyin tepkisi, algılanan ihlalden sorumlu olarak görülen kişiye karşı kızgınlık ve hayal kırıklığı şeklinde olmaktadır. Bu şiddetli duygular ve kırılan güven duygusu taraflar arasındaki ilişkiye ciddi şekilde zarar vermektedir. İşçinin işverene karşı güveni azalmakta ve belirli görevleri yerine getirme duygusu azalmaktadır. Bu bağlamda işçi, iş güvencesizliği yaşadığı zaman psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini algılamakta ve istihdam halinin tehdit altında olduğunu hissetmekte ve buna karşı örgüte karşı bağlılığında muhtemelen bir değişim meydana gelmektedir. Yani işçi, işverenin psikolojik sözleşmeye göre yerine getirmesi gereken görevlerini ihlal ettiğini düşünmekte ve buna karşılık işçinin örgüte karşı bağlılığı azalmaktadır.²⁴²

2.2.2. Sendikalar Açısından Sonuçları

Sendikaların sürekliliğinin devam etmesi üyelerine bağlıdır, üye sayısı güçlerinin temelini oluşturmaktadır. Çünkü üye sayısının fazla olması sendikaların pazarlık gücünü arttırmaktadır.²⁴³ Bu nedenle iş güvencesizliği algısının, çalışanların

²⁴⁰ Sverke, Hellgren, Naswall, Chirumbolo, De Witte, Goslinga, a.g.e, s.50-51

²⁴¹ Sharkie, Rob, "Precariousness Under The New Psychological Contract: The Effect On Trust And The Willingness To Converse And Share Knowledge", Knowledge Management Research & Practice, 2005, s.8

²⁴² Sverke, Hellgren, Naswall, Chirumbolo, De Witte, Goslinga, a.g.e, s.52-53

²⁴³ De Witte, Hans; Sverke, Magnus; Ruyssveldt Joris Van; Goslinga, Sjoerd; Chirumbolo, Antonio; Hellgren, Johnny; Naswall, Katharina, "Job Insecurity, Union Support And Intentions To Resign Membership: A Psychological Contract Perspective", European Journal Of Industrial Relations Volume 14 Number 1, s 86

psikolojik refahlarında ve örgütsel tutumlarında neden olduğu negatif etkilerin yanı sıra çalışanların sendikalara karşı tutumlarında da etkili olup olmadığı ciddi şekilde araştırılmaktadır. Ayrıca iş güvencesizliği algısının, çalışanların sendikaya katılımını etkileyip etkilemediği, sendikalı ve sendikasız çalışanların bu algıyı hissetme düzeyleri arasında farklılık olup olmadığı da analiz edilmektedir.

Sendikalar açısından iş gücü hareketliliği, iş güvencesizliği ve sendika üyeliği arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkaran kritik bir durumdur. Çünkü iş güvencesizliğinin bir sonucu olarak sendika üye sayısının azalıp çoğalması, sendikal hareketin geleceği açısından önemli bir içermedir.²⁴⁴ Bu konu, sendikaların endüstriyel demokrasinin temel taşı olmaları nedeniyle oldukça önemlidir ve küçülme ve yeniden yapılanma süreçleri boyunca çalışanlar ve işverenler arasındaki görüşmelerde rol oynayan kritik bir konudur. Bu bağlamda iş güvencesizliği sendikalara yeni ve belirli tehditler yüklemektedir.²⁴⁵

Geçmişte iş güvencesizliği, genellikle işçi sınıfı için değerlendirilen bir kavramdı. Ancak son yıllardaki kütleli işten çıkarılmalar, orta sınıf üyelere de zarar vermeye başlamıştır. Banka, sigorta çalışanları hatta kamu sektöründe çalışanlar bile bu bağlamda güvenli olmamaktadırlar. Sendikalaşma özellikle işçi sınıfı için kendilerini organize etmek ve toplu koruma sağlamak için önemli bir vasıta olmaktadır. Fakat yine de iş güvencesizliğinin, sendikaya katılım için tek sebep olduğunu söyleyemeyiz.²⁴⁶

Çalışanları sendikaya üye olmaya iten güç üzerinde yapılan araştırmalarda, Van De Vall (1970) tarafından geliştirilen sınıflandırma kullanılmaktadır. Bunlardan biri bireysel ya da araçsal (instrumental) güç olarak ifade edilmektedir. Yani araçsal güç, işle ilgi çatışma halinde sendikanın desteğini sağlama gibi durumlarda çeşitli sorunların varlığı nedeniyle, çalışanların sendikaya katılma ihtiyacı duymasını kastetmektedir. Çalışanları sendika üyeliğine yönelten diğer bir güç kolektif ya da ideolojik güçtür. Bu güç, idealist düşüncülerden kaynaklanmaktadır. Öyleki güçlü sendika düşüncesi, sosyal değişime katkıda bulunacaktır. Son olarak da sosyal ya da

²⁴⁴ De Witte, Sverke, Ruysseveldt, Goslinga, Chirumbolo, Hellgren, Näswall, 2008, s. 87

²⁴⁵ De Witte, Hans, “**Job Insecurity, Union Attitudes and Workers’ Union Participation: Conclusions and Suggestions for Practice and Research**” Hans De Witte (ed) “**Job Insecurity, Union Involvement And Union Activism**,” Hampshire: Ashgate, England, 2005, s. 187-188

²⁴⁶ Steijlen, Bram, “**The Insecure Middle Class And Unionisation: An Empirical Investigation Of Class, Job Insecurity And Union Membership**” Hans De Witte (ed), **Job Insecurity, Union Involvement And Union Activism**,” Hampshire: Ashgate, England, 2005, s. 50

geleneksel güç, iş arkadaşları ya da aile üyeleri gibi sosyal çevre içindekiler tarafından katılıma zorlanma olarak açıklanmaktadır. Bu üç güçten Klandermans (1986)' a göre sosyal ve bireysel güç en önemli olanlardır. Çünkü ideolojik güç son zamanlarda sınırlı görülmektedir. Oysa De Witte (1996) bireysel gücün diğerlerinden kat kat daha önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda bireysel gücün önemini gösteren birçok bulgu, artan iş güvencesizliğinin daha fazla sendika katılımına öncülük edeceğini, çünkü güvensiz çalışanların sendika desteği arayacağını ileri sürmektedir.²⁴⁷ Bender ve Sloane'nin (1999) yaptığı çalışmalar, iş güvencesizliğinin, çalışanları sendikalara katılmaya ittiğini desteklemektedir.²⁴⁸

Bununla birlikte Van Vuuren (1990, s.146) yaptığı araştırmada, iş güvencesizliği ve sendika üyeliği arasında bir ilişkinin bulunmadığını bulmuştur. Hatta Sverke ve Goslinga (2003) 'nın son yıllardaki araştırmaları, her ülkeyi kapsamasa da iş güvencesizliğinin sendikaya olan sadakati azalttığını ve sendikadan ayrılmaya öncülük ettiğini ileri sürmektedir.²⁴⁹ Mellor (1992) tarafından gerçekleştirilen bir gözlemlerde, çok fazla işten çıkarılmanın gerçekleştirildiği bir ortamda hiçbir çalışanın sendikalara yönelmediği görülmüştür. Bu bağlamda harici başa çıkma kaynağı olarak sadece sendika varlığını kapsayan bir araştırmada, sendika üyeliği ile örgütsel bağlılık ve örgütsel değişimlere yönelik pozitif tutumlar arasında pozitif ilişkinin var olduğu bulunmasına rağmen iş güvencesizliği ve sendika üyeliği arasında bir etkileşim görülmemiştir. Benzer sonuçlar Sverke ve Hellgren (2001) tarafından da ifade edilmektedir. Yine aynı şekilde Decker ve Schaufeli (1995), sendikalardan ve meslektaşlarından sağlanan sosyal desteğin iş güvencesizliğinin etkisini yumuşatmada önemli bir etkiye sahip olmadığı ifade etmektedir.²⁵⁰

Bu çerçevede sendikalarla ilgili sorulabilecek iki soru bulunmaktadır. Bunlardan biri artan iş güvencesizliği çalışanların sendikalara katılımına neden olup olmadığı yönündedir. Diğer cevabı aranan soru ise sendikaların iş güvencesizliğini arttırdığı ya da azalttığı yönünde olmaktadır. Birinci soru ele alındığında iş güvencesizliğinin, çalışanların sendikalara katılımını arttırdığına yönelik görüşleri destekleyecek kanıtlar bulunmaktadır. Buna göre iş güvencesizliği baskısı,

²⁴⁷ Steijlen, a.g.e., s.50-51

²⁴⁸ De Witte., a.g.e, s.12-13

²⁴⁹ Steijlen, a.g.e.,s.50-52

²⁵⁰ Sverke, Helgren, 2002, s.36

sendikalaşma eğilimini etkileyecek kadar önemlidir. Brown Johnson (1992), sendikalı çalışanların iş güvencesi bağlamında diğerlerinden daha fazla önceliklere sahip olduğunu bildirmektedir.²⁵¹ Aslında burada dikkat edilmesi gereken konu çalışanların yaşadığı iş güvencesizliği sonucunda sendikaları zor durumlarında “destekleyici”²⁵² bir aracı olarak görmelerinden kaynaklanmaktadır. Çünkü özellikle yeniden yapılanma gibi örgütsel değişimler sırasında ortaya çıkan çatışmalarla kolektif olarak başa çıkabilmek için sendikaların toplu pazarlık güçlerine gereksinim duymaktadırlar. Böylelikle işten atılmanın ve iş güvencesizliğinin zararlı etkilerini azaltmayı amaçlamaktadırlar.

2.2.3. İş Güvencesizliğinin Stres Üzerindeki Sonuçları

Son yıllarda yapılan çalışmaların çoğu, iş güvencesizliğinin çalışanlar açısından olumsuz sonuçları olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Çeşitli teorik iş psikolojisi modellerinde iş güvencesizliği, stres yaratan bir durum olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte iş güvencesizliğinin özellikle çalışanların sağlık durumları üzerindeki negatif etkisi sürpriz olmayan bir sonuçtur. Yapılan araştırmalar iş güvencesizliğine bağlı olarak, çalışanların işteki çeşitli iyilik hali durumlarında düşük sonuçlara ulaşmaktadır.²⁵³

Uluslararası antlaşmalar göstermektedir ki iş güvencesizliği algısı ve geçici iş anlaşmaları çalışanların güvenliğini, sağlığını ve özellikle zihinsel sağlığını ciddi şekilde etkilemektedir.²⁵⁴ Yine yapılan araştırmalarda iş güvencesizliğinin, diğer stres yaratan durumlarda olduğu gibi kişide gerginlik yaratan bir etken olduğu ifade edilmektedir. Bu gerginlik durumunun kişinin iyilik halini azalttığı varsayılmaktadır. İş güvencesizliği, belirsizliğe karşı uzun süredir devam eden korumasızlığı kapsadığı için bireyleri zorlamaktadır. Bu belirsizlik sebebiyle gelecekte ne olacağını önceden tahmin edemedikleri için bireylerin iş güvencesizliğine karşı etkili baş etme stratejileri kullanmaları daha zor olmaktadır.²⁵⁵

²⁵¹ Bender, Keith A.; Sloane, Peter J., “Trade Union Membership, Tenure And The Level Of Job Insecurity”, Applied Economics, Vol:31,1999, s.124

²⁵² De Witte, 2005, s.193-194

²⁵³ De Witte, “Job Insecurity: Review Of The International Literature On Definitions, Prevalence, Antecedents And Consequences”, SA Journal of Industrial Psychology, 31 (4), 2005, s.2

²⁵⁵ Sverke,Hellgren, Naswall, Chirumbolo, De Witte, Goslinga, a.g.e, s..93

Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ile ortaya çıkan bir durumdur. Tehdit ve zorlanmalar karşısında canlı, kendisini korumaya yönelik olarak savunma mekanizmalarını harekete geçirir. Bu savunma mekanizması yardımıyla birey, bir tehlike anında başa çıkamayacağını inandığı durumdan ya uzaklaşmaya çalışır ya da başa çıkamayacağına inandığı durum ile savaşıyor ve böylelikle yeni şartlara uyum sağlar.²⁵⁶

İş güvencesizliği stresi, bireyler açısından farklı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir.

Araştırmalar, stresin fiziksel rahatsızlıklarla bağlantılı olduğuna işaret etmektedir. Bulgular, özellikle, çaresizlik gibi belirli stres koşullarında, vücudun bağışıklık (immune) sisteminde zayıflamaların başladığını ve stresin bağışıklık sistemini bozarak hastalığa yatkınlığı arttırdığını göstermektedir.²⁵⁷

Yoğun stres altındaki bireyler içinde erkekler bu konuda daha şanssız bir grubu teşkil etmektedir. Çünkü yapılan araştırmalar erkeklerin kadınlara göre daha çok kalp, damar, yüksek tansiyon, şeker gibi hastalıklara yakalandığını göstermektedir. Bu durum yapısal olarak, erkeklerin daha zayıf, daha çok etkilenir olduklarını göstermektedir. Psikolojik yönden ele alındığında, stres altındaki erkekler kadınlara göre daha saldırgan ve kırıncı olmaktadır. Yine de tam bir genelleme yapmak mümkün değildir. Örneğin, Amerikalı kadınlar arasında kalp krizine daha az rastlanırken Meksika’da bu konuda bir fark göze çarpmamaktadır. Aynı şekilde Güney İtalya’da kalp hastalıkları açısından kadın ve erkekler arasında bir eşitlik söz konusuysa, Kuzey İtalya’da bu oran dört erkeğe karşılık, bir kadın olmaktadır. Cinsiyet açısından daha ilginç bir durum Chicago’da ve Kuzey Carolina’daki zenciler arasında ortaya çıkmıştır. Buralarda kadınların erkeklerden daha fazla kalp krizi geçirdikleri saptanmıştır.²⁵⁸

Kadın ve erkek arasındaki bu farklılığın nedeni olarak her ne kadar kadınların işgücü piyasasında da yer almasına rağmen, erkeklerin hala kendilerini evi geçindirme sorumluluğunda baş etken olarak görmelerinden kaynaklanmaktadır.

²⁵⁶ Akbal, Yasemin; Özer, Yasemin; Batlaş, Zuhal, “ **Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeyleri Ve Stresin Hemşireler Üzerindeki Etkileri**”, Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği Yayın Organı, Yıl: 5, Cilt: 5, Sayı:2, Aralık, 2001.s.2

²⁵⁷ Hovardaoğlu, Selim, “**Stres Belirtileri İle Durumsal Ve Sürekli Kaygının Yordanması**”, Kriz Dergisi 5 (2), s. 127

²⁵⁸ Kirel, a.g.e, s.94

Aynı zamanda stresle baş etme durumunda kadınlar problemlere daha duygusal bakarken, erkekler problemin kendine odaklanmaktadır.²⁵⁹

İş güvencesizliğinin işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlığında yol açtığı olumsuz sonuçları ortaya koyan pek çok çalışma bulunmaktadır. İş güvencesizliği, aynı işsizlik gibi, akıl sağlığını ve fiziksel sağlığı olumsuz etkileyen bir stres kaynağı olarak değerlendirilmektedir²⁶⁰. Ruhsal sağlık şikâyetleri, bireylerin nasıl hissettikleri ile ilgiliyken, fiziksel sağlık şikâyetleri yorgunluk, kas gerginliği ve baş ağrısı gibi belirtilerle ifade edilmektedir.²⁶¹ İngiltere’de yapılan bir çalışmaya göre iş güvencesizliği, erkeklerde kolesterol yüksekliği, vücut kitle indeksinde kötüleşme ve iskemi bulgularında artış, kadınlarda ise kan basıncında yükselmeye yol açmaktadır. ABD’de yapılan bir çalışma ise iş güvencesizliğin koroner kalp hastalığı riskini artırdığını ortaya koymaktadır.²⁶²

Koroner kalp hastalığında iş güvencesizliğinin etkileri, işyerindeki sosyal destek ve iş kontrolünden etkilenmektedir. Düşük iş güvencesi olan ve kontrolün düşük, sosyal desteğin olmadığı işlerde çalışan kadınlarda koroner kalp hastalığı riskinin arttığı gösterilmiştir. İş güvencesizliği çeşitli yollardan koroner kalp hastalığının başlamasını etkileyebilmektedir. İlk olarak stresle ilişkili yollarla, direkt olarak kardiyovasküler hastalığa neden olabilmektedir. Tekrarlayan stres cevabı kan basıncında sürekli bir artış ve plak rüptürü oluşması yoluyla koroner kalp hastalığına neden olabilmektedir. Ayrıca kortizol, katekolaminler gibi stres hormonlarının salınımının artması, insülin direnci, serum lipitleri artışı ve merkezi yağ depolanması yoluyla koroner ateroskleroza ilerletebilir. İkincisi, iş güvencesizliği ile ilgili psikolojik stres, sigara içme ve beslenme alışkanlıkları gibi sağlık davranışlarındaki değişiklikler yoluyla koroner kalp hastalığı insidansında dolaylı bir etki yapabilir.²⁶³

Önder ve Wasti, Türkiye’de iş güvencesinden memnuniyet düzeyinin stres ile anlamlı bir ilişkisi bulunduğunu saptamışlardır. Buna göre iş güvencesinden

²⁵⁹ Nelida Rodriguez Feijoo, “**Job Insecurity And Stres Level**” Centro Interamericano De Investigaciones Psicologicas Ciencias Afines Buenos Aires, Argentina, 2004. s.253

²⁶⁰ Boya, Fatma.Özaman Ve Demiral, Yücel. “**İş Güvencesizliği Ve Sağlık Araştırmaları**”, Mesleği Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, Sayı 27, 2006, s.47-48.

²⁶¹ Sverke, Hellgren, Naswall, Churumbolo, De Witte, Goslinga, 2004, s. 94

²⁶² Özyaman, a.g.e, s. 7-8

²⁶³ Özyaman,a.g.e.,s. 7-8

memnuniyet azaldıkça stres düzeyi artmaktadır.²⁶⁴ Ayrıca, Türkiye’de de giderek yaygınlaşan ve kriz vesilesiyle patronların daha da yaygınlaştırmaya çalıştığı esnek üretim de işçilerin sağlığını tehdit etmektedir. “Maliyetin azaltılması ve üretkenliğin artırılmasını” birincil hedef olarak ortaya koyan esnek üretim ile esnek istihdam biçimleri, kendisi de bir sağlık sorunu olan işsizliği artırmakta ve işçi sağlığını olumsuz etkilemektedir²⁶⁵

Üç kamu hastanesinde sözleşmeli çalışan hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada, hemşirelerin yaklaşık beşte birinin hekim tarafından tanılanmış herhangi bir kronik hastalığı bulunmaktadır. Bu hastalıkların %4’ü diyabetüs mellitüs, %3’ü hipertansiyon ve %6’sı disk hernidir. GSA-12 puanına göre, hemşirelerin yarısında psikiyatrik rahatsızlığı saptanmıştır. Buna karşın, %67,3’ü algılanan sağlığının iyi olduğunu ifade etmiştir. İş güvencesizliği psikiyatrik rahatsızlığı olanlarda olmayanlardan (%49,5, %41,2), sağlığını iyi algılayanlarda kötü algılayanlardan (%45,7, %44,8) ve hekim tarafından tanılanmış herhangi kronik bir hastalığı olanlarda olmayanlardan (%53,7, %51,2) daha yüksek bulunmuştur²⁶⁶.

Stresin bireyler üzerinde yarattığı olumsuz durumlardan biri de ruhsal açıdan ortaya çıkan sonuçlardır. Aşırı stres altında kalma bireylerde bir takım belirtiler yanında psikolojik kökenli rahatsızlıkların da çıkmasına neden olur. Meta analiz göstermektedir ki iş güvencesizliği çalışanın psikolojik hali ile güçlü şekilde negatif bir ilişkiye sahiptir.²⁶⁷

İngiltere’de 600 çalışan arasında gerçekleştirilen bir çalışmada, Burchell (1994, s. 198) iş güvencesizliği hisseden çalışanlar arasında psikolojik iyilik halinin düzeyinin daha düşük olduğunu bulmuştur. Yapılan Genel Sağlık Anketinde (GHQ) ,iş güvencesizliğinin psikolojik sıkıntı, kaygı ve depresyon ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bunun yanında Orpen (193) Güney Afrika’da yaptığı çalışmasında, iş güvencesizliğinin kaygı ve depresyon ile olan ilişkisini anlatmaktadır. Hollanda ve İsrail’in uluslar arası karşılaştırmalı çalışmasında, güvencesiz çalışanların daha fazla

²⁶⁴ Önder, Çetin ve Wasti Arzu S., “ **İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyet Ölçeği;Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi**” Yönetimi Araştırmaları Dergisi, Cilt 2, Sayı 1,2002, s.44

²⁶⁵ Belek, a.g.e, s.7.

²⁶⁶ Özkan, Özlem; Kan-Öntürk, Zehra; Himmetoğlu, Reyhan; Artan, Ayşegül; Güldibi, Özlem, “ **Üç Kamu Hastanesinde Sözleşmeli Çalışan Hemşirelerde İş Güvencesizliği Ve Sağlık Durumları İlişkisi**” Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, No:33, Temmuz-Ağustos-Eylül 2009, s. 45

²⁶⁷ Sverke, Hellgren, Naswall, Chrumbolo, De Witte, Goslinga, a.g.e. s. 95

depresif davrandıkları ve çalışanların daha fazla olumsuz duygulara sahip olduğu rapor edilmiştir.²⁶⁸

Yine Belçika, Hollanda, İtalya ve İsveç'te yapılan araştırmalarda iş güvencesizliği ve ruhsal sağlık şikâyetleri arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ruhsal sağlık şikâyetlerinde ortalama en yüksek seviye İtalya'da bulunurken, en az Hollanda'da bulunmuştur. Sonuçlar, algılanan yüksek seviyede iş güvencesizliği ile daha sık belirlenen ruhsal sağlık şikâyetlerinin ilişkili olduğu yönündedir.²⁶⁹

Bununla birlikte Belçika ve İtalya'da yaş faktörü, ruhsal sağlık şikâyetlerinin önemli bir belirleyicisi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ülkelerde daha yaşlı çalışanlarda genç çalışanlardan daha fazla ruhsal sağlık şikâyetleri ortaya çıkmaktadır. Fakat böyle bir ilişki Hollanda ve İsveç'te elde edilmemiştir. Cinsiyet faktörü, Hollanda ve İsveç'te, ruhsal sağlık şikâyetleri üzerine önemli bir belirleyici olarak görülürken, İtalya ve Belçika örneklerinde böyle bir etki görülmemiştir. Hollanda ve Belçika'da kadınların, erkeklerden daha fazla ruhsal sağlık problemleriyle karşı karşıya kaldıkları bulunmuştur.²⁷⁰

Perakende endüstrisinde tekrarlanan küçülmeye yönelik yapılan bir işveç çalışmasında (Isaksson, Hellgren and Pettersson, 2000), daha yaşlı çalışanların iş güvencesizliğinin negatif sonuçlarını ve ızdırap semptomlarını daha fazla yaşadıkları bulunmuştur. Diğer çalışmalar (Probst, 2000; Niedhammer, Chastang, David, Barouhiel & Barrandon, 2006), iş güvencesizliği ile yüz yüze gelen yüksek derecede kendini adanmış çalışanların daha fazla ızdırap ve negatif tutumlar yaşadığını ifade etmektedir.²⁷¹

Orpen (1993) ise, genelde yöneticilerin işleri, mavi yakalı işçilerden daha fazla "güvenli" olmasına rağmen, yöneticiler ve üretim işçileri için, iş güvencesizliği ile kaygı ve depresyon arasında benzer ilişkinin olduğunu bulmuştur.²⁷²

Aynı zamanda farklı ülkelerde yapılan çalışmalar iş güvencesizliğinin anksiyete ve depresyon sıklığını artırdığını göstermektedir. Kimi çalışmalar, iş

²⁶⁸ De Witte, 1999, s. 157

²⁶⁹ Sverke, Hellgren, Naswall, Chirumbolo, De Witte, Goslinga, a.g.e, s. 96

²⁷⁰ Sverke, Hellgren, Naswall, Chirumbolo, De Witte, Goslinga, a.g.e. s. 97

²⁷¹ Quinlan, 2007, s. 4-5

²⁷² De Witte, 1999, s. 161

güvencesizliğinde yaşanan artışın iş güvenliği önlemlerinin alınmasını zorlaştırdığını ve iş kazalarında artışa neden olduğunu gözler önüne sermektedir²⁷³.

²⁷³ Özyaman, Demiral, a.g.e, s.47.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN STRES DÜZEYİNE ETKİSİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kapitalizmin 1970’li yıllarda içine girdiği yapısal kriz ve bunu aşma girişimleri, beraberinde ‘yeni’ ekonomik ve politik düzenlemeleri getirmiştir. Düzenlemelerden birisi, emek sürecini yeniden yapılandıran ve ‘yeni bir sermaye birikim modeli’ olarak da adlandırılan esnek üretim –postfordist üretim- modelidir²⁷⁴

Fordist üretim sisteminden post-fordizme dönüşüm, başka bir ifadeyle refah devleti zihniyetinden rekabet devleti zihniyetine dönüşüm işgücü piyasalarında önemli birçok değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Özellikle 1990’lı yıllarla beraber işgücü piyasalarında, yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkması ile birlikte işgücünün kutuplaştırıldığı, esneklik uygulamalar ile birlikte ücretlerin olumsuz etkilendiği yeni bir dönem yaşanmaktadır. 1970’lerde sanayileşmiş ülkelerde başlayan endüstri yoğunluğunun azaltılması süreci, bu ülkelerde hizmet sektörünün büyümesine ve uluslararası finans faaliyetlerinin artmasına neden olurken, bazı temel üretim faaliyetlerinin ise gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasına da yol açmıştır. Ancak tasarım, proje, teknik araştırma ve geliştirme aşamalarında nitelikli ve yüksek ücretli işgücünün gelişmiş ülkelere istihdamına devam edilmiştir. Üretimin sıradan aşamaları ise az gelişmiş ülkelere transfer edilmiştir ve hala edilmektedir. Bu yapılanma, işgücü piyasasında bölümlenmenin temel nedenini oluşturmaktadır.²⁷⁵

İleri teknoloji vasıtasıyla biçimlenen yeni iş süreçleri tam zamanlı ve sürekli istihdam ihtiyacını ortadan kaldırmakta, bu doğrultuda gelişen yeni iş ve meslek alanları yanında standart dışı istihdam biçimleri ağırlık kazanmakta ve işgücü piyasalarının esnekleşmesine yönelik uygulamalar yaygınlaşmaktadır. İşgücü talebindeki esnekliğin ve dalgalanmaların bir sonucu olarak ortaya çıkan esnek çalışma biçimleri ile geleneksel “belirsiz süreli” hizmet sözleşmelerinden “belirli

²⁷⁴ Özkan, Özlem, Öntürk, Zehra.Kan, Himmetoğlu, Reyhan,Artan ,Ayşegül., Güldibi Özlem., “ Üç Kamu Hastanesinde Sözleşmeli Çalışan Hemşirelerde İş Güvencesizliği Ve Sağlık Durumları İle İlişkisi” Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi , Yayın No:33, Eylül 2009, s. 43

²⁷⁵ Ataman, Berrin Ceylan” İşgücü Piyasası Ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara. 1999, s. 7

sürelî” dönemsel ya da geçici nitelikli hizmet sözleşmelerine doğru bir eğilim ortaya çıkmıştır. Kısmi zamanlı çalışma, geçici ya da mevsimlik çalışma, taşeron işçiliği, evde çalışma, tele – çalışma gibi çeşitli biçimlerde ortaya çıkan tipik istihdam modeli, sermayeye işgücünün sosyal maliyetlerinden kurtulma ve kar oranlarını artırma imkânı vermiştir. Esnek işgücü piyasaları tartışmaları işletme bazında kullanılan çekirdek işgücü ve ihtiyaç duyulduğunda istihdam edilen çevre işgücü kavramlarını beraberinde getirmiş ve bu süreç ikili işgücü piyasasının ortaya çıkmasına neden olmuştur.²⁷⁶ Ülkelere göre farklılık göstermekle beraber, son otuz yıldır artan bir biçimde devam eden bu uygulamalar –yeniden yapılanma-, kârın maksimize edilmesi için emek sömürsünü derinleştiren, emeği sermayenin denetimine ve gerçek tabiyetine alan uygulamalardır²⁷⁷.

Özellikle son yıllarda küresel pazarda ayakta kalabilmek ve artan rekabetle başa çıkabilmek amacıyla, yapısal anlamda değişimler yaşanmakta ve bunun sonucu olarak da küçülmeler ve şirket evlilikleriyle karşılaşılmaktadır. Özellikle ekonomik krizler nedeniyle çok sayıda örgüt, ya yeniden yapılanma süreci geçirmekte ya da kapanmaktadır. Bu yeniden yapılanma sürecinde çalışanlarının çalışma ortamı, çalışma koşulları ve çalışma ilişkilerinin kötüleştiği, tehlike ve risklerinin giderek arttığı, iş güvencesizliği yaşadıkları görülmektedir.

İş güvencesizliğini tanımlanırken çalışanın işinin devam edip etmeyeceği konusunda yaşadığı belirsizlik duygusu, potansiyel bir tehdit algısı ve kaygı düzeyi, işin devamını sağlamada güçsüzlük durumu ve beklenen iş güvencesi düzeyi ile sahip olunan iş güvencesi düzeyi arasındaki farklılık olduğu belirtilmiştir.

Bu tanımlamalara dayanarak iş güvencesizliği, çalışanların algılarına ve iş çevrelerini yorumlamalarına dayanan bir fenomen²⁷⁸ olarak tanımlanmaktadır. Özellikle bireysel farklılıklar, yaşanan iş güvencesizliğinde önemli bir rol oynamaktadır. Yaşanan iş güvencesizliği, nesnel tehditler olup olmamasından bağımsız olarak, kişilerin algılarına göre değişmektedir. Yani iş güvencesizliği subjektif bir algı olarak ele alınmaktadır. Bu durumda aynı koşullara sahip çalışanlar, mevcut iş güvencesizliği tehdidini farklı biçimlerde yorumlayabilmektedirler.

²⁷⁶ Uyanık, Yücel, a.g.e. s.215

²⁷⁷ Özkan, Özlem, Öntürk, Zehra.Kan, Himmetoğlu, Reyhan,Artan ,Ayşegül., Güldibi Özlem., a.g.e, s. 43

²⁷⁸ Helgren Johny, Chirumbolo Antonio, “**Can Union Support Reduce Negative Effects Of Job Insecurity**”,Economic And Industrial Democracy, 2003;24.s 272

Daha önce ifade edildiği gibi iş güvencesizliği bireyde stres yaratan bir unsur olarak görülmektedir. İş güvencesizliği algısının birey üzerinde ortaya çıkartabileceği strese yönelik olumsuzlukların etkisi, bazı aracı faktörler aracılığıyla azaltılabilmektedir. Bunlardan “ istihdam edilebilirlik algısı”, “sosyal destek algısı” ve “ sendikal destek algısı” , çalışanın iş güvencesizliği tehdidi ile mücadele ederken faydalandığı değişkenlerden üçüdür.

Aracı değişkenlerden biri olan sosyal destek, bireyin sosyal ve iş çevresinden elde ettiği sosyal ve psikolojik destek olarak tanımlanabilir.

Çalışanlar açısından algılanan sosyal destek düzeyi, güvencesizlik algısını azaltmak için tampon etkisi görmektedir. Başkalarından destek sağlayabilenlerin daha düşük iş güvencesizliği algısı yaşadıkları ifade edilmektedir.²⁷⁹

Sosyal destek sisteminin bilinmesi bireye (danışan) farklı şekillerde yardım edebilmektedir. Caplan 'a göre sosyal destek sistemlerinin bilinmesi bireylere, (a) bireyin psikobiyojik kaynaklarını harekete geçirmesine yardım ederek, b) isteklerinin karşılanmasına yardım ederek, (c) beceriler kazandırarak ve maddi ve parasal kaynaklara ulaşmasına yardım ederek, (d) bireye rehberlik yaparak, bilgi sunarak, yardım sağlamaktadır. House ise sosyal destek sistemlerinin bireylere üç şekilde yardım ettiğini ileri sürmektedir. (a) bireyin yaşam durumlarını olumsuz etkileyen bazı elementleri elimine ederek veya etkisini azaltarak, (b) olumsuz yaşam durumları karşısında bireyin dayanma gücünü artırarak ve böylece sağlık durumunun daha iyileşmesine katkıda bulunarak, (c) çevresel stresorlerin etkilerine karşı kısmen veya tümüyle tampon görevi yaparak bireylere yardım etmektedir.²⁸⁰

Ayrıca sendikalı çalışanların bağlı oldukları sendikalardan algıladıkları destek düzeyinin, iş güvencesizliği tehdidinin etkisini azaltmaya yönelik önemli bir rolü olup olmadığı incelenecektir.

İş güvencesizliği algısının bir boyutu olan “ güçsüzlüğün” azaltılmasına katkıda bulunan etkenlerden biri de sendika üyeliğidir²⁸¹. Çünkü sağlanan sosyal desteğin en önemli taraflarından biri de sendikalar olmaktadır. Küçülme ve yeniden yapılanma dönemlerinde üyelerine sağladıkları destek ve verdikleri bilgiler ile iş

²⁷⁹ Sverke, Hellgren, Näswall,2006. s. 11

²⁸⁰ Yıldırım, a.g.e., s.82

²⁸¹ Greenhalgh, J., Rosenblatt, Z., 1984, s. 438

güvencesizliğine yönelik tehditlerle başa çıkmada üyelerine yardımcı olmaktadır.²⁸²

Küreselleşme, hızlı teknolojik gelişmeler, uluslararası bütünleşme ve artan rekabet işletmelerin başarılı olabilmesi için değişimlere hızlı uyum sağlamalarını gerektirmektedir. Yaşanan değişimler, özellikle işgücü piyasasının esnek olmasını, yeni beklentilere ve ihtiyaçlara hızlı cevap vermesini zorunlu kılmaktadır.²⁸³ Bu durum ise işgücünün değişen koşullara uygun olarak niteliklerini ve verimliliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini arttırmalarını zorunlu hale getirmektedir.

3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Birçok araştırmanın iş güvencesizliğinin belirleyicilerine ya da iş güvencesizliği ile çeşitli bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilere odaklandığı görülmektedir. Oysaki iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını azaltabilen aracı faktörleri incelemeye yönelik araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle mevcut araştırmada, iş güvencesizliğinin bağımlı değişken olan stres üzerindeki sonuçları incelenirken, sendikal destek²⁸⁴, sosyal destek²⁸⁵ ve istihdam edilebilirlik²⁸⁶ aracı değişkenlerinin, iş güvencesizliğinin stres üzerinde herhangi bir azaltıcı etkisi olup olmadığı araştırılacaktır. Aynı zamanda demografik değişkenler, stres düzeyi ile ilişkilidir. Bu değişkenler analiz için kontrol değişkenler olarak kullanılacaktır. Modelde bağımlı değişken stres düzeyidir.

Demografik Özellikler,

- Yas, sürekli değişken açık olarak toplanmıştır.
- Cinsiyet, erkek, kadın olarak gruplanmıştır.
- Evlilik durumu, bekar, evli, dul, olarak gruplandırılmıştır.
- Çocuk varlığı, yok, var olarak gruplanmış, eğer varsa sayısı açık olarak alınmıştır.

²⁸² Goslinga, Sjoerd, a.g.e. s. 82

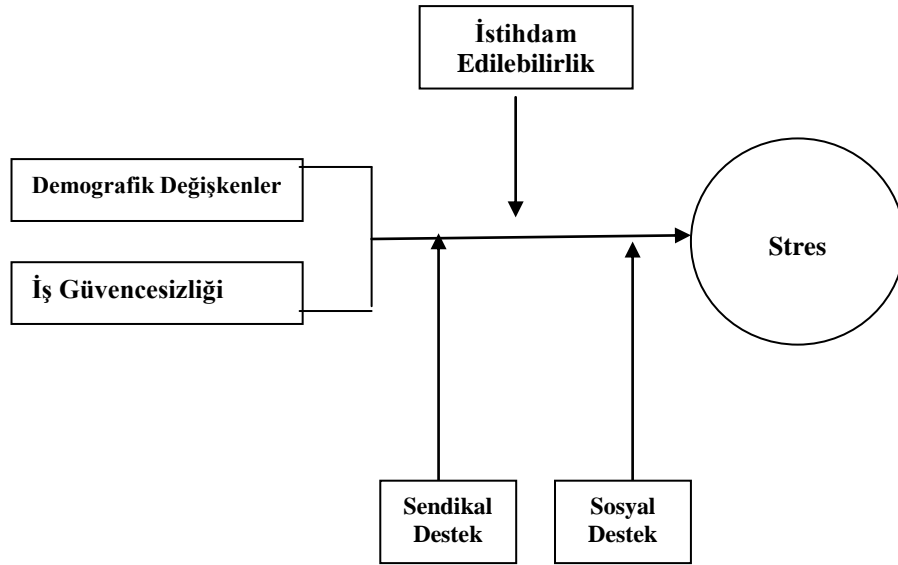
²⁸⁴ Helgren, Chirumbolo, a.g.e., s. 276

²⁸⁵ Clark, 2005,s.109

²⁸⁶ Silla, I.De Cuyper N.; Gracia F. J.;Peiro J.M.; De Witte H., “**Job Insecurity And Well-Being: Moderation By Employability**” J Happiness Stud, 2009,s. 10

- Öğrenim durumu, sağlık meslek lisesi, ön lisans (2 yıllık yüksekokul), lisans (4 yıllık yüksek okul ve yüksek lisans) olarak gruplandırılmıştır

Çalışmamızdaki diğer önemli husus ise algılanan iş güvencesizliği bütünsel olarak incelenecektir. Bütünsel yaklaşımda iş güvencesi “işin mevcut haliyle” sürekliliğini ifade etmektedir. Örneğin işyerinin satılması, şirket birleşmeleri, yeniden yapılanma ve ileri teknoloji kullanımı gibi nedenlerle işin kaybedilmesi, iş güvencesini tehdit eden olayların sonucunda ortaya çıkan biçimini ifade etmektedir. Bu biçim, işin kaybedilmesi ile ilgili sonuçları içermektedir.²⁸⁷ Özellikle özelleştirmenin çalışanlar açısından olumsuz etkisi vurgulanan bir gerçektir. Bu olumsuz sonuç, işten çıkarmaların yoğunlaşmasıyla kendisini göstermektedir. Yasal düzeyde iş güvencesinin yeterli olmadığı ülkemizde özelleştirme nedeniyle işsizlik sorunu çok daha geniş boyutlara ulaşmaktadır.



Şekil 3.1: İş Güvencesizliği İle Stres Arasındaki İlişkiye Algılanan İstihdam Edilebilirliğin, Sendikal Desteğin, Sosyal Desteğin Aracılık Modeli

²⁸⁷ Çakır, a.g.e.,s.125

Hipotezler:

H₁. Algılanan iş güvencesizliği demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H₂: İş güvencesizliği algısı, sözleşme türüne göre farklılaşmaktadır.

H₃: İş güvencesizliği algısı, stres düzeyini etkilemektedir.

H₄: İş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyi demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H₅: Algılanan sosyal destek düzeyi, işçilerin iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyini etkilemektedir.

H₆: Sendikal destek düzeyi, işçilerin iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyini etkilemektedir.

H₇: Algılanan İstihdam edilebilirlik düzeyi, işçilerin iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyini etkilemektedir.

3.3. Araştırmanın Metodolojisi

3.3.1. Araştırmanın Yöntemi

Eldeki zaman, mali ve fiziki kısıtlılıklar dikkate alınarak, Sakarya Merkez ilçesinde çeşitli kurumlarda çalışan 500 çalışana anket formu bırakılmış ve 240 anket geri dönmüştür. Bunlardan 223'si kullanılabilir bulunmuş ve geriye kalan 17 anket formu kullanılsız (mükerrer işaretleme ve çok sayıda cevapsız değişken) olması sebebiyle değerlendirme dışı bırakılmıştır. Olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Deneklere anketi bırakmadan önce anket hakkında açıklama yapılmış, deneklerin anketleri doldurması konusunda rızaları alınmıştır. Anket uygulamaları 3 haftada tamamlanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formundaki sorular, altı grupta toplanabilir. İlk grupta yer alan sorular demografik bilgilere ilişkindir. İkinci grupta ise, çalışanların algıladıkları iş güvencesizliğini ölçmeye yönelik altı soru yer almaktadır. Üçüncü grupta bulunan beş soru, sendikal desteği ölçmeye yöneliktir. Dördüncü grupta ise, çalışanların örgütten ve sosyal çevreden algıladıkları sosyal desteğe ilişkin on beş soru yer almaktadır. Beşinci gruptaki altı soru

çalışanların algıladıkları istihdam edilebilirlik düzeyini ölçmeye yönelik duygu ve düşüncelerini yansıtmaktadır. Son grupta ise çalışanların son bir ay içinde yaşadıkları stres düzeyini ölçmeye yönelik 14 soru bulunmaktadır.

Anket sorularının oluşturulmasında isimsel ve aralıklı ölçeklerden yararlanılmıştır. Aralıklı ölçeklerde 5’li Likert derecelemesi tercih edilmiş ve yanıt kategorileri “Kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum” şeklinde belirlenmiştir. Stres düzeyini ölçmede kullanılan aralıklı ölçekte 5’li Likert derecelemesi yanıt kategorileri ise “ Hiç, neredeyse hiç, bazen, sıkça, çok sık” şeklinde belirlenmiştir.

3.3.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma, Sakarya ilinde sendikalı ve sendikasız 4 işyerinde toplam 223 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir.

3.3.3. Veri Toplama Araçları

İş Güvencesizliği Ölçeği: Ashford, Lee and Bobko (1989); De Witte (2000); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından geliştirilen, toplam 6 sorudan oluşan ve “kesinlikle katılıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” arasında değişen 5 dereceli Likert tipi bir ölçektir.²⁸⁸

Algılanan Sosyal Destek Ölçeği: Ölçek 1988’de Zimmet ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş ve bireylerin algıladıkları sosyal destek unsurlarını belirlemeye yönelik olup Türkiye’de 1995 yılında Eker ve Arkar tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Toplam 12 maddeden oluşan ölçek “kesinlikle hayır” ile “kesinlikle evet” arasında değişen 7 dereceli (1-7 puan), Likert tipi bir ölçektir. Fakat ölçek kesinlikle evet ve kesinlikle hayır arasında değişen 5 dereceli Likert tipi ölçeğe dönüştürülmüştür.²⁸⁹

Sendikal Destek Ölçeği: Ölçek 1996’te Goslinga tarafından geliştirilmiş ve sendikal desteği ölçmeyi yönelik sorulardan oluşmaktadır. Toplam 5 sorudan oluşan

²⁸⁸ Sverke, Hellgren; Naswall; Chirumbolo, De Witte; Goslinga, , 2004, s.193

²⁸⁹ Yılmaz Emel, Yılmaz Ela, Karaca Fatoş, “Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek Ve Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi” Genel Tıp Dergisi, 2008;18(2), s.73

ölçek “kesinlikle katılıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” arasında değişen 5 dereceli Likert tipi bir ölçektir.²⁹⁰

Algılanan istihdam Edilebilirlik Ölçeği: 6 sorudan oluşan bu ölçek Barış Seçer tarafından 2007’de Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi adlı doktora tezinde uygulanmak amacıyla geliştirilmiştir. Sorular, “işimden ayrılarak, çalışmadan geçirdiğim bir süre sonunda, yeniden iş bulabileceğimi düşünüyorum”, “şu anda çalıştığım işletme için değerli bir çalışan olduğumu hissediyorum.”, “ gelecekteki kariyer fırsatlarımın kontrolüm altında olduğumu düşünüyorum.”, “şu anda bulunduğunuz iş pozisyonundan ayrılmadan, benzer bir iş elde etmem kolay olurdu.”, “istihdam edilebilirliğimi aktif olarak geliştirmeye çalışıyorum.” Ve “örgüt içi boş pozisyonlardan haberdar olduğumu düşünüyorum.” şeklindedir. 1-Kesinlikle katılmıyorum ve 5- kesinlikle katılıyorum olmak üzere 5’li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır.²⁹¹

Stres Ölçeği: Sheldon Cohen tarafından geliştirilmiş olan Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeleştirme çalışmaları Zuhâl Baltaş tarafından 1995 yılında yapılmıştır. Ölçeğin Orta düzey yöneticilerle yapılan standardizasyon çalışması 1998 yılında tamamlanmıştır. Laboratuvar ve alan çalışmaları yapan Cohen, sağlık ve tam iyilik halini etkileyen, stres ve sosyal destek sistemlerinin rolüne odaklanmıştır. “Algılanan Stres Ölçeği” insan sağlığını tehdit eden stresin düzeyini saptamak için oluşturulmuştur. Söz konusu ölçek 14 maddeden oluşmaktadır. Her madde için “Hiçbir zaman” seçeneğinden “Çok sık” seçeneğine kadar sıralanan beşli derecelemeden birinin kişiler tarafından seçilmesi beklenir. Seçenekler ham puan ağırlıklarına göre değerlendirilerek kişiye ait stres düzeyi saptanır.²⁹²

3.3.4. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Analizler

Çalışmada frekans, ortalama, gibi tanımlayıcı istatistiklerin yanısıra, gruplar arası ortalamaların farkı için t-testi, Varyans analizi, korelasyon, regresyon analizleri kullanılmıştır.

²⁹⁰ Sverke,;Hellgren,Naswall, Chirumbolo, De Witte, Goslinga, “ 2004, s.193

²⁹¹ Seçer, Barış, “**Kariyer Sermayesi Ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi**”, Dokuz Eylül Üniversitesi Doktora Tezi, İzmir, 2007, s. 277

²⁹² [Http://Www.Baltas-Eksen.Com/Web/Oc_Asd.Htm](http://Www.Baltas-Eksen.Com/Web/Oc_Asd.Htm), 02.02.2010

²⁹² [Http://Www.Baltas-Eksen.Com/Web/Oc_Asd.Htm](http://Www.Baltas-Eksen.Com/Web/Oc_Asd.Htm), 02.02.2010

3.4. Bulgular

3.4.1. Demografik Özellikler

Araştırma dört farklı kurum çalışanlarından 223 kişiyle görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların 185'i (%83) erkek, 38'i (%17) kadın olmakla birlikte, eğitim seviyesi lise olanlar %58,3, lisans veya lisansüstü olanlar %10,8, ilköğretim olanlar %19,7'dir. Katılımcıların %24,2'si bekar veya boşanmış iken %75,8'i evli ya da birlikte yaşamaktadır.

Araştırmaya katılanların %8,1'i 15-24 yaş aralığı, %24,2'si 25-34 yaş aralığı, %41,3'ü 35-44 yaş aralığı, %22,4'ü 45-54 yaş aralığı ve %4'ü 55 yaş ve üzeridir.

Katılımcıların kurumdaki hizmet süreleri incelenecek olursa 1-5 yıl arası %27,8, 6-10 yıl arası %8,5, 11-15 yıl arası %7,6, 16-20 yıl arası %15,7, 21-25 yıl arası %25,6, 36 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar %14,8 oranındadır.

Çalışanların %83,4'ü sendikaya üyeyken %16,6'sı bir sendikaya üye değildir.

Çalışanların %69,5'inin bakmakla yükümlü olduğu bir çocuğu varken, %48,9'unun bakmakla yükümlü olduğu bir yetişkin bulunmaktadır.

Tablo 3-1. Demografik Özellikler Tablosu

CİNSİYET			HİZMET YILI		
	Sayı(f)	%		Sayı(f)	%
Kadın	38	17.0	1-5 YIL	62	27.8
Erkek	185	83.0	6-10 YIL	19	8.5
			11-15 YIL	17	7.6
YAŞ DAĞILIMI			16-20 YIL	35	15.7
	Sayı(f)	%	21-25 YIL	57	25.6
15-24	18	8.1	36 YIL VE ÜZERİ	33	14.8
25-34	54	24.2			
35-44	92	41.3	Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuğunuz var mı?		
45-54	50	22.4		Sayı(f)	%
55 ve üzeri	9	4.0	Hayır	68	30.5
			Evet	155	69.5
EĞİTİM DÜZEYİ					
	Sayı(f)	%	Bakmakla yükümlü olduğunuz yetişkin var mı?		
İlköğretim	44	19.7		Sayı(f)	%
Lise	130	58.3	Hayır	114	51.1
Önlisans	25	11.2	Evet	109	48.9
Lisans	22	9.9			
Lisans üstü	2	0.9	SENDİKA ÜYESİ OLMA DURUMU		
				Sayı(f)	%
MEDENİ DURUM			Evet-üye	186	83.4
	Sayı(f)	%	Hayır- üye değil	37	16.6
Evli ya da birlikte yaşayan	169	75.8			
Bekar/boşanmış	54	24.2			
Toplam	223	100.0	Toplam	223	100.0

3.4.2. Ölçek maddelerine verilen cevaplar

Katılımcıların araştırma ölçeğindeki konu sorularını “1.Kesinlikle katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kararsızım, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle katılıyorum” şeklinde beşli Likert Ölçeğinde cevaplamaları istenmiştir.

Tablo 3-2. Konu Sorularına Verilen Cevapların Frekans Dağılımı, Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.

		1.Kesinlikle	2.Katılmıyorum	3.Kararsızım	4.Katılıyorum	5.Kesinlikle	N (Sayı)	Ortalama (Mean)	Standart sapma (SD)
*Ba	İşten atılmaktan korkuyorum	22.4	30.0	9.0	20.6	17.9	223	2,816	1,448
*Bb	Mevcut işimde iş güvencesi konusunda endişeliyim	17.5	27.8	12.6	25.1	17.0	223	2,964	1,385
*Bc	İşimi kaybetmekten korkuyorum	17.5	28.7	12.6	22.9	18.4	223	2,960	1,399
*Bd	Sanırım yakın gelecekte işten atılacağım	27.8	35.4	20.2	8.5	8.1	223	2,336	1,200
-Be	Mevcut işimde kalıcı olacağıma eminim	14.8	22.4	27.4	21.1	14.3	223	2,978	1,268
*Bf	Yakın gelecekte işsiz kalma olasılığım var	21.5	26.9	24.7	13.5	13.5	223	2,704	1,313
Ca	Problemlerim ve sorularım için daima sendikama başvurabilirim	12.9	15.6	12.9	35.5	23.1	186	3,403	1,341
*Cb	Sendikam benim için önemli olan şeyleri neredeyse hiç hesaba katmaz	22.6	32.3	19.4	17.7	8.1	186	2,565	1,243
Cc	Sendikam fikirlerime değer verir	13.4	18.3	26.3	26.3	15.6	186	3,124	1,265
*Cd	Bir şikayetim olduğunda sendikam gerçekten önemsemmez	22.0	39.2	21.5	10.2	7.0	186	2,409	1,146
*Ce	Sendikam benim refahımla neredeyse hiç ilgilenmez	22.6	37.1	20.4	14.5	5.4	186	2,430	1,147
-Da	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım olduğunda yanımda olan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var	15.2	11.2	9.9	39.9	23.8	223	3,457	1,368
-Db	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü,	14.3	11.7	7.2	42.2	24.7	223	3,511	1,359

akraba, komşu, doktor) var									
Dc	Ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır	4.0	4.5	7.2	35.4	48.9	223	4,206	1,032
-Dd	İhtiyacım olan duygusal yardımı ve desteği ailemden (örneğin, annemden, babamdan, eşimden, çocuklarımdan, kardeşlerimden) alırım	3.6	7.2	7.6	39.0	42.6	223	4,099	1,052
-De	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var	9.0	15.7	14.3	36.3	24.7	223	3,520	1,266
Df	Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar	3.6	9.9	11.2	49.3	26.0	223	3,843	1,034
Dg	İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenebilirim	7.2	10.8	15.7	45.7	20.6	223	3,619	1,140
Dh	Sorunlarımı ailemle (örneğin, annemle, babamla, eşimle, çocuklarımla, kardeşlerimle) konuşabilirim	5.4	6.3	13.9	39.9	34.5	223	3,919	1,104
Di	Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var	3.1	7.2	6.7	50.7	32.3	223	4,018	,982
-Dj	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma önem veren bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var	8.5	15.7	13.9	37.7	24.2	223	3,534	1,251
Dk	Kararlarımı vermede ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya isteklidir	5.4	6.7	8.1	39.5	40.4	223	4,027	1,115
DI	Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim	4.9	6.3	15.7	48.0	25.1	223	3,821	1,037
Dm	Kişisel sorunlarım olduğunda, hastalandığımda ya da aile üyelerinden birine bakmak için izin almam gerektiğinde işyerim bana anlayış gösterir	2.7	10.8	5.4	45.3	35.9	223	4,009	1,044
-*Dn	Bu işletmede düşünce ya da fikirlerimi açıkça ifade etmem zordur	19.3	31.8	17.9	23.3	7.6	223	2,682	1,238
-*Do	Bu işletmede benim düşünce ve fikirlerim dinlenmez	22.9	37.2	16.1	15.2	8.5	223	2,493	1,237
-Ea	İşimden ayrılarak, çalışmadan geçirdiğim bir süre sonunda, yeniden iş	24.2	26.0	18.4	23.3	8.1	223	2,650	1,292

bulabileceğimi düşünüyorum									
		1.Hiç	2.Neredeyse hiç	3.Bazen	4.Sıkça	5.Çok sık	N (Sayı)	Ortalama (Mean)	Standart sapma (SD)
Eb	Şu anda çalıştığım işletme için değerli bir çalışan olduğumu hissediyorum	6.7	13.9	24.7	39.0	15.7	223	3,430	1,116
Ec	Gelecekteki kariyer fırsatlarının kontrolüm altında olduğunu düşünüyorum	9.0	25.1	28.3	27.4	10.3	223	3,049	1,140
-Ed	Şuanda bulunduğunuz iş pozisyonundan ayrılmadan, benzer bir iş elde etmem kolay olurdu	22.4	24.2	31.8	15.2	6.3	223	2,587	1,174
Ee	İstihdam edilebilirliğimi aktif olarak geliştirmeye çalışıyorum	6.3	14.8	20.2	47.1	11.7	223	3,430	1,075
Ef	Örgüt içi boş pozisyonlardan haberdar olduğumu düşünüyorum	10.3	26.9	30.0	20.6	12.1	223	2,973	1,174
*Fa	Son bir ay içinde, beklenmedik şekilde gerçekleşen olaylardan dolayı ne sıklıkta üzüldünüz?	7.2	9.9	45.3	23.3	14.3	223	3,278	1,059
*Fb	Son bir ay içinde ne sıklıkta, yaşamınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi hissettiniz?	11.7	18.8	41.7	22.0	5.8	223	2,915	1,051
*Fc	Son bir ay içinde kendinizi ne sıklıkta, gergin ve stresli hissettiniz?	6.3	9.4	39.0	30.9	14.3	223	3,377	1,045
Fd	Son bir ay içinde, yaşamınızdaki can sıkıcı durumlarla ne sıklıkta başarılı bir biçimde baş ettiniz?	8.1	13.9	44.8	27.8	5.4	223	3,085	,976
Fe	Son bir ay içinde ne sıklıkta, yaşamınızda meydana gelen önemli değişikliklerle etkili bir biçimde başa çıktığınızı hissettiniz?	10.3	11.7	45.3	26.0	6.7	223	3,072	1,029
Ff	Son bir ay içinde ne sıklıkta, kişisel sorunlarınızla baş etme yeteneğinizden emin oldunuz?	4.9	13.9	38.1	33.6	9.4	223	3,287	,986
Fg	Son bir ay içinde ne sıklıkta, işlerin istediğiniz gibi gittiğini hissettiniz?	7.6	12.6	39.5	30.0	10.3	223	3,229	1,047
*Fh	Son bir ay içinde ne sıklıkta, yapmak zorunda olduğunuz her şeyin üstesinden gelemeyeceğinizi	13.9	22.9	42.6	14.8	5.8	223	2,758	1,055

düşündünüz?									
-Fi	Son bir ay içinde yaşamınızdaki rahatsız edici olayları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?	5.8	12.6	38.6	35.9	7.2	223	3,260	,970
-Fj	Son bir ay içinde ne sıklıkta, yaşamınızdaki olaylara hakim olduğunuzu hissettiniz?	2.7	10.3	40.4	34.1	12.6	223	3,435	,932
*Fk	Son bir ay içinde, kontrolünüz dışında gerçekleşen şeylerden dolayı ne sıklıkta öfkeleniniz?	7.2	11.7	43.0	28.3	9.9	223	3,220	1,018
-*Fl	Son bir ay içinde ne sıklıkta, üstesinden gelmek zorunda olduğunuz şeyler üzerinde düşündünüz?	3.1	6.3	41.7	34.1	14.8	223	3,511	,929
-Fm	Zamanınızı nasıl geçirdiğinizi son bir ay içinde ne sıklıkta kontrol edebildiniz?	4.9	12.1	42.6	30.5	9.9	223	3,283	,971
*Fn	Son bir ay içinde ne sıklıkta, güçlüklerin, üstesinden gelemeyeceğiniz kadar çoğaldığını hissettiniz?	15.2	25.1	34.5	17.9	7.2	223	2,767	1,131

* işareti olan sorular ters sorudur.

- işareti olan sorular faktör analizi sonucu ölçekten çıkarılmıştır.

C grubu sorularda, bir sendikaya üye olmayan %16,6'lık kesim hesaplama dışı bırakılmıştır.

3.4.3. Çalışanların iş güvencesizliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik faktör analizi

Çalışanın stres düzeyini ve stresi etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla, anket formunda yargılar için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde Varimax rotasyon yöntemi kullanılmıştır. Varimax yöntemi, faktör üzerinde fazla sayıda değişken toplanmasını önleyen bir rotasyon yöntemidir. Analizde faktörlerin toplam varyansı açıklama oranını yükseltmek için birden fazla faktöre az farklarla yüklenen maddeler veya faktör ağırlığı 0,40'ın altında olan maddeler ile güvenilirlik analizleri sürecinde Cronbach's Alpha değerlerini yükseltmek için bazı maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Faktör analizi tablosundan da anlaşılacağı üzere elde edilen faktörler toplam varyansın %64'ünü açıklamaktadır.

Tablo 3-3. Ölçekten Çıkarılan Maddeler

NO	Madde	NO	Madde
-Be	Mevcut işimde kalıcı olacağıma eminim	-*Do	Bu işletmede benim düşünce ve fikirlerim dinlenmez
-Da	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım olduğunda yanımda olan bir insan (örneğin, flört, nişanlı,sözlü, akraba, komşu, doktor) var	-Ea	İşimden ayrılarak, çalışmadan geçirdiğim bir süre sonunda, yeniden iş bulabileceğimi düşünüyorum
-Db	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var	-Ed	Şuanda bulunduğunuz iş pozisyonundan ayrılmadan, benzer bir iş elde etmem kolay olurdu
-Dd	İhtiyacım olan duygusal yardımı ve desteği ailemden (örneğin, annemden, babamdan, eşimden, çocuklarımdan, kardeşlerimden) alırım	-Fi	Son bir ay içinde yaşamınızdaki rahatsız edici olayları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?
-De	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var	-Fj	Son bir ay içinde ne sıklıkta, yaşamınızdaki olaylara hakim olduğunuzu hissettiniz?
-Dj	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma önem veren bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var	-*Fl	Son bir ay içinde ne sıklıkta, üstesinden gelmek zorunda olduğunuz şeyler üzerinde düşündünüz?
-*Dn	Bu işletmede düşünce ya da fikirlerimi açıkça ifade etmem zordur	-Fm	Zamanınızı nasıl geçirdiğinizi son bir ay içinde ne sıklıkta kontrol edebildiniz?

Faktör analizinin ölçeğe uygulanabilmesi için örneklemin uygunluğunu test etmek gerekmektedir. Bunun için ilk olarak Bartlett Küresellik Testi kullanılmıştır. Bartlett Küresellik Testi ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olup olmadığını test etmektedir.²⁹³

Test sonucu Bartlett's Test of Sphericity test istatistiği=4092.409, $\alpha=0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç değişkenler arası bir ilişki vardır ve faktör analizi uygulanabilir anlamına gelmektedir. Faktör analizinin geçerliliğini sınavan bir başka test ise Kaiser-Meyer-Olkin testidir. Kaiser-Meyer-Olkin testi örnek büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığını test eder ve test oranının

²⁹³ Nakip Mahir, "Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve Uygulamalar", Seçkin Yayın, , 2.Basım Ankara,2006, s.428

%60 üzeri olması yeterli kabul edilir.²⁹⁴ Çalışan performansını etkileyen faktörleri belirlemek için yapılan faktör analizinde yukarıdaki maddeler değerlendirme dışında bırakıldıktan sonra yapılan Kaiser-Meyer-Olkin testi sonucu %80,1 olarak hesaplanmıştır.

Faktörleri belirlemeye yönelik yapılan ilk analiz sonucunda ölçekteki değişkenlerin(maddelerin) altı faktörde toplandığı gözlenmiştir. Analiz sırasında stresi belirlemeye yönelik olarak sunulan ifadelerin iki faktöre ayrıldığı gözlenmiş ve bu iki olgu ayrı ayrı adlandırılmıştır.

Faktörlerin varyans açıklama oranları ve adlandırmaları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3-4: Faktörler, Ortalamaları, Standart Sapmaları, Toplam Faktör Yükleri Ve Açıklanan Varyans Oranı

Faktör yükleri ve açıklama oranları					
	Ortalama (mean)	Standart Sapma	Toplam	Açıklanan Varyans %	Birikimli Açıklanan Varyans %
1 SOSYAL DESTEK	3.9327	.81310	4.875	15.233	15.233
2 SENDİKAL DESTEK	*3.4247	.90788	4.174	13.045	28.278
3 İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	3.2439	1.12868	3.568	11.151	39.429
4 STRESİN DUYGUSAL ETKİSİ	2.9477	.73963	3.053	9.542	48.971
5 STRESE KARŞI DİRENÇ	3.1682	.81011	2.708	8.463	57.434
6 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK DÜZEYİ	3.2209	.81043	2.108	6.589	64.023

Faktör analizi sonucunda oluşturulan faktörlerin toplam varyans açıklama oranı %64'tür.

²⁹⁴ Nakip, a.g.e. s. 429

Tablo 3-5: Faktörleri Oluşturan Maddeler Ve Faktör Bileşen Yükleri

1. SOSYAL DESTEK	F.Yük	4.STRESİN DUYGUSAL ETKİSİ	F.Yük
Df Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar	0.842	Fc Son bir ay içinde kendinizi ne sıklıkta, gergin ve stresli hissettiniz?	0.773
Di Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var	0.806	Fb Son bir ay içinde ne sıklıkta, yaşamınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi hissettiniz?	0.763
DI Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim	0.786	Fa Son bir ay içinde, beklenmedik şekilde gerçekleşen olaylardan dolayı ne sıklıkta üzüldünüz?	0.744
Dg İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenebilirim	0.772	Fk Son bir ay içinde, kontrolünüz dışında gerçekleşen şeylerden dolayı ne sıklıkta öfkelenirsiniz?	0.654
Dh Sorunlarımı ailemle (örneğin, annemle, babamla, eşimle, çocuklarımla, kardeşlerimle) konuşabilirim	0.744	Fn Son bir ay içinde ne sıklıkta, güçlüklerin, üstesinden gelemeyeceğiniz kadar çoğaldığını hissettiniz?	0.605
Dk Kararlarımı vermede ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya isteklidir	0.726	Fh Son bir ay içinde ne sıklıkta, yapmak zorunda olduğunuz her şeyin üstesinden gelemeyeceğinizi düşündünüz?	0.586
De Ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır	0.722	5.STRESE KARŞI DİRENÇ	F.Yük
Dm Kişisel sorunlarım olduğunda, hastalandığımda ya da aile üyelerinden birine bakmak için izin almam gerektiğinde işyerim bana anlayış gösterir	0.648	Fe Son bir ay içinde ne sıklıkta, yaşamınızda meydana gelen önemli değişikliklerle etkili bir biçimde başa çıktığınızı hissettiniz?	0.851
2.SENDİKAL DESTEK	F.Yük	Ff Son bir ay içinde ne sıklıkta, kişisel sorunlarınızla baş etme yeteneğinizden emin oldunuz?	0.838
Ce Sendikam benim refahımla neredeyse hiç ilgilenmez	0.922	Fd Son bir ay içinde, yaşamınızdaki can sıkıcı durumlarla ne sıklıkta başarılı bir biçimde baş ettiniz?	0.826
Cd Bir şikayetim olduğunda sendikam gerçekten önemsemez	0.908	Fg Son bir ay içinde ne sıklıkta, işlerin istediğiniz gibi gittiğini hissettiniz?	0.618
Cb Sendikam benim için önemli olan şeyleri neredeyse hiç hesaba katmaz	0.895	6.İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK DÜZEYİ	F.Yük
Ca Problemlerim ve sorularım için daima sendikama başvurabilirim	0.849	Ec Gelecekteki kariyer fırsatlarının kontrolüm altında olduğunu düşünüyorum	0.763

Cc Sendikam fikirlerime değer verir	0.844	Ef Örgüt içi boş pozisyonlardan haberdar olduğumu düşünüyorum	0.676
3.İŞ GÜVENCESİZLİĞİ(GÜVEN)	F.Yük	Eb Şu anda çalıştığım işletme için değerli bir çalışan olduğumu hissediyorum	0.675
Bc İşimi kaybetmekten korkuyorum	0.909	Ee İstihdam edilebilirliğimi aktif olarak geliştirmeye çalışıyorum	0.665
Bb Mevcut işimde iş güvencesi konusunda endişeliyim	0.879		
Ba İşten atılmaktan korkuyorum	0.869		
Bd Sanırım yakın gelecekte işten atılacağım	0.787		
Bf Yakın gelecekte işsiz kalma olasılığım var	0.654		

* **F.Yük; Faktör yükleri**

3.4.4. Belirlenen Faktörlerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeğe güvenilirlik analizi yapılmış ve ölçeğin genel Cronbach's Alfa değeri 0,833 olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal Destek Faktörünün Cronbach's Alfa Değeri 0.899,

Sendikal Destek Faktörünün Cronbach's Alfa Değeri 0.937,

İş Güvencesizliği Faktörünün Cronbach' Alfa Değeri 0.891,

Stresin Duygusal Etkisi Faktörünün Cronbach' Alfa Değeri 0.789,

Strese Karşı Direnç Faktörünün Cronbach' Alfa Değeri 0.816,

İstihdam Edilebilirlik Düzeyi Faktörünün Cronbach' Alfa Değeri 0.689 olarak bulunmuştur.

Sosyal araştırmalarda alpha değerinin 0,70 seviyelerinde olması güvenilirlik için yeterli görülmektedir.²⁹⁵

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği kabul edilebilir düzeyde olduğundan araştırma hipotezlerini test etmek için korelasyon ve regresyon analizi bölümüne geçilmiştir.

²⁹⁵ Nakip, a.g.e., s.146

3.4.5. Korelasyon Analizi

Katılımcıların faktörleri oluşturan maddelere verdikleri cevaplar arasındaki ilişki korelasyon analizi ile test edilmiştir. Bir ilişkinin güçlü sayılabilmesi için korelasyon katsayısının 71-80 olması gerekmektedir.²⁹⁶

Tablo 3.6: Korelasyon Analizi

	D 1.SOSYAL DESTEK	C 2.SENDİKAL DESTEK	B 3.İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	F1 4.STRESİN DUYGUSAL ETKİSİ	F2 5.STRESE KARŞI DİRENÇ	E 6.İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK DÜZEYİ
D 1.SOSYAL DESTEK	r	1	.134(*)	0.117	0.070	.279(**)
	Sig.		0.046	0.081	0.300	0.000
C 2.SENDİKAL DESTEK	r	1	-0.083	0.081	.144(*)	.202(**)
	Sig.		0.259	0.275	0.050	0.006
B 3.İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	r		1	.248(**)	0.026	0.025
	Sig.			0.000	0.703	0.707
F1 4.STRESİN DUYGUSAL ETKİSİ	r			1	-0.063	0.106
	Sig.				0.352	0.113
F2 5.STRESE KARŞI DİRENÇ	r				1	.217(**)
	Sig.					0.001
E 6.İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK DÜZEYİ	r					1

Korelasyon katsayısı * $p < 0,05$, ** $p < 0,0$ düzeyinde anlamlıdır.

Faktör analizi sonucunda elde edilen altı faktöre korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı olarak Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Faktörler arası korelasyon analizi sonucuna göre;

- 1.Sosyal Destek İle 2.Sendikal Destek ($R=0.134$), 5.Strese Karşı Direnç ($R=0.248$), 6.İstihdam Edilebilirlik Düzeyi ($R=0.279$) Arasında,

²⁹⁶ Nakip,a.g.e.,s 343

- 2.Sendikal Destek İle 5.Strese Karşı Direnç (R=0.144), 6.İstihdam Edilebilirlik Düzeyi (R=0.202) arasında,
- 3.İş Güvencesizliği İle 4.Stresin Duygusal Etkisi (R=0.248) arasında,
- 5.Strese Karşı Direnç İle 6.İstihdam Edilebilirlik Düzeyi (R=0.217) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Güçlü bir ilişkiden söz etmek için bu değer 0,71-0,80 olması gerektiği göz önüne alınacak olursa faktörler arasında zayıf ilişkiler olduğundan bahsedilebilir.

3.4.6. Faktörlerin Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Analizleri Ve Hipotezlerin Testi

Bu bölümde demografik özelliklere göre çalışanların iş güvencesizliği, stres, sosyal destek, istihdam edilebilirlik, sendikal destek duygularının değişimini incelenmiştir. Cinsiyet, medeni durumuna göre farklılıklar bağımsız gruplar t-testi ile araştırılırken, yaş, eğitime göre farklılıklar ANOVA ile araştırılmıştır. Varyans analizlerinde homojenlik testi için Levene testi kullanılmıştır. Grupların homojen olması durumunda gruplar arası farkları tespit edebilmek için LSD testi, homojenlik sağlanamaması durumunda Dunnett's T3 testi kullanılmıştır.

Tablo 3-7: Cinsiyete göre iş güvencesizliği ölçeğine verilen cevapların ortalamaları

		N	Ortalama	Standart Sapma
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	Kadın	38	3.2895	1.04151
	Erkek	185	3.2346	1.14820

Çalışanların cinsiyetine göre iş güvencesizliği algısının değişimini incelemek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. T-test istatistiği: 0.272 ve p-anlamlılık seviyesi: 0.786 çıkmıştır. Test sonucuna göre, cinsiyete göre iş güvencesizliği algısı değişmemektedir.

Tablo 3-8: Yaş dağılımına göre iş güvencesizliği ölçeğine verilen cevapların ortalamaları

	15-24	25-34	35-44	45-54	55+	F	P
	A	B	C	D	E		
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	2,122	2,496	3,054BA	2,760A	2,511	4.059	0.003

Yaşa göre ölçeklere verilen cevaplar arasındaki farklılıklar, varyans analizi ile incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda yaş gruplarına göre ölçek sorularına verilen cevapların ortalamaları, F-test istatistiği ve p farkların anlamlılık seviyesi verilmiştir.

Yaş gruplarına göre iş güvencesizliği algısında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Bir diğer ifadeyle yaş değişkenine göre iş güvencesizliği algısı farklılaşmaktadır.

Analiz sonucuna göre:

35-54 yaş grubundaki çalışanların iş güvencesizliği 15-24 yaş grubundaki çalışanlara göre daha fazladır.

45-54 yaş grubundaki çalışanların iş güvencesizliği 15-24 yaş grubundakilere göre daha fazladır.

Tablo 3-9: Eğitime göre iş güvencesizliği ölçeğine verilen cevapların ortalamaları

	İlköğretim	Lise	Önlisans	Lisans	Lisans üstü	F	P
	A	B	C	D	E		
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	3,364	2,691	2,408	2,418	1,700	5.185	0.001

Çalışanların eğitim düzeyine göre iş güvencesizliği algısındaki farklılıklar, de varyans analizi ile incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda eğitim düzeyine göre ölçek sorularına verilen cevapların ortalamaları, F-test istatistiği ve p farkların anlamlılık seviyesi verilmiştir.

Eğitim düzeyine göre iş güvencesizliği algısında 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Bir diğer ifadeyle eğitim düzeyine göre iş güvencesizliği algısı farklılaşmaktadır.

Analiz sonucuna göre:

İlköğretim mezunu çalışanların iş güvencesizliği lise, nlisans, lisans ve lisansüstü mezunları alışanlarınkinden daha fazladır.

Tablo 3-10: Medeni durumuna göre iş güvencesizliği leğine verilen cevapların ortalamaları

		N	Ortalama	Standart Sapma
İş GÜVENCESİZLİĞİ	Evli ya da birlikte yaşayan	169	3.1716	1.15620
	Bekar/boşanmış	54	3.4704	1.01473

Çalışanların medeni durumuna göre iş güvencesizliği algısının değişimini incelemek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Analiz sonucunda T-test istatistiği: -1.819 ve p-anlamlılık seviyesi: 0.072 çıkmıştır. Test sonucuna göre, 0.05 anlamlılık düzeyinde, medeni duruma göre iş güvencesizliği algısı değişmemektedir.

Tablo 3.11: İstihdam türüne göre iş güvencesizliğindeki farkları ölçmeye yönelik varyans analizi sonuçları

	Belirli Süreli	Belirsiz Süreli	Yazılı sözleşmem yok	F	P
	A	B	C	3.351	0.031
İş GÜVENCESİZLİĞİ	2,564	2,879C*	2,263		

*C: Yazılı sözleşme ile istihdam edilenlerin iş güvencesizliği düzeyinin, belirsiz süreli istihdam edilenlerin iş güvencesizliği düzeyiyle istatistiki olarak farklı olduğunu ifade etmektedir.

Çalışanların, istihdam türüne göre iş güvencesizliği düzeylerinde farklılık olup olmadığı varyans analizi ile incelenmiştir.

Çalışanların istihdam türüne göre iş güvencesizliği algısında 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Bir başka ifadeyle, çalışanların istihdam türüne göre iş güvencesizliği algısı farklılaşmaktadır.

Analiz sonucuna göre:

Çalışanlardan, istihdamını belirsiz süreli sözleşmeyle sürdürenlerin iş güvencesizliği düzeyi, istihdamını yazılı sözleşmesi olmadan sürdürenlerin iş güvencesizliği düzeyinden daha fazladır.

Sosyal destek düzeyinin, iş güvencesizliği algısı üzerindeki etkisini araştırmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı $r=0.117$ ve anlamlılık seviyesi $p=0.081$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir etkileşim tespit edilememiştir.

Sosyal destek düzeyinin iş güvencesizliği algısını etkilediğine dair bir bulguya rastlanmamıştır.

Sendikal destek düzeyinin, iş güvencesizliği algısı üzerindeki etkisini araştırmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı $r=-0.083$ ve anlamlılık seviyesi $p=0.259$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir etkileşim tespit edilememiştir.

Sendikal destek düzeyinin iş güvencesizliği algısını etkilediğine dair bir bulguya rastlanmamıştır.

İstihdam edilebilirlik düzeyinin, iş güvencesizliği algısı üzerindeki etkisini araştırmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı $r=0.025$ ve anlamlılık seviyesi $p=0.707$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir etkileşim tespit edilememiştir.

İstihdam edilebilirlik düzeyinin iş güvencesizliği algısını etkilediğine dair bir bulguya rastlanmamıştır.

Tablo 3.12: Yaş değişkenine göre iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyini ölçmeye yönelik varyans analizi sonuçları

	F	P (Sig.)
Düzeltilmiş Model	1.466	.089
Intercept	1254.797	.000
Yaş	1.336	.258
İş güvencesizliği	2.355	.055
Yaş * İş güvencesizliği	1.324	.195

Yaş gruplarına göre iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyini test etmek için, varyans analizi yapılmıştır. Modelin F istatistiği:1.466 ve p-anlamlılık düzeyi:0.089 olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonucuna göre yaş değişkenine göre iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyi farklılaşmamaktadır.

Tablo 3.13: Cinsiyet değişkenine göre iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyindeki farkları ölçmeye yönelik varyans analizi sonuçları

	F	P(Sig.)
Düzeltilmiş Model	3.402	.001
Intercept	1215.687	.000
Cinsiyet	10.912	.001
b2	3.083	.017
Cinsiyet * İş güvencesizliği	3.784	.005

	Ortalama
Kadın	3.462
Erkek	2.863

Cinsiyete göre iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyini ölçmek için, varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre cinsiyete göre iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyi farklılaşmaktadır. (F: 3.402, p: 0.01)

Yapılan analizler sonucu kadın çalışanların iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyi erkeklerinkinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.14: Medeni duruma göre iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyindeki farkları ölçmeye yönelik varyans analizi sonuçları

	F	P(Sig.)
Düzeltilmiş Model	1.908	.052
Intercept	1832.058	.000
A4	2.906	.090
b2	1.250	.291
A4 * b2	1.234	.297

Çalışanların medeni durumuna göre iş güvencesizliği algısının değişimini incelemek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Test sonucuna göre, 0.05 anlamlılık düzeyinde, medeni duruma göre iş güvencesizliği algısı değişmemektedir. (t:-1.819, p: 0.072) H4 hipotezini kabul etmek için istatistiksel olarak anlamlı bir bulguya rastlanmamıştır.

Tablo 3.15. Sosyal Destek, İş Güvencesizliği Ve Stres Regresyon Analizi Sonuç Tablosu

Değişken	R2	F	Sig. F (p)	Beta	SE B	t	Sig.t (p)
<i>Model 1</i>	0.061	14.473	0.000				
(Sabit)				2.421	0.147	16.507	0.000
İş güvencesizliği				0.162	0.043	3.804	0.000
<i>Model 2</i>	0.063	7.413	0.001				
(Sabit)				2.284	0.263	8.669	0.000
İş güvencesizliği				0.159	0.043	3.700	0.000
Sosyal destek düzeyi				0.037	0.060	0.627	0.532

Çalışanların, sosyal destek düzeyinin iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres üzerindeki etkisini araştırmak için çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde, enter metodu kullanılmıştır.

Stres (stresin olumsuz duygusal etkisi) değişkeni bağımlı değişken kabul edilerek analiz iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada iş güvencesizliğinin stres üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmak için bağımsız değişken olarak sadece iş güvencesizliği modele dahil edilmiştir. İkinci aşamada ise iş güvencesizliği ve algılanan sosyal destek bağımsız değişken olarak modele dahil edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda:

Birinci modelde iş güvencesizliğinin stres üzerindeki etkisinin olduğu ve iş güvencesizliğindeki bir birimlik değişimin stres üzerinde 0.162 birimlik artışa neden olduğu tespit edilmiştir.

İş güvencesizliğinin stres üzerinde etkisini analiz etmek için kurulan modelde, değişkenler arası değişimin tesadüfen oluşup oluşmadığını araştırmak için yapılan varyans analizi sonucuna göre (F=14.473, p=0,01) modelin anlamlı bir model olduğu anlaşılmaktadır.

Modelde hesaplanan katsayıların(betaların) sıfırdan farklı olup olmadığını araştırmak için yapılan t-testleri sonucuna göre modeldeki katsayıları sıfırdan farklıdır. Dolayısıyla katsayılar modele dahil edilebilir.

İkinci modelde, algılanan sosyal destek düzeyi modele bağımsız değişken olarak ilave edilerek, iş güvencesizliğiyle birlikte stres üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Oluşturulan model anlamlı bir model olmasına karşın sosyal destek düzeyinin katsayısının sıfırdan farklı olup olmadığına karşın yapılan t-testi sonucu sosyal destek düzeyinin sıfırdan farklı olmadığı tespit edilmiştir. (t-test istatistiği: 0.627, p-anlamlılık düzeyi: 0.532.)

Bu sonuçlara göre, algılanan sosyal destek düzeyi, işçilerin iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyini etkilememektedir.

Tablo 3-16: Sendikal Destek, İş Güvencesizliği Ve Stres Regresyon Analizi Sonuç Tablosu

Değişken	R2	R2 düzeltilmiş	F	Sig. F (p)	Beta	SE B	t	Sig.t (p)
<i>Model 1</i>	0.061	0.057	14.473	0.000				
(Sabit)					2.421	0.147	16.507	0.000
İş güvencesizliği					0.162	0.043	3.804	0.000
<i>Model 2</i>	0.079	0.071	9.481	0.000				
(Sabit)					2.199	0.181	12.156	0.000
İş güvencesizliği					0.173	0.043	4.056	0.000
Sendikal destek düzeyi					-0.065	0.032	2.068	0.000

Çalışanların, sendikal destek düzeyinin iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres üzerindeki etkisini araştırmak için çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde, enter metodu kullanılmıştır.

Stres (stresin olumsuz duygusal etkisi) değişkeni bağımlı değişken kabul edilerek analiz iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada iş güvencesizliğinin stres üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmak için bağımsız değişken olarak sadece iş güvencesizliği modele dahil edilmiştir. İkinci aşamada ise iş güvencesizliği ve algılanan sendikal destek bağımsız değişken olarak modele dahil edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda:

Birinci modelde iş güvencesizliğinin stres üzerindeki etkisinin olduğu ve iş güvencesizliğindeki bir birimlik değişimin stres üzerinde 0.162 birimlik artışa neden olduğu tespit edilmiştir.

İş güvencesizliğinin stres üzerinde etkisini analiz etmek için kurulan model, değişkenler arası değişimin tesadüfen oluşup oluşmadığını araştırmak için yapılan varyans analizi sonucuna göre ($F=14.473$, $p=0,01$) modelin anlamlı bir model olduğu anlaşılmaktadır.

Modelde hesaplanan katsayıların(betaların) sıfırdan farklı olup olmadığını araştırmak için yapılan t-testleri sonucuna göre modeldeki katsayıları sıfırdan farklıdır. Dolayısıyla katsayılar modele dahil edilebilir.

İkinci modelde, algılanan sendikal destek düzeyi modele bağımsız değişken olarak ilave edilerek, iş güvencesizliğiyle birlikte stres üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. İkinci modelin anlamlılığı için yapılan varyans analizi sonucu incelendiğinde oluşturulan model anlamlı bir model olduğu anlaşılmaktadır.

Sosyal destek düzey katsayısının sıfırdan farklı olup olmadığına karşın yapılan t-testi sonucu sosyal destek düzeyinin sıfırdan farklı olduğu tespit edilmiştir. (t-test istatistiği: 2.068, p-anlamlılık düzeyi: 0.000) Sendikal destekteki bir birimlik artış strese 0.065 birimlik azalmaya sebebiyet vermektedir.

Bu sonuçlara göre, algılanan sendikal destek düzeyi, işçilerin iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyini etkilemektedir.

Tablo 3-17: İstihdam Edilebilirlik, İş Güvencesizliği Ve Stres Regresyon Analizi Sonuç Tablosu

Değişken	R2	R2 düzeltilmiş	F	Sig. F (p)	Beta	SE B	t	Sig.t (p)
<i>Model 1</i>	0.061	0.057	14.473	0.000				
(Sabit)					2.421	0.147	16.507	0.000
İş güvencesizliği					0.162	0.043	3.804	0.000
<i>Model 2</i>	0.071	0.063	8.470	0.000				
(Sabit)					2.132	0.238	8.964	0.000
İş güvencesizliği					0.161	0.043	3.776	0.000
İstihdam edilebilirlik düzeyi					0.091	0.059	1.542	0.125

Çalışanların, istihdam edilebilirlik düzeyinin iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres üzerindeki etkisini araştırmak için çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde, enter metodu kullanılmıştır.

Stres (stresin olumsuz duygusal etkisi) değişkeni bağımlı değişken kabul edilerek analiz iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada iş güvencesizliğinin stres üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmak için bağımsız değişken olarak sadece iş güvencesizliği modele dahil edilmiştir. İkinci aşamada ise iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik düzeyi bağımsız değişken olarak modele dahil edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda:

Birinci modelde iş güvencesizliğinin stres üzerindeki etkisinin olduğu ve iş güvencesizliğindeki bir birimlik değişimin stres üzerinde 0.162 birimlik artışa neden olduğu tespit edilmiştir.

İş güvencesizliğinin stres üzerinde etkisini analiz etmek için kurulan model, değişkenler arası değişimin tesadüfen oluşup oluşmadığını araştırmak için yapılan varyans analizi sonucuna göre (F=14.473, p=0,01) modelin anlamlı bir model olduğu anlaşılmaktadır.

Modelde hesaplanan katsayıların(betaların) sıfırdan farklı olup olmadığını araştırmak için yapılan t-testleri sonucuna göre modeldeki katsayıları sıfırdan farklıdır. Dolayısıyla katsayılar modele dahil edilebilir.

İkinci modelde, istihdam edilebilirlik düzeyi modele bağımsız değişken olarak ilave edilerek, iş güvencesizliğiyle birlikte stres üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. İkinci modelin anlamlılığı için yapılan varyans analizi sonucu incelendiğinde oluşturulan model anlamlı bir model olmasına karşın yapılan t-testi sonucu istihdam edilebilirlik düzeyi katsayısının sıfırdan farklı olmadığı tespit edilmiştir. (t-test istatistiği: 1.542, p-anlamlılık düzeyi: 0.125.)

Bu sonuçlara göre, algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi, işçilerin iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyini etkilememektedir.

Tablo 3-18: Kabul ve Red Edilen Hipotezler

H ₁ Cinsiyet değişkenine göre iş güvencesizliği algısı değişmektedir.	Red
H ₂ Yaş değişkenine göre iş güvencesizliği algısı değişmektedir.	Kabul
H ₃ Medeni duruma göre iş güvencesizliği algısı farklılaşmaktadır.	Red
H ₄ Eğitim düzeyine göre iş güvencesizliği algısı farklılaşmaktadır.	Kabul
H ₅ Sözleşme türüne göre iş güvencesizliği algısı farklılaşmaktadır.	Kabul
H ₆ Sosyal destek düzeyi, iş güvencesizliği algısını etkilemektedir.	Red
H ₇ Sendikal destek düzeyi, iş güvencesizliği algısını etkilemektedir.	Red
H ₈ İstihdam edilebilirlik düzeyi, iş güvencesizliği algısını etkilemektedir.	Red
H ₉ Yaş değişkenine göre iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyi farklılaşmaktadır.	Red
H ₁₀ Cinsiyet değişkenine göre iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyi farklılaşmaktadır.	Kabul
H ₁₁ Medeni duruma göre iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyi farklılaşmaktadır.	Red
H ₁₂ Algılanan sosyal destek düzeyi, iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyini etkilemektedir.	Red
H ₁₃ Algılanan sendikal destek düzeyi, iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyini etkilemektedir.	Kabul
H ₁₄ Algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi, iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyini etkilemektedir.	Red

3.5. Tartışma

Bu çalışma, Türkiye’de bu alanda yapılan ilk araştırma dır. Araştırma ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda; sosyal destek, sendikal destek, iş güvencesizliği, stresin duygusal etkisi, strese karşı direnç, istihdam edilebilirlik düzeyi olmak üzere altı faktörün olduğu gözlemlenmiştir. Bağımlı değişkenimiz olan stres, stresin duygusal etkisi ve strese karşı direnç olmak üzere iki ayrı faktöre ayrılmıştır. Araştırma hipotezlerini test etme aşamasında strese karşı direnç faktörünün hiçbir demografik değişken veya faktöre göre anlamlı bir fark yaratmadığı gözlemlenmiştir.

Öncelikle araştırma kapsamında algılanan iş güvencesizliğinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, sendika üyeliği, sözleşme türü arasındaki ilişki araştırılmıştır.

İş güvencesizliğinin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı hipotezi öne sürülmüştür. Araştırmanın sonucunda cinsiyet değişkenine göre iş güvencesizliği algısının değişmediği görülmüştür. Bu sonuç Erlinghagen (2008) ‘in yaptığı çalışmanın sonuçları ile uyumludur. Erlinghagen, yaptığı araştırmasında iş güvencesizliğinin kadın ve erkek arasında önemli farklılıklar bulunmadığını ortaya koymaktadır. Yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre gerçekte var olan ayrımlar cinsiyet karakteristikleri ile doğrudan ilişkili değildir, fakat daha çok kendini dolaylı olarak hissettirmektedir. Eğer kadınlar hala ev işlerinde büyük sorumluluklara sahip olurlarsa sonuç olarak ücretli işleri daha sık yarıda kesilmek zorunda kalmaktadır. Böylelikle işyerindeki ortalama görev süreleri, erkeklerden daha az olmaktadır. Çünkü iş güvencesizliği, işyerindeki artan görev süresi ile başlangıçta azalmakta ve kadınların görev süresi erkek meslektaşlarından daha kısa olduğu için kadınların neden erkeklerden daha fazla güvencesiz hissettikleri saptanmaktadır.²⁹⁷

Benzer şekilde cinsiyetler arasında iş güvencesizliği algısına yönelik önemli farklılıklar olmadığı birçok araştırmada ortaya çıkmıştır.²⁹⁸

De Witte (1999), Belçika’da metal sanayide çalışan 336 işçi üzerinde yaptığı araştırmada, cinsiyetin iş güvencesizliği ile ilişkisi olmadığını bulmuştur.²⁹⁹ Bu

²⁹⁷ Erlinghagen, Marcel, 2008, s. 190

²⁹⁸ Clark,a.g.e., s.25

²⁹⁹ De Witte, 1999, s.175

yüzden kadın ve erkeklerin iş güvencesizliği algılarının önemli derecede farklı olup olmadığı belirgin değildir.

Örneğin Hellgren ve Sverke (2003), erkek çalışanların toplumdaki rolleri nedeniyle kadın çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği yaşadıklarını ifade ederken³⁰⁰, De Witte ve diğerleri (2003), yaptığı çalışmada kadınların daha fazla iş güvencesizliği yaşadığını ortaya koymaktadır. De Witte'ye göre kadınlar, özellikle evdeki tek kazanç sahibi oldukları zaman daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşamaktadırlar.³⁰¹

Mevcut araştırmadaki kadın ve erkek çalışan oranlarına baktığımızda, kadınların oranının erkeklere göre oldukça düşük olduğunu görmekteyiz.(%83 erkek, %17 kadın). Araştırmamızdaki kadın işçi sayısının düşüklüğünün nedenlerinden biri olarak ülkemizdeki istihdam yapısının özellikleri görülebilir.

Türkiye açısından cinsiyete göre işgücüne katılma oranlarına bakıldığında, kadınların işgücüne katılma oranlarının erkeklerin çok gerisinde olduğu görülmektedir. 1970'lerden günümüze dünyanın pek çok bölgesinde kadınların işgücüne katılım oranlarının artması ve erkeklerle kadınlar arasındaki açığın giderek azalmasına karşın, Türkiye'deki eğilimlerin ters yönde olması dikkat çekicidir. Ülkemizde, 1970-90 yılları arasında kadınların işgücüne katılım oranları %50,3'den %33,4'e düşerken, erkeklerin katılım oranları daha yavaş bir düşüşle %79,5'den %73,9'a gerilemiştir. Aynı dönemde, kadınlarla erkekler arasındaki açık %29,2'den %40,5'e yükselmiştir.³⁰² Özellikle, kadının eğitim düzeyindeki artışa paralel olarak kentlerde çalışan kadın oranının hızla artmasına rağmen, bu oran gelişmiş ülkelerdeki kadınların işgücüne katılım oranlarıyla kıyaslandığında oldukça geride kalmaktadır. Bu durum kadınların işgücüne katılımının AB ülkelerine göre önemli oranda düşük olduğunu göstermektedir.

İkinci hipotez olarak iş güvencesizliğinin yaş değişkenine göre farklılaştığı öne sürülmüştür. Yaşa göre ölçeklere verilen cevaplar arasındaki farklılıklar, varyans analizi ile incelenmiş, yaş değişkenine göre iş güvencesizliği algısının farklılaştığı saptanmıştır. Analiz sonucuna göre, 35-54 yaş grubundaki çalışanların iş güvencesizliği 15-24 yaş

³⁰⁰ Hellgren ve Sverke, a.g.e., s.156

³⁰¹ Näswall,De Witte, 2003 ,s.207.

³⁰² Yüksel kavak, "Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri" Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 13: 21-26 ,1997,s. 22 <http://193.140.216.63/199713Y%C3%9CCKSEL%20KAVAK1.pdf> 12.05.2010

grubundaki çalışanlara göre daha fazladır. 45-54 yaş grubundaki çalışanların iş güvencesizliği, 15-24 yaş grubundakilere göre daha fazladır.

Bu sonuç Naswall ve De Witte (2003) 'nin yaptığı araştırmadaki Belçika ve İtalya örnekleriyle³⁰³ ve İsrail ve Hollanda'da yapılan çalışmaların³⁰⁴ sonuçlarıyla uyumlu görünmektedir.

Yani yaşlı çalışanlar, genç çalışanlarla karşılaştırıldığında yaşanan iş güvencesizliği düzeyi daha fazla olmaktadır. Çünkü bu kişilerin yeni bir iş bulma olasılıkları daha az olmaktadır.³⁰⁵ Bu nedenle işlerini kaybetme tehdidiyle karşılaştıklarında, yaşanan iş güvencesizliği düzeyi daha yüksek olacaktır.³⁰⁶

Araştırma sonucuna göre, özellikle orta yaş çalışanların iş güvencesizliğini daha fazla hissettikleri görülmektedir. Bu sonuç farklı nedenler gösterilerek açıklanabilir.

Öncelikle iş kaybı tehdidi, genç işçiler için yaşlı işçilere göre daha az sorunsal bir nitelik taşımaktadır Genç işçiler, daha az finansal sorumluluk sahibidirler ve gelecekte iş bulma umuduna daha fazla sahiptirler. İşsizlik hali, daha az sorumluluklara sahip olmaları nedeniyle onları “gençlik rolünü” sürdürmeleri için zorlamaktadır. Yaşlı çalışanlar ise, kendilerini yeni role zaten hazırlamaktadır. 50 yaş üzerindeki işçiler, yakında emekli olacaklarına kendilerini alıştırdıkları için iş kaybı tehdidi karşısında kendilerini işsizlik haline daha kolay adapte edebilmektedirler. Fakat 30 ve 50 yaş arasındaki çalışanlar için işsizlik tehdidi, daha şiddetli olmaktadır. Aile sorumlulukları nedeniyle olası bir işsizlik hali, daha sıkıntı verici bir hal almaktadır ve işsizlik hali, onlar için sosyal olarak daha az meşru görülmektedir.³⁰⁷

Ayrıca yaşlı işçilerin, azalan performansları nedeniyle herhangi bir iş kaybı tehdidine karşı daha duyarlı oldukları kabul edilebilir. Çünkü bu işçilerin, herhangi bir tehdit durumunda ilk işten çıkarılacak kişilerin kendileri olduklarını düşündüklerini ve iş güvencesizlik algısını genç işçilere göre daha yoğun hissettiklerini söylebiliriz. Buna neden olarak da işten çıkarıldıklarında tekrar iş bulabileceklerine yönelik algılarının düşük olması gösterilebilir. Bu nedenle mevcut

³⁰³ Naswall ve De Witte, a.g.e., 195

³⁰⁴ Van Vuuren, a.g.e., s.75

³⁰⁵ Naswall, De Witte, a.g.e. ,s.206

³⁰⁶ Naswall, De Witte, a.g.e., s.206

³⁰⁷ De Witte, Hans,1999,s.162

işlerine daha fazla bağımlı ve iş kaybı tehdidine karşı daha duyarlı olmaktadır. Diğer bir neden olarak da yaşlı çalışanların, işverenlere daha az çekici gelmesini öne sürebiliriz.

Aynı zamanda mevcut sonucun bazı araştırmalarla uyumsuz olduğu göze çarpmaktadır. Roskies ve Louis-guerin (1990) , Wilson ve diğerleri (1993) daha genç çalışanların, daha fazla iş tehdidi algıladıklarını gösteren veriler elde etmişlerdir.³⁰⁸

Analiz sonucuna göre iş güvencesizliği algısı, çalışanların eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır. İlköğretim mezunu çalışanların iş güvencesizliği lise, önlisans, lisans ve lisansüstü mezunlarından daha fazladır. Mevcut sonuç literatürdeki birçok araştırmayla uyumluluk göstermektedir. Hartley ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, eğitim düzeyi yüksek çalışanların daha az iş güvencesizliği algıladıkları ortaya konulmuştur.³⁰⁹ Yine sonuç, Belçika ve İtalya'da yapılan araştırmaların sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir.³¹⁰

Diğer bazı çalışmalardan (Hellgren ve Sverke, 2003; Green ve diğerleri, 2000; Manski ve Straub, 2000) elde edilen kanıtlar da göstermektedir ki iş güvencesizliği algısı yüksek eğitim seviyesi ile birlikte azalmaktadır.³¹¹

Yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanlar, sahip oldukları vasıflar nedeniyle kendilerine daha fazla güvenmekte ve iş kaybı tehdidiyle daha güçlü şekilde mücadele edebilmektedirler. Özellikle işgücü piyasasında daha fazla alternatifte sahip olduklarına yönelik algıları, iş güvencesizliğinin şiddetini hafifletici etki yapmaktadır.

Oysa mavi yakalı işçiler, daha az eğitim düzeyi ve vasfa ve buna bağlı olarak iş gücü piyasasında daha az alternatifte sahip olduklarından dolayı, özellikle çalkantılı dönemlerde daha fazla iş güvencesizliğe algısına maruz kalmaktadırlar. Bu

³⁰⁸ Clark, a.g.e., s.25

³⁰⁹ Hellgren J. Ve M. Sverke. “ Does Job Insecurity Lead To Impaired Well Being Or Vice Verca? Estimation Of Cross-Lagged Effects Using Latent Variable Modelling.” Journal Of Organizational Behavior, Sayı 24, 2003, s215-236.

³¹⁰ Naswall ve De Witte, a.g.e. s.195

³¹¹ Clark, a.g.e. s.26

dönemlerde kendilerini güçsüz hisseden düşük vasıflı çalışanlar, işlerini kaybetme korkusunu daha yoğun yaşamaktadırlar.³¹²

Araştırma sonucunda çalışanların medeni durumuna göre iş güvencesizliği algısında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kinnunen ve Natti (1994) yaptığı araştırmada, medeni durum ile iş güvencesizliği arasında istatistiksel olarak bir ilişki olmadığını bulmuştur.³¹³

Ayrıca Naswall ve De Witte'nin, bir eşin varlığının iş güvencesizliği ile ilgili olduğu hipotezi desteklenmemiştir.³¹⁴ Naswall ve De Witte, özellikle bir eşe sahip olmanın çalışana sosyal destek sağlaması bağlamında algılanan iş güvencesizliğini azalttığına yönelik çalışmalar yapmış, fakat analizler sonucunda bir eşe sahip olmanın iş güvencesizliğini azaltmada herhangi bir role sahip olmadığı görülmüştür.

Çalışanların, istihdam türüne göre iş güvencesizliği düzeylerinde farklılık olup olmadığı varyans analizi ile incelenmiş, analiz sonucuna göre: istihdamını belirsiz süreli sözleşmeyle sürdüren çalışanların iş güvencesizliği düzeyi, belirli süreli iş sözleşmesine sahip ve istihdamını yazılı sözleşmesi olmadan sürdüren çalışanların iş güvencesizliği düzeyinden daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Literatür taramasında bazı araştırmalarda, tam zamanlı ya da sürekli iş sözleşmesine sahip çalışanların daha az iş güvencesizliği yaşadığı ifade edilmektedir. Çünkü bu çalışanlar, kendilerini örgütün ayrılmaz bir parçası olarak görmekte ve çalıştıkları örgütle aralarında psikolojik bir bağ kurmaktadır. Örgütlerin personel azaltmak zorunda kaldığı dönemlerde, çekirdek işçi olarak düşünülmemen part time ya da geçici sözleşmelerle çalışan işçiler, örgütten ilk ayrılmak zorunda kalanlar olmaktadır. Diğer yandan bazı faktörlerin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesi ya da herhangi bir sözleşmeye bağlı olmadan çalışan işçiler, kendilerini işten çıkartılma olasılığına hazırlamaktadırlar. İstihdam hallerinin geleceği üzerine ortaya çıkabilecek herhangi bir belirsizlik, sözleşmeleri gereği bu işçiler için beklenmeyen bir durum olmayacaktır. Dahası geçici sözleşmeler ile çalışan işçiler, genellikle istihdam hallerinde bir zaman sınırlaması olduğunun farkında olmaktadır.

³¹² Naswall, De Witte, a.g.e, s.207

³¹³ Clark, a.g.e., s.

³¹⁴ Naswall, De Witte, 2003, s.209

Araştırmada önemli aracı değişkenlerden biri olan sosyal destek algısının öncelikle belirleyici değişken olarak bireyin yaşadığı iş güvencesizliği üzerinde bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre sosyal destek düzeyinin, iş güvencesizliği algısını etkilemediği görülmektedir. Bu beklenmeyen bir sonuçtur. Çünkü sosyal destek algısı, bireyin içinde bulunduğu olumsuz durumların etkisini hafiflettiği düşünülmektedir. Bireyin olumsuz durumlarla başa çıkabilmesinde güçlü bir kaynak olmaktadır. Birey, çevresinden elde ettiği sosyal ve psikolojik destek ile karşılaştığı zor durumlarla başa çıkmada, daha güçlü olabilmektedir.

Fakat sosyal destek, bir algılama sürecidir. Bireyin çevresini yorumlamasıdır. Destek algısı, büyük ölçüde bağımsızdır ve bazı insanlar sosyal çevrelerinden elde edebilecekleri desteğin farkında bile olmamaktadır. Çevreden sağlanan aynı destek, çeşitli kişiler tarafından farklı biçimlerde yorumlanabilmektedir. Çünkü bireylerin algılamaları yaşam biçimlerine, kültürlerine, inanç sistemlerine, değerlerine, kişilik özelliklerine göre değişmektedir. Bu nedenle bireylerin iş güvencesizliği gibi stres yaratan bir durum karşısında çevrelerinden algıladıkları desteği doğru biçimde yorumlayabildikleri de belirsiz olabilmektedir.

Günümüzde birey, hem çalışma yaşamında, hem de toplumdaki değişimler karşısında gün geçtikçe daha çok bireyselleşmekte ve yalnızlığa düşmektedir. Bu bireyselleşme, hem sosyal hayatı hem de iş hayatını kapsamaktadır. Birey çevresine karşı güvensizleşmekte ve zorluklar karşısında tek başına mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Özellikle iş hayatında yaşanan olumsuzluklar ve belirsizlikler bireyi fiziksel ve ruhsal anlamda duyarsızlaştırmakta ve çevresine karşı kayıtsız kalmasına neden olabilmektedir.

Yeni çalışma şekli, bir işi yapmak üzere bir araya gelen ve iş bitince tamamen birbirinden ayrılan ekipleri ve sürekli yeni gruplar oluşturan çalışanları vurgulamaktadır. Yatay ve dar zaman aralıklı çalışma şekilleri işçiler arasında kardeşlik bağlarını zayıflatma eğilimindedir. Söz gelimi, Putnam, iş arkadaşlarının Amerikalılar arasındaki arkadaşlıkların %10'undan azını teşkil ettiği bulgusuna ulaşmıştır; insanları önemli bir konuyu kiminle tartışacakları sorulduğunda, yarısından azı tek bir iş arkadaşının ismini vermiştir. Zayıf arkadaşlık bağları, her altı ya da sekiz ayda rotasyona bağlı olarak değişen ekiplerde olduğu gibi, özellikle

işçilerin çok kısa bir süreyi birlikte geçirebildikleri bu tür işlerin doğal toplumsal sonucudur. Gayet basitçe, insanlar birbirini tanıma fırsatı bulamazlar. İşyerinde “toplumsal beceriler” adı altında özendirilen hoş görünme, göstermelik işbirliği ve kaba saldırganlık duygularına hakim olma halinin de hiçbir toplumsal katkısı yoktur. Ortada sadece çok fazla taahhüde girmeden oluşan yüzeysel bir sosyalleşme vardır.³¹⁵

Ulrich Beck de, yeni çağdaş kapitalizmde bireyselleşmenin yerinin giderek arttığı yönündeki görüşlere katılır. Ona göre sanayileşmiş, zengin Batılı ülkelerin tamamında, özellikle de ikinci dünya savaşını izleyen Refah- Devleti dönemi modernleşme süreci boyunca, görülmemiş çapta ve yoğunlukta, toplumsal bir bireyselleşme hamlesi gerçekleşmiştir. Beck, geleneğin zincirlerine kıyasla özgürleştirici etkileri olan bireyselleşmenin diğer yüzünün ise tam tersi bir görünümde olduğunu belirtir. Ona göre, bireyselleşme ile birlikte, yavaş yavaş emek piyasasında, dostluk ya da aşk ilişkilerinde vs zorluklar ve “başarısızlıklar” baş gösterir, kişi adeta, “özsaygının çile yolu”na sürüklenir.³¹⁶

Araştırmada sendikal destek değişkeni de öncelikle iş güvencesizliğinin bir belirleyicisi olarak incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre sendikal destek düzeyi, iş güvencesizliği algısını etkilemediği saptanmıştır. Benzer şekilde Brown Johnson, Bobko ve Hartenian (1992), sendikaların, iş güvencesizliği algısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını bulmuştur. Naswall ve De Witte (2003) İsveç ve İtalya’da da benzer sonuçlara ulaşmıştır. Yine, Belçika’da sendikal çalışanların, sendikasız çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı bulunmuştur.³¹⁷

Bu durumda, sendika üyesi çalışanların işlerini kaybetme olasılığına yönelik alarmda oldukları şeklinde düşünülebilir. Bu onları daha ihtiyatli yapmaktadır ve böylelikle sendikal çalışanlar, yakında olmasından korkulan iş kaybına yönelik işaretleri aramayan sendikasız çalışanlardan daha fazla düzeyde iş güvencesizliği algısı yaşamaktadırlar. Belçika’da, sendikal çalışanlar arasında daha fazla iş güvencesizliği algısının yaşanmasına yönelik yapılan açıklamalardan bir diğeri de

³¹⁵ Aytaç, Ömer; İlhan, Süleyman, “**Yeni Kapitalizmin Kaotik Evreni: Belirsizlik, Sömürü ve Ahlaki Kriz**” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 10, Sayı 1, 2008, s. 187

³¹⁶ Aytaç, İlhan, a.g.e., s. 189

³¹⁷ Natti, Jouko; Happonen, Mika; Kinnunen, Ulla; Mauno, Saija, “**Job Insecurity, Temporary Work and Trade Union Membership in Finland 1977-2003**””, Hans De Witte (ed), **Job Insecurity, Union Involvement And Union Activism**,” Hampshire: Ashgate, England, ,2005, s.13-14

istihdam durumları daha az güvenli olan iş alanlarında olan çalışanların sendikalara katılımının daha büyük olasılıklı olmasıdır.³¹⁸

Bununla birlikte Van Vuuren (1990) yaptığı araştırmada, iş güvencesizliği ve sendika üyeliği arasında bir ilişkinin bulunmadığını bulmuştur. Hatta Sverke ve Goslinga (2003) 'nın son yıllardaki araştırmaları, her ülkeyi kapsamasa da iş güvencesizliğinin sendikaya olan sadakati azalttığını ve sendikadan ayrılmaya öncülük ettiğini ileri sürmektedir.³¹⁹

Benzer sonuçlar Sverke ve Hellgren (2001) tarafından da ifade edilmektedir. Yine aynı şekilde Dekker ve Schaufeli (1995), sendikalardan ve meslektaşlarından sağlanan sosyal desteğin, iş güvencesizliğinin etkisini yumuşatmada önemli bir etkiye sahip olmadığı ifade etmektedir.³²⁰

Bu durum farklı nedenlere bağlı olmaktadır. Öncelikle sendikalara üye olan işçilerin profiline bakılırsa, çoğunluğun mavi yakalı işçilerden oluşan vasıfsız işgücünün olduğu görülmektedir. Bu özellikteki işgücü, zaten işgücü piyasasında kolay ikame edilebilir özelliği dolayısıyla işten çıkarılma olasılığı yüksek olan kesimi içermektedir. Ayrıca sahip olduğu düşük vasıf ve eğitim düzeyi nedeniyle işten çıkarılması halinde, fazla iş alternatifine sahip olmayan bir grubu temsil etmektedir. Bu işçiler zaten yaşadığı güvencesizlik nedeniyle sendikalara yönelmekte ve kendilerini savunacak, haklarını koruyacak bir güce gereksinim duymaktadır. Başlangıçta sendikalara yönelik bu şekilde olsa da zamanla sendikanın işçi lehine yaptığı her davranış, işçinin sendikaya olan güveninde ve bağlılığında bir artış sağlayacaktır. Fakat sendikanın, işçi adına koruyucu rolünün fazla olmaması ya da gücünün yetersiz kalması durumunda, işçinin sendikaya olan güveni ve bağlılığı azalacaktır. İşçi, bir belirsizlik ya da tehlike durumunda, sendikanın işçiyi koruyucu faaliyetlere yönelmemesi halinde tekrar yalnız başına kalmakta ve iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarıyla başa çıkmaya çalışmaktadır. Burada önemli olan faktör bir sendikaya üye olup olmama durumundan ziyade, üye olunan sendikanın iş güvencesizliğinin etkilerini azaltıcı yönde ne kadar aktif rol oynadığıdır. Ve işçinin, sendikanın bu yönde yaptığı aktif politikaları ne düzeyde algılayabildiğidir aynı zamanda.

³¹⁸ Naswall, De Witte, a.g.e. s.209

³¹⁹ Steijlen, a.g.e.,s.50-52

³²⁰ Sverke, Helgren, 2002, s.36

Araştırmada ele alınan bir diğer belirleyici değişken olan istihdam edilebilirlik düzeyi de, analiz sonucuna göre iş güvencesizliği algısını etkilememektedir. Bireyin mevcut işini korumaya yönelik inancı ya da olası işten çıkarılma riskinin varlığı halinde yeniden istihdam edilebilme yeteneğinin, bireyin iş güvencesizliği algısını olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Fakat her birey için bu sonuç benzer özellikler taşımamaktadır. Her ne kadar istihdam edilebilirlik için eğitim düzeyi önemli bir faktör olsa da işgücü piyasasının genel profili istihdam edilebilirlik gücünü etkileyen bir unsur olmaktadır. Teknolojik değişim, küreselleşme ve bilgi ekonomisine geçiş süreci, işgücü piyasalarında da önemli değişikliklere yol açmıştır. Bilgi ve enformasyon yoğun bir hale gelerek işlerin yapısı değişmekte ve buna bağlı olarak işgücünün vasıflarının ve yetkinliklerinin sürekli yükseltilmesi zorunlu hale gelmektedir. Artık eğitim düzeyi, işgücü piyasalarında belirleyici bir faktör olmaktan ziyade en azından iş gücü piyasasında yer alabilmeyi sağlayan bir gereklilik olmaktadır. Fakat istihdam haline geçiş ya da istihdam halinin korunması için eğitim yeterli bir unsur olarak görülmemekte, diğerlerinden farklı niteliklere olabilmek ve yeni bir bilgi üretebilmek ayırıcı faktör olmaktadır. Sürekli ve hızlı bir değişimin var olduğu çalışma hayatında, işletme yapıları değişmekte, üretim sistemleri değişmekte, işin yapısı değişmekte ve dolayısıyla çalışanların da bu değişimlere uyum sağlayabilmek amacıyla sürekli kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir.

Araştırmada demografik değişkenler kontrol değişken olarak ele alınmış ve iş güvencesizliğinin çalışanların stres düzeyini farklılaştırıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Analiz sonucunda yaş değişkenine ve medeni duruma göre iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyinin farklılaşmadığı görülürken, cinsiyete göre iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyi farklılaşmaktadır. Kadınların, iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyi erkeklerinkinden daha fazladır. Küreselleşmenin bir sonucu olarak ekonomik koşulların ağırlaşması, rekabet şartlarının artması sonucu işverenlerin çalışanlardan beklentileri yükselmekte, çalışanlar daha fazla işyükü ve daha uzun çalışma saatlerine mahkûm edilmektedir. Ayrıca kadınların ev içindeki geleneksel rollerinin de baskın olduğu durumlarda, kadının bu yoğun sürece ayak uydurabilmesi için daha fazla çaba harcaması gerektirmektedir. Bu durum, kadınların strese bağlı olarak kaygı ve çökkünlük yaşamalarına neden olmaktadır. Özellikle kadının, evi geçindirmekle yükümlü olduğu durumlarda stres düzeyi daha da artmaktadır.

Mevcut araştırmada iş güvencesizliğinin birey üzerindeki olumsuz sonuçlarını hafifletici özelliğe sahip olacağı düşünülen  aracı değişken modele eklenerak, işçiler üzerinde iş güvencesizliğin neden olduğu stres düzeyi tekrar ölçülmüştür. Stres değişkeni bağımlı değişken kabul edilerek analiz iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada iş güvencesizliğinin stres üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmak için bağımsız değişken olarak sadece iş güvencesizliği modele dahil edilmiştir. İkinci aşamada ise iş güvencesizliği ve algılanan sosyal destek bağımsız değişken olarak modele dahil edilmiştir.

Birinci modelde iş güvencesizliğinin stres üzerindeki etkisinin olduğu ve iş güvencesizliğindeki bir birimlik değişimin stres üzerinde 0.162 birimlik artışa neden olduğu tespit edilmiştir.

Mevcut sonuç, nder ve Wasti'nin yaptığı araştırma sonucu ile uyumluluk göstermektedir. nder ve Wasti, Türkiye'de iş güvencesinden memnuniyet düzeyinin stres ile anlamlı bir ilişkisi bulunduğunu saptamışlardır. Buna göre iş güvencesinden memnuniyet azaldıkça stres düzeyi artmaktadır.³²¹ Benzer Şekilde meta analiz sonuçları göstermektedir ki iş güvencesizliği, çalışanın psikolojik hali ile güçlü Şekilde negatif bir ilişkiye sahiptir.³²²

Yine Van Vuuren (1990, s.103-107)'in yaptığı araştırmalar göstermektedir ki iş güvencesizliği kronik bir stres yaratan durumdur. İş Güvencesizliği, uzun ve kısa dönemde çalışanın iyilik halini azaltan bir unsurdur.³²³

İngiltere'de 600 çalışan arasında gerçekleştirilen bir çalışmada, Burchell (1994) iş güvencesizliği hissedен çalışanlar arasında psikolojik iyilik halinin düzeyinin daha düşük olduğunu bulmuştur. Yapılan Genel Sağlık Anketinde (GHQ) ,iş güvencesizliğinin psikolojik sıkıntı, kayđı ve depresyon ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bunun yanında Orpen (193) Güney Afrika'da yaptığı çalışmasında, iş güvencesizliğinin kayđı ve depresyon ile olan ilişkisini anlatmaktadır. Vuuren vd (1991)'nin yaptığı Hollanda ve İsrail'in uluslar arası karşılaştırmalı çalışmasında,

³²¹ nder, etin ve Wasti Arzu S,a.g.e, s.44

³²² Sverke Hellgren, Naswall, Chirumbolo, De Witte, Goslinga ,a.g.e., s. 95

³²³ De Witte, 1999, s. 159

güvencesiz çalışanların daha fazla depresif davrandıkları ve çalışanların daha fazla olumsuz duygulara sahip olduğu rapor edilmiştir.³²⁴

İkinci modelde, algılanan sosyal destek düzeyi modele bağımsız değişken olarak ilave edilerek, iş güvencesizliğiyle birlikte stres üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Sosyal destek, yapılan araştırmaların çoğunda iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını hafifleten aracı bir değişken olarak ele alınmaktadır. Oluşturulan model anlamlı bir model olmasına karşın sosyal destek düzeyinin katsayısının sıfırdan farklı olup olmadığına karşın yapılan t-testi sonucu sosyal destek düzeyinin sıfırdan farklı olmadığı tespit edilmiştir. (t-test istatistiği: 0.627, p-anlamlılık düzeyi: 0.532.) Sosyal destek, iş güvencesizliği ve stres arasında tampon görevi üstlenmemektedir.

Decker ve Schaufeli (1995), iş arkadaşlarından algılanan sosyal desteğin iş güvencesizliği ve stres arasında önemli derecede etkileşimli bir etkisinin olmadığını, Bussing (1999), iş arkadaşlarından ve amirlerinden algılanan desteğin nispeten düşük hafifletici etkisi olduğunu ifade etmektedir. İş dışı ilişkiler açısından ele alınacak olursa Mak ve Mueller (2002), sevilen birinden sağlanan sosyal desteğin, iş güvencesizliğinin stres üzerindeki olumsuz etkisini hafifletici bir rol oynamadığını bulmuştur. Dooley, Rook ve Catalano (1987), iş ve iş dışı ilişkilerden algılanan sosyal desteğin önemli derecede etkileşimli bir etkisinin olmadığını ifade etmektedir.³²⁵

Bu sonucun farklı nedenleri olabilmektedir. Yeni ekonomik yapılanmaların, teknolojik gelişmelerin, çalışma hayatındaki değişimlerin etkisi doğrudan toplumsal hayata da yansımaktadır. Günümüzde küresel düzeyde yaşanan ezici rekabet ortamında insanların geleneksel dayanışma ve yardımlaşma duygularının giderek azaldığı, bireyselleşmenin ve yabancılaşma adını vereceğimiz bir sosyo-kültürel değişimin ön plana çıktığı görülmektedir. Özellikle teknolojinin insan hayatında nasıl değişikliklere yol açtığı sorgulanmalıdır. Sosyal ilişkilerin zayıfladığı, dayanışma duygusunun azaldığı, bireysel menfaatlerin arttığı, güvenin azaldığı bir toplumda sosyal destek algısının da etkin bir rolünün kalmadığı öne sürülebilir.

³²⁴ De Witte, 1999, s. 157

³²⁵ Clark, a.g.e. s.30

Diğer yandan araştırma sonucuna göre algılanan sendikal destek düzeyi, işçilerin iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyini etkilemektedir. Sendikal destekteki bir birimlik artış strese 0.065 birimlik azalmaya sebebiyet vermektedir.

Araştırmada sendikal destek düzeyi, tek başına iş güvencesizliği üzerinde belirleyici bir faktör olmasa da, iş güvencesizliği ile stres arasında aracı bir rol üstlenmektedir. İş güvencesizliği algısının bir boyutu olan “ güçsüzlüğün” azaltılmasına katkıda bulunan etkenlerden biri de sendika üyeliğidir³²⁶. Çünkü sağlanan sosyal desteğin en önemli taraflarından biri de sendikalar olmaktadır. Küçülme ve yeniden yapılanma dönemlerinde üyelerine sağladıkları destek ve verdikleri bilgiler ile iş güvencesizliğine yönelik tehditlerle başa çıkmada, çalışanlara yardımcı olmaktadır.³²⁷

Hellgren ve Chirumbolo, iş güvencesizliğinin çalışanların iyilik hali üzerindeki olumsuz etkilerinin sendikal destek ile azalabileceğine yönelik bir hipotez öne sürmektedirler. Çalışanların sendikalardan algılayacakları yüksek düzeyde desteğin, özellikle iş güvencesizliğinin çalışanda ortaya çıkartacağı olumsuzları hafifletmede tampon bir rol oynayacağını ifade etmektedir. Bu hipotez İsveç örneğinde desteklenmiştir. Mevcut araştırmamızda ortaya çıkan sonuç, İsveç örneğiyle uyumluluk arz etmektedir. Buna göre İsveç örneğinde sendikal destek özellikle ruh sağlığı şikâyetlerini azaltmada etken bir rol oynamaktadır.³²⁸

Fakat Hellgren ve Chirumbolo'nun öne sürdüğü bu hipotez Hollanda ve İtalya örneklemlerinde desteklenmemiştir. 1990'ların ortalarında sendika üyesi olan çalışanların oranı, Belçika'da %60, İtalya'da %32, Hollanda'da %23, İsveç'te %85 oranındadır. Bu ülkelerde, kamu sektöründeki sendikalaşma oranları, özel sektöre göre daha yüksek olmakla birlikte özel sektörde sendika üyeliği İtalya'da %36, Hollanda'da %19, İsveç'te %77 oranındadır.

Üçüncü bir aracı değişken olan algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi, işçilerin iş güvencesizliğinden kaynaklanan stres düzeyini etkilememektedir. Mevcut araştırmada özellikle çalışanların eğitim seviyesinin düşük ve daha çok mavi yakalı işçilerden oluştuğunu görüyoruz. Bu durum mevcut sonucu açıklamaktadır.

³²⁶ Greenhalgh, J., Rosenblatt, Z., 1984, s.438

³²⁷ Goslinga, Sjoerd, a.g.e, s. 82

³²⁸ Hellgren, Chirumbolo, 2003, s. 271- 284

Çünkü içinde bulunduğumuz sosyo ekonomik çevre, küreselleşme, neoliberal politikalar ve hızlı teknolojik gelişmeler nedeniyle sürekli farklılaşmakta ve bu farklılaşma sadece işletme yapılarını ve üretim sistemlerini değiştirmemekte, aynı zamanda işletmenin çalışanlarıyla ilişkilerini de değiştirmektedir. İşletmeler böyle bir küresel rekabet ortamında varlığını sürdürebilmek ve rekabet gücü elde edebilmek için piyasalardaki ani değişimlere hızla tepki göstermesi gerekmektedir. Özellikle bilginin rekabet gücü bağlamında bu denli önemli bir kaynak haline gelmesi, işletmeleri bilgiyi üretecek, kullanabilecek ve değişimlere hızlı şekilde uyum gösterebilecek nitelikte işçileri istihdam etmeye yöneltmektedir. Böyle bir çalışma ortamında işçinin istihdamını koruması ya da işgücü piyasasında alternatif iş imkânlarını arttırması kendisini sürekli geliştirmesiyle mümkün olmaktadır. Öncelikle işgücü piyasasındaki bu rekabet ortamında yer alabilmek için işçinin yüksek eğitim düzeyine sahip olması ve iş ve iş dışında yetkinliklerini geliştirmesi gerekir. Çalışanın mevcut işinden başka bir iş bulabilmesi ve işgücü piyasasına kolaylıkla girip çıkabilmesi, onun kapasitesini göstermektedir.

3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Mevcut araştırma Sakarya ilinde yapılmıştır. Çoğunluğu sendikalı çalışanlardan oluşan kurumlara özellikle işyeri sendika temsilcilerinin desteği ile girilmiş ve anketler çalışanlara ulaştırılmıştır. Anketler, işyeri sendika temsilcilerine bırakılmış ve sendika temsilcileri, çalışanları sendika bürosuna çağırarak çalışanların anketleri tek tek cevaplandırmalarını sağlamıştır.

Sendika temsilcilerine yapılması için verilen anketlerin bir kısmı boş olarak geri dönmüştür. İşçilerin bir kısmı çeşitli gerekçeler öne sürerek anketleri doldurmak istememiş, bir kısmı ise eksik doldurmuştur. Bu durum mevcut kurumlarda ulaşılan işçi sayısının düşmesine neden olmuştur.

Sendika temsilcilerine verilen anketler bir hafta sonra toplanarak geri alınmıştır. Geri dönen anketlerinin sayısının düşük olmasından dolayı aynı kurumlara tekrar gidilerek anket doldurmayan işçilere ulaşılmaya çalışılmış fakat yine fazla sayıda işçiye ulaşılamamıştır. Çoğu işçi anket doldurtmak için gelenlerin çok fazla olduğundan şikayet etmekte ve anket doldurmaktan bıktıklarını ifade etmektedirler.

İlgili kurumlarda çalışanlar arasında kadın oranının düşüklüğü ayrıca bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Benzer alışmalar farklı ülkelerde yapılmış olmasına rağmen, mevcut araştırma Türkiye’de yapılan ilk çalışma olması bakımından gerek modelin oluşturulmasında gerekse anket sorularının Türkiye’deki işgücü piyasasının yapısına uygun hale getirilmesinde oldukça zorluklar yaşanmıştır.

Sendikanın olmadığı işyerlerine de anketler verilmek istenmişse de özellikle sendikal destek ile ilgili sorular nedeniyle işverenler bu talebi reddetmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ekonomik ve sosyal hayatın temelinde işçi-işveren ilişkisi bulunmaktadır. İşçi ve işveren birbirinden tamamen farklı iki tarafı temsil etmektedir. İşçi, seçtiği bir işte, belirli bir ücret karşılığında, uygun çalışma koşullarında çalışarak hayatını idame ettirmeyi amaçlarken, işveren için ise rekabetin küresel düzeyde yaşandığı günümüzde firmasını ayakta tutabilmek ve karlılık unsuru esastır. Her iki taraf da olaylara farklı pencerelerden bakmakta ve olayları farklı biçimlerde yorumlamaktadır. İşveren, dünyanın küresel bir köye dönüştüğünü, rekabetin uluslar arası arenada gerçekleştiğini, işletmelerin varlığını sürdürebilmesi ve değişime uyum sağlayabilmesi için esneklik uygulamalarının artırılması ve devletin de bu uygulamaları yasalarla desteklemesi gerektiğini aksi takdirde rekabet güçlerinin azalacağını öne sürmektedir. İşçi ise kendisine zorunlulukmuş gibi dayatılan bu koşullara mahkûm edilmekte, güvencesiz, kuralsız çalışma ortamlarına itilmektedir. Bu süreçte işçi için en büyük risk işini kaybetme riski olmaktadır.

Aynı zamanda ekonomik krizlerin dünya ölçeğinde derinleştiği günümüzde, esnek ve güvencesiz çalıştırma yöntemleri gittikçe yaygınlaşmakta ve çeşitlenmektedir. Kısa süreli, kuralsız çalışmalar, düşük ücretler, kısmi sosyal haklar ve özellikle güvencesizlik, çalışanlara daha fazla dayatılmakta ve kuralsız ve güvencesiz çalışma, çalışma hayatına hakim olmaktadır.

Kısaca Türkiye, güvencesiz, esnek ve kuralsız çalışma koşullarının giderek arttığı, taşeronlaşmanın yaygınlaştığı, çalışma yaşamının işçiler açısından cehenneme döndüğü bir süreci yaşamaktadır. Mevcut sistem içinde işsizlik hem toplumsal hem de ekonomik bir tehlike unsuru olarak görülürken, iş güvencesizliği gerek medyada gerek ise akademik çevrede işsizlik kadar ele alınmamaktadır. Halbuki sonuçları açısından işsizlik kadar şiddetli etkileri olan iş güvencesizliği, ciddi bir sorun niteliği taşımaktadır. Bu nedenle iş güvencesizliğine yönelik araştırmaların sayısının artırılması gerekmektedir.

Bu çalışma, iş güvencesizliğinin birey üzerinde yarattığı stres düzeyini ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda iş güvencesizliği algısının stres düzeyini etkilediği görülmüştür. Sendikalardan algılanan desteğin, iş güvencesizliği ile stres arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu saptanırken, sosyal destek ve istihdam edilebilirlik algısının etkisi saptanmamıştır. Mevcut araştırma, bu yönde yapılmış ilk

Çalışma olması açısından önemlidir. Bu konuda gelecekte yapılacak araştırmalara kaynak olması yönünden destek sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Aytaç,Ömer; İlhan, Süleyman, “**Yeni Kapitalizmin Kaotik Evreni: Belirsizlik, Sömürü ve Ahlâki Kriz**”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,Cilt 10, Sayı: 1, 2008.

Akbal, Yasemin; Özer, Yasemin; Batlaş, Zuhul, “ **Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeyleri Ve Stresin Hemşireler Üzerindeki Etkileri**”, Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği Yayın Organı, Yıl: 5,Cilt: 5, Sayı:2, Aralık, 2001.

Alper, Yusuf, “ **İktisadi Amaçları Ve Sosyal Sonuçları İle Özelleştirme**” Sağlık-İş Yayınları, Ankara, 1994.

Alper, Yusuf. “**Özelleştirme**”, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayınları, Ankara, 1995.

Ashford, S. J.; Lee C.; Bobko, P. “ **Content, Causes And Consequences Of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Sunstantive Test.** “ Academy Of Management Journal, Sayı 32, 1989.

Ataman, Berrin Ceylan” **İşgücü Piyasası Ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri**,A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara. 1999.

Aydoğanoglu, Erkan, “ **Güvencesizlik**” <http://komunistforum.net/makaleler/53317-guvencesizlik.html>, 20/02/201.

Aytaç, Ömer; İlhan, Süleyman, “ **Yeni Kapitalizmin Kaotik Evreni: Belirsizlik, Sömürü ve Ahlaki Kriz**” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 10, Sayı 1, 2008.

Aytaç Serpil Ve Keser Aşkın, “**İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı**”, İş-Güç, Endüstri İlişkileri Ve Kaynakları Dergisi, Cilt:6, Sayı: 2, 2004.

Balay, R. “ **Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.

Bayram, Levent,” **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**” Sayıştay Dergisi, Sayı:59.

Belek İ.” **Esnek Üretim. Esnek Üretim Ve Sağlık. İçinde:Eleştirel Sağlık Sosyolojisi.**”,Eds E. Nalcacı, O.Hamzaoglu ve E. Özalp. Nazım Kitaplığı: İstanbul, 2006.

Bender, Keith A.; Sloane, Peter J., “**Trade Union Membership, Tenure And The Level Of Job Insecurity**”, Applied Economics, Vol: 31,1999.

Binbay, İ. Tolga, “**İş Stresi Ve Akıl Sağlığı Sorunları**” Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2006.

Boya, Fatma.Özaman Ve Demiral, Yücel. “**İş Güvencesizliği Ve Sağlık Araştırmaları**”, Mesleği Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, Sayı 27, 2006.

Branje, S.J, Van Lieshout CF, Van Aken MA.” **Relational Support İn Families With Adolescent**”. Journal Of Family Psychology. Sayı: 16 (3) , 2002.

Burgard, Sarah; Brand Jennie; House, James, “**Job Insecurity and Health in the United States**”, Population Studies Center Research Report 06-595, April, 2006.

Centel, Tankut, “**Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi**” Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altın Yunus, 27-31 Ekim 1993.

Chirumbolo, Antonio, Hellgren, Johnny, “**Can Union Support Reduce The Negative Effects Of Job Insecurity On Well-Being?**” Economic And Industrial Democracy, Vol. 24(2), 2003.

Clark, Lynette J., “**Moderators Of The Effects Of Job Insecurity: A Comprasion Of Temporary And Permanent Employees**” Queensland University Of Tecnology , The Degree Of Doctor Of Philosophy, Australia, 2005.

Çakır, Özlem, “**İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği**, Çalışma Toplum Dergisi, 2007/1.

Carola M. Frege, **Social Partnership At Work: Workplace Relations in Post-Unification Germany**. Routledge, 1999.

Çelik Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 17. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul 2004.

Çetin, Fatih, “**Kisilerarası İlişkilerde Kendilik Algısı, Kontrol Odacı Ve Kisilik Yapısının Çatısma Çözme Yaklaşımları Üzerine Etkileri: Uygulamalı Bir Arastırma**, Kara Harp Okulu Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2008.

Demir, Fevzi, “**İş Güvencesi Ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri**” Tes-İş Sendikası Yayınları, Ankara, 2003.

De Witte, Hans; Sverke, Magnus; Ruysseveldt Joris Van; Goslinga, Sjoerd; Chirumbolo, Antonio; Hellgren, Johnny; Näswall, Katharina, “**Job Insecurity, Union Support And Intentions To Resign Membership: A Psychological Contract Perspective**”, European Journal Of Industrial Relations Volume 14 Number 1.

De Witte, Hans, “**Job Insecurity And Psychological Well-Being: Review Of The Literature And Exploration Of Some Unresolved Issues**” European Journal Of Work And Organizational Psychology, 1999.

De Witte, Hans, “ **Job Insecurity, Union Attitudes and Workers’ Union Participation: Conclusions and Suggestions for Practice and Research**” Hans De Witte (ed) “**Job Insecurity, Union Involvement And Union Activism,**” Hampshire: Ashgate, England,2005.

Erlinghagen, Marcel” **Self-Perceived Job Insecurity And Ocial Context: A Multi-Level Analysis Of 17 European Countries**”, European Sociological Review, Volume: 24 Number: 2 2008.

Naswall K. Ve De Witte, Hans , “ **Who Feels İnsecure in Europe? Predicting Job Insecurity From Background Variables.**” Economic And Industrial Democracy, Sayı 24, 2003.

De Witte, Hans, “ **Does Job Insecurity Affect The Union Attitudes Of Workers And Their Participation in Unions? Introduction To This Volume**” Hans De Witte (ed), **Job Insecurity,Union Involvement And Union Activism,**” Hampshire:Ashgate,England, ,2005.

De Witte, Hans, “ **Job Insecurity, Union Attitudes and Workers’ Union Participation: Conclusions and Suggestions for Practice and Research** “, Hans De Witte (ed), **Job Insecurity,Union Involvement And Union Activism,**” Hampshire:Ashgate,England,2005.

De Witte, “**Job Insecurity: Review Of The International Literature On Definitions, Prevalence, Antecedents And Consequences**”, SA Journal of Industrial Psychology, 31 (4), 2005.

De Witte, Hans;Sverke, Magnus; Ruysseveldt Joris Van; Goslinga, Sjoerd; Chirumbolo, Antonio; Hellgren, Johnny; Näswall, Katharina, “**Job Insecurity, Union Support And Intentions To Resign Membership:A Psychological Contract Perspective**”, European Journal Of Industrial Relations Vol. 14 No 1, 2008.

Ekrem, Erdoğan;Ak ,Mehmet Zeki, “ **Neo-Liberal Ekonomik Dönüşüm ve Sendikalar**” Kamu-iş; C:7, S:2, 2003.

Erdut, Tijen, “ **İstihdam Ve İstihdam Edilebilirlik**” Mercek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Temmuz 2002.

Erdut Tijen; “**İş Ve Gelir Güvencesi,**” (İçinde) **Yaşam Boyu Sosyal Koruma, I.** Ulusal Sosyal Politikakongresi, 22-24 Ocak 2004-Ankara, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Disk) Yayınları, Ankara 2004.

Greenhallgh, Leonard; Rosenblatt, Zehava, “**Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity**” Academy Of Management Review, Vol. 9, No. 3.1984.

Goslinga, Sjoerd, “**Job Insecurity, Union Participation And The Need For (New) Union Services**””, Hans De Witte (ed), **Job Insecurity, Union Involvement And Union Activism,** Hampshire: Ashgate, England, ,2005.

Gökbayrak, Şenay, “**Esnek İstihdam Stratejileri İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Riskler,**”, Genel - İş Emek Araştırma Dergisi, 2005/2.

Grip Andries De ,Loo Jasper Van, Sanders Jos , “**The Industry Employability Index:Taking Account Of Supply And Demand Characteristics,** International Labour Review, Vol. 143, No. 3, 2004

Güven, Ercan; Aydın, Ufuk, **İş Hukuku Dersleri,** Nisan Kitabevi, Eskişehir, 1995

Hauge, L. Johan “**Relations Between Job Insecurity And Job Satisfaction, Subjective Health Complaints, And Organizational Attitudes Among Industrial Workers in Norway**” University Of Bergen, Faculty Of Psychology, Haust, 2004.

Hellgren Johny., Sverke Magnus. “**The Nature Of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainly On The Brink Of A New Millenium.**” Applied Psychology: An İnternational Review, Sayı 51,2002.

Helgren Johny, Chirumbolo Antonio, “**Can Union Support Reduce Negative Effects Of Job Insecurity**”,Economic And Industrial Democracy, 24,2003.

Hellgren Johny, Sverke Magnus. “**Does Job Insecurity Lead To Impaired Well Being Or Vice Verca? Estimation Of Cross-Lagged Effects Using Latent Variable Modelling.**” Journal Of Organizational Behavior, Sayı 24, 2003.

Hesselink, D.J. Klein, Van Vuuren, Tinka, “**Job Flexibility And Job Insecurity: The Dutch Case**”, European Journal Of Works And Organizational Psychology, Vol.8 (2),1999.

Hillage J., Pollard H, “**Employability: Developing A Framework For Policy Analysis**” Department For Education And Employment Research Brief No: 85, 1998.

Hovardaoğlu, Selim, “**Stres Belirtileri İle Durumsal Ve Sürekli Kaygının Yordanması**

İlhan, Süleyman, “**Yeni Kapitalizmin Karanlık Yüzü: İnsanilik Ve Ahlâkîlik Söylemlerinin Sahiciliği Üzerine**” Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:17, Sayı:2, Elazığ,2007.

İşığışık, Özlem, “**Türkiye’de Yaşanan Son Ekonomik Krizlerin Sosyo-Ekonomik Sonuçları: Kriz İşsizliği Ve Beyin Göçü**” İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, 2002.

İşık, Rüchan, “**Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik: Sosyal Tarafların Ve Devletin Rolü**” Editör: Muneto Ozaki, Türkiye İş Kurumu, Ankara, 2003.

Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler Ve Kadın İş Gücüne Muhtemel Talep”
T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset,
Ankara, Nisan 2000.

Keser, Askın , “**Çalışma İlişkilerinde Farklı Bir Yaklaşım: Psikolojik Akit**”Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi, Cilt 5, Sayı 17,
2002.

Kırel, Çiğdem“ **Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri Ve Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama Çalışması**” Anadolu Üniversitesi
Doktora Tezi, Eskişehir, 1991.

Kinnunen, Ulla, Mauno, Saija, Natti, Jouka, Happonen, Mika,” **Organizational Antecedents And Outcomes Of Job Insecurity: A Longitudinal Study in Three Organizations in Finland**” Journal Of Organizational Behavior 21,2000.

Lee, Cynthia, Bobko, Philip, Chen, Zhen Xiong,” **Investigation Of The Multidimensional Model Of Job Insecurity in China And The Usa**” Applied Psychology: An International Review, 2006.

Lordoğlu, Kuvvet, Müftüoğlu, Özgür, “ **Çalışma İlişkilerinde Yeni Bir Boyut: Özelleştirme Ve Etkileri**”, Dünyada Ve Türkiye’de Özelleştirme, Türkiye Maden İşçileri Sendikası Yayını, Ankara,1994.

Mahmut Oktay, “**İletisimciler İçin Davranış Bilimlerine Giriş**”, Der Yayınları, İstanbul, 1996.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, “**İş Hukuku**”, Turhan Kitabevi, Ankara 2004.
Nakip Mahir, “**Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve Uygulamalar**”, Seçkin Yayın, , 2.Basım Ankara,2006.

Naswall, Katharina, De Witte, Hans, “**Who Feels Insecure In Europe? Predicting Job Insecurity From Background Variables**”,Economic And Industrial Democracy, Vol. 24 (2),2003.

Naswall, Katharina; De Witte, Hans, ‘**Objective’ Vs ‘Subjective’ Job Insecurity: Consequences Of Temporary Work For Job Satisfactional And Organizational Commitment in Four European Countries**” Economic And Industrial Democracy, London, 2003.

Natti, Jouko; Happonen, Mika; Kinnunen, Ulla; Mauno, Saija, “ **Job Insecurity, Temporary Work and Trade Union Membership in Finland 1977-2003**” ”, Hans De Witte (ed), **Job Insecurity, Union Involvement And Union Activism,**” Hampshire: Ashgate, England, ,2005.

Nelida Rodriguez Feijoo, “**Job Insecurity And Stres Level**” Centro Interamericano De Investigaciones Psicologicas Ciencias Afines Buenos Aires, Argentina, 2004.

Önder, Çetin ve Wasti Arzu S., “**İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyet Ölçeği;Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi**” Yönetimi Araştırmaları Dergisi, Cilt 2, Sayı 1,2002.

Önder Çetin, Wast, Arzu, “**İs Güvencesi: Kapsamlı Bir Model Testi**”, 11. Ulusal Yönetim Ve Örgüt Kongresi Bildiri Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22-24 Mayıs 2003.

Örücü, Edip, Demir, Birgül, “**Banka Çalışanlarında İş Stresi ve Muğla Örneği**”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:13, Sayı:1, 1999.

Özdevecioğlu, Mahmut, “**Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**” D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi Cilt:18 Sayı:2, Yıl:2003.

Özkan, Özlem; Kan-Öntürk, Zehra; Himmetoğlu, Reyhan; Artan, Ayşegül; Güldibi, Özlem, “**Üç Kamu Hastanesinde Sözleşmeli Çalışan Hemşirelerde İş Güvencesizliği Ve Sağlık Durumları İlişkisi**” Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, No:33, Temmuz-Ağustos-Eylül 2009.

Perrine, R.M. ,”**Please See Me. Student’ reactions To Professor Request As A Function Of Attachment And Perceived Support.** Journal Of Experimental Education, Sayı: 68 (1) , 1995.

Poyraz Kemal, Kama Bülent, “**Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi**” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.13, sayı:2,2008.

Quinlan,Michael,” **Organisational Restructuring/Downsizing, Ohs Regulation And Worker Health And Wellbeing**”National Research Centre For Ohs Regulation, Working Paper 52. , March 2000.

Ramezzana, Paolo, Matouschek, Niko, Robert-Nicoud, Fr’Ed’Eric, “**Labor Market Frictions, Job Insecurity, And The Flexibility Of The Employment Relationship**”2003.

Seçer, Barış, “**Kariyer Sermayesi Ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi** “, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2007.

Seçer, Barış, “**İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri Ve Sonuçları**”, Aşkın Keser ve diğerleri (ed) **Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar**, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2009.

Sharkie, Rob , “**Precariousness Under The New Psychological Contract: The Effect On Trust And The Willingness To Converse And Share Knowledge**”, Knowledge Management Research & Practice, 2005.

Silla, I.De Cuyper N.; Gracia F. J.;Peiro J.M.; De Witte H., “**Job Insecurity And Well-Being: Moderation By Employability**” J Happiness Stud, 2009.

Steijen, Bram, “ **The Insecure Middle Class And Unionisation: An Empirical Investigation Of Class, Job Insecurity And Union Membership**” Hans De Witte (ed), **Job Insecurity, Union Involvement And Union Activism,**” Hampshire: Ashgate, England, ,2005.

Sverke Magnus, Hellgren, Johnny,” **The Nature Of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty On The Brink Of A New Millennium**” Applied Psychology: An International Review, 51 (1), 2002.

Sverke, M; Hellgren, J; Naswall, K; Chirumbolo, A; De Witte, H; Goslinga, S, “ **Job Insecurity And Union Membership : European Unions in The Wake Of Flexible Production**”P.I.E.- Peter Lang S.A., Brussels, 2004.

Sverke ,M.; Hellgren J.; Naswall K., “**We Get By With A Little Help From Our Unions: Psychological Contract Violations And Downsizing**”, Hans De Witte (ed), **Job Insecurity,Union Involvement And Union Activism,**” Hampshire:Ashgate,England, ,2005.

Sverke, Magnus, Hellgren, Johnny, Näswall, Katharina” **Job Insecurity A Literature Review**”National Institute For Working Life And Authors, Report No 1,2006.

Şafak, Can, “**Eğitim Notları:Türkiye’de İş Güvencesi**”,
http://Www.Sendika.Org/Yazi.Php?Yazi_No=10382 04.12.2008.

Şenturan, Şermin, “ **İşletmelerde Küçülme Politikalarının İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerindeki Etkileri**”Kamu-İs; C:8, S: 3/2005.

Taşdan, Murat. “**Türkiye’deki Kamu Ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi, İş Doyumu Ve Algılanan Sosyal Destek İle İlişkisi**” Ankara Üniversitesi. Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara, Haziran 2008.

Temiz, Hasan Ejder, “ **Eğreti İstihdam: İş Gücü Piyasasında Güvencesizliğin Ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması**”,Çalışma Ve Tolum Dergisi 2004/2.

Tokol, Ayşen, “**Part Time Çalışma Ve Son Gelişmeler**” Mülkiye Dergisi, Sayı: 164.

Tutar, Hasan,” **Kriz Ve Stres Ortamında Yönetim**”, Hayat Yayınları, İstanbul, 2000.

Tutar, Hasan , **Örgütsel İletişim.**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2003.

Tutar, Hasan, “**Kriz ve Stres Yönetimi**”, Seçkin Yayıncılık, İkinci Baskı, Ankara, 2007.

Türk-İş Arastırma Merkezi, “**Özelleştirmeye Karşı Sosyal Devleti Koruma Raporu**”, Türk-İş Arastırma Merkezi Yayınları, Demircioğlu Matbaacılık, Ankara, 1998.

Wittekind, Anetta; Raeder, Sabine; Grote, Gudela, “**A Longitudinal Study Of Determinants Of Perceived Employability**” Journal Of Organizational Behavior, 2009.

Wyk, M. Van, Pienaar, J, “**Towards A Research Agenda For Job Insecurity in South Africa**”, Southern African Business Review, Volume 12, Number 2, 2008.

Uyanık, Yücel, “**Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları**”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10 / 2 2008.

Yelboğa, Atilla, “ **Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” İş,Güç” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:8 Sayı:2, Haziran 2006.

Yıldırım, İ.” **Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenirliği Ve Geçerliliği**”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:13, 1997.

Yüksel, İhsan, “**İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği)**” C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, 2003.

Yüksel kavak, “**Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri**” Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 13: 21-26 ,1997.

Ek1:

Sayın Katılımcı;

Bu anket, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalında , “İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ ÇALIŞANLARDA YARATTIĞI STRESS DÜZEYİNE ETKİSİ ” başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır.

Anketimizi, hiçbir soruyu bos bırakmadan, samimi bir şekilde cevaplandırmanız, sözü edilen tez çalışmasına önemli katkılar sağlayacaktır. Vereceğiniz cevapların üçüncü kişilerle kesinlikle paylaşılmayacağını belirtir, çalışmamıza göstermiş olduğunuz *ilgiden* ve yapacağınız *katkılardan* dolayı şimdiden *teşekkür ederim*.

SERPİL ÇİĞDEM

4. BÖLÜM A

TANIMAYA YÖNELİK BİLGİLER

Aşağıdaki sorularda size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

A1.Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek			
A2. Yaşınız:				
A3. Eğitiminiz:	(1) İlköğretim	(2) Lise	(3) Önlisans	(4)Lisans	(5) Lisans üstü
A4.Medeni Durumunuz:	<input type="checkbox"/> Evli ya da birlikte yaşayan	<input type="checkbox"/> Bekar/boşanmış			
A5.Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuğunuz var mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır	Cevabınız evet ise sayısı.....		
A6.Bakmakla yükümlü olduğunuz yetişkin var mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır	Cevabınız evet ise sayısı.....		
A7. Ailenizin ekonomik durumu için geliriniz ne kadar önemli?	<input type="checkbox"/> Hiç önemli değil	<input type="checkbox"/> Önemli değil	<input type="checkbox"/> Kısmen önemli	<input type="checkbox"/> Önemli	<input type="checkbox"/> Çok Önemli
A8. Sendika üyesi misiniz?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır			
A9. İşyerinizdeki toplam hizmet süreniz ne kadar?				
A10. Çalıştığınız kurumda statünüz nedir?				
A11. İstihdam türünüz nedir?	() Belirli Süreli () Belirsiz Süreli () Yazılı sözleşmem yok				

B.Aşağıdaki cümleler kişilerin algıladıkları iş güvencesizliğine yönelik duygu ve düşüncelerini yansıtmaktadır. Lütfen size en uygun seçeneği işaretleyiniz. 5.	Kesinlikle Katılıyorum				
	Katılıyorum				
	Kararsızım				
	Katılmıyorum				
	Kesinlikle Katılmıyorum				
	a. İşten atılmaktan korkuyorum				
b. Mevcut işimde iş güvencesi konusunda endişeliyim.					
c. İşimi kaybetmekten korkuyorum.					
d. Sanırım yakın gelecekte işten atılacağım.					
e. Mevcut işimde kalıcı olacağıma eminim					

f. Yakın gelecekte işsiz kalma olasılığım var.					
C. Aşağıdaki cümleler kişilerin çalıştıkları kuruluş ve üye oldukları sendika hakkındaki duygu ve düşüncelerini yansıtmaktadır. Lütfen size en yakın seçeneği işaretleyiniz. 6.	Kesinlikle Katılıyorum				
	Katılıyorum				
	Kararsızım				
	Kesinlikle Katılmıyorum				
Sendikal Destek					
a. Problemlerim ve sorularım için daima sendikama başvurabilirim.					
b. Sendikam benim için önemli olan şeyleri neredeyse hiç hesaba katmaz					
c. Sendikam fikirlerime değer verir.					
d. Bir şikayetim olduğunda sendikam gerçekten önemsemez.					
e. Sendikam benim refahımla neredeyse hiç ilgilenmez.					
Sosyal ve Örgütsel Destek					
a. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım olduğunda yanımda olan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.					
b. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.					
c. Ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır.					
d. İhtiyacım olan duygusal yardımı ve desteği ailemden (örneğin, annemden, babamdan, eşimden, çocuklarımdan, kardeşlerimden) alırım.					
e. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.					
f. Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar.					
g. İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenebilirim.					
h. Sorunlarımı ailemle (örneğin, annemle, babamla, eşimle, çocuklarımla, kardeşlerimle) konuşabilirim.					
i. Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var.					
j. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma önem veren bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.					
k. Kararlarımı vermede ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya isteklidir.					
l. Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim.					
m. Kişisel sorunlarım olduğunda, hastalandığımda ya da aile üyelerinden birine bakmak için izin almam gerektiğinde işyerim bana anlayış gösterir					
n. Bu işletmede düşünce ya da fikirlerimi açıkça ifade etmem zordur					
o. Bu işletmede benim düşünce ve fikirlerim dinlenmez					

D.Aşağıdaki cümleler kişilerin algıladıkları istihdam edilebilirlik düzeyini ölçmeye yönelik duygu ve düşüncelerini yansıtmaktadır. Lütfen size en yakın seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılıyorum			
	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
7.				
a. İşimden ayrılarak, çalışmadan geçirdiğim bir süre sonunda, yeniden iş bulabileceğimi düşünüyorum.				
b. Şu anda çalıştığım işletme için değerli bir çalışan olduğumu hissediyorum.				
c. Gelecekteki kariyer fırsatlarının kontrolüm altında olduğunu düşünüyorum.				
d. Şuanda bulunduğunuz iş pozisyonundan ayrılmadan, benzer bir iş elde etmem kolay olurdu.				
e. İstihdam edilebilirliğimi aktif olarak geliştirmeye çalışıyorum.				
f. Örgüt içi boş pozisyonlardan haberdar olduğumu düşünüyorum.				
E.Aşağıdaki cümleler kişilerin hissettikleri strese yönelik duygu ve düşüncelerini yansıtmaktadır. Lütfen size en uygun seçeneği işaretleyiniz.	Çok sık			
	Sıkça	Bazen	Neredeyse hiç	Hiç
8.				
a. Son bir ay içinde, beklenmedik şekilde gerçekleşen olaylardan dolayı ne sıklıkta üzüldünüz?				
b. Son bir ay içinde ne sıklıkta, yaşamınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi hissettiniz?				
c. Son bir ay içinde kendinizi ne sıklıkta, gergin ve stresli hissettiniz?				
d. Son bir ay içinde, yaşamınızdaki can sıkıcı durumlarla ne sıklıkta başarılı bir biçimde baş ettiniz?				
e. Son bir ay içinde ne sıklıkta, yaşamınızda meydana gelen önemli değişikliklerle etkili bir biçimde başa çıktığınızı hissettiniz?				
f. Son bir ay içinde ne sıklıkta, kişisel sorunlarınızla baş etme yeteneğinizden emin oldunuz?				
g. Son bir ay içinde ne sıklıkta, işlerin istediğiniz gibi gittiğini hissettiniz?				
h. Son bir ay içinde ne sıklıkta, yapmak zorunda olduğunuz her şeyin üstesinden gelemeyeceğinizi düşündünüz?				
i. Son bir ay içinde yaşamınızdaki rahatsız edici olayları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?				
j. Son bir ay içinde ne sıklıkta, yaşamınızdaki olaylara hakim olduğunuzu hissettiniz?				
k. Son bir ay içinde, kontrolünüz dışında gerçekleşen şeylerden dolayı ne sıklıkta öfkelenediniz?				
l. Son bir ay içinde ne sıklıkta, üstesinden gelmek zorunda olduğunuz şeyler üzerinde düşündünüz?				
m. Zamanınızı nasıl geçirdiğinizi son bir ay içinde ne sıklıkta kontrol edebildiniz?				
n. Son bir ay içinde ne sıklıkta, güçlüklerin, üstesinden gelemeyeceğiniz kadar çoğaldığını hissettiniz?				

ÖZGEÇMİŞ

Doğum Yeri ve Yılı	: Sakarya -02.08.1982
İlköğretim	: Kayrancık İlköğretim Okulu – Sakarya
Lise	: Anadolu Meslek Lisesi – Sakarya
Üniversite	: Gazi Üniversitesi – Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi- Büro Yönetimi Eğitimi
Yüksek Lisans	:Kocaeli Üniversitesi- Sosyal Bilimler Enstitüsü- Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı
Meslek	: Öğretim Görevlisi
Çalıştığı Kurum	: Rize Üniversitesi Fındıklı Meslek Yüksekokulu