



T.C

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**COVID-19 PANDEMİSİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ
ALGISI: TIBBİ MÜMESSİLLER ÜZERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Beste BALUN

175017037

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Serap PALAZ

Bandırma 2021

T.C
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
Yüksek Lisans Tezi

COVID-19 PANDEMİSİNDE İŞ
GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI: TIBBİ
MÜMESSİLLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Beste BALUN

175017037

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Serap PALAZ

Bandırma 2021

ETİK BEYAN SAYFASI

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (31/12/2021)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Beste BALUN

İmzası

ÖZET

COVID-19 PANDEMİSİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI: TIBBİ MÜMESSİLLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Beste BALUN

İş güvencesizliği, yıllar boyunca araştırmacıların ilgisini çeken bir kavram haline gelmiş ve konuyla ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır. İş güvencesizliği kavramı çalışanlar açısından büyük önem taşıyan bir kavramdır, çünkü çalışanlar çalıştıkları işletmede kendilerini her açıdan güvende hissetmek isterler. İş güvencesizliğinin hissedildiği bir iş yerinde çalışanlar işini kaybetme korkusu, geleceğe dair kaygı gibi çeşitli olumsuz durumlarla karşılaşır ve bu durum çalışanların çalışma performansını ve iş verimliliğini olumsuz yönde etkiler. 2020 yılında Covid-19'un başlamasıyla dünya ekonomisi gerilemeye başlamış ve zorunlu eve kapanmalardan ötürü birçok iş yeri kapanmak zoruna kalmıştır. Ayrıca işverenler çalışanları işten çıkarmak zorunda kalmıştır. Bu durum çalışanlar açısından iş güvencesizliği kavramının daha yoğun hissedilmesine neden olmuştur. Diğer iş alanlarında olduğu gibi ilaç mümessilleri de Covid-19 döneminde iş güvencesizliğini yaşamış ve bu durumdan etkilenmiştir. Bu bağlamda iş güvencesizliği kavramı özellikle bu dönemde ele alınması gereken bir konudur. Bu doğrultuda bu çalışma Covid-19 salgını döneminde iş güvencesizliğini tıbbi mümessiller açısından incelemeyi amaçlar.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, İş Güvencesizliği, Tıbbi Mümessil, İş Güvencesi, Öznel İyi Hali

ABSTRACT

PERCEPTION OF JOB INSECURITY IN THE COVID-19 PANDEMIC: A RESEARCH ON MEDICAL REPRESENTATIVES

Beste BALUN

Job insecurity has become a concept that has attracted the attention of researchers for years and many studies have been written on the subject. Job insecurity is a term that is very important for employees, because employees want to feel safe in the enterprise they are employed. In a workplace where employees feel job insecurity face a number of negative situations including the fear of losing job and future related anxiety an this situation affects work performance and work productivity of employees in a negative way. Global economy started to worsen when Covid-19 started in 2020 and many stores had to close because of lockdowns. Furthermore, employers had to dismiss employees. This situation caused job insecurity to be felt more intensely by employees. As in other fields of work, pharmaceutical representatives also experienced job insecurity during Covid-19 pandemic and they were affected by this situation. In this regard, job insecurity is a term that needs to be examined especially in this period. Within this context, this study aims to examine job insecurity for pharmaceutical representatives during Covid-19 pandemic.

Keywords: Covid-19, Job Insecurity, Pharmaceutical Representatives, Job Security, Subjective well-being

ÖNSÖZ

Çalışmamın en başından beri bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, motive eden, desteklerini hiçbir şekilde esirgemeyen kıymetli hocam Prof. Dr. Serap PALAZ’a teşekkürlerimi sunarım.

Her zaman olduğu gibi tez sürecimde de yanımda olan sevgili eşim Ahmet BALUN’a ve zamanından aldığım canım kızım Hazel BALUN’a çok teşekkür ederim.

Beste BALUN

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK.....	I
ETİK BEYAN SAYFASI.....	II
ÖZET.....	III
ABSTRACT.....	IV
ÖNSÖZ.....	V
TABLolar.....	XI
ŞEKİLLER.....	XIII
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	
COVID-19 PANDEMİSİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI: TIBBİ MÜMESSİLLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA.....	2
1. Problem	2
2. Amaç	2
3. Önem.....	2
4. Araştırmanın Soruları.....	3
5. Sınırlılıklar	4
6. Tanımlar	4
7. Araştırmanın Yöntemi.....	5
7.1 Araştırmanın Modeli	5
7.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklem	5
7.3 Veri Toplama Araçları ve Teknikleri.....	6
İKİNCİ BÖLÜM	
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ.....	8
1. İş Güvencesi	8

1.1 İş Güvencesinin Tarihçesi	10
1.1.1 İş Güvencesinin Dünya'daki Tarihçesi	10
1.1.2 İş Güvencesinin Türkiye'deki Tarihçesi	13
1.2 İş Güvencesinin Önemi ve Etkileri	16
2. İş Güvencesizliği	17
2.1 İş Güvencesizliğinin Tarihsel Gelişimi	24
2.1.1 Liberal Dönem	24
2.1.2 Sosyal Devlet Anlayışı	25
2.1.3 Neo-Liberal Dönem	26
3. İş Güvencesizliği Bileşenleri	27
3.1 Sübjektif Algı	27
3.2 İşsizlik Kaygısı	28
3.3 Belirsizlik Duygusu	29
4. İş Güvencesizliği Türleri	29
5. İş Güvencesizliği Modelleri	31
5.1 Greenhalgh, Rosenblatt Modeli	31
5.2 Jacobson Modeli	33
5.3 Sverke, Hellgren Modeli	35
5.4 Probst Modeli	36
5.5 Wyk and Pienaar Modeli	37
6. İş Güvencesizliğine Neden Olan Faktörler	38
6.1 Bireysel Faktörler	38
6.1.1 Cinsiyet Farklılıkları	38
6.1.2 Yaş Faktörü	40
6.1.3 Eğitim Düzeyi	40
6.1.4 Kişilik Özellikleri	41

6.1.5 Medeni Durumu	42
6.1.6 Kıdem ve Statü	42
6.1.7 Sendikaya Üyelik Durumu	43
6.1.8 Algılanan Sosyal Destek	43
6.1.9 İstihdam Edilebilirlik Algısı	44
6.2 Örgütsel Faktörler	44
6.2.1 Örgütsel Yapıdaki Değişiklikler	45
6.2.2 Örgütsel İletişimdeki Aksaklıklar	45
6.2.3 Esneklik Uygulamaları	46
6.2.4 İstihdam Biçimleri	47
6.3 Ekonomik Faktörler	47
6.3.1 İşsizlik	47
6.3.2 Ekonomik Krizler	48
7. İş Güvencesizliğinin Sonuçları	49
7.1 Bireysel Sonuçlar	50
7.2 Örgütsel Sonuçlar	54
7.3 Sosyal Sonuçları	54
8. Covid-19 Pandemisi Döneminde İş Güvencesizliği	56
9. İş Güvencesizliği ve Pandemi Dönemi İş Güvencesizliği Üzerinde Yapılan Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar	57

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TIBBİ MÜMESSİLLİK	61
1. TIBBİ MÜMESSİLLİK	61
1.1 Satış	61
1.2 Tıbbi Satış	62
1.3 Mümessillik	63

1.4 Tıbbi Satış Mümessilliği	63
1.5 Tıbbi Satış Mümessilinin Görev ve İşlemleri	63
1.5.1 İş Organizasyonu Yapmak	63
1.5.2 Doktor Ziyareti Yapmak	64
1.5.3 Eczane Ziyareti Yapmak	64
1.5.4 Rakip Firma Faaliyetlerini Takip Etmek	65
1.5.5 Grup Aktivitesi Sağlamak	65
1.5.6 Mesleki Gelişime İlişkin Faaliyetleri Yürütmek	65
1.6 Tıbbi Satış Mümessilinde Bulunması Gereken Bilgi ve Yetenekler	65
1.7 Tıbbi Satış Mümessilinde Olması Gereken Tutum ve Davranışlar	66
1.8 Tıbbi Satış Mümessilinin Kullandığı Malzemeler	66
1.9 Tıbbi Satış Mümessilinin Kazançları	67
1.10 Tıbbi Satış Mümessilleri ile İlgili Yapılmış Çalışmalar	67

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

COVID-19 PANDEMİSİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI TIBBİ MÜMESSİLLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA.....68

1. Araştırmanın Amacı	68
2. Araştırmanın Önemi	68
3. Araştırmanın Sınırlılıkları	69
4. Araştırmanın Hipotezleri	69
5. Evren ve Örneklem	70
6. Veri ve Bilgi Toplama Aracı	70
7. Veri Analiz Teknikleri	70
8. İş Güvencesizliği Ölçeği Güvenirlik Analizi	71
9. Öznel İyilik Hali Ölçeği Güvenirlik Analizi	72
10. Bulgular	73

SONUÇLAR VE ÖNERİLER	90
KAYNAKÇA	95
EKLER.....	108



TABLÖLAR

Tablo 1: Niceliksel İş Güvençesizliğı Güvenirlik Analizi.....	71
Tablo 2: Niteliksel İş Güvençesizliğı Güvenirlik Analizi.....	72
Tablo 3: Öznel İyilik Hali Ölçeğı Güvenirlik Analizi.....	72
Tablo 4: Araştırmaya Katılanların İdari Sorumluluklarına İlişkin Dağılımlar.....	77
Tablo 5: Fazla Mesai Dahil Haftalık Çalışma Sürelerine İlişkin Veriler.....	78
Tablo 6: Çalışanların Aylık Gelirleri ve Performansına Bağlı Ek Ödeneklere İlişkin Veriler.....	78
Tablo 7: İş Güvençesizliğı Algısı Ölçümüne Yönelik Sorulan Sorulara Verilen Yanıtların Frekansları, Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	79
Tablo 8: Bireylerin Cinsiyetleri ve İş Güvençesizliğı ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait İki Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları.....	80
Tablo 9: Bireylerin Yaşları ile İş Güvençesizliğı ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait Anova Testi Sonuçları.....	81
Tablo 10: Bireylerin Yaşları ile İş Güvençesizliğı ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait Anova Testinin Post-hoc Analizi.....	82
Tablo 11: Bireylerin Medeni Durumları ve İş Güvençesizliğı ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait t Testi Sonuçları.....	83
Tablo 12: Bireylerin Eğitim Düzeyleri ile İş Güvençesizliğı ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait Anova Testi Sonuçları	84
Tablo 13: Bireylerin Eğitim Düzeyleri ile İş Güvençesizliğı ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait Anova Testi Post-hoc Analiz Sonuçları	85
Tablo 14: Bireylerin Mesleki Deneyim Süreleri ile İş Güvençesizliğı ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait Anova Testi Sonuçları	86
Tablo 15: Öznel İyilik Hali Ölçümüne Yönelik Sorulan Sorulara Verilen Yanıtların Frekansları, Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	87

Tablo 16: Bireylerin Cinsiyetleri ve Medeni Durumları ile Öznel İyilik Hali Arasındakiye Ait t Testi Sonuçları	88
Tablo 17: İş Güvencesizliği Algısı ile Öznel İyilik Hali Arasında Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	88



ŞEKİLLER

Şekil 1: Literatürde İncelenen İş Güvencesizliği Boyutları.....	20
Şekil 2: Greenhalgh, Rosenblatt Modeli.....	32
Şekil 3: Jacobson Modeli.....	34
Şekil 4: Sverke, Hellgren Modeli	35
Şekil 5: Probst Modeli İş Güvencesizliği	37
Şekil 6: İş Güvencesizliğinin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları.....	49
Şekil 7: İş Güvencesizliği ve İş Yükünün Düzeylerine Göre İş Stresi Kategorileri.....	51
Şekil 8: Araştırmaya Katılan Bireylerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımlara Ait Bar Grafiği	73
Şekil 9: Araştırmaya Katılan Bireylerin Yaşlarına İlişkin Dağılımlara Ait Bar Grafiği	74
Şekil 10: Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durumlarına İlişkin Dağılımlara Ait Bar Grafiği	75
Şekil 11: Araştırmaya Katılan Bireylerin Eğitim Durumlarına İlişkin Dağılımlara Ait Bar Grafiği	76
Şekil 12: Araştırmaya Katılan Bireylerin Mesleki Deneyim Süreleri ile İlgili Dağılımlara Ait Bar Grafiği	77

GİRİŞ

Günümüzde işverenler ve işçiler küreselleşmenin, nüfus artışının ve teknoloji kullanımının dezavantajı gibi birçok tehlikeye karşı risk altındadır. Doğal afetler ve yerel ekonomik krizler bölgesel olarak işletmeleri tehlike altına alırken global ekonomik krizler ve pandemiler küresel boyutta tehdide yol açmaktadır. Yaygın bir hastalığın pandemiye neden olması için sadece yaygın olması veya fazla sayıda insanın ölmesi yeterli değildir aynı zamanda bulaşıcı bir hastalıkta olması gereklidir. İnsanlık tarihi boyunca dünya pek çok pandemi tehlikesiyle karşı karşıya kalınmıştır. Dünyada ilk kez Çin'in Vuhan şehrinde 2019 Aralık ayının sonlarında solunum yolu rahatsızlığı yaşayan hastalarda yapılan araştırmalar sonucunda koronavirüs enfeksiyonu tespit edilmiş ve SARS-CoV-2 olarak adlandırılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (W.H.O.) 11 Mart 2020 tarihinde bu virüsün neden olduğu Covid-19 hastalığını "Pandemi" ilan etmiştir. Pandemi nedeniyle birçok devlet salgının önüne geçmek için kısıtlayıcı tedbirler almıştır. Pandemi birçok ülkede sağlık sorunları ve can kaybına yol açmış diğer taraftan da kısıtlayıcı tedbirler nedeniyle mal veya hizmet üretimini olumsuz yönde etkilemiştir. Birçok işyeri, faaliyetini geçici olarak tamamen ya da kısmen durdurmuş ya da normal haftalık çalışma süresini azaltarak faaliyetini sürdürmüştür. Bu da işçinin ve işverenin iş kaybına ve gelir kaybına neden olmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

COVID-19 PANDEMİSİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI: TIBBİ MÜMESSİLLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

1. Problem

Çalışmada ele alınan temel problem Covid-19 salgını döneminde tıbbi mümessiller tarafından deneyimlenen iş güvencesizliğidir. Bu bağlamda çalışmanın temel sorusu Covid-19 salgını döneminde tıbbi mümessiller iş güvencesizliğinden nasıl etkilenmiştir.

2. Amaç

İş güvencesizliği ile ilgili şimdiye kadar çeşitli çalışmalar yapılmış ve yapılan çalışmalarda iş güvencesizliği konusu farklı açılardan ele alınmıştır, ancak Covid-19 salgınının hayatımıza girmesiyle birlikte hayatımızda birçok şey tamamıyla değişmiştir. Covid-19 salgını hayatımızı sosyal açıdan etkilediği gibi ekonomik yönden de etkilemiştir.

Covid-19'un başlamasıyla dünya ekonomisi gerilemeye başlamış ve zorunlu eve kapanmalardan ötürü birçok iş yeri kapanmak zoruna kalmıştır. Ayrıca işverenler çalışanları işten çıkarmak zorunda kalmıştır. Bu durum çalışanlar açısından iş güvencesizliği kavramının daha yoğun hissedilmesine neden olmuştur. Bu bağlamda iş güvencesizliği kavramı özellikle bu dönemde ele alınması gereken bir konudur. Bu doğrultuda bu çalışma Covid-19 salgını döneminde iş güvencesizliğini tıbbi mümessiller açısından incelemeyi amaçlamaktadır.

3. Önem

İş güvencesizliği kavramı uzun yıllar boyunca araştırmacıların dikkatini çekmiş ve iş güvencesizliğiyle ilgili çeşitli çalışmalar yazılmıştır. İş güvencesizliği kavramı çalışanlar açısından büyük önem taşıyan bir kavramdır, çünkü çalışanlar çalıştıkları işletmede kendilerini her açıdan güvende hissetmek isterler.

İş güvencesizliği bireysel, örgütsel ve sosyal sonuçları olması ile konuyu önemli kılmaktadır. Bireysel olarak kısa dönemdeki iş tutumları, iş doyumu ve işe olan bağlılık gibi davranışları etkilediği gibi uzun dönemde de bireyin fiziksel sağlık ve zihinsel sağlığına etkileri bulunmaktadır. Diğer taraftan örgüte bağlılık, güven ve uzun dönemde iş davranışları başlığı altında performans ve işten ayrılma eğilimini etkilemektedir. İş güvencesizliği kaygısının artması örgüte olan sadakatin azaldığını, örgütün çıkarı için sergilenen davranışların gerilediğini ve çalışanların başka işler aramaya başladığını göstermiştir. İş güvencesizliği yalnızca çalışanı değil, çalışanların ailelerini ve bilhassa çocuklarını önemli ölçüde etkiler. Aileler ekonomik ve sosyal olarak etkilediği gibi çocuklarda ayrıca okul hayatlarında etkilenmektedir. Anne ve babaların iş güvencesizliği ve bununla alakalı olarak deneyimledikleri olumsuz durumlar çocukların davranışlarını ve sosyalleşmesini önemli ölçüde etkiler.

Covid-19'un ortaya çıkmasıyla hem işverenler hem de çalışanlar ekonomik anlamda zorluklarla karşılaşmıştır. Bu zorlayıcı ekonomik durum iş güvencesizliği kavramının önemini ön plana çıkarmıştır. Dolayısıyla Covid-19 döneminde tıbbi mümessillerin iş güvencesizliği açısından deneyimlediklerini ele almak konunun önemini anlamak açısından gereklidir.

4. Araştırmanın Soruları

Covid-19 salgını döneminde tıbbi mümessillerin iş güvencesizliği algıları ve öznel iyilik halleri ölçülerek temel olarak şu sorulara cevap aranacaktır;

- 1- Covid-19 salgını döneminde tıbbi mümessillerin iş güvencesizliği algısında artış olmuş mudur?
- 2- Bireylerin cinsiyetleri ile iş güvencesizliği algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 3- Bireylerin yaşları ile iş güvencesizliği algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 4- Bireylerin medeni durumları ve iş güvencesizliği algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?

5- Bireylerin eğitim durumları ve iş güvencesizliği algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?

6- Bireylerin mesleki deneyim süreleri ve iş güvencesizliği algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık var mıdır?

7- Bireylerin cinsiyetleri ile öznel iyilik halleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık var mıdır?

8- Bireylerin medeni durumları ile öznel iyilik halleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık var mıdır?

9- Bireylerin iş güvencesizliği algısı öznel iyilik hallerini nasıl etkilemektedir?

5. Sınırlılıklar

Çalışmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir:

- Araştırma yalnızca Covid-19 salgını ile ilgili olduğundan belli bir dönemi kapsar.
- Araştırmada sadece tıbbi mümessiller yer aldığından çalışma katılımcılar itibarıyla belli bir kitleyi kapsar.
- Araştırma katılımcıları belli bölgede çalışan tıbbi mümessiller ile sınırlıdır.

6. Tanımlar

İş güvencesi: İşverenin çalışan ile yapılan iş sözleşmesini herhangi bir haklı ve geçerli nedene bağlı olmaksızın keyfi sebeplere bağlı olarak feshetmesinin ya da işten çıkarmanın önüne geçilmesidir.

İş güvencesizliği: Mevcut işin devam etmesine engel olacak her çeşit yasal olan ya da yasal olmayan örgütsel değişimler neticesinde oluşan ve çalışanlarda belirsizlik düşüncesine yol açan işi kaybetme korkusu ile ilgili durumu kapsar.

Öznel iyilik hali: Olumlu duyguların vermiş olduğu iyilik hali olmakla birlikte işe yönelik düşüncelerin olumlu olması, işte yaşanan olumsuz duygulanımlarımızın daha

az olmasıdır. İşteki mutluluk hali ve işin tatmin düzeyinin bir göstergesidir. Öznel iyilik halinin başlıca unsuru ise iş doyumdur.

Satış: Satış, müşteriye fayda sağlamaya odaklanan, müşterinin karar verme sürecine yardımcı olan ve belli bir amaç doğrultusunda yapılan bir görüşmedir.

Tıbbi Mümessil: Tıbbi mümessiller ilaç firmaları, doktorlar ve eczacılar arasında ilişki kuran kişilerdir.

7. Araştırmanın Yöntemi

7.1 Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırmada olgu ve olaylar nesnelleştirilerek gözlemlenir, ölçülebilir ve sayılar verilerle ifade edilebilir bir hale getirilir. Nicel araştırma biyoloji, fizik, kimya ve mühendislik gibi sayılar ile ifade edilen ve ölçmeye dayanan alanları içine alır (Akman, 2014).

Niceliksel araştırmada incelenen konuyu kapsayan ve evreni temsil eden örneklemden elde edilen sonuçlar sayısal veriler ile gösterilir. Niceliksel araştırma yoğun bir analize odaklanmaktan ziyade daha yüzeysel bir yöntem ile uygulanır. Nicel araştırma modelinde sonuçların ifade edilmesinde sayısal verilerden faydalandığından çalışmanın güvenilir olması için sayıların ve sonuçların eksiksiz ve hatasız olması büyük önem taşır. Bu doğrultuda evrene yöneltilen soruların düzgün ve anlaşılır bir şekilde hazırlanmış olması önemlidir. Ayrıca nicel araştırmada objektif olmak oldukça önemlidir.

7.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Çalışmada anket uygulamasından faydalanılmıştır. Anket Balıkesir, Çanakkale, Bursa ve İstanbul'da çeşitli ilaç firmalarında tıbbi mümessil olarak çalışan kişiler tarafından 01.07.2021 ile 01.09.2021 tarihleri arasında online olarak doldurulmuştur. Türkiye'de ilaç sektöründe çalışan yaklaşık olarak 25 bin tıbbi mümessil bulunmakla birlikte bunların 2500 tanesi çalışma yaptığımız bölgede çalışmaktadır (<http://ieis.org.tr/ieis/tr/sektorraporu2020>).

Evren Büyüklüğü, güven düzeyi ve örneklem hatası düzeyine göre $n = (N \cdot t^2 \cdot p \cdot q) / (d^2(N-1) + t^2 \cdot (p \cdot q))$ formülü ile hesaplandığında %95 güvenirlik düzeyi ve %7 örneklem hatası ile 196 kişilik örneklem büyüklüğü yeterli olmaktadır (Bayram, 2007).

Ankette toplamda 210 tıbbi mümessil yer almıştır. Bu örneklem büyüklüğünde %95 güvenirlik düzeyinde en az %7'lik örneklem hatası ile evreni temsil etmektedir. Ankette toplamda 25 soru kullanılmıştır. Ankete katılan tıbbi mümessillerden sorulara samimi bir şekilde cevap vermeleri istenmiştir.

Çalışanlardaki iş güvencesizlik düzeyinin ölçülmesinde Ashford, Lee ve Bobko tarafından 1989 yılında geliştirilmiş olan İş Güvencesizliği Ölçeğinden (Job Insecurity Scale) ve Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından geliştirilen ve Şeker (2011) tarafından Türkçe'ye çevrilen "İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 2 boyuttan ve 9 ifadeden oluşmaktadır. Niceliksel iş güvencesizliği boyutu 4 ifadeden ve niteliksel iş güvencesizliği boyutu 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki her soru Likert tarzında beş seçenekten oluşmaktadır. Seçenekler "Kesinlikle Katılmıyorum" ile "Kesinlikle Katılıyorum" arasında kademelendirilmiştir. Çeşitli çalışmalarda ölçeği oluşturan bileşenlerin güvenilirliği 0,74 ile 0,92 arasında bulunmuştur. Niceliksel İş Güvencesizliği, "Sanırım işten çıkarılacağım, İşimin geleceği konusunda kaygılarım var, İşimi kaybetmekten korkuyorum, Yakın gelecekte işten atılmaktan korkuyorum.", niteliksel iş güvencesizliği ise "Bu iş yerinde kalıcı olacağımdan eminim, bu iş yerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi, bu kurumun yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum, bu kurumun bana daha iyi maddi olanakları sağlayacağını düşünüyorum., Çalıştığım kurumun benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum." Soruları ile ölçülmüştür. Aynı zamanda sorulan 5 adet soru ile çalışanlarının öznel iyilik halleri ve iş güvencesizliğine etkisi ölçülmüştür.

1.2.3 Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket uygulaması kullanılmıştır. Anket Covid-19 salgını döneminde tıbbi mümessillerde gözlemlenen iş güvencesizliğini ölçmek amacıyla tıbbi mümessil olan katılımcılara uygulanmıştır.

Anketin hazırlanmasında iş güvencesizliği ile ilgili literatür incelenmiştir. Daha sonra konu ile alakalı olarak hangi yönlele odaklanılacağına ve ne tür sorular sorulacağına karar verilerek anketin hazırlanmasına geçilmiştir. Covid-19 salgın önlemlerine uyularak anket Google formlar kullanılarak hazırlanmış ve anket linki tıbbi mümessillere gönderilerek online olarak uygulanmıştır



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1. İş Güvencesi

İş güvencesi esas olarak çalışma hakkının koruma altına alınması olarak ifade edilir. İş güvencesinin temelinde çalışanın kendisinin ya da ailesinin geçimini sağlamasına yardımcı olan çalışma haklarını herhangi bir neden olmadan elinden alınmasına engel olmak ve işverenin uygulayabileceği haksızlıklara karşı güvence sağlamak yer alır. İş güvencesi, işveren ile çalışan arasında yapılan hizmet sözleşmesinde devamlılık sağlamayı ve çalışanın haklarını korumayı hedefler ve çalışan açısından birçok avantaj barındırır (Poyraz ve Kama, 2008).

Kavram yönünden iş güvencesi iki bölüme ayrılır. Dar bağlamda bakıldığında iş güvencesi sözleşmenin iptal edilmesine karşı korumanın esasını, yani herhangi geçerli bir sebebe bağlı kalınsız sözleşmenin yok sayılmasını ifade eder. Geniş bağlamda bakıldığında ise iş güvencesi işverenin feshetme hakkına koyulan bütün kısıtlamaları ve ortaya çıkan zararı önlemeyi hedefleyen bütün önlemleri içerir (Köse, 2007)

Modern iş hukukuna bakıldığında iş güvencesi, çalışanın iş sürekliliğinin devam ettirilmesi ve bununla ilişkili olarak gelir açısından da devamlılığın sağlanması olarak ifade edilir. Son zamanlarda iş ilişkilerinde tarafları eşit gören alışlagelmiş anlayış terk edilerek yerine çalışanın iş sözleşmesinin herhangi bir nedenden ötürü feshedilmesine karşı çalışanı işverene karşı koruyan durumlar önem kazanmıştır. Güvencesizliğin oluşmasında çalışanın geleceğe dair endişelerinin olması, devamlı olarak işini kaybetme korkusu hissetmesi ve bu sebeple kendisine ve ailesine destek olan maddi desteğin son bulması kaygısını hissetmesi yer alır. Bu faktörler güvencesizliği tetikleyen esas nedenlerin başında gelir. Bunun yanı sıra işverenin sınırlama olmadan çalışanın iş sözleşmesini sonlandırma hakkını elinde bulundurması çalışanların endişe duymasına sebep olur ve bu sebeple güvencesizlik oluşur. Bu bağlamda çalışanların haklarının her açıdan korunması güvence açısından büyük önem taşır (Optur 2005).

İş güvencesi esas olarak çalışanın geleceğe daha güvenle ve endişe duymadan bakmasını ve hem kendisinin hem de ailesinin maddi açıdan geçim kaynağını sürdürmesini hedefler. Ayrıca iş güvencesiyle çalışanın işine keyfi olarak son verilmesinin önüne geçilmesi amaçlanır. Buna ek olarak iş sözleşmesinin son bulmasıyla çalışanın karşılaşacağı olumsuz ve sosyal etkiler en aza indirilmeye çalışılır (Dereli, 2012).

İş güvencesini önemli kılan bir diğer hususta kayıt dışı olan ekonomiyi, yani haksız rekabeti engellemesidir. İşveren, sendikası olmayan ve sigortası olmayan birisini çalıştırıyorsa ve çalışanlarına asgari ücretten daha az para ödüyorsa kayıt dışı bir iş yapıyor demektir. Bu kayıt dışı durum işverenin sattığı üründe üretim maliyetlerini düşürerek fayda sağlamak ve kar oranını arttırmaktadır. Bu şekilde meydana gelen haksız rekabetin engellenebilmesi için çalışanların istedikleri sendikaya üye olabilmeleri, sigorta girişlerinin yapılması gereklidir ve asgari olarak devletin belirlediği asgari ücret istemesi gereklidir. Böyle bir kaygıyı yok etmenin yolu iş güvencesidir. Bunun yanı sıra kaçak işçilerin çalışmasına izin veren iş yerlerinin kayıtlı olmasıyla devletin vergileri de artacaktır, fakat kayıt dışı çalışmaya devam eden işyerlerinin çalışması engellenmediği sürece kayıt dışı ekonomi büyümeye ve güçlenmeye devam edecektir (Yüksek, 2012).

İş hukuku işçilerin korunması gereksiniminden ortaya çıkmış bir hukuk dalıdır. İş güvencesi iş hukukuna bağlı olarak önemli bir yere sahiptir. İş güvencesinin gelişmesinde iş hukuku kavramı etkili olmuştur. On dokuzuncu yüzyılda bilhassa Kıta Avrupa'sındaki hukuk sisteminin dâhil olduğu ülkelerin özel hukuk kollarındaki ekonomik serbestliğinde etkisinde kalınarak sözleşmelerin feshedilmesi konusunda mutlak bir serbesti sağlanmıştır. Yirminci yüzyılda ön plana çıkan sosyal devlet anlayışı ve işçileri koruma gereksiniminin ortaya çıkması, çeşitli iş alanlarında yaşanan artış ve işçi haklarını korumanın ön plana çıkması işverenin umursamaz tavırlarını sınırlandıracak çeşitli düzenlemelerin alınmasını sağlamıştır. En başta kölelik olarak nitelendirilen hayat boyu sözleşmeler ortadan kaldırılmış ve belirli süre devam etmesi planlanan iş sözleşmelerinin herhangi bir sebep gösterilmeden feshedilmesi ortadan kaldırılmıştır. Bununla ilgili atılan ilk ve en önemli adımlardan biri 1917 yılında Meksika'da çıkarılan Meksika Anayasası olmuştur (Candan, 2015). 1960'lı yıllarda ekonomik büyümenin ardından 60'lı yılların ikinci yarısında ve 70'li yılların başlarında iş hukukunu temsil eden gelişmelerle ilgili

olarak iş güvencesini kapsayan ve koruyucu nitelikte olan standartlar tam olarak ulusal kanunlara eklenmiştir.

İş hukukunun temelinde iş güvencesinin sağlanması vardır. Çalışanın geleceğe umutla ve güvenle bakabilmesi, işini kaybetme kaygısı yaşamaması ve geçimini sağlayabilmesi için iş güvencesinin sağlanması gerekir. Bu güvence iş hukukunda yer alan işçiyi koruma ilkesinin bir parçasıdır (Demir, 2021).

İş güvencesi kararlarının kanun açısından özünde çalışanın çalışma düzenini hedef alan kurallara uyulduğu müddetçe işini korumasına fayda sağlayan kararlar yer alır. Bu sayede keyfi sebeplere bağlı olarak işten çıkarmalar engellenmiş olacaktır. Fakat bunun gerçekleşmesi için kurallara uyulması gerekir. Çünkü kanuni iş güvencesi nitelik bakımından katı bir özelliktedir. Kanuni düzenlemelerin buyurucu bir özellik kazanmadığı durumda bunlara uyulması zorlaşır (Aktuğ 2009).

Bu bağlamda iş güvencesinin sağlanması hem çalışan hem de çalışanın ailesi açısından sosyal ve ekonomik yönden büyük bir önem taşır. Dolayısıyla iş güvencesi sağlandığında iş güvencesizliği ortadan kalkar ve bu durum çalışan açısından önemli bir avantaj olarak kabul edilir.

1.1. İş Güvencesinin Tarihçesi

1.1.1. İş Güvencesinin Dünya'daki Tarihçesi

İşçi ve işverenin karşılıklı olarak sadakat ve desteğe bağlı ilişkisi olsa da aralarında daima karşılıklı olarak menfaatlerin çatışması mevcuttur. İktisadi liberalizmin ileri sürdüğü ‘bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler’ kuralının ekonomik yaşama bir uyum sağlayacağı düşünülse bile durum farklı olmuştur. Zaman içerisinde hizmet sözleşmesi borçlar hukukunda yer alan alım ve satım sözleşmesine benzerlik göstermeye başlamış ve işverenler ucuz fiyata emek almaya başlamıştır. Ekonomik açıdan güç sahibi olan işverenin karşısında işçi önemini kaybetmiş ve ucuza satılan bir şey haline gelmiştir. İşverene verilen üstünlük ile serbestlik çalışma hayatında uyumsuzluk ortaya çıkmıştır. İşinden olmak istemeyen işçi hayatını devam ettirmek amacıyla az da olsa belli bir ücret karşılığında çalışmaya zorlanmıştır. Böyle olunca işçi bir iş bulmak ve elindeki işini kaybetmemek için işverenin bütün haksız şartlarını kabullenmek zorunda kalmıştır. İşçilerin bir araya gelerek örgüt kurmalarına izin verilmemiş ve haklarını korumaları için

gidebilecekleri herhangi bir yer bulunmamaktaydı. Bu durum sonucunda da adaletsizlik ve dengesizlik oluşmuş ve zamanla bunlara karşı savaşıacak sosyal devlet anlayışları şekillenmeye başlamıştır. Ayrıca bu durum iş hukukunun şekil almasını da neden olmuştur (Lale, 2010).

İş hukuku işçilerin haklarını savunan özel bir hukuk özelliğine sahiptir ve bu sebeple iş hukukunun doğmasında da işçi sayısının artması ve işçilerin korunması gereksinimi etkili olmuştur. Kapitalizmin ortaya çıkması sonucunda on sekizinci yüzyılın sonlarına doğru ilk olarak İngiltere olmak üzere Avrupa'nın pek çok ülkesinde sanayide gelişme göstermiştir. Makinelerin üretimde kullanılmaya başlanması, fabrikaların sayı olarak hızlı bir şekilde artması ve seri üretime başlanması gibi birçok gelişme sonucunda uzun yıllardır süren kölelik son bularak başka bir sınıfa geçilmiştir. Bu sayede işçi sınıfının doğuşu gerçekleşmiştir. Böylece emeğini ön plana çıkaran işçi sınıfıyla o emeği satın alan işverenler arasında çıkar üzerine kurulu ilişkiler ortaya çıkmıştır (Şakar, 2016).

Hem bütün dünyada hem de Avrupa ülkelerinde İkinci Dünya Savaşı'nın hemen ardından ulusların kalkınma politikalarını hedef alan endüstri ilişkileri sistemleri kurumsallaşmaya başlamıştır. Bu anlamda sosyal politikalar ve çalışma mevzuatı yönünden bakıldığında yapılan düzenlemeler ile sanayileşmenin en başlarında ortaya çıkan kötü çalışma şartlarının düzeltilmesi, ücret, çalışma koşulları ve verimlilik arasında güçlü bir bağın oluşturulması amaçlanıyordu. Bu bağlamda çalışma mevzuatına odaklanan bütün kanuni çalışmalar işçilerin korunması ve çalışma şartlarının düzeltilmesi için yapılıyordu. Hem kanun yapan kişiler hem de akademik çevreler yorumlarını yaparken bunu dikkate alıyordu. Bu doğrultuda işçi haklarının kanunla güvence alınması ve istihdamın korunması sağlanmaya çalışılmıştı. Bu sebeple 1945 ve 1980 yılları arasında bütün dünyada sendikaların ortaya çıkmasını ve güç kazanmasını sağlamıştır (Silver, 2019).

Çağımızda da on dokuzuncu yüzyılda bahsedilen kapitalist ve liberal devlet anlayışı daha az etkin olmaya başlamıştır. Hem bireyler hem de toplumsal kesimler arasındaki ilişkileri düzenlemeye odaklanan devlet işçi haklarını korumanın önemli olduğunu düşünmüştür. Bu gelişmeler sonucunda işçi ve işverenler arasında yer alan hukuki ilişkilerin toplum düzenini zedelemeyecek biçimde düzenlenebilmesi amacıyla devletin çalışma hayatına müdahale etmesi mecburi olmuştur.

Küreselleşme, yeni dünya düzeninin sıklıkla kullanmakta olduğu bir kavram olup, birçok kavramın aktarımında önemli bir odak noktası haline gelmiştir. Bunlar ekonomi, yatırım araçlarının oluşturulması, teknolojik gelişmeler, sermaye dolaşımının serbestleşmesi şeklinde sıralanabilir (Erdut, 2002). Tüm bu kavramlar çalışma yaşamıyla bir etkileşim halinde olduğundan elbetteki küreselleşmenin yarattığı dalgaları göz ardı edemeyiz. Avrupa’da 2.Dünya Savaşı sonrası sanayileşmenin ilk periyodundaki bazı aksaklıkları yani kötü yaşam koşulları, ücret ve verimlilik arasındaki organik bağın düzeltilmesine yönelik düzenlemeler üzerinde çalışılmıştır. Kalkınma projeleri bu yöndeki önemli adımlardan biri olmuştur (Büyükuslu, 2002). İşçinin korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi yapılan kanunların sac ayağını oluşturmuştur (Büyükuslu, 2004). Sosyal devlet anlayışının hüküm sürdüğü 1945’ten 1970’li yılların sonu sendikaların güçlü ve etkin olduğu yıllar olmuştur (Özdemir, 2005). Öte yandan sanayide kendine özgü kuralları olan “fordist üretim modeli” iş yaşamında işçiye koruyan bir anlayış geliştirmiştir (Mahon, 1987). Soğuk savaş döneminin getirmiş olduğu siyasal ve ekonomik atmosfer ise yapılan kanuni düzenlemelerin yerele endeksli olmasına ve ulusal kalkınmaya önem verilmesini sağlamıştır. 1970’li yılların ortasından itibaren başlayan ekonomik krizler, keynesyen politikalarında sonunu hazırlamıştır. Yüksek vergiler, sosyal devlet anlayışının getirmiş olduğu harcamalar liberallerce krizlerin nedeni olarak gösterilmiştir (Özdemir, 2005). Bu dönemde artış gösteren grevler ve ideolojik çatışmalarla birlikte işçi-işveren ve devlet arasında bir uzlaşmanın doğuşunu ve bununda toplumsal sözleşmeler kanalıyla mümkün olduğunu gösteren bir gerçeklik oluşmuştur (Akgeyik, 2000). 1980’li yıllarla birlikte işletmeler küreselleşme dinamikleriyle yeni bir döneme girmişlerdir. Endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçiş, emek-yoğun teknolojinin ivme kaybedip yüksek teknolojinin tercihi, kapalı ve ulusal ekonomik politikaların terkedilişi, merkeziyetçi yönetimlerden ziyade yerel yönetimlere önem verilmesi, büyük işletmelerden küçük ve orta ölçekli işletmelere geçiş, özelleştirmelerle birlikte devletin ekonomik hayattaki rolünün azaltılması bu dönemin değişim unsurlarını oluşturmaktadır (Büyükuslu, 2002). Yeni dünya düzeninde karşımıza çıkan Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü gibi kurumlar ekonomik, sosyo-kültürel hayatı yeniden inşa etme görevine soyunmuş; liberal politikalar, serbest piyasa ekonomisi ve post-fordist yani esnek üretim modelleri küresel anlayışın öğeleri olmuştur (Büyükuslu, 2005). Küreselleşme ile birlikte rolü azalan devletler aynı zamanda sosyal refah devleti olma

gayelerinden de vazgeçmişlerdir. Sermaye sahipleri bu yeni düzende avantaj sahibi olmuşlardır (Müftüoğlu, 2001). Öte yandan uluslararası ekonomik bütünleşme, zengin olmayan ülkelerde yaşanan krizleri arttırırken dezavantajlı kesimlere daha da zarar vermiştir. Uluslararası rekabetin yarattığı baskıcı ortam büyük yıkımlara yol açmıştır (Ağır, 2006). Tüm bu yaşananlar kural ve mevzuatlarda azalmalara, esneklik ve serbesti arayışının artmasına neden olmuştur. İş gücü piyasasındaki durumlar ise işçiyi negatif yönde etkilerken işverenlerin eli güçlenmiştir. “Esnek işletme” ve “esnek işgücü” kavramları ivme kazanmıştır (Kumar, 1999). Sendikal hareket güçsüzleşirken insan kaynakları yönetimi ortaya çıkmış ve bu kavram verimlilik, eğitim, rekabet, kalite gibi unsurları öne çıkarmıştır (Akgeyik, 2000). İşçilerin pazarlık güçleri ellerinden alınmaya çalışılırken toplu iş sözleşmeleri eski güvenceyi sağlayamamış esneklik işveren açısından istenilen bir durum haline gelmiştir (Hudson, 2002). İşçinin korunmasından ziyade işyerinin korunmasının hüküm sürdüğü bir anlayışta bu dönemin bir diğer özelliği olmuştur (Sabancı, 2000). Tüm bu yaşananlar iş güvencesizliğini de beraberinde getirmiştir. Yaşadığımız dönemdeki yeni liberal ekonomi politikaları, ekonomik büyümeyi sağlarken sosyal sistemde tam tersi bir durum doğurmakta eşitsizliği ve güvencesizliği arttırmaktadır (Erdut, 2004).

1.1.2 İş Güvencesinin Türkiye’deki Tarihçesi

Türkiye’nin sanayileşmede geç kalması iş güvencesinde yapılacak olan düzenlemelerinde geç kalmasına neden olmuştur. Gelişen sanayi ile birlikte İş Hukuku alanında yaşanan değişim ve gelişimler çalışma hayatında üzerinde durulması gereken bazı konuları ön plana çıkarmıştır. İş güvencesi; iş ilişkilerinin hukuki bir nitelik kazanması, iş sözleşmesinin sona ermesi, işçinin feshe karşı korunması konularının evrilmesi sonucu doğmuştur. Her ne kadar birden çok kanun tasarıları hazırlansa da feshe karşı korunma problemi çözülememiş çünkü bu çalışmalar hukuki bir zemine oturtulamamıştır (Kaya, 2002). Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1994’te hazırlanan 158 sayılı sözleşmenin imzalanması yeni düzenlemeler yapma ihtiyacını doğurmuştur.

Türkiye’deki iş güvencesinin tarihsel gelişimi anayasal düzlemde incelendiğinde çalışma hayatına yönelik düzenlemelere ilk olarak 1961 Anayasasında yer verilmiştir. Anayasal güvence altına alınan bazı haklar olmuştur. Bunlar sendika hakkı, çalışma

hakkı, dinlenme hakkı gibi. 1982 anayasası incelendiğinde ise iş sözleşmelerinin haklı bir nedene dayanmadan sona ermesinin engellenmesi, sendika kurma ve üye olma hakkı, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı hüküm altına alınmıştır (Boydak, 2019).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu, uzun yıllar iş güvencesine yer veren tek kanun olma özelliğinin yanı sıra Toplu İş Hukukunun başlıca kanunlarından olmuştur. Bu kanun sendika temsilcilerine bir güvence getirmiştir (Demir, 2018). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanunu ise Avrupa Birliği'ne uyum politikaları çerçevesinde hazırlanmıştır (Tuncay, 2016). İlk iş kanunumuz olan 3008 sayılı İş Kanunu 1936'da yürürlüğe girmiştir. Dönemin devletçi anlayışı etkisi altında kalan bu kanun çalışma koşullarında toplum yararının gözetilmesini istemiştir (Çelik, 2017). Ancak iş güvencesi lehinde hükümler yer almamıştır. Öte yandan kanunun 72. maddesi grev ve lokavtı tanımlarken grev ve lokavtın yasak olduğunu belirtmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu dönemi incelendiğinde iş hukukunda istenen emredici düzenlemeler yapılmıştır (Mollamahmutoğlu, 2021). İş sözleşmesinin feshinden önce bildirim süresinin bulunması ilk kez bu kanunda yer almıştır. Fakat burada işverenin fesih keyfiyetini önleyici geçerli neden gösterme zorunluluğu yer almamıştır (Koç, 2005). Eğer iş yeri devredilirse iş sözleşmesinin aynı şekilde devam edeceği hususu yer almıştır. Öte yandan 158 sayılı sözleşmenin imzalanması ile birlikte kanuna bazı maddeler eklenerek iş güvencesi noktasında istenen düzeyde olmasa da bazı adımlar atılmıştır. Çünkü sadece fesih sonuçlarına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Kıdem ve ihbar tazminatı gibi (Kar, 2005). Tüm bu gelişmeler ışığında ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından iş güvencesine yönelik 1978, 1982, 1991 ve 2000 yıllarında çeşitli kanun tasarıları hazırlanmıştır.

4773 sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda değişiklik yapılması hakkında kanun, işçinin feshe karşı korunmasını sağlama özelliği sayesinde iş güvencesi kanunu sıfatına haiz olmuştur. Bu kanunun ana amacı 1475 sayılı kanunda yer alan iş güvencesi konusundaki yetersizlikleri bertaraf etmek olmuştur (Özkaraca, 2011). İş sözleşmesini fesheden işveren geçerli neden belirtme zorunluluğuna tabi tutulmuştur (Narter, 2017). Bu nedenleri işçinin davranışlarından ya da yetersizliğinden kaynaklanan nedenler ve işyerinden kaynaklanan nedenler oluşturmuştur. Sendika üyeliği, hastalık ve

kaza sebebi ile iş gelmemek, cinsiyet, etnik köken gibi nedenler sözleşmenin fesih konusunu oluşturmayacaktır. Kanunda fesih bildiriminin yazılı, açık ve kesin bir şekilde bildirimi, işçiden savunma alınması gerektiği yer almaktadır. Tarım işçileri bu kanun kapsamına alınmıştır. İşçiler lehine olan bir diğer madde ise toplu iş çıkarma durumlarında bunun en az 30 gün önceden bölge çalışma müdürlüğüne bildirilmesi ile işçilerin yeni bir iş bulmak amacı ile bekleme süresi kazanmasıdır (Aktay, 2003). Aynı kanunda 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde iş güvencesi sağlanacağı yer almaktadır (Centel, 2003).

Son olarak 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı kanun dönemi incelendiğinde, iş güvencesine yer verilmiş ve iş güvencesinden yararlanabilmek belli koşullara tabi tutulmuştur (Sarioğlu, 2009). İş güvencesine yönelik tutumlar iş kanununda yer aldığından sadece bu kanun kapsamında olan işçiler iş güvencesinden yararlanabilmektedir (Eyrenci, 2004). İşverenin iş sözleşmesini feshederken geçerli bir neden sunma zorunluluğu burada ekonomik gerekçeleri de geçerli bir neden haline getirmiştir (Sarioğlu, 2009). İşçinin iş güvencesi kapsamında olmasını sağlayan 10 kişi kuralı 30'a çıkarılmıştır. Bunun dışında 4773 sayılı kanun genel itibari ile tekrar kabul edilmiştir (Manav, 2009).

4857 sayılı İş Kanunu'nun bazı önemli maddeleri özellikle ele alınmalıdır. 18. Madde: "30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır". Madde içerisinde yer alan "İşçinin yetersizliği" kavramı, işçinin performansındaki düşüklük, verimsizliğin ana nedeni olarak görülmektedir. Buna göre çalışanın benzer işgörenler arasında daha az verimle çalışması, işe yeteri kadar odaklanmaması, gelişme ve ilerleme noktalarında isteksizlik, uyumsuzluk, yineleyen hastalık hali, işin yapılmasına engel teşkil eden hastalık hali gibi durumlar işçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenler olarak görülmektedir. Öte yandan hastalık, yaşlılık, emeklilik durumları ise direkt olarak geçerli bir fesih nedeni görülemez. Ancak bu durumlar çalışanda performans ya da verim düşüklüğüne neden olursa dolaylı yoldan işten çıkarma süreci ortaya çıkabilir. "İşçinin davranışlarından kaynaklanan" nedenlere örnek vermek gerekirse işverene zarar vermek, çalışma

arkadaşlarını maddi ve manevi anlamda rahatsız etmek, çalışma akışını sekteye uğratmak, işe geç gelmek, emirlere itaatsizlik olarak gösterilebilir. “İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden” kaynaklanan nedenler ise kaynağını çalışandan almayıp gerçekten de işyerinden kaynaklanan olumsuzluklar olarak gösterilebilir. Bu olumsuzluklar işyeri içi ve dışı olarak ayrılmıştır. Çalışma yöntemlerinin değiştirilmesi, teknoloji odaklı çalışma stili, işyerinde yer alan bazı bölümlerin kapatılması, işyeri içi nedenler olarak gösterilebilir. Talep ve siparişte meydana gelen azalma, enerji ile ilgili yaşanabilecek aksaklıklar, hammadde sıkıntısı, ülke genelinde yaşanan ekonomik kriz ise işyeri dışından kaynaklanan nedenler olarak gösterilebilir. Geçerli neden sayılmayan haller yine madde 18’de belirtilmiştir. Bu maddelerden ikisi sendikal haklar ile ilgilidir. Sendika üyeliği, işyeri sendikal temsilciliği fesih nedeni sayılmamıştır. Irk, renk, cinsiyet, medeni hal yanında din ve siyasi görüşte bu nedenler arasında sayılmamıştır (Akı, 2007). İş sözleşmelerinin süreli fesih sebebi madde 19 doğrultusunda yazılı ve açık bir şekilde belirtilmeli aynı zamanda verim ile ilgili bir fesih nedeni var ise yazılı savunma alınması zorunluluğu söz konusudur. Fesih sebebinin kesin olarak bildirilmesi ile bu sebep daha sonra değiştirilemez. Yargıtay’da aynı şekilde fesih sebebinin değiştirilemeyeceğini kabul etmiştir. Madde 20’ye göre ise işveren feshin geçerli nedene dayandığını ispatla yükümlüdür. İş Kanunu’nun 25. Maddesinin son fıkrasında haklı sebep feshinde Madde 20 ve 21’in uygulanması benimsenmiştir. Yani haklı sebep feshi geçerlilik koşulu olarak görülmüştür (Yiğit, 2019).

1.2 İş Güvencesinin Önemi ve Etkileri

İş güvencesi kayıt dışındaki ekonominin ortadan kalkmasını sağlayarak işçinin sosyal açıdan güvenceler kazanmasına yardımcı olur ve devletler de kayıt dışı ekonomiden ötürü gelir kaybı ile karşılaşmaz. Bilhassa son zamanlarda toplam istihdam ile kıyaslandığında kayıt dışı istihdamın oranı yüksekken iş güvencesi kanunuyla olumsuzlukların ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. İş güvencesi tek başına kayıt dışı olan istihdamı belirlemek için bir etkiye sahip değildir ve devletin denetim ve kontrol yapmasına yönelik faaliyetleri artırması beklenir. Bunun sebebi iş güvencesiyle işverene verilen ekonomik sorumluluklarla işverenin kaçak işçi çalıştırmasına sebep olmasıdır (Yurdakul, 2008).

İş güvencesiyle işgücüne gösterilen istek ve talepte düşüş olur. Bunun sebebi işverenin ekonomik açıdan sorumlulukları arttığı için olması gerekenden daha az işçi çalıştırmayı tercih etmesidir. İş güvencesi ile ilgili düzenlemeler bilhassa genç ve deneyim sahibi olmayan işçilerin istihdam oranında düşüşe sebep olduğu ve genç ve deneyim sahibi olmayan işçilerin böyle düzenlemelerin olumsuz etkileriyle karşı karşıya olduğu görülür. Ayrıca katı iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler yaş grupları arasında görülen gelir adaletsizliğini de artırır (Tosun, 2004).

Çok katı iş güvencesi fazla emek gerektiren işlerde yabancı sermaye açısından caydırmaya yönelik bir etkiye sahiptir, fakat coğrafi konum, ihracat seçenekleri, sendikacılık ve barışçı yollar gibi çeşitli etmenlerin uygun olması yabancı sermayelerin önemli olarak gördüğü etmenlerdir. Aynı zamanda iş güvencesinin varlığı işçinin artan motivasyonu ile üretimin artmasını ve kalitenin artmasını sağlayacaktır.

İş güvencesi yalnızca hizmetin son bulması durumunda değil, istihdam etme ve iş sözleşmesinin oluşturulmasında da önemli bir etkiye sahip olduğu bilinir. İşverenlerin istihdam etmelerinde iş güvencesi önemli bir rol oynarken işverenler daha kaliteli ve iş gücü daha yüksek çalışanları istihdam etmeleri önemlidir. İşverenlerin önem verdiği noktalardan biri de verimliliğin artmasıdır. İşçiler güven içerisinde çalışırsa daha verimli olacaktır ve daha fazla iş görecektir (Buitendach ve de Witte, 2005).

2. İş Güvencesizliği

Güvence önemli bir ihtiyaçtır ve kişilerin yaşamları üzerinde kontrol sahibi olmaları anlamına gelir. Güvencesizlik kavramı güvenin zıttı olarak ifade edilmekle birlikte emin olmama ve belirsizlik olarak tanımlanır ve geleceğe dair kuşku ve kaygı barındırır, ancak insanlar her daim gelecek ile ilgili bilgi sahibi olmayı, geleceğe dair her şeyin net olmasını ister ve geleceğe dair kaygı ve endişe duymaktan kaçınır.

İş güvencesizliği ağırlıklı olarak çalışma haklarının muhafaza edilmesi ile ilgili kullanılır ve esasında iş güvencesizliği kavramı haksız bir şekilde işveren tarafından işe son verilmesi ve çalışanı güvencesiz bir duruma iten durum olarak ifade edilir. İş güvencesi iş ile ilgili ilişkilerde devamlılık sağlamak olarak ifade edilir (Çelebi, 2017).

Güvencesizlik gelişen teknolojiler ve yenedünya düzeninde meydana gelen ekonomik dengesizliklerden kaynaklanan değişimler ile zamanla artmaktadır. Dünyada

meydana gelen değişimler yalnızca iş hayatında değil, hayatın her alanında meydana gelir ve bu durum güvencesizliği tetikler.

Son zamanlarda modern toplumlarda hızlı bir biçimde artış gösteren iş güvencesizliği dikkat çeken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. İş güvencesizliği algılarının artmasında hem ulusal hem de uluslararası rekabet güçlüklerinde yaşanan artış ve küçülme, büyüme, birleşme ve işletmenin kapanması gibi örgütsel değişimler etkili olmuştur (İlkım ve Derin, 2018).

Son yıllarda birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de meydana gelen ekonomik krizler ve ortaya çıkan belirsiz durumlara ek olarak küreselleşme sonucunda rekabet koşullarında görülen farklılıklar işçiler ile işverenler arasındaki ilişkilerde köklü dönüşümlerin yaşanmasına neden olmuştur. İş güvencesizliğinde ciddi anlamda artış yaşanması bu durumun sonucunda ortaya çıkmıştır (Poyraz ve Kama, 2008).

İş güvencesizliğinin temelinde çalışan bireyin mevcut iş kapsamını veya işini tam olarak kaybetme ile ilgili kaygıları yer alır. Bireysel öznel algıyı içine alan iş güvencesizliği iş ortamında meydana gelen değişimlerdeki artışla kişilerde strese yol açar. (Mauno, Kinnunen, Mäkikangas ve Nätti, 2005). Ortaya çıkan stres neticesinde çalışanların işe ve işletmeye karşı negatif davranışlarına ek olarak iş performanslarında düşüş yaşanır ve çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlıkları olumsuz yönde etkilenir ve çalışanlar işe karşı memnuniyetsizlik geliştirir (Ouyang, Sang, Li ve Peng, 2015).

İş güvencesizliği ile ilgili olarak çalışma ortamında devam eden tehdidin şiddetinin büyüklüğü, iş kaybının önemi ve kapsamı ile iş kaybının ortaya çıkması öznel olasılık ile alakalıdır. Greenhalg ve Rosenblatt iş güvencesizliği kavramını, tehdit altındaki iş durumunda işin devam etmesine karşı oluşan güçsüzlük durumu olarak ifade eder. Güç, bireyin güvencesiz bir iş durumu ile ilgili tehdide karşı durma yeteneği olarak ifade edilirken güçsüzlük çeşitli açılardan zarar veren etkilere sahip olan ve çalışanların olumsuz durumlara maruz kalmasına neden olan bir durumdur (Poyraz ve Kama, 2008).

Güçsüzlük hissi iş güvencesizliğini etkileyen önemli etmenlerden biridir. Güçsüzlük hissi neticesinde iş güvencesizliği artar. Bu sebeple güçsüzlük iş güvencesizliği tanımını kapsayan önemli bir değişkendir. Çalışanların deneyimledikleri güçsüzlük hissi aşağıdaki sebeplerden kaynaklanır (Çelebi, 2017):

- a. Güçsüzlük hissinin sebebi korunma yoksunluğu olabilir: Kişilerin çalışma ile ilgili haklarını işverene karşı kendi başlarına korumaya uğraşmaları sonucunda güç dengesizliğinin oluşması mümkündür. Bu sebeple sendikalar, işçi temsilcileri, iş kanunu ve iş sözleşmeleri çalışanları iş güvencesizliğine karşı koruyarak güçsüzlük hissiyle başa çıkılmasını sağlar.
- b. Belirsizlik Beklentisi: Kişiler işlerinin gelecekte ne olacağına dair bilinmezlik duygusu yaşayabileceği için güçsüzlük hissi ortaya çıkabilir.
- c. Örgüt Kültürü: Çalışanların çalıştıkları örgütte örgüt ortamının çalışanı düşünür nitelikte olmaması güçsüzlük hissinin tetikleyebilir.
- d. Standart Prosedür İşlemleri: Bireylerin işten çıkarılmaları amacıyla uygulamaya koyulan prosedür işlemleri çalışanların güçsüzlük hissetmelerine neden olabilir.

İstikrarın sabit olduğu dönemlerde oluşturulan işletme politikaları ve bir takım yasal düzenlemeler ile koruması sağlanan işgörenler belirsizlikte ve rekabette artış yaşanmasına karşın esneklik sergileyerek adapte olmaya çabalayan kuruluşların korumaya yönelik politikalarından vazgeçmeleri ve yeni düzenlemelerin işverenler açısından destekleme odaklı bir özellik kazanmasıyla işveren ve işçilere sağlanan güvencelerde yitme meydana gelmiş ve bu durum psikolojik yönden etkilenmelerine sebep olmuştur. Çalışanların işlerini kaybetmelerinde kendi kararlarından ziyade işverenlerin verdiği kararların etkili olmasını engellemek ve çalışanların haklarını korumak amacıyla iş güvencesi sağlayan düzenlemelerin oluşturulması önemli bir hale gelmiştir (Senem ve Aslan, 2016).

Literatürde kullanılan iş güvencesizliği tanımları ile ilgili çeşitli kavramlar vardır. Bu kavramlar Greenhalg ve Rosenblatt tarafından belli başlıklar altında bir araya getirilmiştir. Bu sayede iş güvencesizliğinin neyi kapsadığını görmek daha kolay olmuştur.

Şekil 1: Literatürde İncelenen İş Güvencesizliği Boyutları

			Mitchelle,Moudgill, 1976									
			Caplan, 1965									
			Borgata, 1968					X	X			
			Gothorpe,1968						X			
			Blum, 1960					X				
			Harrison,1960									
			Helzberg, 1957						X			
			Thompson, Davisi 1956		X	X						
			Schaefer,1953			X	X					
Tehdidin Şiddeti	Kaybın Doğası	Mevcut İş Kaybı	Tanımlanamayan İş Kaybı									
			Geçici İş Kaybı									
			Vasıf Kaybı									
		İşin Özelliklerinin Kaybı	Kariyer Gelişimi		X	X		X		X	X	
			Gelir	X	X			X		X		
			Statü			X				X		
			Özerklik							X		
	Kaynaklar											
	İletişim		X			X		X				
	Tehdidin Kaynakları	Örgütün Küçülmesi		X	X		X	X				
		Yeniden Örgütlenme				X						
		Teknolojik Değişim									X	
		Fiziksel Tehlike		X			X					
Güçsüzlük			Korunma Yoksunluğu		X					X		
			Belirsizlik									X
			Örgüt Otoritesi		X		X				X	
			Standart Prosedür İşlemleri		X	X		X	X	X		

Kaynak: Leonard Greenhalgh ve Zehava Rosenblatt , “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, The Academy of Management Review, Vol. 9, No.3, 1984, s.442

Tabloya bakıldığında iş güvencesizliği kavramı mevcut iş kaybı, işin özelliklerinin kaybı, tehdidin kaynakları ve güçsüzlük ile ilişkilendirilir. Mevcut iş kaybı tanımlanamayan iş kaybı, geçici iş kaybı ve vasıf kaybı gibi kavramları kapsar. İşin

özelliklerinin kaybı ise kariyer gelişimi, gelir, statü, özerklik, kaynaklar ve iletişim gibi kavramları içine alır. Tehdidin kaynakları arasında ise örgütün küçülmesi, zayıflaması, yeniden örgütlenme, teknolojik değişim ve fiziksel tehlike yer alır. Güçsüzlük kavramı ise koruma yoksunluğu, belirsizlik, örgüt otoritesi ve standart prosedür işlemleri ile ilişkilendirilir (Gezegen, 2010).

İşin devam etmesi konusunda negatif bir algı, işin tamamen kaybedilmesi kaygısıyla iş ile ilgili belli başlı özelliklerin kaybedilmesi kaygısını da içerir. Bunun yanı sıra iş güvencesizliği algısından kaynaklanan yalnızca istemeden işi kaybetme durumlarından da söz etmek mümkündür. Bu bağlamda iş güvencesizliği işin devamlılığını engelleyecek her çeşit yasal ya da yasal olmayan örgütsel değişimler neticesinde ortaya çıkan ve çalışanların belirsizlik düşüncesine dayanarak işini kaybetme endişesine neden olan durumları içine alır (Senem ve Aslan 2016).

Çalışanları önemli ölçüde etkileyen iş güvencesizliği kavramı bireysel yönden iş doyumunda düşüşe sebep olur ve sağlığı olumsuz yönde etkiler. Örgütsel yönden ise işte kalıp çalışmaya devam etme hususunda ise isteksizliğe ve performans düşüklüğüne sebep olur. Bunun yanı sıra iş güvencesizliği örgütü de olumsuz yönden etkiler. Bu olumsuz etkiler arasında işten ayrılma niyeti, motivasyon düşüklüğü, örgütsel bağlılıkta yaşanan düşüşler ve iş tatmininde düşüş yer alır. Ayrıca çalışmalar iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İş güvencesizliği örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz yönde etkileyerek çalışanların memnuniyetlerinin düşmesine neden olur. Bunun yanı sıra iş güvencesizliğinin fazla olduğu işletmelerde çalışanlar daha fazla istifa etme eğilimindedir. İş güvencesizliği bağışıklık sistemi ile stres düzeylerini de olumsuz yönde etkiler. İş güvencesizliğinde artış olması sonucunda çalışanların stres seviyeleri artarken çalışanların uyku problemi ile karşılaştıkları, baş dönmesi ve kalp çarpıntısı gibi sağlık problemleri yaşadıkları tespit edilmiştir. Çalışanların stres seviyelerinde artış yaşanması sonucunda çalışanlar devamsızlık yapmaya başlar ve çalışanların çalışma performansları olumsuz yönde etkilenir (Yüksel 2014).

Gerçek iş kaybı ile yakından ilişkili olan iş güvencesizliği kavramı stres yükü ile de yakından ilişkilidir ve sürekli olması önemlidir. Stres yükü çalışanın işiyle alakalı olumsuz bir algıya sahip olması ile ilişkilidir ve iki sonuca neden olur. Bu sonuçlardan ilki çalışan bireyler aynı iş çevresinde aynı nesnel durumla karşılaşsa bile olay algı ile

ilgili oluğu için bireyler birbirlerinden farklı olarak iş güvencesizliği hisseder. Bu sonuçlardan ikincisi ise bireyler farklı düzeylerde iş güvencesizliğini hissettiği için bireylerin verecekleri tepkiler de farklılık gösterir.

İş güvencesizliği bilişsel iş güvencesizliği ve duygusal iş güvencesizliği arasındaki ayrım olarak ifade edilebilir ve tanımlamasında niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği ayırımına başvurulur. Bilişsel iş güvencesizliği kişinin işiyle ilgili güvencesizlik düşünüp düşünmemesi ile alakalıdır. Duygusal iş güvencesizliği ise kişinin işini kaybetmesine bağlı olarak hissettiği duygulardır. Ayrıca duygusal iş güvencesizliği işi kaybetme ihtimaline bağlı olarak yaşanan kaygı olarak da ifade edilir. Bu bağlamda iş güvencesizliğinin oluşmasında ilk olarak bilişsel etkiler görülürken ikinci olarak duygusal etkiler ön plana çıkar. Niceliksel iş güvencesizliği bireyin işi ile ilgili sürekliliğine dair kaygı ve işiyle alakalı hissedilen belirsizliktir. Diğer taraftan niteliksel iş güvencesizliği çalışma şartlarında kötüye gidilmesi, kariyer fırsatlarından yoksun olma ve ücretin artmaktansa azalması gibi işe alma ile ilgili kalitenin düşmesine neden olduğu düşünülen tehditler olarak ifade edilir (Ilkım ve Derin, 2018).

İş güvencesizliği yalnızca sosyal ve ekonomik bir durumdan ibaret değildir, ancak hem işletmelere hem de kişilere karşı farklı düzeylerde hissedilen bir risk ya da tehdit olarak ifade edilen bir durumdur. Kişisel özellikler, örgütsel özellikler, aile durumu ve hem geçmişteki hem de günümüzdeki çalışma şartları işini kaybetme riskiyle ilgili algılamının üzerinde önemli bir etkisi vardır. İşsizliğin çalışanları psikolojik açıdan önemli ölçüde etkilediği görülür (Poyraz, 2008). Bu yaklaşıma bağlı olarak kişinin işsizlik kaygısının temelinde kişinin işsiz kalabileceği olasılığı ve bundan doğan korku ve kaygı yer alır. Bu bağlamda iş güvencesizliğinin temelinde işsiz kalma kaygısı önemli bir rol oynar. Bunun yanı sıra iş güvencesizliği son zamanlarda hem dünyada hem de ülkemizde yaşanan toplu işten çıkarmalar, nüfusun ciddi anlamda artması, insanların iş bulamaması gibi çeşitli etmenlerden de etkilenir (Sora, 2009).

İş güvencesizliği toplumun geneli üzerinde etki eden bir kavramdır. Bu etkenin sebepleri ağırlıklı olarak ekonomi ile ilgilidir, ancak iş güvencesinin olmaması ile psikolojik, fizyolojik ve toplumsal olarak çeşitli düzeylerde meydana gelebilir. Bununla ilişkili olarak iş güvencesizliği literatürde hukuki, iktisadi ve psikolojik yönlerden incelenmiştir. Hukuki açıdan bakıldığında iş güvencesizliği çalışanların hakkının korunmasını kapsar. İktisadi açıdan iş güvencesizliği genel olarak iş istikrarı açısından

ele alınır. İktisatçılar iş güvencesizliğini iş istikrarı açısından ele alır. Psikolojik yönden iş güvencesizliği 1960’larda ve 1970’lerde iş güvencesi ile ilgili olarak çalışanları motive etmek için gerekli faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmıştır. Bu dönemde yürütülen çalışmalarda örgütsel davranışçılar ve psikologlar iş güvencesini çalışanların iş tatminini etkileyen birçok açıdan ele almıştır. Örnek vermek gerekirse Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisinin örgütsel açıdan uygun olduğunu ifade etmiş ve güvenlik ihtiyacının çalışanların tercih ettiği kıdem ve istihdam güvencesi sağlayan bir işle ilgili olduğunu ifade etmiştir. Maslow iş güvencesini çalışanların motive olmasını sağlayan bir faktör olarak ifade etmiştir (Buitendach ve de Witte, 2005).

Çalışan bireylerin iş güvencesizliği algılarının fazla olması neticesinde olumsuz tepkiler artar. İş güvencesizliği genel olarak ön görülmesi mümkün olmayan duygularla bağdaştırılır. Başka bir deyişle gelecekleri ile ilgili endişe ve kaygı duyan bireylerin tepki vermeleri güçleşebilir. İş güvencesizliğinin oluşmasında sosyal değişimler de etkilidir. Bu bağlamda sosyal değişimlerin çalışanların bireysel ve örgütsel çıktılarında önemli bir etkisi vardır. İşletmede sosyal değişimlerin meydana gelmemesi iş güvencesizliğini daha da artırarak hem bireysel hem de örgütsel olumsuz çıktıların artmasına neden olur. Bunun yanı sıra iş güvencesizliği algısını engellemek veya yumuşatmak örgütsel ve bireysel özelliklerin ortaya çıkmasıyla mümkündür. İş güvencesizliğini örgütsel değişimler, rolün belli olmaması, rollerin çatışması ve iç kontrol odağı gibi kavramlar önemli ölçüde etkiler ve iş güvencesizliğinin oluşmasına neden olur (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2002).

Bunun yanı sıra iş güvencesizliği algısını yüksek oranda hisseden çalışanların ruhsal sağlıklarının olumsuz anlamda etkilendiği ve bu duruma maruz kalan çalışanların hem iş hayatlarında hem de sosyal yaşamlarında doğru kararlar verme konusunda güçlük yaşadıkları görülür. Buna ek olarak iş güvencesizliği sonucunda da çalışanların iş tatminlerinde düşüş yaşanacağı ve işi aksatma davranışlarında da artış yaşanacağı ifade edilir. Ayrıca iş güvencesizliğinde artış yaşanması neticesinde çalışanların örgüte olan bağlılıkları azalır, işten ayrılma eğilimi gösterir ve yeni iş aramaya başlayabilir (Yüksel, 2014).

İş güvencesizliği mevcut işin devamlılığını engelleyecek yasal olan ya da yasallığa dayanmayan örgütsel değişimler neticesinde oluşan çalışanın belirsizlik düşüncesine bağlı olarak işini kaybetme korkusu gibi durumları kapsar. Bu bağlamda iş

güvencesizliği hem çalışanları hem de işletmeleri çeşitli açılardan önemli ölçüde etkileyen ve dolayısıyla ele alınması gereken önemli bir kavramdır.

2.1. İş Güvencesizliğinin Tarihsel Gelişimi

İş güvencesizliği geçmişten günümüze gelen bir kavram olmakla birlikte liberal dönem, sosyal devlet anlayışı ve neo-liberal dönem olarak üç bölümde ele alınır (Gümüş, 2010).

2.2.1. Liberal Dönem

Liberal dönem Fransa'nın ihtilali ile başlamış ve on dokuzuncu yüzyılın ortasına kadar devam etmiştir. Liberal dönem ülkeden ülkeye değişiklikler göstermiştir. Liberal dönemde kişisel özgürlük ön plana çıkmıştır.

Sözleşme özgürlüğü yönünden bakıldığında anlaşmaların belirlenmesinde her iki tarafın hür iradelerinin dikkate alınması gerektiği ve fesih için de her iki tarafın hür iradelerinin dikkate alınması gerektiği vurgulanır. On sekizinci yüzyılda buhar makinesinin enerji kaynağı olarak üretim alanında kullanılmasıyla sanayi devrimi başlamıştır. Teknoloji alanında meydana gelen yeniliklerin üretim alanında kullanılmasıyla üretim yalnızca sayısal olarak artmamış, aynı zamanda insan ve toplum farklılaşarak sanayi toplumu ortaya çıkmıştır. Endüstri devrimi ile Batı devletlerindeki son hali değişime uğramış ve son zamanlardaki halini alarak fabrikalaşma ile bütünleşmiştir. İş yerleri ise gitgide büyümüş ve işletme halini almıştır. Artık eski model üretim araçları ve şekilleri terk edilerek yeni ve bol üretim odaklı bir şekil ortaya çıkmıştır, fakat bütün bunlar meydana gelirken üretimde önemli bir rol oynayan insan hayatında da gözle görülür değişiklikler meydana gelmiştir. Yeni üretme şekilleri ile başa çıkamayan iş yerleri kapanmak zorunda kalmıştır. Ayrıca o zamana kadar iş yerlerinde özgürce çalışan çalışanların büyük bir kısmı çeşitli olumsuzluklarla karşılaşmış ve işçi ve işverenler arasındaki ilişkiler farklı bir hal almıştır (Noyan 2007). İşçi ve işveren arasındaki usta-çırak kavramının işçi-patron kavramına dönüşmesi ile dayanışma olgusu dikey çatışma dönüşmüştür. Sanayi Devrimi sonrası geliştirilen yeni üretim tekniği (Fordist üretim tekniği) içinde aşırı iş bölümüne yer vererek işçinin hep aynı işi yapması iş tatminsizliğine ve işçinin işe yabancılaşmasına neden olmuştur (Balcı, 1995). Endüstri Devrimi ile üretimde makina kullanımıyla "emek yoğun" üretim tarzı, "sermaye

yoğun/teknoloji yoğun" üretim tarzına dönüşmüştür. Endüstri Devrimi sonrasında ortaya çıkan yeni çalışma ilişkileri emeğin pek çok bakımdan istismarına/sömürülmesine neden olmuştur. Emeğin istismarı, hijyenik olmayan işyerleri, uzun mesai saatleri, düşük ücretler, bedensel ve ruhsal gelişimleriyle uyuşmayacak işlerde çocuk ve kadın işçilerin istihdamıyla kendini hissettirmiştir (Mahiroğulları, 2005).

2.1.2. Sosyal Devlet Anlayışı

Çalışma şartlarında özgürlüğe odaklanan liberal düşünce devletin olaylara müdahale etmesinin önüne geçmiştir. On dokuzuncu yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkan yoksulluk sömürülerinin artması ile devlet iktisadi yaşama, sivil yaşama ve iş hayatına dâhil olmak zorunda kalmıştır. Bu dönemde gitgide geleneksel devlet anlayışı terk edilerek sosyal yönden korunma ihtiyacı olan kişileri korumaya odaklanan sosyal devlet anlayışı oluşmaya başlamıştır. Sosyal devlet anlayışının temelinde yaşam güvenliği, tam istihdam ve çalışma gücünün korunması vardır. Sosyal devlet anlayışında amaç müdahalelerin ekonomik ve sosyal açıdan zayıf durumda olanların güçlendirilmesine yönelik olması ve bu desteğin yardım anlayışında değil de temel yurttaşlık haklarına dayanmasıdır (Yanık, 2014).

Sosyal devlet anlayışı 1929 Dünya ekonomik krizi sonrasında geliştirilen devletçi politikaların bir ürünü olarak ortaya çıkmış ve sonrasında Avrupa'da uygulamaya konulan sosyal refah politikalarıyla yaygınlaşmıştır. Bu anlayış ile eğitim, sağlık, konut ve istihdam hakları sosyal devlette herkesin eşit şekilde yararlanabileceği haklar olarak güvence altına alınmıştır (Güler, 2006). 1945 sonrasında sosyo-politik düzenlemeler büyük ölçüde bunalımdan alınan dersler ışığında formüle edilmiştir (Şaylan, 2003). Buhran sonrasında ulus-devletin siyasal açıdan güçlenmesi, sosyal devlet anlayışının geniş anlamda uygulanabilme potansiyelini sağlamıştır. Çalışanların ekonomik olarak zarara uğramasıyla zararı karşılamak için çeşitli önlemlerin alınması sosyal devletin görevidir. Herhangi bir olumsuzluk yaşandığında ya da işverenler çalışanları işten çıkardığında sosyal devlet işsizlik sigortası sağlamakla mükellefti. 1945-1975 arası altın çağ olarak adlandırılmış, sosyal refah devletine has politikalar etkin ve etkili bir biçimde uygulanmıştır. Devlet ekonomiye ekonomik kalkınmanın sağlanması amacıyla yani tam istihdamı gerçekleştirmek, işçi ve işveren arasındaki ilişkileri pozitif yönde düzenlemek amacı ile müdahale etmek istemiştir. Aynı zamanda altyapı hizmetlerine ağırlık verilmesi,

toplumsal hizmetlerin genele yayılmasının sağlanması, alt sınıflara yönelik gelir politikalarının düzenlenmesi ekonomiye yönelik müdahalenin bir diğer aracı olmuştur. (Sallan Gül, 2004). Birçok Batı toplumunda görülen sosyal devlet anlayışı nedeniyle sosyal harcamalar büyük bir artış göstermiştir (Özdemir, 2004). Refahın tabana yayılması isteği ile yaşlılık, malullük, hastalık, analık, iş kazaları, ölüm ve meslek hastalıkları sigortaları gibi harcamalar bu artışların nedenlerini oluşturmuştur.

Devletin iş hayatına müdahale etmesi ilk olarak İngiltere’de, ardından da bütün Avrupa ülkelerinde ortaya çıkmış ve özellikle kadınlar ile çocuk çalışanları da içine alacak biçimde ortaya çıkmıştır. Zamanla iş hukuku gelişmeye ve değişmeye devam etmiştir. İşverenler iş hukukunun kendi çıkarları doğrultusunda düzenlemiş ve zorla çalışanlara empoze etmiştir. İş şartlarında yaşanan olumsuzluklar ile çalışanlar işverenlere ve devlete karşı gelmeye başlamıştır. Ayrıca sendika yasaklamalarının ortadan kalkmasıyla çalışanlar işverenlere karşı kendilerini savunabilmek için sendikalaşmaya başlamıştır. Bu durum işçilerin kendilerine yardım etmesi olarak kabul edilmiştir. (Çelebi, 2017). Çalışanların ekonomik olarak zarara uğramasıyla zararı karşılamak için çeşitli önlemlerin alınması sosyal devletin görevi haline gelmiştir. Bu dönemde herhangi bir olumsuzluk yaşandığında ya da işverenler çalışanları işten çıkardığında sosyal devlet işsizlik sigortası sağlamakla mükellefi.

2.1.3. Neo-Liberal Dönem

Neoliberalizm yani yeni liberalizm düşüncesinin varlığı Carl Menger, Ludwig von Mises ve Frederick von Hayek’in oluşturduğu Avusturya Okulu’na dayanmaktadır. Bu okul, ekonomide devlet müdahalesini tümüyle reddedip makro ekonomik düşünceyi değil mikro ekonomik düzeni savunur. Bu düşünce düzlemine göre devlet müdahalesi bireysel özgürlük ortamını bertaraf etmektedir (Berkday, 2012). 1944’te yayımladığı Köleliğe Giden Yol kitabının sahibi Hayek’e göre devlet yalnızca rekabet ortamının daha iyi işlemlerini sağlayacak hukuksal bir zemin oluşturmali, sosyal adalet diye bir kavramın ekonomik düzen içinde var olmaması gerektiği eğer devlet piyasaya yön verirse bunun kölelikle sonuçlanacağına dair görüşleriyle neoliberalizmin önde gelen temsilcilerinden olmuştur (Hayek, 1978). Hayek’in sendikal yapı ile ilgili görüşleri de oldukça katı bir tutum sergilemektedir. Kapitalizm ve Özgürlük kitabının sahibi bir diğer neoliberal Milton Friedman’da ayı şekilde devleti hakemlik statüsüne yerleştirmiş sosyal

harcamalara karşı çıkararak sendikal faaliyetlerin istihdamı azalttığını ve çalışanlar arasında gelir adaletsizliğine yol açtığını iddia etmiştir. Tüm bu neoliberal anlayışlar sonucunda 80'li yıllar sonrasında sendikal faaliyetler kan kaybetmiş. Ülkelerin mevcut siyasi ve ekonomik politikalarını zaptetmiştir. 1970'lerdeki ekonomik kriz sonrası keynesyen-fordist model ivme kaybetmiş yerini post-fordist neoliberal politikalara bırakmıştır. Neoliberal öğreti ekonomik krizin kaynaklarını sosyal haklar ve refah devleti olarak görmüştür. Kapitalist ülkelerdeki çalışma mevzuatındaki düzenlemelerin gevşetilmesi, işçilik maliyetlerinin düşürülmesi, çalışma ilişkilerinde artan esneklik talebi neoliberal politikalara uygun adımlar olmuştur. (Çelik, 2014). Neoliberal politikaların getireceğine inanılan kusursuz düzen ise Güneydoğu Asya, Rusya, Meksika, Arjantin, Brezilya, Türkiye ve 2008 Mortgage Krizi gibi büyük krizlere yenilmiştir (Munck, 2002). Sosyal politikayı ve sendikal yapıyı güçsüzleştirme ve etkinsizleştirme çabaları, esneklik gibi yeni bir çalışma düzeninin varlığı neoliberal politikalara yönelik eleştirilerin artmasına, politikaların ve düzenlemelerin yeniden gözden geçirilmesine dair bir durumun varlığı ortaya konmuştur. (Çelik, 2014)

3. İş Güvencesizliği Bileşenleri

Van Vuuren (1990), iş güvencesizliği bileşenlerini 3 başlıkta ele almıştır. Bunlar sübjektif algı, işsizlik kaygısı ve belirsizlik duygusudur.

3.1. Sübjektif Algı

İş güvencesizliği üç bileşenden meydana gelir. Bu bileşenlerin birincisi sübjektif algı veya deneyim olarak bilinir. Bazı çalışanlar herhangi bir sebebe dayanmadan kendilerini güvencesiz hissedebilir. Bazı çalışanlar ise işleri için tehdit oluşturan bir unsur olmasına rağmen kendilerini güvende hissedebilir.

Çalışma güvencesizliğinin ortaya çıkmasında kitlenin iç ve dış çevresinde çeşitli göstergelerin kişiler tarafından dikkate alınması ya da yorumlanması yer alır. Gerçekten de işsiz kalma kaygısı olmadan iş güvencesizliği çalışabilmek için risk oluşturan sinyallerin anlaşılması ile gizli bir şekilde ortaya çıkar. Bu yüzden çalışma güvencesizliğini oluşturan etmenlerden biri çalışmanın devamlılığını sağlamak için risk oluşturan düzenleyiş ve pratiklerin anlaşılmasıdır (Witte 1999).

3.2. İşsizlik Kaygısı

İş güvencesizliği sebebiyle ortaya çıkan bir diğer durum işsizlik kaygısıdır. İş ya da iş ile ilgili belirli yönlerin işin devamlılığına etkisi ve bu sebeple meydana gelen belirsizlik çalışanlar üzerinde önemli bir kaygıya sebep olur.

Bireyler işsiz kalmayı maddi yetersizlik nedeniyle hayat kalitesinin düşmesi olarak değerlendirir. Bu durum sonucunda da işsiz kalmak maddi açıdan sonuçlar doğurur. Ayrıca bireyin işsiz kalması sonucunda birey fiziksel ve psikolojik olarak değişimler ile karşılaşır ve ortaya ciddi derecede kaygı çıkar. Bu olumsuzlukların hepsi mevcut iş gücünü olumsuz yönde etkiler ve bu durumda işsiz kalma kaygısı ön plana çıkar (Aytaç,2002).

Çalışan kişi geleceğine dair endişe duyarken kendisini yetersiz hisseder ve bu durumda iş güvencesizliği kaygısı gitgide artış gösterir. Çalışma ve çalışma şartlarına dair riskleri algılayan kişi iş güvencesizliğinin farkına daha fazla varır. Çalışanın hissedebileceği güçsüzlüğü korumasızlık tetikleyebileceği gibi çalışanın kişisel özellikleri, yaşı, eğitim seviyesi gibi faktörler de tetikleyebilir. Kişinin güçsüz ve çaresiz hissetmesine neden olabilecek diğer faktörler arasında dışsal kontrol odağı ve öz saygının yetersiz olması gibi faktörler de yer alır (Aytaç, 2002).

İşini kaybetme kaygısı sonucunda bireyin iş yükü ile başa çıkabilme gücünü azaltır ve daha iyi şartlar elde etmek için harekete geçmesine engel olur. Kaygılı olan kişiler çeşitli fizyolojik belirtiler ile karşılaşır ve bu kişilerde çeşitli bedensel rahatsızlıklar görülebilir. Örnek vermek gerekirse bu bedensel rahatsızlıklar arasında nefes darlığı, fazla terleme, yüksek tansiyon, kalp çarpıntısı, bel ağrısı, mide ağrısı, baş ağrısı, kas ağrısı, ishal, kabızlık, uykusuzluk, sürekli yorgunluk gibi rahatsızlıklar yer alır ve ayrıca kalıcı rahatsızlıklara da sebep olabilir.

İşini kaybetme kaygısı çoğu durumda iş güvencesizliği sonucunda ortaya çıkar. İş güvencesi sağlandığında işini kaybetme kaygısı büyük oranda ortadan kalkar, fakat işini kaybetme kaygısının da yalnızca iş güvencesizliğinin sebep olduğu bir durum olmadığının da farkında olunması gerekir (Şeker, 2011).

3.3. Belirsizlik Duygusu

İş güvencesizliğinin bir diğer bileşeni de belirsizlik duygusudur. İş güvencesizliği bireyin gelecek ile ilgili hissettiği belirsizliği de kapsar. Belirsizlik duygusu olan kişiler işten çıkarılıp çıkarılmayacağı ve işlerine devam edip etmeyeceği gibi kaygılara sahiptir. Bu durum ise işten çıkarılacağı kesinleşen bireyler açısından farklıdır, çünkü bu kişiler geleceği net olarak görür ve kendilerini gelecekte işsiz kalmaya hazırlar (Witte 1999).

İş güvencesizliği ile ilgili üç farklı belirsizlik ortaya çıkar. Bu belirsizlikler arasında hangi koşulların olacağı ile ilgili belirsizlik, çevresel etkilere dair belirsizlik ve reaksiyonlar ile ilgili belirsizliktir. Koşullar ile ilgili belirsizlik kitlesel pratikler ile ilgilidir. Örnek vermek gerekirse üretimin belli başlı bölümlerini taşeronla devretme, küçülmeye gitme gibi kararlar sonucunda örgütlerin yapılarında çeşitli değişiklikler meydana gelir. Bu yüzden ücretlendirme ve iş koşullarında kötüye gitme ve iş gücünde azalma gibi sonuçlar ortaya çıkar. Çevresel etkilere dair belirsizlik çevresel olaylardan ve değişimlerden kaynaklanır ve bu hususların net olmaması olarak ifade edilir. Tepkiler ya da reaksiyonlar ile ilgili belirsizlik iş güvencesini garantilemek ve iş güvencesini sürdürmek için çeşitli seçeneklerden hangilerinin yararlı ve etkili olacağına dair belirsizlik ile ilgilidir. Bu tür belirsizlik iş güvencesizliğini önemli ölçüde tetikler (Çelebi 2017).

4. İş Güvencesizliği Türleri

İş güvencesizliği öznel ve nesnel, bilişsel ve duygusal ve nitel ve nicel olmak üzere üç şekilde ayrılabilir. İş güvencesizliği geçmişten bugüne kadar öznel ve nesnel olmak üzere bir deneyimi barındırır. Aynı iş ortamında çalışan kişiler aynı düzeyde iş güvencesizliği kaygısı ile karşılaşmamaktadır. Başka bir ifadeyle aynı ortamda çalışan kişiler yönetimin gönderdiği mesajların tam anlaşılmasında ve düzgün bir şekilde yorumlanmaması gibi sebeplerle farklı seviyelerde iş güvencesizliği düşüncesine sahip olabilir (Çakır 2007).

Nesnel iş güvencesizliği kişinin işinde görülen dışsal tehditlerdir. Diğer taraftan öznel iş güvencesizliği ise kişinin tehditleri nasıl algıladığı ve değerlendirdiği ile ilgilidir.

Bu bağlamda hem nesnel hem de öznel iş güvencesizliğinin birbiriyle ilişkili olduğu anlaşılr. Dışsal tehditlerin oluşmasında özelleştirme, taşeronla devretme, şirketlerin birleşmeleri ya da iflas gibi durumlar etkilidir. Öznel iş güvencesizliğinde ise işin devam etmesine dair kaygılar ön planda olurken iş güvencesizliği sebebiyle çalışanlar işlerini kaybetme korkusuna sahip olduklarını belirtir, ancak nesnel iş güvencesizliğinde belli bir süreli istihdam durumunda ve geçici çalışanların hissettiği iş güvencesizliği ile ilgilidir (Naswall and Witte, 2003).

Öznel iş güvencesizliği ile ilgili algılar ortama bağlı ve bireysel faktörler olmak üzere görülür. Kişiler oluşan tehdide karşı kendilerine has tepkiler verebilir. Bu durum öznel olma ile alakalıdır, ancak genel olarak bakıldığında çalışanlar iş güvencesizliği ile ilgili farklı düzeylerde kaygıya sahip olabilir. Bu bağlamda iş güvencesizliğini öznel ve nesnel olarak ayırt etmek önemlidir.

İş güvencesizliğinin bir diğer türü olan bilişsel ve duygusal iş güvencesizliğinde bireyler iş güvencesizliğini farklı boyutlarda hisseder. Bilişsel iş güvencesizliği bireyin işini kaybetme ihtimalini bilişsel açıdan ele alır. Bilişsel iş güvencesizliğiyle çalışanın güvencesizliği düşünüp düşünmediğini tespit etmek amaçlanır. Duygusal iş güvencesizliğinde ise bireyin işini kaybetme ihtimalini duygusal açıdan ele alır. Başka bir ifadeyle bilişsel iş güvencesizliği kişinin işini kaybetme ihtimaline odaklanırken duygusal iş güvencesizliğinde iş güvencesizliği duygular ve inançlar dikkate alınarak incelenir (Dumlupınar, 2016).

Nitel ve nicel iş güvencesizliğine bakıldığında ise nicel iş güvencesizliği bireyin işini kaybetme veya iş sürekliliğinin sağlanamaması ile ilgili endişesini ele alır. Çalışan mevcut işinde çalışmaya devam edip edemeyeceği konusunda endişelidir. Nicel iş güvencesizliğinde işin devamının gelip gelmeyeceği kesin değildir ve çalışan da bu durumdan emin değildir. Bu bağlamda nicel iş güvencesizliğini tetikleyen etmenler arasında şirket birleşmeleri, iş yerinin devri, yeniden yapılanma gibi faktörler yer alır. Diğer taraftan nitel iş güvencesizliğinde bireyin ücret, çalışma şartları, çalışma saatleri, sorumluluk gibi iş ile ilgili farklı değerlerin özellikleri ve bu özelliklerin etkileri ile ilgili doğan işi kaybetme kaygısı ön plandadır. Nitel iş güvencesizliğini tetikleyen etmenler arasında çalışma şartlarının kötüye gitmesi, kariyer olanaklarının olmaması, ücretin artmaması, işveren ve çalışan uyumlamaması ya da çatışması gibi faktörler yer alır ve bu

faktörler iş güvencesizliğini önemli ölçüde tetikleyerek iş kaybı kaygısına neden olur (Witte 2005).

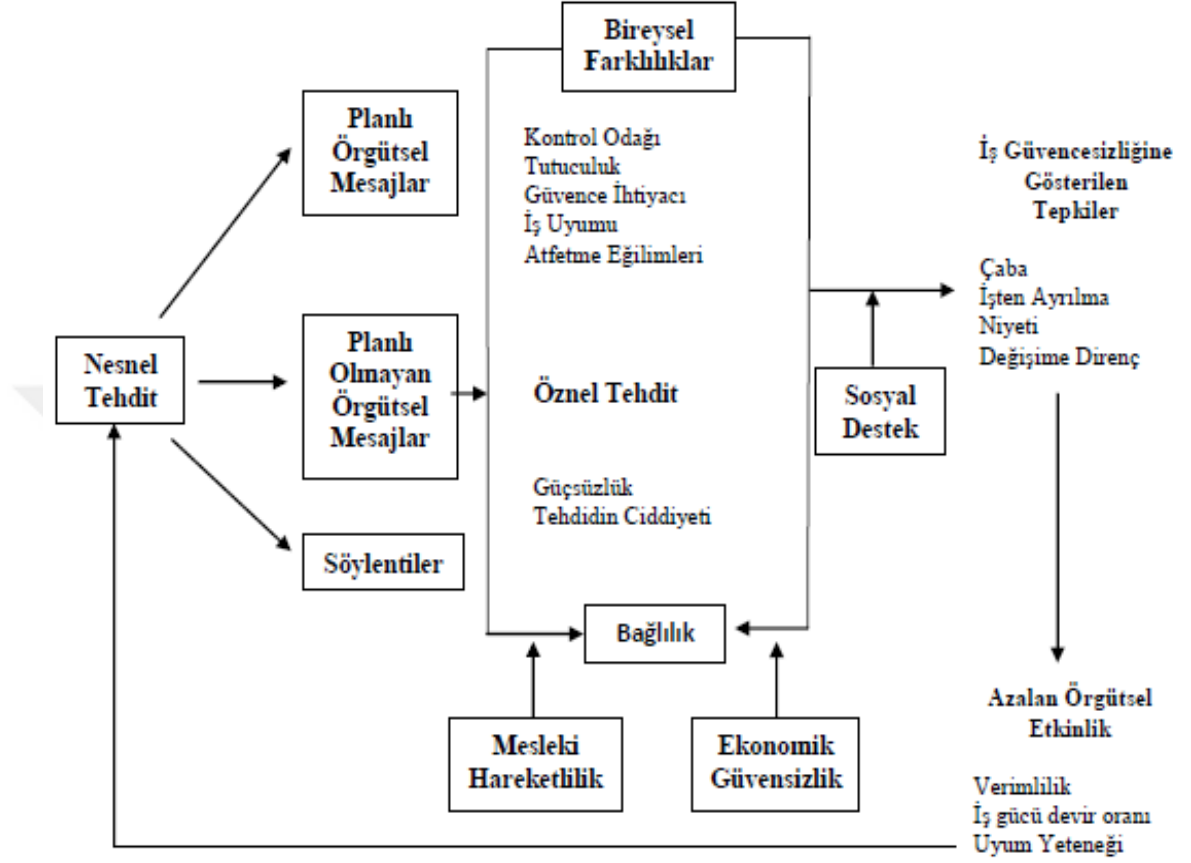
5. İş Güvencesizliği Modelleri

İş güvencesizliğinin nedenselliğini ve bunların sonuçlarını daha iyi açıklayabilmek için çeşitli modeller geliştirilmiştir. Literatürde başlıca bahsedilen birkaç iş güvencesizliği modeli vardır. Bunlar; Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli, Jacobson Modeli, Sverke ve Hellgren Modeli, Probst Modeli ve Wyk and Pienaar'ın İş Güvencesizliği Modeli'dir.

5.1. Greenhalgh, Rosenblatt Modeli

Greenhalgh ile Rosenblatt iş güvencesizliği konusunda geniş çapta araştırmalar yapan ve bu konudaki örgütsel sonuçları ortaya koymaya çalışan ilk araştırmacılarıdır. (Probst, 2003) Modelin özelliklerine bakıldığında iş güvencesizliğinin sebepleri, yapısı, etkileri ve örgütsel sonuçları incelenmiştir. “Kişinin tehdit altındaki işin devamlılığını sağlamadaki algılanan güçsüzlük durumu” Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre iş güvencesizliğinin tanımıdır. İş güvencesizliğinin ortaya çıkmasına neden olan hususlar birleşme ve devirler, ekonomik durgunluk, hızla değişen endüstriyel yapı ve çalışanı koruyan sendikaların gücünün zayıflaması şeklinde sıralanmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

Şekil 2: Greenhalgh, Rosenblatt Modeli



Kaynak: GREENHALGH Leonard, ROSENBLATT Zehava, "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity", The Academy of Management Review. Vol:9, No:3, s:441, 1984.

Greenhalgh ile Rosenblatt'a göre kariyer ilerleyişinin sekteye uğraması, gelir akışında azalma, mevki kaybı, mevcut olanakların kısmen ya da tamamen ortadan kalkması gibi olumsuzluklar işin sürekliliği ile ilgili bir endişe durumu yaratmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

Buna göre iki araştırmacı iş güvencesizliğinin sebeplerini, yapısını, etkilerini ve örgütsel sonuçlarına dair bir model geliştirmişlerdir. Bu iş güvencesizliği modeli ilk olarak çalışanların karşılaştıkları nesnel tehditleri ele alır. Nesnel tehditlerin veri kaynakları planlanmış örgütsel mesajlar, planlı olmayan örgütsel mesajlar ve söylentilerdir. Planlanmış örgütsel mesajlar, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çalışan algılarını yeniden şekillendirmek amacı ile oluşturulmuş göstergelerdir. Planlanmamış örgütsel mesajlar, örgüt çıkarları adına zaman içinde spontane bir şekilde

oluşan göstergelerdir. Söylentiler ise özellikle işletmeler adına olumsuz sinyallerin verildiği dönemlerde ortaya çıkar ve örgüt tarafından yeterli bilgi akışının yapılmaması nedeniyle oluşur (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

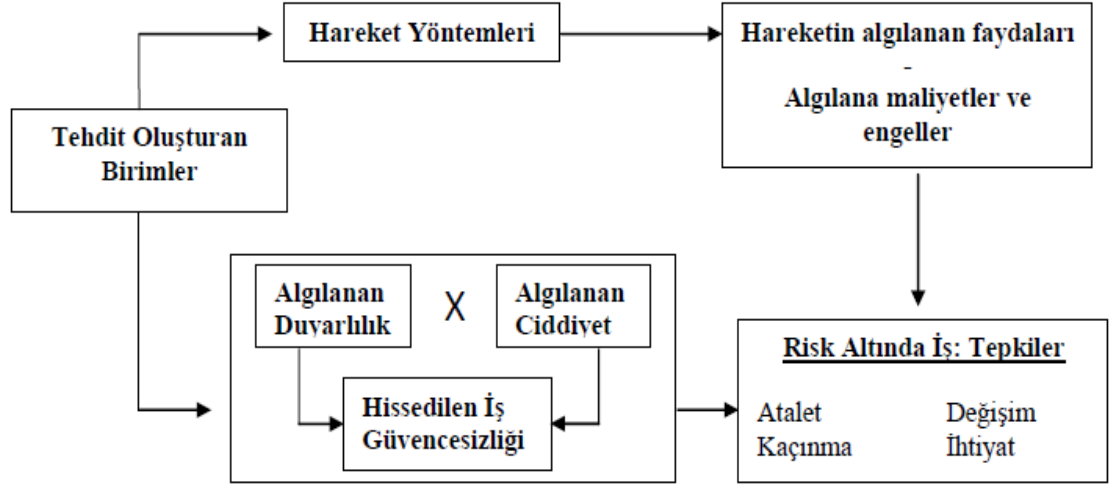
Nesnel tehditler; kontrol odağı, tutuculuk, güvence ihtiyacı, iş uyumu ve affetme eğilimi gibi bireysel farklılıklar ile yorumlanır. Bu da mesleki hareketlilik ve ekonomik güvencesizlik kriterleri değerlendirildiğinde öznel tehdit algısını oluşturmaktadır. Güçsüzlük ve tehdidin ciddiyeti öznel tehdit algısının kriterlerini oluşturmaktadır. Tehdidin ciddiyeti, çalışanlara göre oluşan kapsam ve tehdidin önemine bağlıdır. Güçsüzlük işle ilgili yaşanması muhtemel tehditlerle alakalıdır. Bu tehditlerden ilki koruma eksikliğidir. Sendikalar, anlaşmalar, kıdem mekanizmalarının ne derece işletildiği bu tehdidin unsurlarıdır. İkinci tehdit belirsiz beklentilerdir. İşin geleceği ile ilgili müphemlik bu tehdide neden olmaktadır. Üçüncü tehdit, örgüt kültürü yani bu kültürün çalışanları hangi düzeyde desteklediği ve koruduğudur. Son olarak ise “çalışanların işten çıkarılması halinde kurumun standart işletme prosedürleri konusundaki inançlarıdır” (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Algılanan öznel tehdit sosyal destek ile tekrar yorumlanır sosyal desteğin yönlendirici etkisi bulunmaktadır. Ancak bu etkiye rağmen işlerin bitirilmesi yönündeki çabanın azalması, işten ayrılma niyetinin artması ve değişime direnç gösterme şeklinde tepkiler oluşabilmektedir. İş güvencesizliğine karşı verilen bireysel tepkiler; verimin azalmasına, iş gücü devir oranının artmasına ve uyum yeteneğinin azalmasına neden olup örgüt içinde büyük kaoslara sebebiyet verebilmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

5.2. Jacobson Modeli

Jacobson iş güvencesizliğini, çalışanın bulunduğu örgütte ya da çevresinde oluşan olaylara yönelik algısında meydana gelen dönüşümler olarak ifade ederken bu olayı bir duygudurum ve şahsi bir algı olarak açıklamaktadır (Jacobson, 1995). Jacobson, Greenhalgh ve Rosenblatt modelinde çalışanların bireysel tepkilerinin yeterince ortaya konmadığını düşünerek Risk Altındaki İş Modelini hazırlamıştır (Cole, 1987). Jacobson, çalışmalarını kriz ortamında bulunan işletmelerde sürdürmeyi tercih ederken tüm çalışanlar eşit risk altında olsalar bile iş güvencesizliğini bireysel olarak farklı algılayabildiklerini ortaya koymak istemiştir (Cole, 1987). Jacobson modelindeki temel farklılık, güçsüzlüğün algılanan hassasiyet içinde yer alması ve çalışanların iş

güvencesizliğini bertaraf etmek amacıyla geliştireceği bireysel yöntemlerine daha fazla odaklanmasıdır. (Jacobson 1991)

Şekil 3: Jacobson Modeli



Kaynak: Dan Jacobson, Determinants of “Job at Risk” behaviour, Paper presented at the West European Conference on the Psychology of Work and Organization, Aachen, Federal Republic of Germany, 1985’ den aktaran Cole, 1987, s.43.

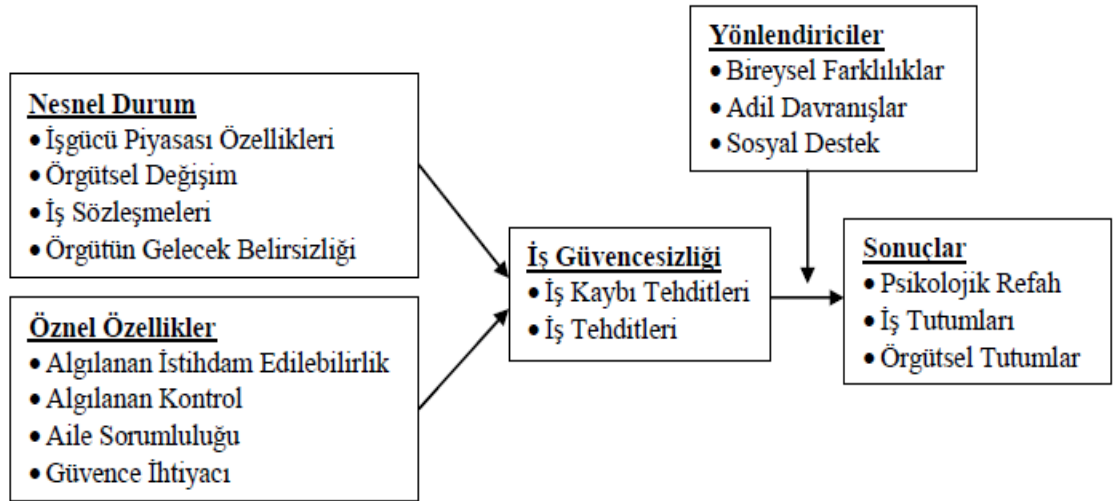
Bu modeldeki tehdit oluşturan birimler nesnel niteliktedir. Bütçenin azaltılması, yeniden yapılanma, çalışan ikamesi olarak teknoloji kullanımı bu tehditlere örnek teşkil etmektedir (Cole, 1987). Öte yandan bu tehditler hissedilen iş güvencesizliğini ortaya çıkarmaktadır. Hareket yöntemleri incelendiğinde ise karşımıza çalışanların iş güvencesizliği algısını azaltmak için sergiledikleri davranışlar çıkmaktadır. Çalışanlar her bir davranış sonucu fayda ve maliyet karşılaştırması yaparak faaliyetlerini sürdürmektedir (Cole, 1987). Bunlar atalet, değişim, kaçınma ve ihtiyattır. Atalet yani çalışanların işlerini kaybetmeleri durumunda hayat kalitelerinde negatif bir durumla karşılaşmayacaklarına inanmaları halinde çalışma motivasyonlarının hangi düzeyde olduğudur. Diğer tepki değişim, çalışanların işyerinde kilit bir pozisyon almak amacıyla çok yüksek bir performans sergilemesidir. Kaçınma, işin kaybedileceğine dair düşüncenin kabul edilmesi ve bu doğrultuda sendikaya, üst birimlere, devletin yetkin organlarına bildirilmesini ifade etmektedir. İhtiyat ise çalışanın başka bir iş arama eğilimini ifade etmektedir.

5.3. Sverke, Hellgren Modeli

Sverke ve Hellgren'in (2002) odak noktası iş güvencesizliğinin yapısı olurken bir yandan da iş güvencesizliğinin sonuçlarını kavramsal ve metodolojik konular üzerinden değerlendirmişlerdir. İş güvencesizliğinin birey için ne ifade ettiği açıklanmak istenmiştir. Çalışanlar, çalışma koşullarına ya da işlerin değişen özelliklerine bireysel farklılıklar özelinde (aile ile ilgili sorumluluklar, yaş, cinsiyet gibi) farklı tepkiler verebilmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002). Sverke ve Hellgren'e göre iş güvencesizliği, çalışanların işleri ile ilgili verdikleri olumsuz tepkilerdir. İş güvencesizliği hissi bu modele göre aynı nesnel olaylara maruz kalınsa dahi bireyler arasında farklılıklar gösterip farklı tepkiler verileceği anlamına gelmektedir. (Sverke ve Hellgren, 2002). Birçok iş güvencesizliği kavramı incelendiğinde iş güvencesizliğinin öznel stres kaynaklarından türediği görülmüştür (Sverke ve Hellgren, 2002). Sverke ve Hellgren teorik ve metodolojik konular üzerinde çalışmalar yapmış, bu çalışmalar neticesinde entegre bir iş güvencesizliği modeli oluşturmuşlardır.

Bu modelle ilgili şekil aşağıdaki gibidir:

Şekil 4: Sverke, Hellgren Modeli



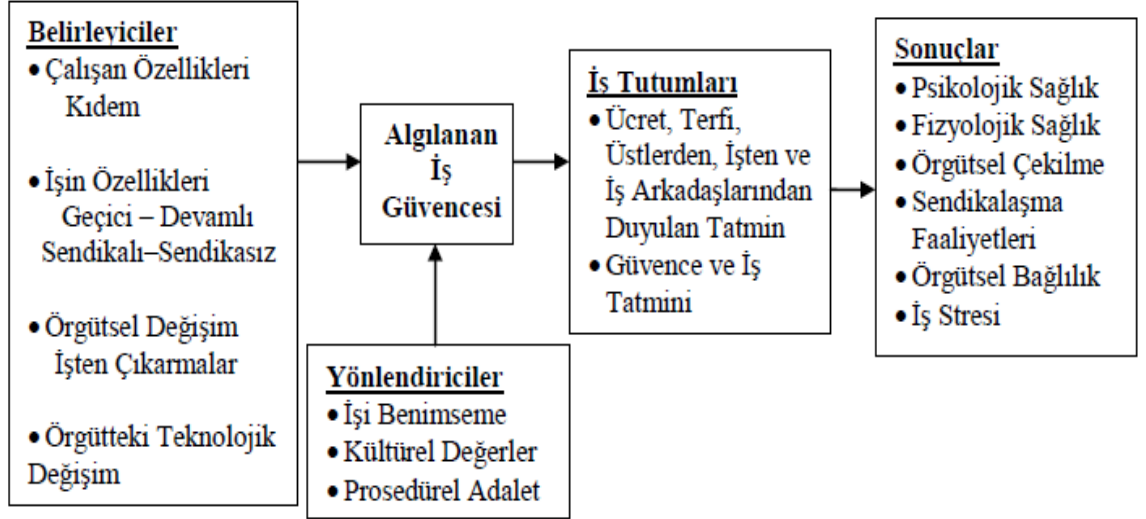
Kaynak: Sverke Magnus, Hellgren Johnny, “The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium”, Applied Psychology: An International Review. Vol:51, No:1, s:37, 2002.

Modele göre iş güvencesizliği hem nesnel durumların (iş gücü piyasası özellikleri, örgütsel değişim, iş sözleşmeleri, örgütün gelecek belirsizliği gibi) fonksiyonlarını kapsar hem de öznel özelliklerin (algılanan istihdam edilebilirlik, algılanan kontrol, aile sorumluluğu, güvence ihtiyacı) fonksiyonu olarak nitelendirilmektedir. İş güvencesizliğinin muhtemel sonuçları psikolojik refah, iş tutumları ve örgütsel tutumlar ortaya konurken bireysel farklılıklar, adil davranışlar ve sosyal destek yönlendirici etkileri olabilecek faktörlerdir.

5.4. Probst Modeli

Bu modele göre iş güvencesizliğinin çerçevesini iş stresi, iş uyumu ve duygusal olaylar oluşturmaktadır (Probst, 2002). İş güvencesizliğini işin geleceğini tehlikeye atan birden çok belirleyici oluşturmaktadır. Bunlar çalışan özellikleri, işin özellikleri, örgütsel değişim ve örgütteki teknolojik değişimlerdir. Çalışan özellikleri, iş güvencesinin farklı seviyelerde algılanmasına neden olan (kıdem gibi) bazı bireysel farklılıkları ifade etmektedir (Probst, 2003). Çalışanların iş güvencesi algısı, işle ilgili olaylara duygusal tepki verilmesine neden olabilirken işe yönelik tutumları da etkileyebilmektedir (Probst 2002). İş güvencesi düşük olan çalışanların ücret ve terfi konularında iş güvencesine sahip çalışanlara göre daha az memnun olabileceği fikri ortak kabuldür. İş benimsenme, kültürel değerler ve prosedürel adalet algılanan iş güvencesizliği ile iş tutumları arasındaki yönlendirici fonksiyonlardır. Model son olarak iş güvencesizliğinin neden olduğu sonuçlara değinmiştir. Bunlar psikolojik sağlık, fizyolojik sağlık, örgütsel çekilme, sendikalaşma faaliyetleri, örgütsel bağlılık ve iş stresidir. Tüm bunlara ek olarak düşük iş güvencesizliği algısı, işten ayrılma niyetini arttırırken örgütsel bağlılığı azaltır ve çalışanda görülen rahatsızlıkların artmasına neden olabilmektedir (Probst, 2002).

Şekil 5: Probst Modeli İş Güvencesizliği



Kaynak: Probst Tahira M., “Development and Validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory and IRT Approach”, Journal of Occupational and Organizational Psychology. Vol:76, s:453, 2003.

Probst tasarlamış olduğu iş güvencesizliği modeli ile ilişkili olarak İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyet Ölçeğini oluşturmuştur. Bu endeks ve ölçeğin amacı çalışanların işlerinden ne derece tatmin oldukları ve memnuniyet düzeyidir. Çalışanlar açısından işin geleceği, devamlılığı, algılanan istikrar düzeyi gibi önemli konuların ölçümü bu araçlar aracılığıyla sağlanmaktadır (Probst ve Brubaker, 2001)

5.5. Wyk and Pienaar Modeli

Wyk and Pienaar iş güvencesizliği modeli Güney Afrika’da bulunan çalışanlar ile nitel ve nicel araştırma yöntemleri aracılığıyla, iş güvencesizliği konusundaki yetersiz çalışmalar nedeniyle oluşturulmuştur. Yerli ve yabancı literatür desteği ile zenginleşen bu model iş güvencesizliğinin niteliklerini ve bunların ölçülmesini, belirleyici unsurlarını, yönlendiricilerini ve sonuçlarını açıklamaktadır (Wyk ve Pienaar, 2008). Modeldeki amaç yöneticilerin iş güvencesizliğini fark etmelerini sağlayıp tedbir almalarını ve süreci en iyi şekilde yönetebilmelerini sağlamaktır (Wyk ve Pienaar, 2008).

Wyk and Pienaar Modeli diğer geliştirilen modellere göre çok daha kapsamlıdır modelin belirleyicileri 5 ana grupta toplanmıştır. Bunlar politik faktörler, ekonomik

faktörler, örgütsel faktörler, iş özellikleri ve biyografik faktörlerdir. Arabulucu değişkenler ve yönlendiriciler, iş güvencesizliği belirleyicileri ve sonuçlarıdır. Belirleyiciler direkt olarak arabulucu değişkenleri ve iş güvencesizliği türlerinin oluşmasına etki etmektedir. Kişisel faktörler, organizasyonel faktörler, iş özellikleri ve sosyal yapı ise yönlendiricilerdir. Yönlendiriciler ve arabulucu değişkenler birbirlerini etkileyerek sonuçları oluşturmaktadır. Bunlarda bireysel sonuçlar, örgütsel sonuçlar ve sosyal sonuçlardır.

6. İş Güvencesizliğine Neden Olan Faktörler

İş güvencesizliğine neden olan farklı etkenler vardır. Bu bölümde bu faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlıkta ele alınır.

6.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler arasında cinsiyet farklılıkları, yaş faktörü, kişilik özellikleri, medeni durum, kıdem ve statü, eğitim düzeyi, sendikaya üyelik durumu, algılanan sosyal destek ve istihdam edilebilirlik algısı yer alır.

6.1.1. Cinsiyet Farklılıkları

İş güvencesizliği algısını etkileyen bireysel faktörlerin başında cinsiyet farklılıkları gelir. Bu konu ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında kadınlar ile kıyaslandığında erkek çalışanların daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısı ifade ettikleri sonucuna varılmıştır (Rosenblatt, 1999).

İş güvencesizliği belirleyicileri açısından önemli bir yere sahip olan cinsiyet ile ilgili olarak literatürde karşımıza farklı sonuçlar ve tartışmalar çıkar. Araştırmalar kadınlar ile kıyaslandığından erkeklerin iş güvencesizliğini üst düzeyde yaşadığı ve bunda da erkeklerin geleneksel rollerinin ağır basan etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple erkekler işi kaybetme ihtimaliyle karşı karşıya kaldıkları zaman daha çok zorluk çeker ve bu durum iş güvencesizliği yaşamalarına neden olur.

Yapılan diğer araştırmalar da kadın çalışanlar ile kıyaslandığında erkek çalışanların daha yüksek oranda iş güvencesizliği kaygısı ile karşılaştıkları sonucuna varılmıştır. Araştırma bu hipotezi desteklememiştir. Cinsiyetin yalnızca Avrupa ülkesi olan Belçika'da belirleyici bir role sahip olduğu tespit edilmiştir, ancak bu durumda da

kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek oranda iş güvencesizliği yaşadığı görülmüştür. Yüksek oranda iş güvencesizliği deneyimleyen kadın çalışanların daha fazla stres altında oldukları da tespit edilmiştir. Bu durum üzerinde değişen aile yapısı, geleneksel yapılar gibi faktörler etkilidir, ancak özellikle kadının aile reisi olarak görev yaptığı toplumlarda kadın iş güvencesizliğini daha fazla hissedebilir (Rosenblatt, 1999).

Farklı araştırmacılar tarafından yapılan araştırmalar ise bunu desteklemekle birlikte çalışan kadınlar ve erkekler kıyaslandığında kadınların bankacılık alanında ve fabrikalarda daha fazla iş güvencesizliğine maruz kaldıklarını göstermiştir. Bunun yanı sıra erkeklerin kadınlara göre daha aktif oldukları iş alanlarında kadınların daha yüksek oranda iş güvencesizliği hissettikleri tespit edilmiştir. Diğer araştırmaların sonuçlarına göre ise iş kaybının erkeklere göre kadın çalışanları daha fazla etkilediği ve işleriyle ilgili daha fazla iş belirsizliği hissettikleri ortaya çıkmıştır (Öz, 2008).

Erkeklerin işi kaybetme endişesinde etkili olan bir etmen erkeklerin ev bakma ve aile geçindirme rolüne sahip olmasıdır. Buna göre erkekler gelir kaybetme korkusu yaşarken itibarlarının zedelenmesi ile ilgili önemli düzeyde kaygı hisseder. Ayrıca iş güvencesizliği erkek çalışanları etkilediği kadar kadın çalışanları da önemli ölçüde etkiler. Tek başına yaşayan kadınlar açısından iş güvencesizliği tehdidi önemli bir tehdittir (Çelebi, 2017).

Örneğin iş güvencesizliği ile ilgili yürütülen bir araştırmada öğretmenlerin işten ayrılmanın iş tutumlarına etkisi incelenmiştir. Bunun yanı sıra aynı çalışmada cinsiyetin iş güvencesizliği, örgütsel bağlılık, işten ayrılma eğilimi gibi çeşitli faktörlere etkisi de incelenmiştir. Araştırma sonucunda iş güvencesizliği biçiminin ve hissedilen iş güvencesizliği düzeyinin cinsiyete bağlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Aynı araştırma sonuçları erkekler tarafından hissedilen iş güvencesizliği tehdidinin daha yüksek düzeyde olduğunu gösterir. Erkek çalışanlar daha çok işin ekonomik özelliklerinde değişiklik yaşanması veya işi kaybetme kaygısı hissederken kadın çalışanlar işin içeriği, nitelikler konusunda değişim veya iş kaybı hakkında kaygı duyar (Rosenblatt, 1999).

6.1.2. Yaş Faktörü

İş güvencesizliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olan bir diğer etmen yaş faktörüdür. İş güvencesizliği ile ilgili yürütülen çalışmalar otuz ile elli yaş aralığındaki kişilerin iş kaybetme kaygısını daha fazla hissettiklerini gösterir. Bunda en büyük etken bu kişilerin sorumlu oldukları ailelerinin olmasıdır (Witte, 1999).

Çalışmalar yaşça ileri olan kişilerin iş güvencesizliğini daha fazla hissettiklerini gösterir. Bunun yanı sıra yaş ile örgütte geçirilen çalışma süresi dikkate alındığında aynı kurumda yıllarca çalışan ve yaşça büyük olan bir çalışanın yalnızca o kurumda sergileyebileceği görevleri kapsayan beceriler geliştirebileceği ve bu sebeple başka bir yerde işe girme ihtimalinin de düşük olacağı tespit edilmiştir. Dolayısıyla yaşça büyük olan çalışan işine daha fazla bağlılık gösterdiği için işlerini kaybetme kaygısını tehdit unsur olarak algılayabilirler (Dereli, 2012).

Yapılan araştırmalar yaş ve iş güvencesizliği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Yaşı ileri olan çalışanlar iş güvencesizliği algısını daha fazla hisseder. Buna bağlı olarak 20 ile 59 yaş aralığındaki çalışanların 20 yaş altı ve 60 yaş üstü kişilere göre daha fazla iş güvencesizliğinden etkilendikleri anlaşılmıştır (Çelebi, 2017).

6.1.3. Eğitim Düzeyi

İş güvencesizliği açısından önemli olan bir diğer etmen de eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi kişinin iş alanında karşılaştığı olanakları ile ilgilidir. Eğitim düzeyi yüksek olan kişiler iş bulamama riskiyle karşılaşmazken eğitim düzeyi düşük olan bireylerin ise iş bulma konusunda sorun yaşadığı görülür. Bu bağlamda eğitim düzeyi bireylerin iş bulup bulamamalarına önemli bir şekilde etki eder. Bunda eğitim düzeyi düşük olan kişilerin bilgi ve becerilerinin de eksik olması etkilidir. Çalışmalar yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanların daha düşük oranda iş güvencesizliği yaşadığını gösterir. Özellikle el emeği ile çalışan işçilerin eğitim düzeyi, iş nitelikleri ve iş gücü olanakları daha düşük olduğu için çalkantılı durumlarda iş güvencesizliğini daha fazla hisseder. Dolayısıyla böyle durumlarda çalışanlar işini kaybetme kaygısını daha yüksek düzeylerde hisseder. Eğitim düzeyi düşük olan kişilerin istihdam olanaklarının kısıtlı olması nedeniyle daha yüksek oranda iş güvencesizliğiyle karşı karşıya gelebileceği ileri sürülür.

Aynı şekilde yürütülen çalışmalara göre düşük eğitim düzeyine sahip olan kişilerin iş bulma olanağı sınırlı olduğu için iş güvencesizliğini deneyimleme olasılığı daha yüksektir. Çeşitli ülkelerde yürütülen çalışmaların bulgularına göre eğitim düzeyi ile iş güvencesizliği arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Naswall ve Witte, 2003).

Yapılan çalışmalarda öğrenim düzeyi artınca çalışanların iş yerinden kariyer, maaş, çalışma koşulları gibi beklentileri arttığı için niteliksel iş güvencesizliği algılarının arttığını göstermiştir (Dereli, 2012).

6.1.4. Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri iş güvencesizliğini etkileyen faktörlerden biri olarak kabul edilir. Her bireyin kendine özgü kişilik özellikleri vardır. Kişilik özellikleri olayları farklı algılamamıza, farklı yorumlamamıza ve olaylara farklı şekillerde tepki vermemize neden olur (Bosman, Buttendach ve Rothman, 2005).

Çalışanların iş güvencesizliği algısı üzerinde etkiye sahip olan bir etmen kontrol odağıdır. İçsel kontrol odağı olan kişiler sergiledikleri davranışların çalışmaların sonuçları üzerinde önemli etkilere sahip olacağına inanır. Diğer taraftan dışsal kontrol odağına sahip olan kişiler ise sergiledikleri davranışların sonuçlarının kendi kontrolleri dışında kalan güçlerce belirlendiğini düşünür.

Yapılan araştırmalar kişisel özelliklerin iş güvencesizliği ile ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Dışsal kontrol odağına sahip olan çalışanların deneyimledikleri iş güvencesizliğinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan içsel kontrol odağına sahip olan bireylerin ise iş güvencesizliği ile ilgili algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Sverke ve Hellgren, 2002).

Örgüt temelli öz saygı iş güvencesizliği algısı üzerinde etkili olan bir başka kişisel özelliktir. Örgüt temelli öz saygının temelinde belli bir örgütsel çevre vardır ve kişinin kendisini örgütsel çevrenin bir üyesi olarak hissedip hissetmemesi ile ilgilidir. Örgüt temelli öz saygı düzeyi yüksek olan bireyler kendilerini çalıştıkları örgüt açısından önemli ve değerli olarak görür. Yapılan çalışmalara göre öz saygı düzeyi düşük olan bireylerin öz saygı düzeyi yüksek olanlara kıyasla örgütsel çevrenin kalitesine karşı daha fazla hassaslık ve tepki gösterdiği tespit edilmiştir (Lee, 2006).

Diğer taraftan iş güvencesizliği algısını etkileyen bir diğer kişisel özellik iyimserliktir. İyimserlik bireyin karşılaştığı olaylar karşısında olumlu bir bakış açısına sahip olmasını ifade eder. İyimser olan bireyler stresli olaylara ve durumlara olumlu bir tutumla bakar ve strese sebep olan şeyleri tespit ederken bununla başa çıkabilirler. İyimser olan bireyler her ne yaşarlarsa yaşasınlar her zaman olumlu bir bakış açısı sergiler ve bu yüzden iyimser kişiler iş güvencesizliği ile karşılaştığında bununla başa çıkabilir. (Bosman, Buttendach ve Rothman, 2005).

6.1.5. Medeni Durumu

Bireysel faktörlerden bir diğeri olan medeni durum iş güvencesizliği algısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bireyler evlerini geçindirmek için belli bir gelir elde etmek zorundadır. Bu yüzden evli bir çalışanın işini kaybetmesi yani iş güvencesizliğine maruz kalması önemli bir sorun olarak görülür.

Ayrıca çalışan eşlere sosyal açıdan destek verilmesi açısından da evli olmak iş güvencesizliğiyle bağdaştırılır. Yapılan çalışmalar sosyal açıdan destek alan evli bireylerin bir takım olumsuz sonuçlara karşı daha dirençli olabileceğini göstermiştir. Bu bağlamda yapılan destekler medeni durum üzerinde önemli bir etkiye sahipken medeni durum da iş güvencesizliğini önemli ölçüde etkiler (Sverke, Hellgren, and Naswall, 2002).

6.1.6. Kıdem ve Statü

Bireysel faktörlerden bir diğeri kıdem ve statüdür. Bireylerin sosyoekonomik durumları hem hayat biçimlerini hem de işleri ile ilgili tehditleri yorumlama biçimlerini önemli ölçüde etkiler. İşin niteliği ve kişilerin eğitim düzeyleri sosyoekonomik durumları ile yakından ilişkilidir. Statü olarak düşük düzeyde olan bireyler ve gelir bakımından düşük seviyede olanlar gelirlerine daha bağımlı olmakla birlikte iş kaybı tehdidine karşı daha hassas davranabilir. Bu bağlamda düşük statü ile düşük eğitim düzeyi arasında önemli bir bağlantı vardır. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar mavi yakalı çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısıyla karşı karşıya olduğunu göstermiştir (Naswall ve Witte, 2003).

Bunun yanı sıra iş güvencesizliği ile kıdem arasında bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Bu konu ile alakalı yürütülen çalışmalar açıkça bir sonuç ortaya koyamasa bile

daha uzun kıdeme sahip olan bireylerin işletmelerince daha fazla korunduğunu göstermiştir. Bunun sebebi işletme açısından büyük bir öneme sahip olan ve daha fazla kıdem sahibi çalışanlar çeşitli yasalarla korunur. Öte yandan daha az kıdeme sahip olan bireyler ise iş güvencesizliğini daha fazla hisseder ve bu bireylerin hakları daha fazla kıdeme sahip olanlara göre daha az korunur (Erlinghagen, 2008)

6.1.7. Sendikaya Üyelik Durumu

Sendikaya üyelik durumu iş güvencesizliğini etkileyen bir diğer etmendir. Sendikalar iş güvencesizliği ile ilgili tehditleri yok etmede, küçülmeye gitmede ya da yeniden yapılanmada verdikleri destekler ve yaptıkları bilgilendirme ile çalışanlara yardım eder. Bu bağlamda sendikalar iş güvencesizliği açısından önemli bir etkiye sahiptir.

Sendika üyeliği ile iş güvencesizliği algısı ile yürütülen çalışmalar sendika üyeliği bulunan çalışanların sendika üyeliği bulunmayanlara kıyasla daha az seviyede iş güvencesizliği algısı deneyimlediklerini göstermiştir. İş güvencesizliğinin olmadığı durumda desteğe daha fazla ihtiyaç duyulurken sendikalardan gelecek destek ve yardım bu noktada çok fazla işe yarayabilir. Bu sebeple sendikaya üyeliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi açık bir şekilde anlaşılır (Çekirdek, 2019)

6.1.8. Algılanan Sosyal Destek

Algılanan sosyal desteğin temelinde kişinin kendi özellikleri yer alır. Aile içerisindeki bireyler birbirlerini destekleyen ya da desteklemeyen tutumlar sergileyebilir. Algılanan desteğin bir belirleyicisi de desteğin algılandığı bireydir. Ayrıca destek algıları desteğin algılandığın bireyin özelliklerini de gösterebilir. Desteğin bir başka göstergesi de destekleri kabul eden kişilerle alakalıdır. Bir başka gösterge olarak da destekleri kabul eden bireyin iletişimi olarak gösterilebilir. İletişimin çift taraflı olması ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi algılanan sosyal destek ve iş güvencesizliği açısından büyük önem taşır (Gander ve Gardiner, 2001).

Buna ek olarak algılanan sosyal destek açısından önemli olan bir diğer etmen de ailenin özelliğidir. Aile bireyleri arasında birbirine destek olmanın yüksek olması durumunda iletişim de kaliteli olacaktır. Dolayısıyla iş güvencesizliği yaşanması durumunda aile bireyleri birbiriyle iletişim kurarak birbirine destek olacaktır ve bu durum

aile tarafından sağlanan sosyal destek ile mümkün olur. Yapılan çalışmalar aile bireyleri tarafından destek alan kişilerin iş güvencesizliği algısını daha az oranda deneyimlediğini göstermiştir. Bu bağlamda algılanan sosyal destek iş güvencesizliği algısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Dursun ve Bayram, 2013).

6.1.9. İstihdam Edilebilirlik Algısı

Özellikle son yıllarda ön plana çıkan küreselleşme, teknolojik gelişmeler, artan rekabet koşulları gibi sebeplerden ötürü işletmelerin devamlılığını sürdürebilmesi için meydana gelen değişimlere adapte olması büyük önem taşır. Oluşan farklılıklar sonucunda bilhassa işgücü piyasasında esnekliğin ön plana çıkması, yeni beklentiler ile temel ihtiyaçlara hızlı bir şekilde karşılık verilmesi gerekir. Bu durum sonucunda ise nitelikler, özellikler, kalite ve verimlilik gibi kavramların gelişmesi istihdam gücünün artmasını sağlar (Çakır, 2007).

İstihdam edilebilirlik istihdam halini devam ettirme, gerekli olduğunda yeni çalışanları istihdam etme ve istihdam elde etmek amacıyla yeteri kadar yeteneğe ve niteliğe sahip olma olarak tanımlanır. Bireylerin sahip oldukları bilgi, beceriler, nitelikler ve davranışları istihdam edilebilirlik açısından büyük önem taşır. Bireylerin istihdam edilebilmesi için çalıştıkları sektörde meydana gelen yeni gelişmelere ayak uydurabilecek yeteneklere ve niteliklere sahip olması gerekir. Bu bağlamda dört esas gelişme ön plana çıkar. Bu gelişmeler teknolojik, örgütsel, ekonomik ve demografik olmak üzere dörde ayrılır. Özellikle teknoloji alanında meydana gelen gelişmeler bir takım belli mesleki becerilerin ortadan kalkmasına sebep olur. Örnek vermek gerekirse banka sektöründe meydana gelen teknolojik gelişmeler ile meslekte istihdama daha az ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Bu durum istihdam edilebilirliği önemli ölçüde etkilemiştir (Dursun ve Bayram, 2013).

6.2. Örgütsel Faktörler

İş güvencesizliğine neden olan örgütsel faktörler arasında ise örgütsel yapıdaki değişiklikler, örgütsel iletişimdeki aksaklıklar, esneklik uygulamaları ve istihdam biçimleri yer alır.

6.2.1. Örgütsel Yapıdaki Değişiklikler

İş güvencesizliği algısına sebep olan bireysel faktörlerin yanı sıra örgütsel faktörler de bu algının hissedilmesi konusunda önemli bir rol oynar. Örgütte meydana gelen değişikliklere karşı çalışanlar farklı tepkiler gösterebilir. Bunun temelinde ise iş güvencesizliği algısı yer alır. Bazı çalışanlar örgütte meydana gelen değişikliklere hemen ayak uydurabilirken bazı çalışanlar da ayak uydurma konusunda zorluk yaşayabilir ve bu durum çalışma verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir (Wyk ve Pienaar, 2008)

Kriz veya değişim anında çalışanların bazıları iş kaybı korkusunu daha yüksek seviyede hissedebilir. Bu duruma en uygun olan yaklaşım modeli ise bütünsel iş güvencesizliği yaklaşımıdır, çünkü bu tür ortamlarda çalışan bireylerin büyük bir çoğunluğu iş güvencesizliği algısına sahiptir. Yeniden yapılanmaya giden, küçülme ya da büyümeye giden örgütlerden çalışan kişiler iş güvencesizliğini daha yüksek oranda hissedebilir (Çakır, 2007).

Örgütsel değişikliklerin meydana geldiği ortamlarda krizle başa çıkmak büyük önem taşır. Krizle başa çıkabilen çalışanların daha fazla başarılı oldukları tespit edilmiştir, ancak krizle başa çıkmada yeterli olamayan çalışanların ise daha az başarılı oldukları tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar güvenlik gereksinimi daha yüksek olan ve işlerine daha az bağlı olan çalışanların daha az başarılı olduklarını, güvenlik gereksinimi daha düşük ve işlerine bağlılığı daha yüksek olan çalışanların ise krizler ile mücadele etmede daha başarılı olduklarını göstermiştir (Wyk ve Pienaar, 2008).

Bu bağlamda örgütsel yapıda meydana gelen değişiklikler sonucunda çalışanların iş güvencesizliği ile ilgili algıları olumlu ya da olumsuz yönde değişebilir ve bu durum da çalışanların iş performansını farklı yönlerde etkileyebilir (Çakır, 2007).

6.2.2. Örgütsel İletişimdeki Aksaklıklar

Örgütsel iletişim, örgütün ortak amaçları ışığında gerçekleştirilen ve örgütte çalışan bireylerin ve grupların birbirleriyle iletişim kurmasıdır. Örgütsel iletişim örgüt ve örgüt çalışanları açısından büyük bir önem taşır, çünkü örgütsel iletişim sayesinde işverenler ve iş görenler birbirlerini anlayabilir ve örgütün amaçları doğrultusunda hareket edebilir.

Örgütsel iletişim, çalışanların iş yerlerindeki hoşnutluk ya da hoşnutsuzluklarını dile getirme ve diyalog sağlama açısından büyük önem taşır. Bunun yanı sıra örgütsel iletişim çalışanların iş verimliliğini artırmak açısından önemli bir role sahiptir. Bu bağlamda çalışanlarla etkili iletişim sağlaması büyük bir öneme sahiptir. Etkili iletişim sağlanmadığı sürece çalışanlar olumsuz yönde etkilenebilir.

Örgütsel iletişim sağlanması için yönetimin çalışanlara karşı her şeyi açık ve net bir şekilde ifade etmesi gerekir. Yöneticilerin etkili iletişim kullanmadığı durumda iş güvencesizliği algısı oluşabilir. Bu bağlamda iş güvencesizliği algısının tetiklenmesi etkili iletişime bağlıdır (Dursun ve Bayram, 2013).

Bunun yanı sıra örgütsel iletişimde çeşitli aksaklıklar yaşanabilir. Örgütsel aksaklıkların temelinde belirsizlik ve net olmama gibi etmenler yer alır. Belirsizliğin temelinde işin gerekleri ve yöntemleri ile ilgili yeterli kaynağın sağlanmaması yer alır. Belirsizlik iletişimi aksatabileceği gibi çalışanların işlerini yapmalarını da olumsuz olarak etkiler. Bu bağlamda örgütsel iletişimde yaşanan aksaklık örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir ve iş güvencesizliği algısını tetikleyebilir (Poyraz ve Kama, 2008).

6.2.3. Esneklik Uygulamaları

1970’li yıllarda kapitalist sistem tarafından deneyimlenen kriz ve bu krizin üstesinden gelme gayretleri sonucunda hem politik hem de ekonomik düzenlemelerin yapılması kaçınılmaz olmuştur. Düzenleme doğrultusundaki hamlelerden bir tanesi elastiki ya da esnek üretime olanak sağlayan postfordist üretim türüdür. Esnek üretim açısından önem taşıyan araçların başında esnek istihdam ile esnek ücretlendirme gelir. Bu doğrultuda ortaya koyulan uygulamaların birkaçı mesai saatlerinin artması, akşam vardiyasına geçme, nöbetleşerek çalışma ve hafta sonları ekstradan mesai yapma, az sayıda çalışanla daha fazla iş yapma, sözleşmeyle işçi alma, tele işçilik, taşeronculuk, performansla dayalı ücretlendirme şeklinde sıralanabilir (Saklı, 2012)

Esnek iş düzenlemeleri geçici, evden çalışma ve part-time olmak üzere birkaç kısımdan oluşur. Bu düzenlemeler ile çalışanlar iş güvencesizliği algısını daha fazla hisseder. Bu durumun oluşmasında esnekliğe olan talebin daha fazla artması yer alır. İş güvencesizliği algısı bilhassa geçici sözleşmeye dayalı çalışan kişiler tarafından daha

fazla hissedilir. Bu bağlamda esneklik uygulamaları iş güvencesizliğini tetikleyen önemli bir faktör olarak kabul edilir (Dursun ve Bayram, 2013).

6.2.4. İstihdam Biçimleri

Son zamanlarda istihdam anlamında istikrarsızlığın yaşanması özellikle gelişmiş ülkelerde sürekli istihdam sağlayan işlerin azalması, işten çıkarma olaylarının daha sık yaşanması, alışlagelmiş çalışma biçimlerinin yaygınlık kazanması, gelişmekte olan ülkelere bakıldığında ise enformel sektörün yapısında yaşanan değişimler ve kapsamın gitgide daha da genişlemesi ile bağdaştırılır. Bu durum maliyetlerde yaşanan azalma, işletmelerin yeniden yapılanmaya gitmesi, üretim sürecinin daha kısa olması ve üretimin esneklik kazanması ile desteklenmiştir (Temiz, 2004).

Özellikle son yıllarda ortaya çıkan istihdam biçimleri arasında belli süreli işçilik, mevsim işçiliği, sürekli olmayan işçilik ve kendi başına işçilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Son zamanlarda çeşitli ekonomik sebeplerden ötürü ön plana çıkan part-time çalışma şekli çalışanlar bakımından güvencesiz bir algı oluşmasına neden olur. Part-time çalışma şeklini korumaya yönelik herhangi bir yasa yoktur. Bu durumda part-time çalışan kişilerin hakları yasal olarak korunmamaktadır. Diğer taraftan sendikalar da part-time çalışan kişileri korumaya yönelik herhangi bir atılımda bulunmamaktadır. Bu sebeple part-time çalışanlar iş güvencesi açısından olumsuz bir konumdadır. Bunun yanı sıra geçici sözleşme ile çalışan kişilerin de istihdamı sürekli olmadığından iş güvencesi açısından tehlike altındadır (Çakır, 2007).

6.3. Ekonomik Faktörler

Ekonomik krizler ve işsizlikte iş güvencesizliğine neden olan faktörler arasındadır.

6.3.1. İşsizlik

İşsizlik geçmişten günümüze kadar deneyimlenen önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır. İstihdam ve işsizlik ülkelerin ekonomileri hakkında bize fikir veren önemli kavramlardır. İşsizlik ve istihdam kavramları bireylerin refah düzeyleriyle doğrudan ilişkilidir. İşsizlik yalnızca son zamanlarda ortaya çıkmamış, eski zamanlardan

beri süre gelen bir durumdur. İşsizlik olgusuyla birlikte insanlar işsiz kalır ve bunun sonucunda aileler ve bireyler hem maddi hem de manevi olarak yoksulluk yaşamaya başlar. Bu bağlamda işsizlik ekonomik faktörler arasında önemli bir yer tutan ve ciddi sorunlara yol açan bir olgu olarak karşımıza çıkar.

6.3.2. Ekonomik Krizler

Özellikle son yıllarda hem ülkemiz hem de diğer ülkeler ekonomik buhranlar ile karşı karşıya kalmış bunun yanında globalleşmenin ve rekabet ortamlarında yaşanan değişikliklerde beraberinde gelmiş ve bu da iş güvencesizliğini ciddi oranda arttırmıştır. (Temiz, 2004).

Yaşanan ekonomik krizler neticesinde ülkelerin ekonomileri olumsuzluklarla karşılaşmış ve bu olumsuzluklar önemli dönüşümlerin yaşanmasını kaçınılmaz kılmıştır. Özellikle geçen yıldan beri etkisini gösteren Covid-19 salgınının etkisiyle işten çıkarmalar yaygınlaşmış ve ülkelerin ekonomileri ciddi anlamda olumsuz yönde etkilenmiştir. Bu durum ekonomik krizlerin tetiklenmesine neden olmuştur.

Yaşanan ekonomik kriz sebebiyle işverenlerin esnek çalışma uygulamalarında baskı artmış ve bu durum yoksulluğun oluşmasına neden olmuştur. Kriz sebebiyle bir taraftan işten çıkarmalar yaşanırken diğer taraftan çalışanlar ücretsiz ve süresiz izinler almaya zorlanmış ve bir açıdan ekonomik hakları ellerinden alınmıştır. Bu durum çalışanların hem ruhsal hem de fiziksel sağlıklarını olumsuz yönde etkilemiştir. Bu bağlamda ekonomik krizler yalnızca ülkeleri değil çalışanları da gözle görülür şekilde etkilemiştir (Kapar 2012).

Yaşanan ekonomik krizlerin ve teknolojik değişimlerin yanı sıra sağlık alanındaki değişikliklerde iş güvencesizliğine yol açan bir mesele haline gelmiştir. 2020 yılı itibari ile ortaya çıkan Covid-19 pandemisi döneminin öngörülemeyen bir süreç olması ve pandemi kontrolü açısından alınan tedbirler daha önce yaşanan birçok gelişmeden daha fazla iş güvencesi için tehdit oluşturmuştur. Pandemi döneminin ekonomi üzerindeki etkilerinin akla gelen ilk olumsuz etkileri; seyahat ve turizm işletmelerinin faaliyetlerinin durması, havayollarının filolarını durdurması, hizmet ve perakende gibi sektörlerin kısmi çalışma yapması sayılabilir. Bu gibi değişimler sonucunda binlerce kişi işini kaybetmiştir. Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar, milyonlarca kişinin işsiz kalma tehdidiyle

karşı karşıya kaldığı ve uzun bir süre boyunca istihdamlarını geri kazanamayacak durumda bulunmaları nedeniyle uzun vadeli olumsuz sonuçlar öngörmekte ve sürecin kendi haline bırakılamayacak özellikler içerdiğine dikkat çekmektedir.

7. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

İş güvencesizliğinin bireysel sonuçları olduğu kadar örgütsel sonuçları da önemlidir. Bireysel sonuçları ve örgütsel sonuçları aşağıdaki şekilde gösterilmektedir:

Şekil 6: İş Güvencesizliğinin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

	Bireysel	Örgütsel
	İş Tutumları	Örgütsek Tutumlar
Kısa Dönem	İş Doyumu İşe Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Güven
	Sağlık	İş Davranışları
Uzun Dönem	Fiziksel Sağlık Zihinsel Sağlık	Performans İşten Ayrılma Eğilimi

Kaynak: Magnus Sverke, Johnny Hellgren ve Katharina Naswall, “No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences”, Journal of Occupational Health Psychology Vol.7, 2002, s.244.

İş güvencesizliğinin bireysel sonuçları kısa ve uzun dönem olmak üzere ikiye ayrılır. Kısa dönemli sonuçlar iş tutumları olarak bir başlık altında toplanırken iş tutumları iş doyumu ve işe bağlılık olarak ifade edilir. Uzun dönem sonuçlar ise sağlık başlığı altında toplanıp fiziksel sağlık ve zihinsel sağlık olarak ikiye ayrılır. Diğer taraftan örgütsel sonuçların kısa dönemli olanları örgütsel tutumlar başlığı altında örgütsel bağlılık ve güven, uzun dönem sonuçlar ise iş davranışları başlığı altında performans ve işten ayrılma eğilimi olarak ikiye ayrılır.

7.1. Bireysel Sonuçlar

İş güvencesizliğinin tutumları kapsayan sonuçları iş güvencesizliği algısının ardından gelişir. İş güvencesizliğinin kısa süreli sonuçları arasında çalışanların iş tatmini ve işe olan bağlılıklarının üzerindeki olumsuz etkisi yer alır. Bu sebeple iş güvencesizliği algısını deneyimleyen çalışan bu durumdan olumsuz yönde etkilenir. Bunun nedeni çalışanların arz ve taleplerini karşılama konusunda başarısız olan durumlara karşı tepkiler vermeleridir (ztrk., 2016).

Yapılan alışmalar iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında olumsuz yönde bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. İş güvencesizliği iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Araştırmalar alışanların işin devamlılığını tehdit etmesi sebebiyle işlerinde tatminsizlik deneyimlediğini gösterir. Bu bağlamda işlerinin devamlı ya da sürekli olmadığını hisseden çalışanlar iş güvencesizliği algısını yüksek seviyelerde hissettiği için iş doyumları ve performansları olumsuz yönde etkilenir.

İş güvencesizliğinin kısa vadeli bireysel sonuçlardan biri iş tutumları büyük önem taşır. Bilindiği üzere iş güvencesi ücret ve çalışma şartları gibi iş doyumunu etkileyen önemli faktörleri barındırır. İşsizlik oranının yüksek ve iş bulmanın kısıtlı olması durumunda iş doyumunu düzeyi iş güvencesi tarafından etkilenir. Ayrıca iş güvencesizliği ve iş doyumsuzluğu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit eden çalışmalar yürütülmüştür. İş ortamının güvencesiz olduğu durumlarda çalışanlar da işe daha az bağımlı olur. Yapılan araştırmalar çalışanların iş güvencesizliğini hissetmesi durumunda iş doyumunda düşüşlerin yaşandığını tespit etmiştir. Bunun yanı sıra işe bağlılık ve iş güvencesizliği arasında negatif ilişki olduğunu bulan çalışmalar iş güvencesizliği kaygısına sahip olan çalışanların işlerinden daha az memnun olduklarını ve işlerindeki etkilerinin de düştüğünü göstermiştir (Green., 2000).

İş güvencesizliğinin bireysel sonuçları arasında olan iş stresi de bir diğer etmendir. Algılanan iş güvencesizliği sonucunda çeşitli psikolojik sorunlar ve birtakım sağlık sorunları ortaya çıkmıştır. Ayrıca algılanan iş güvencesizliği iş stresine sebep olan etmenlerden biri olarak kabul edilir. İş güvencesizliğiyle karşılaşan çalışanın hayatında planlama ve kontrol etme yeteneğini kaybetmesi sonucunda gerilim artar. Gelecek konusundaki belirsizlik, işi kaybetme ile oluşan hem bireysel hem de ekonomik

problemler ve işini kaybetme endişesi ile bireyler iş yükü ile savaşmada yetersiz kalır ve şartların iyileşmesi için de daha fazla çabalama eğilimi gösterir (Çakır, 2007).

Yapılan çalışmalar ülkemizde iş güvencesinden memnuniyet duyma ile stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda iş güvencesi ile ilgili memnuniyette azalma yaşandıkça stres düzeyinde artış yaşanmıştır. Ayrıca iş yükü ile iş güvencesizliğinin farklı seviyelerdeki etkilerinden bahsetmek mümkündür. Bu durum aşağıdaki şekilde gösterilmektedir:

Şekil 7: İş Güvencesizliği ve İş Yükünün Düzeylerine Göre İş Stresi Kategorileri

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

Kaynak: Strazdins L., D'souza R.M., Lim L.Y., Broom D.H. ve Rodgers B., "Job strain, job insecurity and health: Rethinking the relationship", Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 9, No. 4, s. 299.

İş güvencesizliği, iş stresinin artmasına neden olan önemli bir etmen olarak görülmektedir, fakat işin niteliği, iş yükü gibi durumlar da stres düzeyini artırabilir. Diğer taraftan iş güvencesizliğinin sebep olduğu stresi iş yükü farklı açılardan etkileyebilir. Belirsiz bir süre için iş sözleşmesine sahip olan çalışanların hissettiği stres düzeyi ile belirli bir süreli iş sözleşmesine sahip olan çalışanların hissettiği stres düzeyi arasında farklılıklar bulunur. Bu bağlamda belirli süre ya da geçici olarak çalışan kişiler iş güvencesizliğini daha fazla hissederken stres düzeyleri de üst düzeydedir (Çakır, 2007).

İş güvencesizliğinin neden olduğu bireysel sonuçlardan bir diğeri sağlık sorunlarıdır. Yapılan araştırmalar iş güvencesizliği sonucunda çalışanlarda çeşitli sağlık sorunlarının olduğunu göstermiştir. İş güvencesizliğinin sebep olduğu sağlık sorunlarının arasında kaygı, öz-güven zedelenmesi, depresyon ve memnuniyetsizlik yer alır. Bu sağlık sorunları çalışanlara psikolojik açıdan zarar veren sağlık sorunlarıdır. Diğer taraftan çalışanların fiziksel açıdan sorunlar yaşamasına neden olduğu sorunlar da vardır. Çalışmalar iş güvencesizliğinde artış yaşandıkça baş dönmesi, uykusuzluk ve kalp çarpıntısı gibi çeşitli sağlık problemlerinin ortaya çıktığını göstermiştir (Çakır, 2007).

Ayrıca iş güvencesizliği ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Bazı çalışmalar işsizlik kaygısı hisseden bazı çalışanların işe karşı gösterdiği çabaların arttığı ve bununla bağlantılı olarak iş performanslarının da önemli ölçüde arttığını bulmuştur. Diğer iş olanaklarının yeterli olmadığı ve çalışanın işe olan finansal bağlılığının yüksek olması durumunda çalışanlar işteki devamlılıklarını sürdürebilmek için daha fazla çabalamaya ve performanslarını artırmaya başlar, fakat çaba ve performans üzerinde etkisi olan farklı faktörlerin de olduğu aşikârdır. Bu faktörlerin başında ücret düzeyinin performansa bağlı olarak tespit edilmesi yer alır. Performans değerlendirme ile ücret ve terfi gibi sonuçlarla bağdaştırılması durumunda iş güvencesizliği endişesinin performansı artırabileceği ileri sürülmektedir, fakat bu artış ile çalışanların iş stresinde artış yaşanarak uzun dönemde çalışanlarda fiziksel ve psikolojik açıdan sağlık problemlerine neden olacağı kaçınılmazdır. Bu yüzden kısa sürede performansta artışa neden olabilen iş güvencesizliği ve performansa dayanan ücret uygulaması uzun vadede bireylerin psikolojik açıdan sorunlar yaşamasına ve iş yükü ile güvencesizlik nedeniyle stres ve yıpranmaya dayanarak sağlık ve güvenlik açısından çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olur (Dursun ve Bayram, 2013).

Yapılan araştırmaların sonuçları iş baskısı ve iş yükü nedeniyle çalışanlarda stresten kaynaklanan somatik sağlık problemlerine sebep olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra iş güvencesizliğiyle çalışanların performanslarında artış görülmesine rağmen uzun vadede iş güvencesizliğinin iş tatmini, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık gibi faktörlerde olumsuz etkiye sahip olduğu ileri sürülmüştür. Bunun nedeni olarakta performans artışının iş güvencesizliği endişesini ortadan kaldırmadığı gösterilmektedir.

Bir başka faktör olan çalışanların nitelikleri, çalışanların öz güvenini etkileyerek iş için gösterdiği çabaları arttırmakta ya da azaltabilmektedir (Çakır, 2007).

Bunun yanı sıra konu ile alakalı olarak yürütülen araştırmalar iş güvencesizliği ile iş arama davranışları arasında bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. İş güvencesizliği sonucunda işten ayrılma eğiliminde artış yaşanır. İş güvencesizliği ile karşı karşıya olan birey işsizlik endişesini en aza indirmek amacıyla ve işi ile birlikte kaybedeceği finansal kazanım başta olmak üzere hem sosyal hem de psikolojik kayıpları telafi etmek için yeni iş aramaya meyilli olur.

İş güvencesizliği ile kişiler daha güvenceli olan iş seçeneklerine yönelir. Özellikle yüksek nitelikleri olan ve performansı yüksek olan kişiler güvencesizlik endişesi oluşturan duruma karşı yeni ve güvence veren bir iş arayarak tepki verir. Bu durum ile ilgili yapılan araştırmalar üniversite öğretim görevlileri ile yürütülen araştırmada iş güvencesizliğinin fazla algılanması sonucu yeni iş arama davranışına yöneldikleri gözlemlenmiştir.

Yapılan bir başka araştırma ise iş güvencesizliğiyle yeni iş arama davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya koymuştur. Bu bağlamda iş güvencesizliğini fazla hisseden kişiler yeni bir iş arama davranışını daha fazla sergiler (Çakır, 2007).

Bunun yanı sıra iş güvencesizliğini üst seviyede hisseden çalışanlarda endişe, korku, kaygı gibi çeşitli psikolojik rahatsızlıkların daha fazla baş gösterdiği tespit edilirken bu kişilerin kendilerine olan güvenlerinin daha düşük olduğu bulunmuştur. Ayrıca iş güvencesizliği hissedilen sürede uzama olduğu sürece çalışanların fiziksel ve psikolojik şikâyetlerinin arttığı tespit edilmiştir. Bu durum sonucunda işsiz kalma korkusu ile oluşan belirsizlik duygusu zamanla arttığı için gerilimin de gitgide arttığı bulunmuştur.

Diğer taraftan özelleştirmeye gidilme ve taşeron firmaların ortaya çıkmasıyla iş güvencesizliği ile hem fiziksel hem de psikolojik rahatsızlıkların arttığı tespit edilmiştir. Sürekli kadrolara dâhil olan çalışanlar ile belli bir süre çalışan kişiler arasında sağlık belirtileri açısından gözle görülür farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda daha fazla iş güvencesizliği deneyimleyen ve belirli süre çalışan kişilerin daha fazla psikolojik baskı yaşadığı görülmüştür. Bunlara ilaveten yapılan çalışmalar iş güvencesizliği ile yaşam doyumu arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan iş

güvencesizliğin sigara ve alkol tüketimine de sebep olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda anlaşıldığı gibi iş güvencesizliği farklı şekillerde ortaya çıksa bile çalışanlar üzerindeki etkiler benzerlik gösterir (Çakır, 2007).

7.2. Örgütsel Sonuçları

İş güvencesizliğin örgütsel sonuçları arasında örgütsel bağlılık önemli bir rol oynar. Örgütsel bağlılık, örgüt üyeliğine devam etme, örgütün faydası için faydalı çabalar sergileme ve örgütün hedeflerini yerine getirmek amacıyla hareket etme olarak tanımlanır (Çakır, 2007).

İş güvencesizliği sebebiyle çalışanların iş davranışlarında da çeşitli değişimlerin ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Ortaya çıkan en önemli tepkilerden biri kaçınma ve geri çekilmedir. Kaçınma tepkisinde çalışanlar işe gitmede isteksiz olabilir, işe olan ilgileri azalır ve işe gösterdikleri çabalarda azalma görülür. Kaçınma tepkisi sonucunda çalışanların iş performanslarında düşüş yaşanır. Örgütsel bağlılık ile iş güvencesizliği arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ifade edilir. Çalışanlar çalıştıkları örgütte kendilerine olan ihtiyacın azaldığını gördüklerinde, işten çıkarılma olasılıklarının olduğunu anladıklarında ve çalışma şartlarında çeşitli belirsizlikler olması sonucunda kaygılar yaşadıklarında iş güvencesizliğini hissederek. Ayrıca iş güvencesizliğinde artış yaşandıkça örgüte daha az güvenildiği tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra yapılan çalışmalar iş güvencesizliği sebebiyle oluşan kaygıların artması durumunda örgüte olan sadakatin azaldığını, örgütün çıkarı için sergilenen davranışların gerilediğini ve çalışanların başka işler aramaya başladığını göstermiştir (Poyraz ve Kama, 2008).

Bunun yanı sıra iş güvencesizliği sonucunda çalışanların işe geç geldiği ve devamsızlık yaptığı da tespit edilmiştir, fakat işten ayrılma eğilimi göstermek her daim işten ayrılma ve yüksek işgücü devrine neden olmaz. İş güvencesizliği sebebiyle işten ayrılma eğilimi gösterme sadece diğer iş seçeneklerinin ortaya çıkması durumunda yüksek işgücü devrine sebep olur. Bu bağlamda iş güvencesizliğinin örgütsel sonuçları çalışanları farklı açılardan önemli ölçüde etkiler (Sandıkçı, 2009).

7.3. Sosyal Sonuçları

İş güvencesizliğiyle yalnızca güvencesi olmayan çalışanlar değil, çalışanların ailelerini ve bilhassa çocuklarını önemli ölçüde etkiler. Anne ve babaları iş güvencesizliği

yaşayan çocuklar hem sosyal hayatlarında hem de okul hayatlarında farklı problemler ile karşı karşıya kalır. Bu bağlamda anne ve babaların iş güvencesizliği ve bununla alakalı olarak deneyimledikleri olumsuz durumlar çocukların davranışlarını ve sosyalleşmesini önemli ölçüde etkilemiştir (Van, 2013).

İşsizliğin sosyal etkileri üzerine yapılan araştırmalarda iş güvencesizliğinin negatif sosyal etkilerinin önemli bir konu olduğu anlaşılmıştır. Hem bireysel hem de aile içi ilişkiler ile ilgili olarak yürütülen araştırmada iş güvencesizliğiyle ailede huzursuzluğun yaşandığı ve çiftler arasındaki ilişkiyi negatif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

İş güvencesizliği iş konusuyla ilgili belirsizliğin hayatın başka bölümlerine yayılmasıyla aile hayatının geleceği için tehdit oluşturur. Bunun en önemli göstergelerinden biri de boşanma oranlarındaki artış, geçim sıkıntısının yaşanması ve işsizlik oranındaki artıştır (Liang, 2015).

İş güvencesizliğinin sosyal sonuçlarından biri de iş güvencesizliği ile çocukların gelecekleri konusunda kaygının oluşmasıdır. Anne ve babaları iş güvencesizliğiyle karşı karşıya olan ailelerde bu durumu algılayan çocuklar karamsar bir kişilik geliştirmeye yönelir ve olumsuz davranışlar sergilemeye başlar. Bu bağlamda iş güvencesizliği algısı aile bireylerinden olan çocuklar üzerinde ciddi bir etkiye sahiptir (Liang, 2015).

Bunun yanı sıra anne ve babalarının iş güvencesizliğiyle karşı karşıya kaldığını hisseden çocukların akademik başarılarında da düşüş yaşandığı tespit edilmiştir. Ayrıca bazı çalışmalar iş güvencesizliği yaşayan bazı bireylerin suç işlemeye meyilli olduğu, intihar etmeye teşebbüs ettiği ve hem sosyal hem de psikolojik çeşitli sorunlarla karşılaştığını ileri sürmüştür (Van, 2013).

Bu bağlamda iş güvencesizliğinin sosyal sonuçları sosyal ilişkiler üzerinde önemli bir etkiye sahip olmakla birlikte iş güvencesizliği kavramı sosyal ilişkileri düzenlemede önemli bir etkiye sahiptir. Ayrıca iş güvencesizliği sosyal durumun düzelmesinde ya da kötüye gitmesinde de önemli bir rol oynar. Dolayısıyla iş güvencesizliği sonucunda bireyler sosyal açıdan çeşitli sonuçlarla karşılaşır.

8. Covid-19 Pandemisi Döneminde İş Güvencesizliği

Covid-19, tüm dünyada endüstrilerde ve ekonomilerde benzeri görülmemiş bir krize neden olmuştur. Covid-19 pandemisi öncesinde bile çalışma hayatı gerçekleşen teknolojik değişiklikler, ekonomik dalgalanmalar ve siyasi güvensizlik nedeniyle belirsiz bir şekilde çalışanlara istihdam istikrarının garanti edilmediği açıktır (Etehadî ve Karatepe, 2019). Covid-19'un neden olduğu salgın hastalığın önüne geçmek için hükümetler öncülüğünde pek çok iş yeri çalışma saatlerini değiştirmiş, sokağa çıkma yasaklarına uymak için ve çalışanlarının sağlığı için uzaktan çalışma modelini benimsemiş ya da vardiyalı çalışma yöntemine geçiş yapmıştır. Bu örgütsel yeniden yapılanma ve ölçek küçültmeler, çalışanların iş güvencesizliği algılarını arttırmıştır. Azalan gelirler ve artan belirsizlik ile dünya çapında çoğu işletme finansal açıdan zorluk yaşamıştır (Verma ve Gustafsson, 2020). İşverenler için çalışanların sosyal çevrede, işgücünde ve iş yapış şekillerinde meydana gelen radikal değişime uyum sağlamalarına ve bu durumla başa çıkmalarına yardımcı olmak için çabalamış bir yandan da iş yerlerini bu dönemde sürekli değişen koşullara adapte etmeye çalışmışlardır. (Carnevale ve Hatek, 2020). Salgının derinleşmesi ve alınan tedbirler sosyal mesafelerin artmasını, iş kayıplarını, iş güvencesizliğini, iş-ev sınırlarının ortadan kalkmasını ve çalışanların hem kendi sağlıkları hem de ailelerinin sağlıkları konusundaki endişelerini arttırmış ve çalışanların yeni koşullara uyumunu zorlaştırmıştır (Mao, 2020).

Covid-19 pandemisi diğer krizlerden farklı olarak toplumsal sağlık sorunu olarak ortaya çıkmıştır. Ülkeler vatandaşlarını bu krizden mümkün olduğunca az zarar görmeleri adına desteklemiştir, pek çok ülkede işten çıkarmalar yasaklanmıştır. Türkiye istihdama yönelik teşvik paketleri ile işsizlik oranlarının aşırı yükselişini engellemeye çalışmıştır. İşten çıkarma işveren aleyhine zorlaştırılmış bu tedbirle işsizliğin artması engellenmeye çalışılmıştır. İşsizlik sigortasına erişim, kısa çalışma ödeneği veya nakdi ödeme gibi desteklerle ücretsiz izne çıkarılmış veya iş akdi sona ermiş çalışanların söz konusu süreci en az hasarla atlatalmaları amaçlanmıştır. Bütün bu önlemler ile istihdam oranlarındaki düşüş frenlenmeye çalışılsa da Nisan-Ağustos 2020 döneminde işsizlik oranı 0,4 puan artmış, işsiz sayısında ise 419 bin kişilik artış meydana gelmiştir (TÜİK, 2020). Covid-19'un neden olduğu ekonomik krizde de daha önceki krizlerde olduğu gibi iş tecrübesi az gençler ile az eğitilmiş kesim daha fazla etkilenmiştir. Bu dönemde Türkiye'de 15-24 yaş

arası çalışabilecek nüfusu ifade eden gençler arasında işsizlik oranı yaklaşık olarak %26 seviyelerinde seyretmektedir (Bulut ve Pınar, 2020).

9. İş Güvencesizliği ve Pandemi Dönemi İş Güvencesizliği Üzerinde Yapılan Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar

Yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmalarda iş güvencesi, iş güvencesizliği ele alınmış ancak covid-19 dönemindeki iş güvencesizliği olgusu ise yakın bir dönemin problemi olduğu için literatür bilgisi kısıtlıdır. Covid-19 pandemisinin ekonomi ve çalışma hayatına uzun yıllar boyunca etkileri olacaktır. Literatürde iş güvencesizliği ile ilgili tanımlamalarda, niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği olarak iki ayrı grup ifade edilmiştir. Niceliksel iş güvencesizliğini Seçer ve arkadaşları işçinin işinin sürekliliği hakkında kaygı duyması olarak tanımlamış (Seçer, 2009). İsaoglu ve arkadaşları da işiyle ilgili yaşadığı belirsizlik olarak tanımlamıştır (İsaoglu, 2004), niteliksel iş güvencesizliğini ise Seçer ve arkadaşları çalışma koşullarında kötüleşme, kariyer olanaklarından yoksunluk ve ücret artışının azalması gibi istihdam ilişkisinde kaliteyi zayıflatan algılanan tehditlerle ilişkilendirilerek tanımlamıştır (Seçer, 2009).

1984 yılında Greenhalgh ve Rosenblatt, iş güvencesizliği ile ilgili tanımlamalar için bir model belirlemişlerdir, iş güvencesizliğinin nedenlerini, sonuçlarını ve ilişkili olduğu kavramları incelemişlerdir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). 1989 yılında Ashford, Lee ve Bobko, iş güvencesizliği ile örgüte bağlılık arasında negatif yönlü ve kuvvetli bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. İş güvencesizliği algısı arttıkça örgüte olan bağlılığın ve işten alınan doyumun azaldığını saptamışlardır ve iş güvencesizliği yüksek çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarının bozulduğunu, işine ve işverene karşı olumsuz tutumlar sergilediği gözlemlenmiştir (Ashford, Lee ve Bobko, 1989)

Bakan ve Büyükbeşe'nin 2004 yılında yaptığı araştırmada iş güvencesi değişkeni ile motivasyon, genel tatmin, iş tatmini, sosyal tatmin ve yöneticiden tatmin değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler olduğunu saptamışlardır. Yüksek iş güvencesine sahip çalışanların iş hayatındaki motivasyonu ve iş tatmini yeterli düzeyde olduğu ve işletmelerinde bu motivasyonu yüksek çalışanlara ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir (Bakan, 2004).

Acaray'ın 2019'da yaptığı çalışmada iş güvencesizliğinin çalışanlar için bir iş stresi olarak ortaya çıktığını göstermiş. Algılanan iş güvencesizliğinin iş performansına etkisini ve bu etkide örgütsel desteğin düzenleyicilik rolünü incelemişlerdir. Algılanan iş güvencesizliğinin örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışına negatif bir etkiye sahip olduğu ve bu etkide örgütsel desteğin düzenleyicilik rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan iş güvencesizliğinin görev performansı üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Çalışmada nitel iş güvencesizliğiyle mücadele etmenin örgütlerin insan kaynakları yöneticilerine de öneriler sunmaktadır (Acaray, 2019).

Dereli ve arkadaşlarının banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada iş güvencesizliğinin 25-29 yaş arası grupta en az, 30-34 yaş grubunda ise, en fazla hissedildiğini göstermişlerdir. Yine bu çalışmada ön lisans mezunu çalışanların diğerlerine göre niteliksel iş güvencesizliğinin düşük, yüksek lisans ve üzeri eğitime sahip çalışanların niteliksel iş güvencesizliğinin ise yüksek olduğunu göstermişlerdir. Ayrıca bu çalışma ile çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanların niteliksel iş güvencesizliği diğer çalışanlara göre yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Dereli, 2012).

Ilkım ve Derin'in 2018 yılında tekstil işçilerinde yaptığı çalışmada iş güvencesizliği algısının önemi üzerinde durulmuş, birey-örgüt uyumu ve iş tatmini ile olan ilişkisini incelenmişlerdir. Araştırma bulgularına göre birey-örgüt uyumu ile iş güvencesizliği algısı boyutları arasında ve iş tatmini ile iş güvencesizliği algısı boyutları arasında anlamlı bir ilişki gösterilmemiştir. Sadece birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu ve birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır (Ilkım ve Derin, 2018).

Dalgıç 2020 yılında seyahat acentası çalışanları üzerinde iş güvencesizliği ile ilgili bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma iş güvencesizliği algısının iş yaşamı kalitesi üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğunu saptamıştır. Artan rekabet koşulları, örgütsel değişimler, çalışma düzenlemelerinin esnekleştirilmesi gibi durumların iş yaşamına olumsuz etki bıraktığını belirtmiştir (Dalgıç, 2020)

Karacaoğlu ve arkadaşları turizm sektöründe yaptığı çalışmada iş güvencesizliğini demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiğini söylemişlerdir. İş güvencesizliğinin cinsiyete göre; kadınlarda erkeklere göre daha fazla olduğu, yaş grupları bakımından da gençlerin daha ileri yaştakilere göre daha yüksek, bekârların evlilere göre, eğitim düzeyi

bakımından da ilköğretim mezunlarının daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısı içinde olduklarını göstermişlerdir. Yine bu çalışmada iş güvencesizliği algısının yönetici olmayanlarda, yönetici olanlara göre daha fazla olduğu gösterilmiştir (Karacaoğlu, 2015)

Çalışkan ve arkadaşlarının 2020 yılında yaptığı araştırmada da iş güvencesizliği algısının, genç bireylerde, düşük eğitim seviyesindeki çalışanlarda ve çalışma süresi az olanlarda yüksek olduğu gösterilmiştir (Çalışkan, 2020).

Demirbağ ve arkadaşları 2021 yılında pandemi dönemindeki iş güvencesizliğini incelemiş. Salgın nedeniyle çalışanların, uygulanan uzaktan çalışma düzenlemelerinin yalnızca kişinin işini kaybetmesine değil, aynı zamanda korumak istediği çeşitli iş özelliklerinin kaybına da işaret eden artan iş güvencesizliği seviyeleri ile karşı karşıya olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışma, ilgili teorilere dayalı olarak, uzaktan çalışma etkililiğinin iş güvencesizliğine etkisinde iş-yaşam dengesinin düzenleyici ve psikolojik güvenliğin aracı rolünü irdelemektedir. Yapılan çalışma neticesinde, uzaktan çalışma etkililiği ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiye psikolojik güvenliğin aracılık ettiğini ve iş-yaşam dengesinin, uzaktan çalışma etkililiğinin çalışanların psikolojik güvenlikleri üzerindeki dolaylı olumlu etkisini iş-yaşam dengesi yoluyla güçlendirdiğini, dolaylı olumlu etkinin iş-yaşam dengeleri arttıkça daha yükseldiğini ortaya koymuştur.

Wilson ve arkadaşlarının 2020 'de pandemi dönemi yaptığı çalışmada Covid-19 salgınının, benzeri görülmemiş ekonomik sonuçlara ve iş kaybına neden olduğunu söylemişlerdir. Salgın nedeniyle istihdam edilenlerin yüksek iş güvencesizliği ve mali kaygılar yaşadığını ve bu durumun ruh sağlıklarını etkilediğini saptamışlardır. Bulgular istihdam edilenlerin Covid-19 nedeniyle daha fazla iş güvencesizliği algısında olduklarını ve daha büyük depresif belirtilere sahip olduklarını göstermiştir (Wilson, 2020).

Jung ve arkadaşlarının 2021 yılında yaptığı çalışma Covid-19 salgını sırasında iş güvencesizliği için bazı sonuçlar ortaya koymuştur. Çalışma iş güvencesizliği algılarının çalışan bağlılığını ve işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediğini doğrulayarak, çalışanların daha az iş güvencesizliği algıladığı örgütsel çalışma ortamlarında, çalışan bağlılığını artırmak ve iş kaybının önüne geçmek için istikrarlı bir iklim yaratılması gerektiğini öne sürmüştür. Lüks otel sektöründe özellikle uzun çalışma saatleri ve

sektörün hem mevsimsel değişikliklere hem de çevreye duyarlılığının fazla olması nedeniyle iş güvencesizliğinin yüksek olduğunu göstermiştir. Covid-19 salgınının sektördeki iş güvencesizliği seviyesini yükselttiğini söylemişlerdir. Lüks otel yöneticilerinin, iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini mümkün olduğunca azaltmak için çalışanların işlerini kaygı duymadan gerçekleştirebilecekleri çalışma ortamlarının oluşturulması, işletmelerde özerk ve yatay örgüt kültürlerinin oluşturulmasını önermişlerdir (Jung, 2021).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TIBBİ MÜMESSİLLİK

1. TIBBİ MÜMESSİLLİK

Tüm işletmeler için pazarlama faaliyetleri çok önemlidir. Medikal sektörde pazarlama faaliyetinin diğer sektörlerden farklı olmasının nedeni ilaçların reçete ile satılmasıdır. İlaç sektöründe, ürün tercihi tüketici tarafından değil, sağlık sektörü içerisinde hizmet veren doktorlar ve eczacılar tarafından yapılmaktadır (Varinli, 2004). Bu bakımdan pazarlamanın tarafları, doktorlar ve eczanelerdir. İlaç reklamlarının ülkemizde yasak olması nedeniyle bu ürünleri tanıtmaya ve pazarlamaya yönelik en büyük sorumluluk ilaç mümessillerine düşmektedir. İlaç mümessilleri, ilaç sektörü ile doktor ve eczacılar arasında ilişkiyi sağlamak, ilaçlar hakkında bilgi verip tanıtımını yapmak ve ilaçların pazarlamasını sağlamakla görevlidirler (Eren, 2012).

1.1. Satış

Satış kelimesi alışverişte sıkça karşımıza çıkan bir kavramdır. Satış, satıcı ile alıcı arasında gerçekleştirilen ve herhangi bir malın ya da ürünün alıcıya verilmesi ile bir fiyat karşılığında yapılan işlemdir (Özkelebek, 2019).

Satış, müşteriye fayda sağlamaya odaklanan, müşterinin karar verme sürecine yardımcı olan ve belli bir amaç doğrultusunda yapılan bir görüşmedir. Ayrıca satış, ürünün ya da hizmetinin özelliklerinin neler olduğunu çok iyi bilerek müşteriye ne tür yararlar sağlayacağını ifade edip müşteriye ürünü ya da hizmeti satın almaya ikna etmek ve bilginin, deneyimin ve becerinin sonuç odaklı davranışa dönüştürülmesini içeren bir süreçtir. Satış görüşmesi ile müşterinin satın alma kararının etkilenmesi hedeflenir (Özkelebek, 2019).

Satış işlevinin başlayabilmesi için belli başlı unsurların gerçekleşmesi gerekir. İlk olarak müşterinin ihtiyacının ne olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. İkinci olarak müşterinin satın alma gücünün ne olduğuna dikkat edilmelidir. Üçüncü olarak müşterinin satın alma arzusunun ya da isteğinin ne düzeyde olduğu dikkate alınmalıdır. Son olarak

da müşterinin ürün ya da hizmet satın alacağı firmaya ya da satış görevlisine karşı güven duyması sağlanmalıdır. Bütün bu maddelerin gerçekleştirilmesi durumunda satış işleminin başarılı bir şekilde başlanması sağlanabilir (Özkelebek, 2019).

1.2. Tıbbi Satış

Satış işleminde müşterinin ihtiyacının ne olduğunun tespit edilmesi ve satıcıya gelmesi durumunda ve satılan ürünün de somut bir ürün olması durumunda satış yapmak daha kolay bir hal alır. Örnek vermek gerekirse buzdolabına ihtiyacı olan bir kişi bu ihtiyacı kendisi tespit ederek satın almaya karar vermiştir. Buzdolabı elle tutulur ve gözle görülür bir ürün olduğu için satış işlemi daha basittir, fakat tıbbi satışta ise ürünlerin alınması ya da satılması buzdolabı örneğindeki gibi somut olmadığı için daha karmaşıktır. Bu sebeple tıbbi satıştaki dinamikler diğer satışlardakilerden farklılık gösterir (Tosun ve Kurtuluş, 2017).

Tıbbi satışta mümessiller ile gerçekleştirilen işlemlerde ilk olarak doktor ikna edilir, sonra reçete yazılır ve reçete hastaya verilir. Bu satış işleminde hasta eczaneye gider, reçetede yazılı olan ilaçları talep eder ve bu süreç bu şekilde devam eder ve son olarak hastanın reçetede yazılı olan belli markalı ilaçları satın almasıyla son bulur (Tosun ve Kurtuluş, 2017).

Bu bağlamda tıbbi satışı diğer satışlardan ayıran farklılıkları bilmek gerekir. Bu farklılıklar aşağıdaki gibidir:

- Sağlık sektöründe ürün ve hizmetler ile ilgili kalite anlayışı hem tektir hem de standarttır.
- İlaç sektöründe verilen hizmet insan sağlığı ile ilgili olduğu için hem tanıtım hem de satış evrelerinde belli başlı ahlaki sorumluluklar vardır.
- Hem ürünlerde hem de sunulan hizmetlerde yoğun bir rekabet mevcuttur.
- Ülke ekonomisine bağlı olarak koşullar ağırlaşabilir.

Ülkemizde tıbbi satış sürecinde doktorlar, eczacılar, ilaç depoları ve hastalar yer alır, fakat yapılan çalışmaların odak noktası ise hastalardır. Bu bağlamda tıbbi satış sürecinin verimli ve başarılı bir şekilde işlemesi için doktorlar, eczacılar, ilaç depoları ve hastalar arasındaki iletişimin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi gerekir.

1.3. Mümessillik

Arapça kökenli bir kelime olan mümessil Türkçede temsilci anlamına gelir. Mümessil kelimesinin üç farklı anlamı bulunur. İlk olarak mümessil hak ya da görev anlamında bir kişinin ya da bir topluluğun adına davranan kişidir. İkinci olarak mümessil benzerlerine örnek olan anlamına gelir. Üçüncü olarak ise mümessil ticarete bir aracı olarak görev yapan ve ürün, mal ya da hizmet satmakla yükümlü olan kişidir (Özkelebek, 2019).

Tıbbi mümessillik ile satış veya tanıtım yapma ile mükellef olma olarak ifade edilir. Dolayısıyla tıbbi mümessillikte tıbbi ilaçlar uygun özelliklere sahip olan kişiler tarafından tanıtılır.

1.4. Tıbbi Satış Mümessilliği

İlaçların tanıtılması ve satılması faaliyetlerinde ilaç firmaları, doktorlar ve eczacılar olmak üzere üç unsur yer alır. Tıbbi mümessiller ilaç firmaları, doktorlar ve eczacılar arasında ilişki kuran kişilerdir. Bu sebeple ilaçların tanıtılması ve satılması bağlamında tıbbi satış mümessilliği oldukça önemli bir yere sahiptir. SGK kayıtlarında bu iş dalı 2433.01-ilâç tanıtım/satış mümessili(reprezent) olarak tanımlanmaktadır.

Ayrıca tıbbi satış mümessili olan kişiler işletmenin genel çalışma prensipleri yönünde araç, gereç ve ekipmanlardan düzgün bir şekilde faydalanarak iş sağlığı, iş güvenliği ve çevre koruma gibi hususları dikkate alarak topluma fayda sağlar (Özkelebek, 2019).

1.5. Tıbbi Satış Mümessilinin Görev ve İşlemleri

1.5.1. İş Organizasyonu Yapmak

Tıbbi satış mümessillerinin en önemli görevlerinden biri iş organizasyonu etkili bir biçimde yerine getirmektir (Eren, 2012). Bu hususla ilgili görevler aşağıdaki gibidir:

- İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili gerekli tedbirleri almak
- Firmanın çalışma programını dikkatli bir şekilde gözden geçirmek
- Çalışma bölgesi ile ilgili hedeflerin neler olduğunu tespit etmek
- Günlük çalışma programı oluşturmak

- Ziyaret edileceklerin randevularını düzgün bir şekilde ayarlamak
- Tanıtım malzemelerini düzgün bir şekilde hazırlamak
- Çantayı düzenli bir hale getirmek
- Aracın bagajını uygun bir şekilde düzenlemek
- Gerekli olan toplu sunum araçlarını gözden geçirmek
- Günlük tanıtım bilgilerini dikkatlice incelemek
- Pazar araştırmasını çok iyi bir şekilde yapmak
- Tanıtım faaliyetlerinin neler olduğunu rapor etmek

1.5.2. Doktor Ziyareti Yapmak

Tıbbi satış mümessillerinin bir başka görevlerinden biri doktor ziyareti yapmaktır.

Doktor ziyaretleri aşağıdaki amaçlar için yapılır (Özbucak, 2004):

- Hem firmayı hem de kendisini tanıtmada niteliğinde bilgi vermek
- İlaçlar ile ilgili doktorların görüşlerini almak
- İhtiyaçların neler olduğunu tespit etmek
- Tanıtım malzemelerini göstermek
- İlaçları tanıtmak
- İlaçların reçeteye girmelerini sağlamak

1.5.3. Eczane Ziyareti Yapmak

Tıbbi satış mümessillerinin bir diğer görevi eczane ziyareti yapmaktır. Eczane ziyaretleri aşağıdaki amaçlar için yapılır (Özbucak, 2004):

- İlaçların özelliklerinin neler olduğunu konusunda eczacıları bilgilendirmek
- Eczane reçete analizlerini gerçekleştirmek
- Eczanedeki stok durumunu kontrol etmek
- İlaçların satış şartları hakkında eczacıyı bilgilendirmek
- Eczacılardan yeni siparişler almak
- İlgilileri siparişler konusunda bilgilendirmek

1.5.4. Rakip Firma Faaliyetlerini Takip Etmek

Tıbbi satış mümessillerinin bir diğer görevi rakip firmaların faaliyetlerini takip etmektir. Rakip firmaların faaliyetlerini takip etmek aşağıdaki amaçlar için yapılır (Özbucak, 2004):

- Rakip firmaların satış şartlarını gözden geçirmek
- Rakip firmaların tanıtım faaliyetlerine göz gezdirmek
- Rakip firmaların tanıtım yöntemlerinin neler olduğuna bakmak
- Rakip firmaların tanıtım hedeflerini yakından incelemek
- Rakip firmaların faaliyetlerini bildirmek

1.5.5. Grup Aktivitesi Sağlamak

Tıbbi satış mümessillerinin bir diğer görevi grup aktiviteleri sağlamaktır. Grup aktiviteleri sağlamanın amaçları aşağıdaki gibidir (Özbucak, 2004):

- Katılıma dair organizasyon düzenlemek
- Aktivitenin yapılacağı mekânı ve ortamı gözden geçirmek
- Aktivitenin yapılacağı mekânı ve ortamı düzenlemek
- Sunumun yapılacağı araçları hazırlamak
- Katılımcılara sunum yapmak

1.5.6. Mesleki Gelişime İlişkin Faaliyetleri Yürütmek

Mesleki gelişim ile ilgili faaliyetleri yürütmek tıbbi satış mümessillerinin bir diğer görevidir. Bu görevin amaçları aşağıdaki gibidir (Özbucak, 2004):

- Mesleğe ilişkin toplantılarda, seminerlerde ve faaliyetlerde yer almak
- Mesleğe ilişkin teknolojik gelişmeleri ve yayınlanan yayınları takip etmek
- Mesleğe ilişkin hizmet içi eğitim, iş başı eğitim gibi programlara katılmak

1.6. Tıbbi Satış Mümessilinde Bulunması Gereken Bilgi ve Yetenekler

Satış işi ile ilgilenen tıbbi satış mümessillerinin belli başlı bilgiye ve yeteneğe sahip olması gerekir. İlaç firmalarının satış mümessillerinde aradığı bilgi ve yetenekler aşağıdaki gibi sıralanır (Özbucak, 2004):

- Analitik düşünme becerisi
- Ekip ruhuyla çalışabilme yeteneği

- Beden dilini etkili bir şekilde kullanabilme yeteneği
- Farmakoloji konusunda bilgi sahibi olma
- Bilgisayar kullanma konusunda becerili olma
- Sürücü belgesine sahip olma
- Araçları ve gereçleri etkili bir şekilde kullanabilme
- İnsan psikolojisi konusunda bilgi sahibi olma
- Sunuş konusunda becerikli olma
- Öğrenebilme, öğretebilme ve sorun çözebilme yeteneğine sahip olma
- Pazarlama ve satış tekniklerini iyi bilme
- Meslek ile ilgili düzenlemeler ve gelişmeler konusunda bilgi sahibi olma
- Mesleki terimler konusunda iyi bilgi sahibi olma
- Karar verme yeteneğine sahip olma

1.7. Tıbbi Satış Mümessilinde Olması Gereken Tutum ve Davranışlar

Tıbbi satış mümessillerinin iyi bir araştırmacı, çalışkan, özverili, enerjik, kararlı, dikkatli, sorumluluk sahibi, soğukkanlı ve yeniliklere açık olması gerekir. Bunun yanı sıra meslek ahlakına sahip olmak diğer mesleklerde olduğu gibi tıbbi satış mümessillerinde de oldukça önemlidir.

Ayrıca tıbbi satış mümessillerinin diğer insanlarla iyi ilişkiler kurabilmesi, iş disiplinine önem vermesi, zamanını verimli bir şekilde kullanabilmesi, detaylara önem vermesi, disipline özen göstermesi, gidilecek yerlerde zamanında olması, titiz ve özenli davranışlar sergilemesi dikkat edilmesi gereken tutum ve davranışlar arasında yer alır (Özbucak, 2004)

1.8. Tıbbi Satış Mümessilinin Kullandığı Malzemeler

Tıbbi satış mümessillerinin kullanması gereken çeşitli araç ve gereçler vardır. Bu araç ve gereçler arasında bilgisayar, akıllı telefon, tablet gibi teknolojik aletlerin yanı sıra hesap makinesi, çanta, broşür, klasör, koli bandı, zımba, ataç, otomobil gibi şeyler yer alır.

Bu araçların her biri farklı alanlarda ve farklı amaçlarla kullanılır. Bunun yanı sıra tıbbi satış mümessillerinin kullandığı malzemeler tıbbi satış mümessillerinin işlerini daha etkili biçimde yardımcı olmasını sağlar (Özbucak, 2004)

1.9. Tıbbi Satış Mümessilinin Kazançları

Tıbbi satış mümessillerinin kazançları yıldan yıla değişiklik gösterir. Önceki yıllarda tıbbi satış mümessillerinin aldıkları maaşların daha az olduğu ifade edilmektedir. Son yıllarda ise tıbbi satış mümessillerinin kazançlarında belli bir artış gözlemlenmiştir.

Tıbbi satış mümessilleri maaş ve prim olarak çalışır. Dolayısıyla net maaşlara ek olarak primler ile birlikte tıbbi satış mümessillerinin maaşları biraz da olsa artış göstermiştir.

1.10. Tıbbi Satış Mümessilleri ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Tıbbi satış mümessilleri ile Türkiye’de yapılan bir çok çalışma mevcuttur. Oralhan ve İbili’nin tıbbi mümessillerin iş tatmin seviyesinin ölçülmesi, iş tatminini etkileyen kriterlerin belirlenmesi amacı ile 2019’da yapılan çalışmada tıbbi mümessiller için iş tatmini kriterleri sırasıyla iletişim, yönetici, işin kendisi, ücret ve çalışma şartları olduğu belirtilmiştir (Oralhan, 2019). Efeoğlu ve İplik’in 2011 yılında yaptığı çalışmada tıbbi mümessiller sektöründeki yoğun rekabet, firmaların satış odaklı baskıcı tutumu, dönemsel ekonomik krizler ve terfi zorluklarının örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini azalttığı bu durumlarında işten ayrılmaların artmasına neden olduğunu ortaya koymuştur (Efeoğlu, 2011). Varol ve arkadaşlarının 2017 yılında yaptığı çalışmada tıbbi mümessillerin örgütsel bağlılıkları üzerine çalışma yapmışlardır ve örgütsel bağlılığın maddi imkânlarla ve iş güvencesine bağlı olduğunu göstermişlerdir (Varol, 2017).

Osman Ceylan’ın 2012’de yazdığı “Tıbbi Mümessillik ve Yönetimi” ve 2020 yılında yazdığı “Tıbbi Tanıtım ve Pazarlama” kitaplarında bu meslek ile ilgili detaylara yer vermiş ve sektör yöneticilerinin dikkat etmesi gereken noktaları incelemiştir. İlaç sektöründe reklamların yasak olduğu ve pazarlamanın ağırlıklı yüz yüze yapıldığı bir sektör olduğu için tıbbi mümessilleri şirketlerin olmazsa olmazı görmüştür. Tıbbi mümessilleri gerekli özellikler ile donatan yeterli eğitimi veren ve önce insan prensibi ile hareket eden şirketleri ne tür ilaç üretirlerse üretsinler zaman içinde sektörde çok iyi yerlere geleceğini belirtmiştir (Ceylan, 2020).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

COVID-19 PANDEMİSİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI: TIBBİ MÜMESSİLLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

1. Araştırmanın Amacı

Ulusal ve uluslararası araştırmacılar iş güvencesizliği ile alakalı birçok çalışma ve araştırma yapmıştır. Yapılan araştırmalar ve çalışmalar iş güvencesizliği kavramını farklı açılardan incelemiştir, fakat 2020 yılında Covid-19 salgınının ortaya çıkmasıyla birlikte hayatımız sosyal, psikolojik ve ekonomik açıdan ciddi anlamda değişmiştir. Covid-19 salgını ile insanlar kendilerini hiç beklemedikleri sıra dışı bir durumda bulmuş ve hayat tarzlarını değiştirmek zorunda kalmıştır. Covid-19 salgınının ortaya çıkmasıyla dünya ekonomisi beklenmedik bir şekilde gerilemeye başlamış ve zorunlu eve kapanmalar sebebiyle iş yerleri kapanmak zorunda kalmış ve bu durum işverenlerin çalışanları işten çıkarmak zorunda kalmasıyla sonuçlanmıştır. Pek çok işyeri olanaklar dahilinde uzaktan çalışma yöntemi benimsemeye çalışmıştır. Bu durum sonucunda da çalışanlar iş güvencesizliği algısını hissetmeye başlamış ve iş güvencesizliği kavramı ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu bağlamda iş güvencesizliği kavramı özellikle Covid-19 salgını döneminde ele alınması gereken bir konu haline gelmiştir. Bu doğrultuda bu çalışma Covid-19 salgını döneminde iş güvencesizliğini tıbbi mümessiller açısından incelemeyi amaçlar.

2. Araştırmanın Önemi

İş güvencesizliği kavramı yıllarca araştırmacıların dikkatini çekmiş ve iş güvencesizliği konusuna odaklanan birçok çalışma yapılmıştır. İş güvencesizliği kavramı özellikle çalışanlar açısından büyük bir öneme sahiptir, çünkü çalışanlar çalıştıkları işletmede kendilerini her açıdan güvende hissetmek isterler.

Covid-19 salgınının başlamasıyla hem işverenler hem de çalışanlar ekonomik, sosyal ve psikolojik anlamda zorluklar yaşamaya başlamıştır. Bu zorlayıcı ekonomik durum iş güvencesizliği kavramının önemini ön plana çıkarmıştır. Bu sebeple Covid-19 döneminde tıbbi mümessillerin iş güvencesizliği açısından deneyimlediklerini ele almak konunun önemini anlamak açısından önemlidir.

3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Covid-19 salgını döneminde iş güvencesizliği tıbbi mümessiller üzerine bir araştırma olan bu çalışma ile ilgili sınırlılıklar aşağıdaki gibidir:

- Araştırma sadece Covid-19 salgını ile ilgili olduğu için sadece belli bir dönemi kapsar.
- Araştırmada yalnızca tıbbi mümessiller yer aldığı için çalışma katılımcılar itibarıyla belli bir kitleyi kapsar.
- Araştırma katılımcıları belli bölgede çalışan tıbbi mümessiller ile sınırlıdır.

4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri Covid-19 salgını döneminde tıbbi mümessillerin iş güvencesizliği algıları ve öznel iyilik halleri ölçülerek eşitlik hipotezleri ve karşıt hipotezleri araştırılacaktır. Araştırmanın eşitlik hipotezleri şu şekildedir;

1- Covid-19 salgını döneminde tıbbi mümessillerin iş güvencesizliği algısında artış olmamıştır.

2- Bireylerin cinsiyetleri ile iş güvencesizliği algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

3- Bireylerin yaşları ile iş güvencesizliği algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

4- Bireylerin medeni durumları ve iş güvencesizliği algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

5- Bireylerin eğitim durumları ve iş güvencesizliği algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

6- Bireylerin mesleki deneyim süreleri ve iş güvencesizliği algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

7- Bireylerin cinsiyetleri ile öznel iyilik halleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

8- Bireylerin medeni durumları ile öznel iyilik halleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur

9- Bireylerin iş güvencesizliği algısı öznel iyilik hallerini etkilememektedir

5. Evren ve Örneklem

Çalışmada anket uygulaması kullanılmıştır. Anket Balıkesir, Çanakkale, Bursa ve İstanbul ilinde çeşitli ilaç firmalarında tıbbi mümessil olarak çalışan kişiler tarafından çevrimiçi olarak doldurulmuştur. Anket katılımcılar tarafından 01.07.2021 ile 01.09.2021 tarihleri arasında doldurulmuştur. Ankette toplamda 210 tıbbi mümessil yer almıştır. Ankete katılan tıbbi mümessillerin sorulara samimi bir şekilde cevap vermeleri istenmiştir.

6. Veri ve Bilgi Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anketten yararlanılmıştır. Anket soruları konu ile alakalı olmakla birlikte araştırmacı tarafından özenle seçilmiştir. Ankette yer alan soruların seçiminde özenle ve titizlikle hareket edilmiş ve soruların net ve anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir. Covid-19 salgını sebebiyle anket uygulaması çevrimiçi ortamda gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonuçlarının analiz edilmesi için bir istatistik programından yararlanılmıştır. Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı olarak da bilinen SPSS programı sosyal bilimler, eğitim bilimleri, sağlık bilimleri ve fen bilimleri gibi birçok alanda gerçekleştirilen çalışmaların sonuçlarının analiz edilmesinde sıkça başvuru alan bir ankettir. Dolayısıyla bu çalışmada da anket sonuçlarının analiz edilmesinde SPSS’den faydalanılmıştır.

7. Veri Analiz Teknikleri

Çalışanlardaki iş güvencesizlik düzeyinin ölçülmesinde Ashford, Lee ve Bobko tarafından 1989 yılında geliştirilmiş olan İş Güvencesizliği Ölçeğinden (Job Insecurity Scale) ve Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından geliştirilen ve Şeker (2011) tarafından Türkçe’ye çevrilen “İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 2 boyuttan ve 9 ifadeden oluşmaktadır. Niceliksel iş güvencesizliği boyutu 4 ifadeden ve niteliksel iş güvencesizliği boyutu 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki her soru Likert tarzında beş seçenekten oluşmaktadır. Seçenekler “Kesinlikle Katılmıyorum” ile

“Kesinlikle Katılıyorum” arasında kademelendirilmiştir. Çeşitli çalışmalarda ölçeği oluşturan bileşenlerin güvenilirliği 0,74 ile 0,92 arasında bulunmuştur.

Niceliksel İş Güvencesizliği, “Sanırım işten çıkarılacağım, İşimin geleceği konusunda kaygılarım var, İşimi kaybetmekten korkuyorum, Yakın gelecekte işten atılmaktan korkuyorum.” soruları ile niteliksel iş güvencesizliği, “Bu iş yerinde kalıcı olacağımdan eminim, Bu iş yerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi, Bu kurumun yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum, Bu kurumun bana daha iyi maddi olanakları sağlayacağını düşünüyorum., Çalıştığım kurumun benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum.” soruları ile ölçülecektir.

Bu çalışmada kullanılan öznel iyilik hali soruları “The British Council Newton Institutional Link Fund ve British Economic and Social Research Council programı tarafından Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi ve Cardiff Üniversitesi iş birliği ile yürütülen “Gemi İnşaa Sanayindeki Yeniden Yapılandırma Süreçlerini inceleyen uluslararası araştırma projesinden alınmıştır (Palaz ve Çam, 2018).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizleri yapılmıştır. Bireylerin demografik özellikleri, iş güvencesizliği algıları ve öznel iyilik halleri ölçüldükten sonra frekans dağılımı, bağımsız örneklemelerde t testi, anova testi ve post-hoc analizler yapılmıştır. Parametrik analizler yapılmadan önce normal dağılım ve varyans homojenliğine ilişkin varsayımların karşılanıp karşılanmadığı Shapiro-Wilk ve Kolmogorov-Smirnov testleri ile kontrol edilmiştir.

8. İş güvencesizliği Ölçeği Güvenirlik Analizi

Anketimizde iş güvencesizliği ile ilgili 9 adet soru vardır. Çalışmada iş güvencesizliğinin niceliksel boyutunu ölçen ifadelerin güvenirlik analizi 0,844 olarak ölçülmüştür.

Tablo 1: Niceliksel İş Güvencesizliği Güvenirlik Analizi

Cronbach's	
Alpha	N
,844	4

Tablo 1’de görüldüğü gibi iş güvencesizliği ölçeğimizin güvenirlik analizinde Cronbach’s alpha değeri 0,844 olarak gelmiştir
Çalışmada iş güvencesizliğinin niteliksel boyutunu ölçen ifadelerin güvenirlik analizi 0,876 olarak ölçülmüştür.

Tablo 2: Niteliksel İş Güvencesizliği Güvenirlik Analizi

Cronbach's	
Alpha	N
,876	5

Tablo 2’ de görüldüğü gibi iş güvencesizliğinin niteliksel boyutunu ölçen 5 ifade bulunmakta ve niteliksel iş güvencesizliği ölçeği güvenirlik analizi Cronbach’s Alpha değeri 0,876 olarak ölçülmüştür.

9. Öznel İyilik Hali Ölçeği Güvenirlik Analizi

Anketimizde Öznel İyilik Hali 5 adet soru ile ölçülmektedir. Çalışmada öznel iyilik hali ifadelerinin güvenirlik analizi 0,736 olarak ölçülmüştür

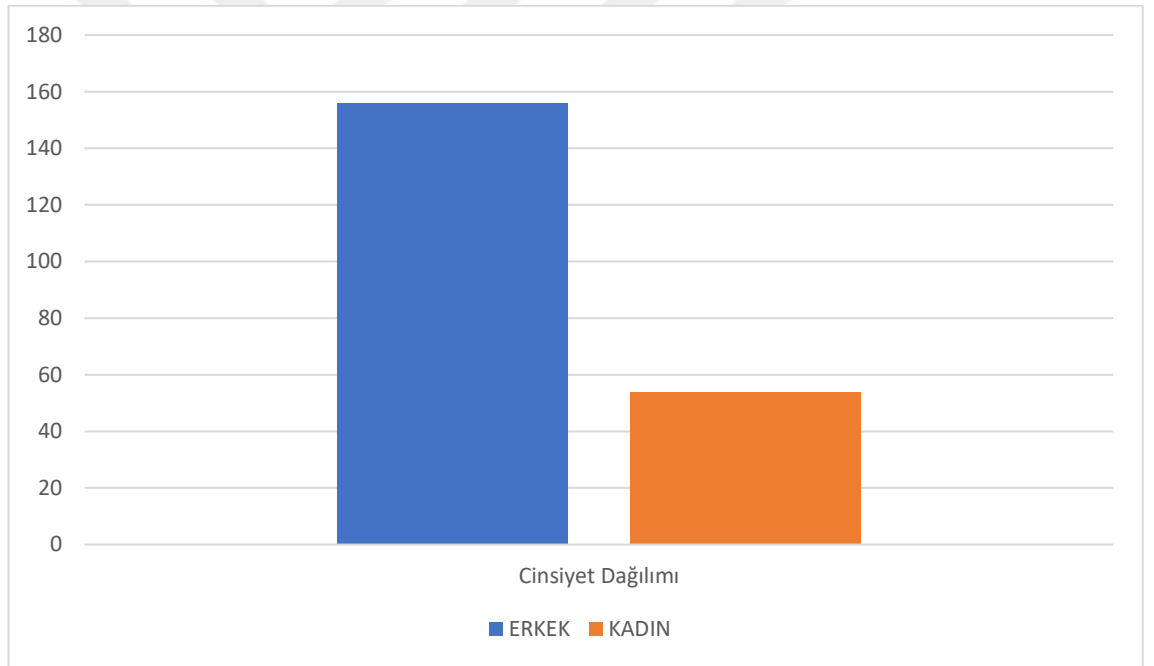
Tablo 3: Öznel İyilik Hali Güvenirlik Analizi

Cronbach's	
Alpha	N
,736	5

10. Bulgular

Bu bölümde bireylerin Covid-19 pandemisi döneminde iş güvencesizliği tıbbi mümessiller üzerine tutumlarına ilişkin düşünceleri üzerine ait dağılımlar ve analizlere yer verilecektir.

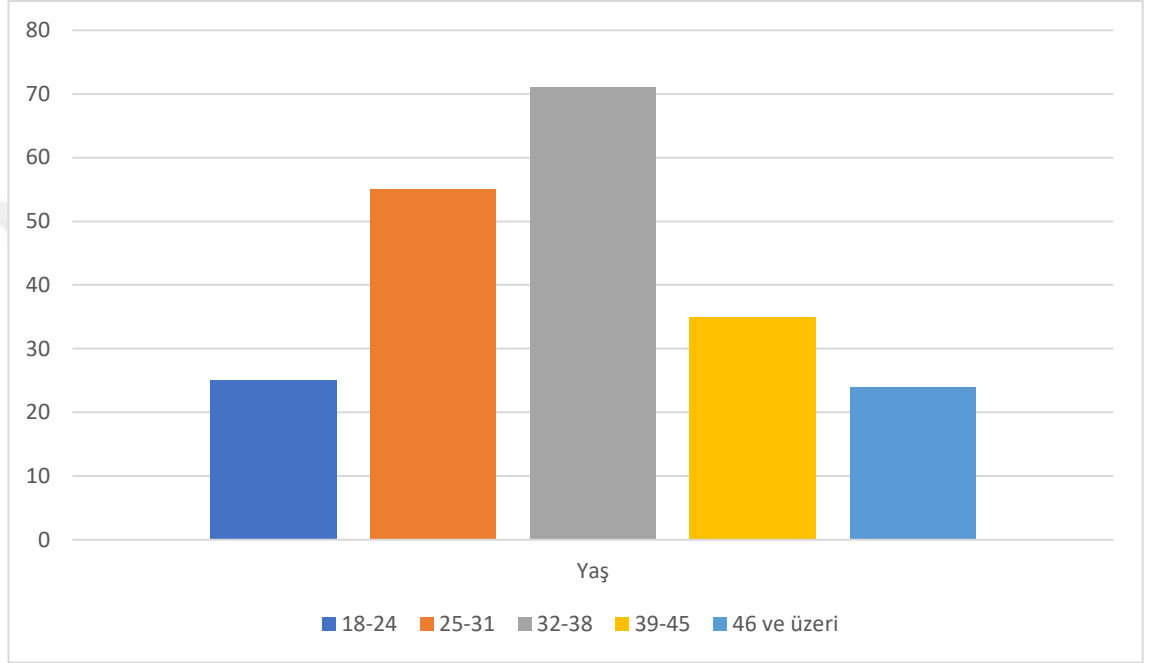
Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine ilişkin dağılımları incelenmiştir. Bu dağılımlar incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin %25,7'sinin kadın ve %74,3'ünün erkek olduğu anlaşılmaktadır. Bu bilgilere göre araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunun erkek olduğu anlaşılmaktadır.



Şekil 8: Araştırmaya Katılan Bireylerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımlara Ait Bar Grafiği

Şekil 8’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunun erkek olduğu anlaşılmaktadır.

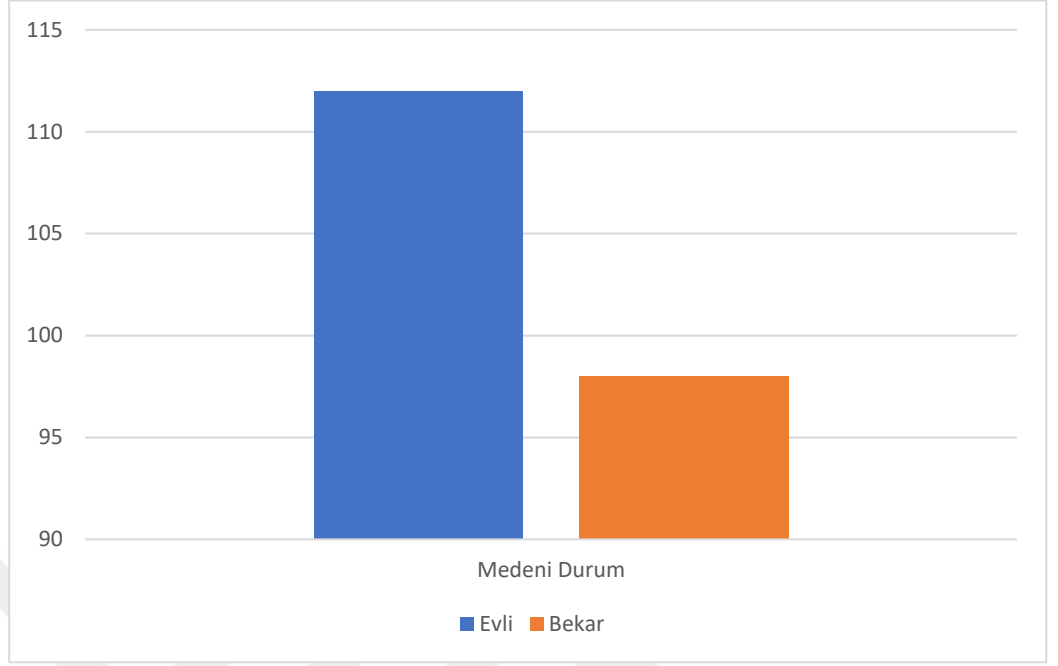
Araştırmaya katılan bireylerin yaşlarına ilişkin dağılımları incelendiğinde; bu dağılımlara göre araştırmaya katılan bireylerin %11,9'unun 18-24 yaşları arasında, %26,2'sinin 25-31 yaşları arasında, %33,8'inin 32-38 yaşları arasında, %16,7'sinin 39-45 yaşları arasında ve %11,4'ünün de 46 yaş ve üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu verilerden 24 yaş altı ve 46 yaş üzerinde daha az birey olduğu görülmüştür.



Şekil 9: Araştırmaya Katılan Bireylerin Yaşlarına İlişkin Dağılımlara Ait Bar Grafiği

Şekil 9'da bireylerin yaşlarına ilişkin dağılımlar incelenmiştir. Araştırmaya katılan bireyler arasında yaşları bakımından en büyük grubu 32-38 yaş arasının oluşturduğu görülmektedir.

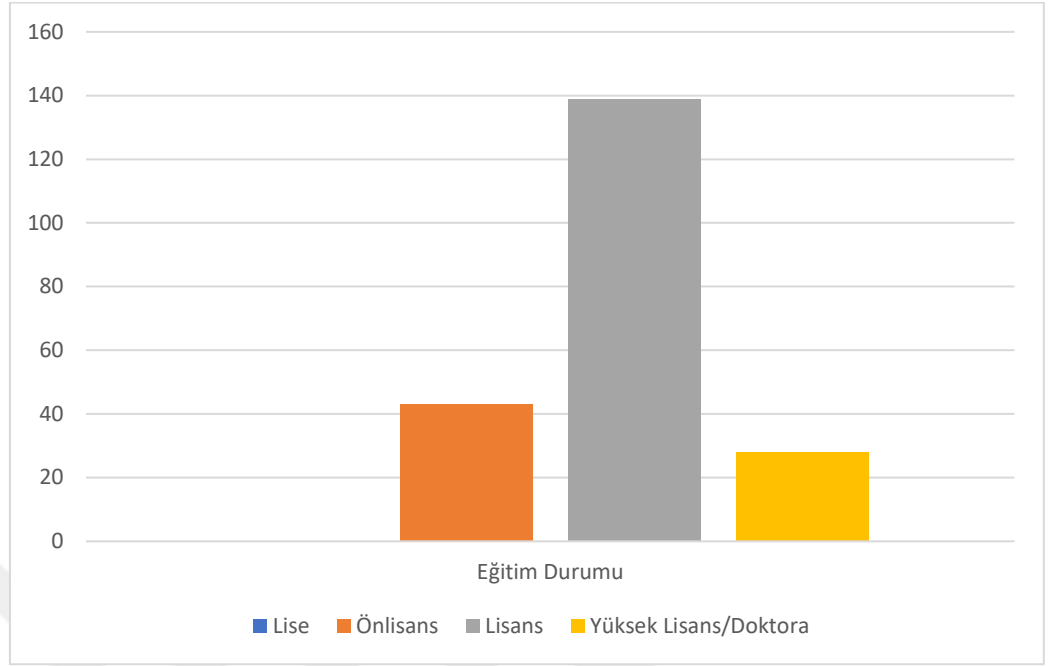
Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına ilişkin dağılımlar incelendiğinde; bu dağılımlara göre bireylerin %53,3'ünün evli ve %46,7'sinin bekâr oldukları anlaşılmaktadır. Bu bilgilere göre bireylerin çoğunluğunun evli olduğu anlaşılmaktadır.



Şekil 10: Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durumlarına İlişkin Dağılımlara Ait Bar Grafiği

Şekil 10’da araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına ilişkin dağılım grafiği görülmektedir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir.

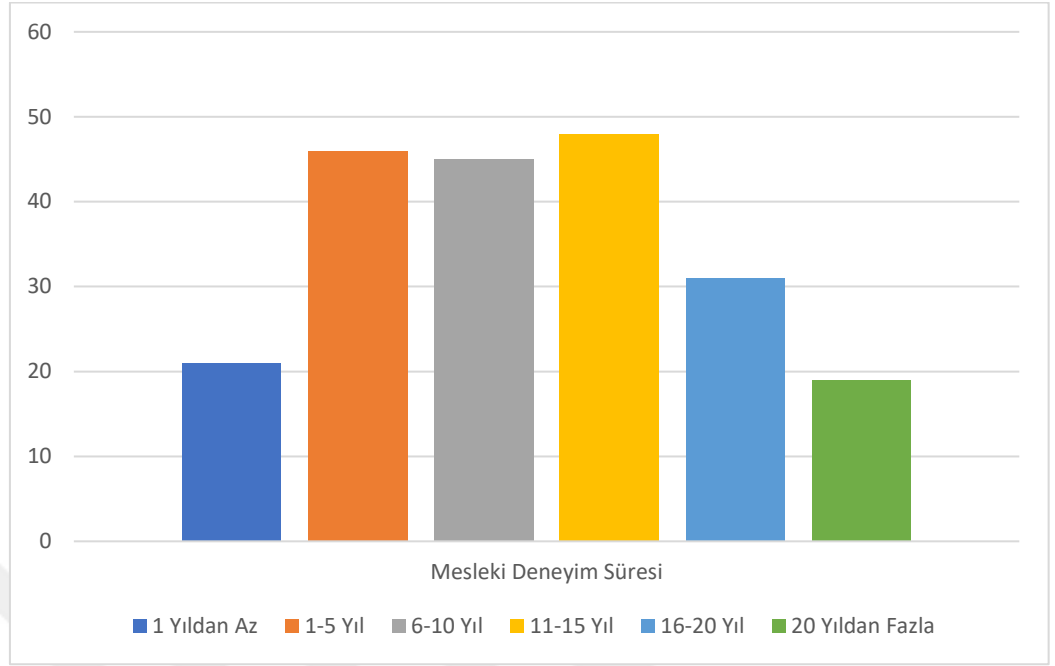
Araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumlarına ilişkin dağılımlar incelendiğinde; bu dağılıma göre araştırmaya Lise mezunlarının katılmadığı görülmektedir. Bireylerin %20,5’inin Ön lisans mezunu olduğu, %66,2’inin Lisans mezunu olduğu, %13,3’ünün de Yüksek lisans/Doktora mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Bu bilgilere göre bireylerin çoğunluğunun lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır.



Şekil 11: Araştırmaya Katılan Bireylerin Eğitim Durumlarına İlişkin Dağılımlara Ait Bar Grafiği

Şekil 11’de bireylerin eğitim durumlarına ilişkin dağılımlar incelendiğinde bireylerin genelinin lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin mesleki deneyim sürelerine ilişkin dağılımlar incelendiğinde; bu dağılımlara göre bireylerin %10’unun deneyim süresinin 1 yıldan az, %21,9’unun 1-5 yıl arasında, %21,4’ünün 6-10 yıl arasında, %22,9’unun 11-15 yıl arasında, %14,8’inin 16-20 yıl arasında ve %9’inin 20 yıldan fazla deneyim süresi olduğu görülmektedir. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılan bireylerin mesleki deneyimi 1 yıldan az ve 20 yıldan fazla olan bireylerinin az olduğu görülmektedir



Şekil 12: Araştırmaya Katılan Bireylerin Mesleki Deneyim Süreleri ile İlgili Dağılımlara Ait Bar grafiği

Şekil 12’de araştırmaya katılan bireylerin mesleki deneyim sürelerine ilişkin bar grafiği görülmekte. Dağılım frekansı en az olan grubun deneyim süresi 20 yıldan fazla olan bireylerin olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılanların İdari Sorumluluklarına İlişkin Dağılımlar

	Frekans	Yüzde %
Çalışan	193	91,9
Müdür/Müdür Yardımcısı	17	8,1
	210	100

Tablo 4’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan bireylerin idari sorumluluklarına ilişkin dağılımlar gösterilmiştir. Bu dağılımlara göre bireylerin %8,1’inin Müdür veya Müdür yardımcısı olduğu, %91,9’unun Çalışan olduğu görülmektedir

Tablo 5: Fazla Mesai Dahil Haftalık Çalışma Sürelerine İlişkin Veriler

	N	Min	Max	Ortalama	Std. Sap.
Fazla mesai dâhil haftalık çalışma saatiniz	210	10,0	72,0	44,843	7,8429
	210				

Tablo 5’de Bireylerin fazla mesai dahil haftalık çalışma sürelerine ilişkin verilerin tanımlayıcı istatistikleri yapılmıştır. Ortalama 44,8 saat haftalık çalışma süresinin olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Çalışanların Aylık Gelirleri ve Performansa Bağlı Ek Ödeneklere İlişkin Veriler

	N	Min	Max	Ortalama	Std. Sap.
Aylık gelir	208	1500,0	15000,0	5265,144	1827,4144
Performansınıza bağlı Ek Ödenek	208	,0	10000,0	2034,135	1746,8269
	208				

Tablo 6’da Bireylerin aylık gelirlerine göre tanımlayıcı tablo incelendiğinde araştırmaya katılan 2 kişinin aylık maaşıyla ilgili bilgi vermek istemediği görülmektedir. Aylık gelir olarak maksimum değer 15.000 tl olarak görülürken ortalama aylık gelirin 5265 TL olduğu görülmektedir. Çalışanların aldıkları sabit maaş yanında performanslarına dayalı yapılan ek ödemelerine baktığımızda ortalama olarak 2034 TL ek gelir olduğu görülmektedir. 53 kişinin ek performans gelirinden faydalanmadığını belirtmiştir.

İş Güvencesizliği Algısı Ölçümüne Yönelik Sorulan Sorulara Verilen Yanıtların Frekansları, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Araştırmaya Katılanların iş güvencesizliği algısı ölçümüne yönelik sorulara verilen cevapların frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 11’de gösterilmiştir

Tablo 7. İş Güvencesizliği Algısı Ölçümüne Yönelik Sorulan Sorulara Verilen Yanıtların Frekansları, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	İş Güvencesizliği ile İlgili İfadeler		1	2	3	4	5	Ort.	Std. Sap.
1	Sanırım işten çıkarılacağım	f	41	90	56	18	5	2,314	0,9616
		%	19,5	42,9	26,7	8,6	2,4		
2	İşimin geleceği konusunda kaygılarım var	f	18	51	45	69	27	3,171	1,1857
		%	8,6	24,3	21,4	32,9	12,9		
3	İşimi kaybetmekten korkuyorum	f	27	54	25	69	35	3,148	1,3241
		%	12,9	25,7	11,9	32,9	16,7		
4	Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum	f	44	77	57	27	5	2,39	1,0306
		%	21	36,7	27,1	12,9	2,4		
5	Bu iş yerinde kalıcı olacağımdan eminim	f	23	37	81	43	26	3,057	1,1477
		%	11	17,6	38,6	20,5	12,4		
6	Bu iş yerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi	f	35	37	69	58	11	2,871	1,1482
		%	16,7	17,6	32,9	27,6	5,2		
7	Bu kurumun yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum	f	33	46	52	65	14	2,91	1,1926
		%	15,7	21,9	24,8	31	6,7		
8	Bu kurumun bana daha iyi maddi olanakları sağlayacağını düşünüyorum	f	31	42	60	62	15	2,943	1,1725
		%	14,8	20	28,6	29,5	7,1		
9	Çalıştığım kurumun benim yeteneklerime gelecekte de	f	23	36	56	71	24	3,176	1,1749
		%	11	17,1	26,7	33,8	11,4		

	gereksinim duyacağına inanıyorum								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 7’de görüldüğü üzere uygulanan iş güvencesizliği ölçeğinde “çalıştığım kurum benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum” ifadesi en yüksek ortalama değerdeyken “sanırım işten çıkarılacağım” ifadesi en düşük ortalamaya ve en düşük standart sapma değerinde cevaplanmıştır. “Sanırım işten çıkarılacağım” ifadesine verilen “Katılmıyorum” cevabı %42,9 ile en çok seçilen seçenek olurken, “Kesinlikle Katılıyorum” cevabı %2,4 ile en az seçilen seçenek olduğu görülmektedir.

Demografik Değişkenler ile İş Güvencesizliği Algısı Arası İlişkilerin İncelenmesi

Araştırmaya katılan bireylerin kişisel özellikleri ile Covid-19 pandemisi döneminde iş güvencesizliği tıbbi mümessiller üzerine tutumları hakkındaki görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile parametrik ve parametrik olmayan bazı testler uygulanacaktır.

Bireylerin Cinsiyetleri ve İş Güvencesizliği ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişki

Tablo 8: Bireylerin Cinsiyetleri ve İş Güvencesizliği ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait İki Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Gruplar	N	$\bar{x}$	t Testi	
				t	p
<i>İş Güvencesizliği</i>	Kadın	54	2,8832	,413	,680
	Erkek	156	2,9342		

Hipotezler;

H₀: Bireylerin cinsiyetleri ile iş güvencesizliği ile ilgili görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁: Bireylerin cinsiyetleri ile iş güvencesizliği ile ilgili görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 8’de araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetleri ve Covid-19 pandemisinde iş güvencesizliği algısı arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile bağımsız örneklerde t testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre bireylerin iş güvencesizliği tutumları ile ilgili tutumları için anlamlılık değerleri alt boyutlar için $t(210)=,413$ ($p>0,05$) olduğu elde edilmiştir. Bu nedenle H₀ hipotezi reddedilememiştir. Diğer bir ifade ile bireylerin cinsiyetleri ile iş güvencesizliği ile ilgili düşünceleri arasında farklılık olmadığı söylenebilir. Dursun ve Bayram’ın iş güvencesizliği ile ilgili daha öne yapılan çalışmasında da buna paralel bulgular elde edilmiştir (Dursun ve Bayram, 2013).

Bireylerin Yaşları ile İş Güvencesizliği ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişki

Tablo 9: Bireylerin Yaşları ile İş Güvencesizliği ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait Anova Testi Sonuçları

	Gruplar	KT	sd	KO	F	p
	Gruplar Arası	20,036	4	5,009	9,576	,000*
<i>İş Güvencesizliği</i>	Gruplar İçi	107,236	205	,523		
	Toplam	127,272	209			

Hipotezler;

H₀: Bireylerin yaşları ile iş güvencesizliği ile ilgili görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁: Bireylerin yaşları ile iş güvencesizliği ile ilgili görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 9’da araştırmaya katılan bireylerin yaşları ile ve Covid-19 pandemisinde iş güvencesizliği algısı arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile parametrik Anova testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre bireylerin yaşları ile Covid-19 pandemisinde iş güvencesizliği anlamlılık değerinin ($p<0,05$) olduğu elde edilmiştir. Bu nedenle H_0 hipotezi reddedilmiştir. Diğer bir ifade ile bireylerin yaşları ile ve Covid-19 pandemisinde iş güvencesizliği algısı arasında farklılık olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 10: Bireylerin Yaşları ile İş Güvencesizliği ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait Anova Testinin Post-Hoc Analizi

	YAŞ ARALIĞI	YAŞ ARALIĞI	OF	SH	p
Tukey HSD	18-24	25-31	,06707	,17446	,995
		32-38	,31775	,16820	,326
		39-45	,82032*	,18939	,000
		46 ve üzeri	,79519*	,20669	,001
	25-31	18-24	-,06707	,17446	,995
		32-38	,25068	,12992	,305
		39-45	,75325*	,15639	,000
		46 ve üzeri	,72811*	,17694	,001
	32-38	18-24	-,31775	,16820	,326
		25-31	-,25068	,12992	,305
		39-45	,50257*	,14938	,008
		46 ve üzeri	,47744*	,17077	,044
	39-45	18-24	-,82032*	,18939	,000
		25-31	-,75325*	,15639	,000
		32-38	-,50257*	,14938	,008
		46 ve üzeri	-,02513	,19168	1,000
	46 ve üzeri	18-24	-,79519*	,20669	,001
		25-31	-,72811*	,17694	,001
		32-38	-,47744*	,17077	,044
		39-45	,02513	,19168	1,000

Anova testinin yapılan Post-Hoc analizinde bu farklılık incelendiğinde 46 ve üzeri ve 39-45 yaş arası bireylerin diğer gruplara göre anlamlı farklılık taşıdığı ve bu gruplarda daha az iş güvencesizliği algısı olduğu görülmektedir. 18-24 yaş arası bireylerin ise en fazla iş güvencesizliği algısı taşıdığı görülmektedir. Bu farkında yaşı daha büyük olan

çalışanların daha fazla iş tecrübesine sahip olması yanında özel ve iş yaşamlarının daha stabil olması nedeniyle oturmuş iş pozisyonlarına sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür verileri incelendiğinde ise Önder ve Wasti'nin yaptığı çalışmada, en yüksek iş güvencesi memnuniyeti sahip grup 46 ve üstü yaş grubu bulunmuştur (Önder ve Wasti, 2002). Poyraz ve Kama'nın çalışmasında ise yaş arttıkça iş güvencesi algısının arttığı tespit edilmiştir (Poyraz ve Kama, 2008).

Bireylerin Medeni Durumları ve İş Güvencesizliği ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişki

Tablo 11: Bireylerin Medeni Durumları ve İş Güvencesizliği ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait t Testi Sonuçları

	Gruplar	N	$\bar{x}$	t Testi	
				t	p
<i>İş Güvencesizliği</i>	Evli	112	3,0466	3,043	,003
	Bekar	98	2,7245		

Hipotezler;

H₀: Bireylerin medeni durumları ve iş güvencesizliği ile ilgili görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁: Bireylerin medeni durumları ve iş güvencesizliği ile ilgili görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 11'de araştırmaya katılan bireylerin medeni durumları ve Covid-19 pandemisinde iş güvencesizliği algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile parametrik t testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre bireylerin iş güvencesizliği algıları arasındaki farkın anlamlılık değeri ($p < 0,05$) olduğu elde edilmiştir. Bu nedenle H₀ hipotezi reddedilmiştir. Diğer bir ifade ile bireylerin medeni durumları ile Covid-19 pandemisinde iş güvencesizliği algıları arasında farklılık olduğu anlaşılmaktadır.

Bu farklılık incelendiğinde evli bireylerin bekâr bireylere oranla iş güvencesizliğinin daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Evli çalışanların sahip oldukları sorumluluklar (kira, ev giderleri, çocuk bakımı) nedeniyle iş kaygılarının fazla olması iş güvencesizliği algısını da arttırdığı düşünülebilir. Literatür incelemesinde Poyraz ve

Kama tarafından yapılan bir çalışma yaptığımız çalışmadan farklılık göstermiştir ve evli olan katılımcıların iş güvencesi algısı bekâr olan katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur (Poyraz ve Kama, 2008).

Bireylerin Eğitim Düzeyleri ile İş Güvencesizliği ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişki

Tablo 12: Bireylerin Eğitim Düzeyleri ile İş Güvencesizliği ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişkiye Anova Testi Sonuçları

	Gruplar	KT	sd	KO	F	p
<i>İş Güvencesizliği</i>	Gruplar Arası	6,434	2	3,217	5,511	,005
	Gruplar İçi	120,839	207	,584		
	Toplam	127,272	209			

Hipotezler;

H₀: Bireylerin eğitim durumları ve iş güvencesizliği ile ilgili görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁: Bireylerin eğitim durumları ve iş güvencesizliği ile ilgili görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 12’de araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumları ile Covid-19 pandemisinde iş güvencesizliği algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile Anova testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre bireylerin iş güvencesizliği ile ilgili tutumları için anlamlılık değeri ($p < 0,05$) olduğu görülmektedir. Bu nedenle H₀ hipotezi reddedilmiştir. Diğer bir ifade ile bireylerin eğitim durumları ile iş güvencesizliği algısı arasında farklılık olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 13: Bireylerin Eğitim Düzeyleri ile İş Güvencesizliği ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait Anova Testi Post-hoc Analizi Sonuçları

Tukey HSD				
EĞİTİM DURUMU	EĞİTİM DURUMU	OF	SH	p
Ön lisans	Lisans	,14928	,13333	,503
	Yüksek Lisans/Doktora	,59874*	,18554	,004
Lisans	Ön lisans	-,14928	,13333	,503
	Yüksek Lisans/Doktora	,44947*	,15827	,014
Yüksek Lisans/Doktora	Ön lisans	-,59874*	,18554	,004
	Lisans	-,44947*	,15827	,014

Yapılan Post-Hoc analizinde Yüksek Lisans/Doktora mezunu bireylerin diğer bireylere göre belirgin olarak daha az iş güvencesizliği yaşadığı görülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan kişiler daha az iş bulamama riskiyle karşı karşıyadır. Bunda eğitim düzeyi düşük olan kişilerin bilgi ve becerilerinin de eksik olması etkilidir. Daha önce yapılan çalışmalarda yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanların daha düşük oranda iş güvencesizliği yaşadığını göstermiştir. Aynı zamanda terfi edilmeye daha layık görülmeleri de iş güvencesizliği algılarını azaltan bir faktör olarak gösterilebilir. Bu da Dursun ve Bayram'ın daha önce konu üzerinde yaptığı çalışma ile paralellik göstermektedir (Dursun ve Bayram, 2013).

Bireylerin Mesleki Deneyim Süreleri ile İş Güvencesizliği ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişki

Tablo 14: Bireylerin Mesleki Deneyim Süreleri ile İş Güvencesizliği ile İlgili Görüşleri Arasındaki İlişkiye Ait Anova Testi Sonuçları

	Gruplar	KT	sd	KO	F	p
<i>İş Güvencesizliği</i>	Gruplar Arası	13,952	5	2,790	5,023	,000
	Gruplar İçi	113,320	204	,555		
	Toplam	127,272	209			

Hipotezler;

H₀: Bireylerin mesleki deneyim süreleri ve iş güvencesizliği ile ilgili görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁: Bireylerin mesleki deneyim süreleri ve iş güvencesizliği ile ilgili görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 14’de araştırmaya katılan bireylerin mesleki deneyim süreleri ile Covid-19 pandemisinde iş güvencesizliği algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile parametrik Anova testi uygulanmıştır. Bu testten elde edilen sonuca göre bireylerin iş güvencesizliği ile ilgili tutumları için anlamlılık değeri ($p < 0,05$) olduğu görülmektedir. Bu nedenle H₀ hipotezi reddedilmiştir. Diğer bir ifade ile bireylerin mesleki deneyim süreleri ile Covid-19 pandemisinde iş güvencesizliği algıları arasında farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Bu farklılık Post-Hoc analiz ile incelendiğinde mesleki deneyim süresi 1 yıldan az olanlar ve 1-5 yıl arasında mesleki deneyimi olanlarda iş güvencesizliği algısının daha fazla olduğu görülmüştür. Mesleki deneyim süresi az olan bireylerin genellikle daha genç yaşta olması nedeniyle yaş grupları ile iş güvencesizliği algısındaki farklılık bu analizde de izlenmiştir. Bunun yanında bireylerin iş tecrübeleri, mesleki deneyimlerinde artış ve alınan hizmet içi eğitimler sayesinde meslekleri konusunda daha eğitilmiş olmalarından dolayı örgütlerin bu bireylere ihtiyacı olduğu açıktır. Deneyimli ve eğitilmiş bireylerde iş güvencesizliği algısını daha az hissetmektedirler.

Öznel İyi Hali Ölçümüne Yönelik Sorulan Sorulara Verilen Yanıtların Frekansları, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Tablo 15. Öznel İyi Hali Ölçümüne Yönelik Sorulan Sorulara Verilen Yanıtların Frekansları, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Özne İyi Hali ile İlgili İfadeler		1	2	3	4	5	Ort.	Std. Sap.
1	Çalıştığım iş yerinde işler her zaman çok yoğun	f	7	53	42	69	39	3,381	1,1482
		%	3,3	25,2	20	32,9	18,6		
2	İşlerimi yetiştiremiyorum	f	23	61	53	53	20	2,933	1,1679
		%	11	29	25,2	25,2	9,5		
3		f	33	63	61	36	17	2,719	1,1625

	Çalıştığım kurumda iş güvencesi yok	%	15,7	30	29	17,1	8,1		
4	Aklım hep işte kalıyor	f	17	39	61	60	33	3,252	1,1690
		%	8,1	18,6	29	28,6	15,7		

1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum

			1	2	3	4	Ort.	Std. Sap.
5	Geçtiğimiz günlerde çalışma ortamınız sizce nasıldı?	Gergindi					2,357	1,0985
		f	57	66	42	45		
		%	27,1	31,4	20	21,4		
		Rahattı					2,619	1,0525
		f	38	57	62	53		
		%	18,1	27,1	29,5	25,2		

1: Genellikle 2: Ara Sıra 3: Çok az 4: Hiç Değil

Tablo 15'e bakıldığında öznel iyilik hali ifadelerinden "Çalıştığım iş yerinde işler her zaman çok yoğun" en yüksek ortalamaya ve en düşük standart sapmaya sahip olduğu görülmektedir. Yine bu ifadenin 4. Seçeneği olan "Katılıyorum" seçeneği en çok işaretlenen seçenek olmuştur.

Bireylerin Cinsiyetleri ve Medeni Durumları ile Öznel İyilik Hali Arasındaki İlişki

Tablo 16: Bireylerin Cinsiyetleri ve Medeni Durumları ile Öznel İyilik Hali Arasındaki İlişki

	Gruplar	N	$\bar{x}$	t Testi	
				t	p
Öznel İyilik Hali	Kadın	54	2,8179	1,174	,485
	Erkek	156	2,9402		
	Evli	112	2,8854	-,546	,586
	Bekar	98	2,9354		

Tablo 16’da da görüldüğü gibi bireylerin medeni durumları ve cinsiyetleri ile öznel iyilik halleri arasında ilişki bağımsız örneklemelerde t testi uygulanmış ve anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Yine yapılan anova analizlerinde bireylerin eğitim durumları (Gruplar Arası $p=0,586$) mesleki deneyim süreleri ($p=0,384$) ve yaşları ($p=0,170$) ile öznel iyilik halleri arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır.

İş Güvencesizliği Algısı ve Öznel İyilik Hali Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Korelasyon Analizi

Bireylerin iş güvencesizliği ile öznel iyilik halleri arasında korelasyon olup olmadığı pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Tablo 17: İş Güvencesizliği Algısı ile Öznel İyilik Hali Arasında Pearson Korelasyon Analizi

		İş Güvencesizliği	Öznel İyilik Hali
İş Güven cesizli ği	Pearson Correlation	1	-,448**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	210	210
Öznel İyilik Hali	Pearson Correlation	-,448**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	210	210

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 17’de görüldüğü gibi İş güvencesizliği ile öznel iyilik hali arasında yapılan pearson korelasyon analizinde ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. İş güvencesizliği algısı arttıkça öznel iyilik halinde düşme görülmektedir. İş güvencesizliği algısı azaldıkça öznel iyilik halinde artış izlenmiştir ($p<0,05$). Korelasyon katsayısı -,448 olarak saptanmıştır. Öznel iyilik halinin tanımında da belirtildiği gibi işe yönelik düşüncelerin olumlu olması ve işte yaşanan olumsuz duygulanımların daha az olması işteki mutluluk

hali ve işin tatmin düzeyini arttırmaktadır. Çalışmamızda da beklenildiği gibi iş güvencesizliğinin azalması işe yönelik olan öznel iyilik halini arttırmaktadır.



SONUÇLAR VE ÖNERİLER

İş güvencesizliği, yıllar boyunca araştırmacıların ilgisini çeken bir kavram haline gelmiş ve konuyla ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır. İş güvencesizliği kavramı çalışanlar açısından büyük önem taşıyan bir kavramdır, çünkü çalışanlar çalıştıkları işletmede kendilerini her açıdan güvende hissetmek isterler. İş güvencesizliğinin hissedildiği bir iş yerinde çalışanlar işini kaybetme korkusu, geleceğe dair kaygı gibi çeşitli olumsuz durumlarla karşılaşır ve bu durum çalışanların çalışma performansını ve iş verimliliğini olumsuz açıdan ve ciddi anlamda etkiler.

2020 yılında Covid-19'un başlamasıyla dünya ekonomisinde gerilemeler görülmeye başlamış ve zorunlu eve kapanmalar sebebiyle dünya genelinde birçok iş yeri kapanmak zoruna kalmıştır. Bunun yanı sıra bu durumdan olumsuz yönde etkilenen işverenler de çalışanları işten çıkarmak zorunda kalmıştır. Bu durum çalışanlar açısından iş güvencesizliği kavramının hissedilmesine sebep olmuştur. Diğer iş alanlarında olduğu gibi ilaç mümessilleri de Covid-19 döneminde iş güvencesizliğini yaşamış ve bu durumdan olumsuz yönde etkilenmiştir. Bu bağlamda iş güvencesizliği kavramı özellikle bu dönemde ele alınması gereken bir konu haline gelmiştir. Bu doğrultuda bu çalışma ile Covid-19 salgını döneminde iş güvencesizliğini tıbbi mümessiller açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmada ilaç mümessillerinin katılımıyla anket uygulaması yapılmış ve anketten elde edilen sonuçlar SPSS ile değerlendirilmiştir. Yapılan analizler araştırmaya katılan ilaç mümessillerinin çoğunun erkek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca ankete katılan katılımcıların en çok 32-38 yaş aralığında olduğunu, bunu 25-31 yaş aralığı sonrasında, 39-45 yaş arasındakilerin izlediği görülmektedir. Yine araştırmaya katılanların %53,3'ü evli iken %46,7'si bekar olduğu izlenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumlarına ilişkin olarak ise lise mezunu katılımcının olmadığı ve büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların mesleki deneyim sürelerine bakıldığında ise %10 oranında katılımcının deneyim süresinin 1 yıldan az, %21,9 oranında katılımcının deneyim süresinin 1-5 yıl arasında, %21,4 oranında katılımcının deneyim süresinin 6-10 yıl arasında, %22,9 oranında katılımcının deneyim süresinin 11-15 yıl arasında, %14,8

oranında katılımcının deneyim süresinin 16-20 yıl arasında ve %9 oranında katılımcının deneyim süresinin ise 20 yıldan fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda katılımcılardan 1 yıldan az ve 20 yıldan fazla mesleki deneyim olanların diğer gruplara göre daha az olduğu görülmektedir. Araştırma sonucunda fazla mesai dahil çalışma saatlerinin ortalama 44,8 saat (Ss: 7,84) olduğu görülmüştür. Aylık gelirlerin ise ortalama 5265 TL (Ss:1827) olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet farklılıkları ile iş güvencesizliği algıları arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin yaşları ile iş güvencesizliği algıları arasındaki ilişkiler incelendiğinde katılımcıların yaşları ile iş güvencesizliği algıları arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yaşı 46 ve üzerinde olanlar ile 39-45 yaş aralığında olan katılımcıların bu farklılığı oluşturduğu ve bu gruplarda daha az iş güvencesizliği algısı olduğu görülmüştür. İş güvencesizliği algısının en yüksek olduğu grup ise 18-24 yaş arasındaki grup olduğu görülmüştür. Bu da yaşı daha büyük olan çalışanların daha fazla iş tecrübesine sahip olması yanında özel ve iş yaşamlarının daha stabil olması nedeniyle oturmuş iş pozisyonlarına sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Ayrıca araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumları ve iş güvencesizliği algısı arasındaki ilişkiler incelendiğinde evli olan katılımcıların daha fazla iş güvencesizliği algısı olduğu anlaşılmıştır. Bu bağlamda evli katılımcıların bekâr katılımcılara oranla iş güvencesizliği algısının daha fazla olduğu anlaşılmıştır. Evli çalışanların sahip oldukları sorumluluklar (kira, ev giderleri, çocuk bakımı) nedeniyle iş kaygılarının fazla olması iş güvencesizliği algısını da arttırdığı düşünülebilir.

Öte yandan araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumları ile iş güvencesizliği algısı arasındaki ilişki incelendiğinde gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yüksek Lisans/Doktora mezunlarının en az iş güvencesizliği algısına sahip oldukları görülmüştür. Eğitim düzeyi yüksek olan kişiler iş bulamama riskiyle daha az karşılaşır. Bunda eğitim düzeyi düşük olan kişilerin bilgi ve becerilerinin de eksik olması etkilidir. Daha önce yapılan çalışmalar da yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanların daha düşük oranda iş güvencesizliği yaşadığını göstermiştir. Aynı zamanda terfi edilmeye daha layık görülmeleri de iş güvencesizliği algılarını azaltan bir faktör olarak gösterilebilir.

Bunun yanı sıra araştırmaya katılan bireylerin mesleki deneyim süreleri ile Covid-19 salgını döneminde iş güvencesizliği algısı arasındaki ilişki incelendiğinde mesleki deneyim süresi 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında olanların daha fazla iş güvencesizliği algısı olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin iş tecrübeleri, mesleki deneyimlerinde artış ve alınan hizmet içi eğitimler sayesinde meslekleri konusunda daha eğitimli olmalarından dolayı örgütlerin bu bireylere daha çok ihtiyacı olduğu açıktır. Deneyimli ve eğitimli bireylerde iş güvencesizliği algısını daha az hissetmektedirler

Çalışanların öznel iyilik hali ile demografik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde ise; kişilerin cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitim düzeyleri ve mesleki deneyim süreleri ile öznel iyilik halleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

İş güvencesizliği algısı ile katılımcıların öznel iyilik hali arasındaki korelasyona bakıldığında ise iş güvencesizliği algısı arttıkça öznel iyilik halinde azalma görülmüştür. İş güvencesizliği algısı kişisel özelliklere göre anlamlı farklılık gösterirken, öznel iyilik halini anlamlı olarak etkileyen faktör iş güvencesizliği algısı olduğu ortaya konmuştur. Kişilerin iş güvencesizliği algısı azaltılarak işe yönelik olan öznel iyilik hallerinin ve bu kişilerin işe olan bağlılıkları ve performansları artması sağlanacaktır.

Yapılan araştırmadan Covid-19 salgını nedeniyle hem dünyada hem de ülkemizde çeşitli sosyal, ekonomik ve psikolojik sonuçların ve etkilerin ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Covid-19 salgını sebebiyle birçok işletme tümten kapanmak zorunda kalmıştır. Hem işveren hem de çalışanlar ekonomik açıdan yeteri kadar desteklenememiştir. Uzun süre devam eden eve kapanma nedeniyle kapanmak zorunda kalan iş yerleri çalışanları destekleyememiştir. Ülkemizin de içinde bulunduğu birçok devlet işverenlere yeteri kadar ekonomik destek sağlayamamıştır. Dolayısıyla çalışanlar hem sosyal hayatlarını hem de psikolojik durumlarını etkileyen bir durumla karşı karşıya kalmıştır. Çalışmamızda göstermiştir ki bireylerin iş güvencesizliği algısı azaldıkça öznel iyilik halleri artmaktadır.

Covid-19 pandemisi dünya çapında bireyleri ve firmaları etkilerken hayatlarına yeni kavramlar, yeni uygulamalar kazandırmıştır. Süreçte evden çalışma sistemi ağırlık kazanmıştır, işyeri faaliyetleri mümkün olduğunca elektronik ortamlarda yürütülmüştür.

Ayrıca bu dönemde hayatımıza giren hijyen, sağlık, sosyal mesafe gibi kurallara riayet ederek, iş sağlığı ve güvenliği arttırılmalıdır. Pandemi, çalışanların psikolojisini olumsuz etkileyerek daha korkulu ve psikolojik olarak güvensiz hissetmelerine yol açabilir. Salgının yaratacağı ekonomik daralma da çalışanların işlerini kaybetme endişesini arttıracaktır. Nitelikli işgücüne sahip olmak isteyen firmalar ücret, kariyer planlaması, moral ve motivasyon uygulamalarını bu dönemde arttırmalıdır. Covid-19 pandemisi sona erse dahi başka bir salgın sürecine hazırlıklı olunmalı, firma uygulamaları sağlam temeller üzerine oturtulmalıdır. Çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik açıdan tam anlamıyla işte var olması konusunda işletmelerin uygulayacağı çözümler çalışanlar için hayati önem taşımaktadır. Çalışanların özellikle iş güvencesizliği ve gelecek kaygısını hissetmeden çalışmaları için, sendikal güvence altında olmaları önerilmektedir. Toplu sözleşmelere konulacak, rutin sağlık taramaları, hasta olduklarında daha kolay izin alabilmeleri gibi maddelerle kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlayacaktır. Bu dönemde devlet tarafından kısa çalışma ödeneği, işçi çıkarılmasının yasaklanması, çıkarılması durumunda ise ödeneklerin faizi ile birlikte işverenden tahsilinin istenmesi gibi uygulamalar ortaya konmuştur. Bu da çalışanların iş güvencesizliği algısını azaltmaya yardımcı olmuştur. Ancak pandemi sonrası gelişecek ekonomik daralmada unutulmayarak çalışanların iş güvencesi korunmalıdır. Bu konuda devletlerin kriz odaklı birimler oluşturması, ekonomik ve sosyal tedbirler, politika ve düzenlemeler içeren eylem planları hazırlaması gerekmektedir. Bu konuyla ilgili daha çok katılımıyla yeni çalışmalar yapma gereksinimi bulunmaktadır. Pandemiden etkilenen başlıca sektörler olan sağlık sektörü ve pazarlama sektöründe yeni çalışmalar ışığında çalışanlara yönelik tedbirler alınmalıdır. İlaç mümessilliği diğer iş birimleri gibi çok fazla dikkat çekmeyen bir alandır. Bu dönemde Covid-19 salgınının çeşitli iş alanlarını farklı açılardan etkilediğine dair çalışmalar yürütülmüştür, ancak ilaç mümessilleri ile ilgili çalışmaların ise yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Bu bağlamda bu çalışmayla Covid-19 salgını döneminde ilaç mümessillerinin iş güvencesini nasıl hissettikleri ve etkilerinin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar ile Covid-19 salgını döneminde ilaç mümessillerinin salgından olumsuz yönde etkilendiği anlaşılmıştır. Covid-19 salgını dönemi ile daha öncesi ve sonrasındaki dönemlere göre iş güvencesizliği algısının nasıl değiştiği araştırmaya açık bir alandır ve bu konuda Türkiye çapında

araştırmalar yapılmalı ve bu çalışmalar ışığında çalışanların iş güvencesizliği algılarının düşürülmesi ve öznel iyilik hallerinin artışına yönelik politikalar oluşturulmalıdır.



KAYNAKÇA

ACARAY, A. (2019) “Algılanan İş Güvencesizliğinin İş Performansına Etkisi: Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü” **Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** , 8 (16) ,129-149.

AĞER, İ. (2006) “**Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi**”, Adalet Yayınları, Ankara, 2006.

AKGEYİK, T. (2000) “Teknolojik Değişim, Post-Fordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 3, S. 14, Mayıs, 2000.

AKI, E. (2007) ”İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Olarak “EMEKLİLİK”. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 9, 3-16.

AKMAN, G. N. (2014) **Nicel ve Nitel Araştırma Yöntemleri**. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

AKTAY, N. (2003) “**4773 Sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yeni Düzenlemeler**”, Kamu- İş Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 2003.

AKTUĞ, S. S. (2009). İş güvencesinin sosyal, ekonomik, hukuki temelleri ve Türkiye değerlendirmesi, **DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü**.

ASHFORD, S. J.; LEE, C., & BOBKO, P. (1989) "Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and sunstantive test" **Academy of Management Journal**, Cilt 32, Sayı 4, ss. 803-829.

AYTAÇ, S. ve KESER, A. (2002), “İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik

Kaygısı”, “**İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve Kaynakları Dergisi**”, 6(2), ss. 23-36.

BAKAN, İ., & BÜYÜKBEŞE, A. G. T. (2004) “Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması” **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (23).

BALCI, Y. (1995) "**Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri**". Çerçeve, Mayıs-Temmuz 1995, İstanbul.

BAYRAM, N. (2017) “**Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi**”, Ezgi Kitabevi, Bursa.

BERKTAY, F. (2007) “Liberalizm: Tek Bir Teorik Pozisyona İndirgenmesi Olanaksız Bir İdeoloji” **Modern Siyasal İdeolojiler**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları İstanbul

BOSMAN, J., BUTTENDACH, J.H. and ROTHMAN, S. (2005). “WorkLocus of Control and Dispositional Optimism as Antecedents to Job Insecurity” **“Journal of Industrial Psychology”**, 31(4), pp. 17-23.

BOYDAK, A. B. (2019) “**6356 Sayılı Kanun Bağlamında Sendika Özgürlüğünün Güvencesi**”, Adalet yayınları, Ankara.

DE WITTE, H. and DE WITTE, H. (2005) “Job Insecurity, Extrinsic And Intrinsic Job Satisfaction And Affective Organizational Commitment of Maintenance Workers in A Parastatal”. **“South Africa Journal of Business Management”**, 36 (2), pp. 27-37.

BULUT Y., PINAR, Ç. (2020) “Covid- 19 Pandemisi Döneminde Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik” **Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi**, 2 (2) , 217-225 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/oguzhan/issue/59350/839233>

BÜYÜKUSLU, A. R. (2002) “**Dünyada İş Güvencesinin Gelişimi**”, Tekstil İşveren Dergisi, S. 265, 2002 s. 26.

BÜYÜKUSLU, A. R. (2004) “**Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi**”, Derin Yayınları, İstanbul, 2004.

BÜYÜKUSLU, A. R. (2005) “**Güncel Bir Tartışma: İş Kanunu ve İş Güvencesi – Yeni Bir Sosyal Düzen Mi? Yoksa Sosyal Kaos Mu?**”, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=683&id=41, (23.10.2005)

CANDAN, M. A. (2015) “Ülkemizdeki İş Güvencesi Tartışmaları ve İş Güvencesi Yasa Tasarısı Üzerine” **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)**, 3(9).)

CARNEVALE, J. B., HATAK, I. (2020) “Employee adjustment and well-being in the era of Covid-19: Implications for human resource management” **Journal of Business Research**, 116, 183- 187. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.05.037

CEYLAN, O. (2012) “**Tıbbi Mümessillik ve Yönetimi**” Nobel Yayınevi, İstanbul.

CEYLAN, O. (2020) “**Tıbbi Tanıtım ve Pazarlama**” Dünya Tıp Kitabevi, Ankara.

COLE, R. (1987) “The Development and Validation of a Perceived Job Insecurity Measure”, Unpubished Doctoral Dissertation, **The University of Tennessee**

ÇELİK, N., CANIKLIOĞLU, N., CANBOLAT T. (2017) “**İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Baskı**” İstanbul, Beta Yayınevi, 2017, s.10.

ÇAKIR, Ö. (2007). “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği” “**Çalışma ve Toplum Dergisi**” 7(1), ss. 117-140.

ÇALIŞKAN, N., & ÖZKOÇ, A. G. (2020) “Turizm Sektöründe Algılanan İş Güvencesizliği ve İstihdam Edilebilirlik: Konaklama İşletmeleri Örneği” **Alanya Akademik Bakış**, 4(3), 683-711.

ÇEKİRDEK, M. (2019). “TÜRK İŞ HUKUKU’NDA SENDİKAL GÜVENCELER.” **Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi**, 2(2), 33-64

ÇELİK, A. (2014). “**Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye**”. Kitap Yayınevi, İstanbul.

ÇELEBİ, İ. (2017) “İşletmelerde İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe ve Performansa Etkileri ve Adıyaman Bölgesindeki İşletmelerde Bir Uygulama” **T. C. Harran Üniversitesi. S. B. E. Şanlıurfa**.

DALGIÇ, A. (2020) “İş Güvencesizliği Algısının İş Yaşam Kalitesine Etkisinde İyimserlik ve Kötümserlik Özelliklerinin Aracılık Rolü: Seyahat Acentası Çalışanları Örneği” **The Mediation Role of. Journal of Tourism and Gastronomy Studies**, 8(3), 1922-1942.

DE WITTE, H. (2005) “Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences” “**Journal of Industrial Psychology**”, 31(4), pp. 1-6.

DEMİR, C. A. (2018) “**Açıklamalı ve İçtihatlı, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk**”, Adalet Yayınları, Ankara.

DEMİRBAĞ, O., CİDE DEMİR, D. H. & YOZGAT, U. (2021). Uzaktan Çalışmanın İş Güvencesizliğine Etkisinde İş-Yaşam Dengesi ve Psikolojik Güvenliğin Düzenleyici-Aracılık Rolü. **Hitit Sosyal Bilimler Dergisi**, 14 (1), 1-25 . DOI: 10.17218/hititsbd.881224

DERELİ, B. (2012). “İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi” **“İTÜ Sosyal Bilimler Dergisi”**, 21(1), ss. 237-256.

DIĞIN, Ö. VE ÜNSAR, S. (2010). “Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. **“Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi”**, (26), ss. 133-145.

DUMLUPINAR, M. (2016) “İş Görenlerin İş Güvencesizliği Algısı İle Örgütsel Güven Düzeyleri Ve Bağlanma Modelleri Arasındaki İlişkilerin Etkisi: Isparta Özel Öğretim Sektöründe Bir Araştırma”. **Süleyman Demirel Üniversitesi**. Isparta.

DURSUN, B. ve BAYRAM, N. (2013) “İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama” **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 15(3), ss. 20-27.

EFEOĞLU, İ. Efe; İPLİK, E. (2011) “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama” **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2011, 20.3: 343-360

ERDOĞAN, EKREM/AK, MEHMET Z. (2003) “**Neo-Liberal Ekonomik Dönüşüm ve Sendikalar**”, (Erşim: <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7237.pdf>)

ERDUT, Z. (2002) “**Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye**”, 1. Baskı, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, 2002, s. 1.

ERDUT, Z. (2004) “Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika”, **Çalışma ve Toplum**, S. 2, 2004, s. 11

EREN, M. (2012) “Sağlık Biraz Da Kirlenmiş Bir Alan Türkiye Sağlık Sektörü İçerisinde Mümessiller”, **Çalışma Ve Toplu Dergisi**, 2012/1.

ERLINGHAGEN M. (2008) “Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries” **European Sociological Review**,.Vol 24, 2008,p.183-197).

ETEHAĞI, B., KARATEPE, O. M. (2019) “The impact of job insecurity on critical hotel employee outcomes: The mediating role of self-efficacy” **Journal of Hospitality Marketing & Management**, 28(6), 665-689.

EYRENCİ, Ö. (2004) “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ile Getirilen Yeni Yasal Düzenlemeler”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı 1, 2004, s.34.

GANDER, M.J. ve GARDİNER, H.W. (2001). **Çocuk ve Ergen Gelişimi**, çev: Bekir

Onur, Ankara: İmge Kitabevi.

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

GREEN F., FELSTEAD A. and BURCHELL B. (2000) “Job Insecurity and The Difficulty Regaining Employment: An Empirical Study of Unemployment Expectations”, **“Oxford Bulletin of Economics and Statistics”**, 62, Special Issue, pp. 855-883.

GREENHALGH, L. and ROSENBLATT, Z. (1984) “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, **“Academy of Management Review”**, 9(3), pp. 438 – 448.

GÜLER, B. A. (2006) “Sosyal Devlet ve Yerelleşme”, **Memleket Siyaset Yönetim**, 2006/2, ss. 29-43).

GÜMÜŞ, A. T. (2010) “Sosyal devlet anlayışının gelişimi ve dönüşümü” **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 18(2), 117-158.

HUDSON, R. (2002) “New Geographies and Forms of Work and Unemployment and Public Policy Innovation in Europe”, **Tidschrift voor Economische en Sociale Geografie**, Vol. 93, No. 3, 2002.

ILKIM, N. ve Derin, N. (2018) ALGILANAN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ, İŞ TATMİNİ VE BİREY-ÖRGÜT UYUMU KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER. **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 18(36), 238-254.

İSAOĞLU, F.G. (2004) “Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı ile İlişkisi” Yüksek Lisans Tezi, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, s.3.

JACOBSON, D. (1995) "Trends In International Business Thought And Literature: Job Insecurity: Emerging Social Roles Of The 90s.", **The International Executive**, 37/3, 303-314

JACOBSON, D. (1991) “The Conceptual Approach To Job Insecurity” **Job Insecurity: Coping With Jobs At Risk** P. 23-39.

JUNG, H. S., JUNG, Y. S., & YOON, H. H. (2021) “COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics” **International journal of hospitality management**, 92, 102703.

KAPAR, R. (2012) Ekonomik Krizlerin Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri. **Calisma ve Toplum**, 34(3).

KAR, B. (2005) “İş Güvencesi Kavramı”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, sayı 6.

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

KAYA, P. A. (2002) “Türkiye’de İş Güvencesi Sorunsalı ve Bilim Komisyonunun Hazırladığı Kanun Tasarısı Üzerine Düşünceler”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, 2002, s.2.

KOÇ, M. (2005) “Tüm Yönleriyle İş Güvencesi” Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, 2005.

KÖSE, K. (2007) “4857 Sayılı Yeni İş Yasasında İş Güvencesi” Yüksek Lisans Tezi, **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, ss.11-15

KUMAR, K. (1999) “Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma”, Dost Yayınları, Ankara, 1999.

LALE, S. (2010) “İş Güvencesinin Kapsamı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”. “**Mali Çözüm Dergisi**”, (98), ss. 217-224.

LEE C., BOBKO P. and CHEN (2006) “Investigation of the Multi dimensional Model of JobIn security in China and the USA” **Applied Psychology: An International Review**, Vol.55, 2006 ,p.512-540.

LIANG, J., LAM, C., ASHFORD, S., and LEE, C. (2015) “Job Insecurity and Organizational Citizenship Behavior: Exploring Curvilinear and Moderated Relationships” **Journal of Applied Psychology**, 100(2), pp. 499 –510.

MAHİROĞULLARI, A. (2005) “Endüstri devrimi sonrasında emeğin istismarını belgeleyen iki eser: Germinal ve dokumacılar” **Istanbul Journal of Sociological Studies**, (32), 41-53.

MAHON, R. (1987) “From Fordism To?: New Technology, Labour Markets and Unions”, **Economic and Industrial Democracy An International Journal**, Vol. 8, No. 1, February 1987.

MANAV, E. (2009) “**Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları**”, Ankara, Turhan Kitapevi, 2009

MAO, Y., HE, J., MORRISON, A. M., ANDRES COCA-STEFANİAK, J. (2020) “Effects of tourism csr on employee psychological capital in the Covid-19 crisis: From the perspective of conservation of resources theory” **Current Issues in Tourism**, 1-19. doi:10.1080/13683500.2020.1770706

MAUNO, S., KINNUNEN, U., MÄKİKANGAS, A., & NÄTTI, J. (2005) “Psychological Consequences of Fixed-Term Employment And Perceived Job Insecurity Among Health Care Staff” **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 14(3), pp. 209-237

MOLLAMAHMUTOĞLU, H., ASTARLI, M., BAYSAL, U. (2021) “**İş Hukuku Ders Kitabı**”, Lykeion Yayınları.

MUNCK, R. (2002) “**Globalisation and labour: the new'Great Transformation**” Zed Books.

MÜFTÜOĞLU, Ö. (2001) “Kapitalizmde Dönüşüm Dinamikleri ve Sendikal Kriz”, **Küreselleşme ve Sanayileşme Bildiriler Kitabı**, Yayın No. 200/291, TMMOB Sanayi Kongresi, Ankara, 2001.

NARTER, S. (2017) “İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar, **Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı**”, Ankara, Adalet Yayınları, 2017.

NASWALL, K. and DE WITTE, H. (2003) “Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity From Background Variables” “**Economic and Industrial Democracy**”, 24, pp. 189-215.

NOYAN, M. A. (2007) Türkiye’de çalışma hayatında esneklik politikasının çalışma süreleri açısından değerlendirilmesi, **DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü**

OPTUR, E.G. (2005) “4857 Sayılı İş Yasasının İş Güvencesi Hükümleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, s.3.

ÖZBUCAK B. (2004) “İlaç Mümessillerinin Çalışma Koşulları (Sivas Örneği)”. Yüksek Lisans Tezi. **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Sivas.

ÖZKARACA, E. (2011) “İş Güvencesine Sisteme Eleştirel Bakış”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları**, İstanbul Barosu Yayınları.

ÖZKELEBEK, M. G. (2019) “İlaç Mümessillerinin İlaç Tanıtımında Kullandıkları Kişisel Satış Yöntemleri ve Etkileri: Mersin İlinde Bir Uygulama” Yüksek Lisans Tezi, **İşletme Ana Bilim Dalı, Toros Üniversitesi**. Mersin.

ÖZTÜRK, E. B., KARAGONLAR, G. and EMİRZA, S. (2016) “Relationship Between Job Insecurity And Emotional Exhaustion: Moderating Effects of Prevention Focus and Affective Organizational Commitment” “**International Journal of Stress Management**” 24(3), pp. 247-269.

PALAZ, S ve ÇAM, S. (2018) “Restructuring and Employment Relations in Turkey's Shipyards -with Comparative References to the British Case”, **The British Council 216422117 Submission Document produced**, 1 Dec Researchfish Award 216422117 Newton Fund

POYRAZ, K. ve KAMA, B. (2008) “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”. “**Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi**”, 13 (2), ss. 143-164.

PROBST, T. M., BRUBAKER, T. L. (2001) “The Effects of Job Insecurity on Employee Safety Outcomes: Cross-Sectional and Longitudinal Explorations” **Journal of Occupational Health Psychology**, 6(2), 139–159. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.2.139>

PROBST, T. M. (2003) “Development And Validation of The Job Security Index and The Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory and Irt Approach”, “**Journal of Occupational and Organizational Psychology**”, 76(4), pp. 451–467.

PROBST, T. M. (2002) “The Impact Of Job Insecurity On Employee Work Attitudes, Job Adaptation, And Organizational Withdrawal Behaviors”, **The Psychology Of Work: Theoretically Based Empirical Research**, 141-168

ROSENBLATT, Z., TALMUD, I., & RUVIO, A. (1999) “A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes” **European Journal of work and organizational psychology**, 8(2), 197-217

ORALHAN, B., & İBİLİ, Ç. (2019). “Tıbbi Mümessillerin İş Tatmini Seviyesinin ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi”. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, 22(1), 161-174.

OUYANG, Z., SANG, J., LI, P., and PENG, J. (2015) “Organizational Justice and Job Insecurity as Mediators of The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: A Study from China”. “**Personality and Individual Differences**”, 76, pp. 147- 152

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

ÖZDEMİR, S. (2005) “**Refah Devletin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları**”, Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul, 2005.

ÖZDEMİR, S. (2004) “**Küreselleşme sürecinde refah devleti**” İstanbul Ticaret Odası Yayınları

SABANCI, S. (2000) “**Çağdaş Bir İş Hukuku Nasıl Olmalıdır?**”, Mercek, MESS, S. 20, Yıl: 5, 2000.

SAKLI, A. R. (2013) “Fordizm'den Esnek üretim rejimine dönüşümün kamu yönetimi üzerindeki etkileri” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 107-131.

SALLAN GÜL, S. (2004) “**Sosyal Devlet Bitti, Yasasın Piyasa! Yeni Liberalizm ve Muhafazakarlık Kışkırtıcısında Refah Devleti**”, Etik Yayınları, İstanbul

SANDIKÇI, E. (2009) “İş Güvencesizliğine Karşı İşçilerin Kolektif Tepkileri, Yüksek Lisans Tezi”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, ss.1-50.

SARIOĞLU, H.İ. (2009) “Krizler, Esneklik ve İş Yasaları”, **Toprak İşveren Dergisi**, 2009, s.2.

SEÇER, B. (2007) “Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi**, İzmir.

SEÇER, B. (2008) **Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçlar, İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar**. Epsilon Yayıncılık, İstanbul.

SEÇER, B. (2009) “İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları” (A.Keser, G.Yılmaz, S.Yürür, Eds.) **Çalışma Yaşamında Davranış**, İzmit-Kocaeli: Umuttepe Yayınları, ss.308-314

SENE, E., & ASLAN, Z. (2016) “İş güvencesizliğinin işte var olamama sorununa etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü: Konaklama işletmelerinde bir araştırma” **Nevşehir Hacı Bayram Veli Üniversitesi**

SERDAN, M. E. (2011) 4857 Sayılı İş Kanunu’nda İş Güvencesi. (Yüksek Lisans Tezi). **Yıldız Teknik Üniversitesi**, İstanbul.

SİLVER, B. (2019) **Emeğin gücü: 1870'ten günümüze işçi hareketleri ve küreselleşme** (Vol. 86). Yordam Kitap.

SORA B., CABALLER, A., PEIRO, J. M. and DE WITTE, H. (2009) “Job Insecurity Climate’s Influence on Employees’ Job Attitudes: Evidence From Two European Countries”. “**European Journal of Work and Organizational Psychology**”, 18 (2), pp. 125–147.

SUR, M. (2017) **İş Hukuku Toplu İlişkiler**. Ankara: Turhan Kitabevi.

SVERKE, M. – HELLGREN, J. – NASWALL, K. (2002) “No Security: A Meta-Analysis And Review of Job Insecurity and Its Consequences”, “**Journal of Occupational Health Psychology**”, 7(3), pp. 242 – 264.

ŞAKAR, M. (2016) **İş Hukuku Uygulaması**. İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

ŞAYLAN, G. (2003) “**Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi**”, Ankara, İmge Kitabevi.

ŞEKER, S. (2011) “Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması” (Yüksek Lisans Tezi). **Dokuz Eylül Üniversitesi**. İzmir.

TAŞKENT, S., ve ÖZTÜRK, G. S. (2015). **İş Hukukunun Temel Yasaları**. İstanbul:

Beta Yayıncılık.

TEMİZ, H.E. (2004) “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması” “**Çalışma ve Toplum**”, 2(55), ss. 56-65.

TOSUN, S. (2004) İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Etkileri ve Konu ile İlgili Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul

TUNCAY, A.C., BURCU F., KUTSAL S. (2016) “**Toplu İş Hukuku**” 5. Basım, İstanbul, Beta Yayınevi, 2016.

VAN ZYL, L., VAN EEDEN, C., and ROTHMANN, S. (2013) “Job Insecurity And The Emotional And Behavioural Consequences Thereof” **“South African Journal of Business Management”**, pp. 75-86.

VARİNLİ, İ., KACUR, L.L. ve GÖKNAR H. (2004) “Eczacıların İlaç Reklamlarına Karşı Tutumlarının Belirlenmesi-Kayseri’de Faaliyet Gösteren Eczacılar Üzerine Bir Uygulama”. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 23: 17-33

VAROL, F., KARAER, M., & ORTAKARPUZ, M. (2017). “İlaç Mümessillerinin Örgütsel Bağlılığının, İş Tatmininin ve İşten Ayrılma Niyetinin Demografik Faktörler Bağlamında İncelenmesi” **Electronic Turkish Studies**, 12(31)

VERMA, S., GUSTAFSSON, A. (2020) “Investigating the emerging Covid-19 research trends in the field of business and management: A bibliometric analysis approach” **Journal of Business Research**, 118, 253-261. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.06.057

VON HAYEK, F. (1978) **“Law, Legislation and Liberty Volume 2”**. University of Chicago Press.

YANIK, C., KARA M. (2014) “Küreselleşmenin Sosyal Devlet Anlayışındaki Dönüşüme Erkisi: Genel Bir Değerlendirme” **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 3(6), 8-25.

YİĞİT, Y. (2019) “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi” **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 27 (3), 749-784. DOI: 10.15337/suhfd.628696

YÜKSEK, A. (2012) “İş güvencesinin istihdam yaratılmasındaki işlevi “Doctoral dissertation, **DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü**

YÜKSEL, H. (2014) ÇALIŞMA YAŞAMI VE STRES KAVRAMI: DURUMSAL BİR YAKLAŞIM. **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 3(3), 109-131

YURDAKUL, F. (2008) TÜRKİYE’DE KAYITDIŞI EKONOMİ: BİR MODEL DENEMESİ. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 63 (04), 205-221.

WILSON, J. M., LEE, J., FITZGERALD, H. N., OOSTERHOFF, B., SEVİ, B., & SHOOK, N. J. (2020) “Job insecurity and financial concern during the COVID-19

pandemic are associated with worse mental health” **Journal of occupational and environmental medicine**, 62(9), 686-691.

WITTE, H. D. (1999) “Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues” **European Journal of work and Organizational psychology**, 8(2), 155-177

WITTE, H. D. (2005) Job Insecurity: Review of The International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences, *Sa Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1 – 6

WYK, M. V. and PIENAAR, J. (2008) “Towards A Research Agenda For Job Insecurity in South Africa”, “**Southern African Review**” 12(2), pp. 49 – 86.

EKLER

ANKET FORMU

Bu anket formu Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan “Covid-19 Pandemisi Döneminde İş Güvencesizliği Tıbbi Mümessiller Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans proje çalışması için yapılmaktadır. Katılımcılardan edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Danışmanın adı ve soyadı

Öğrencinin adı ve soyadı

Prof.Dr.Serap PALAZ

Beste BALUN

Cinsiyet	☐ Kadın ☐ Erkek
Yaş	☐ 18-24 ☐ 25-31 ☐ 32-38 ☐ 39-45 ☐ 46 ve üzeri
Eğitim	☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans/Doktora
Mesleki Deneyim	☐ 1 Yıldan az ☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 16-20 Yıl ☐ 20 Yıldan fazla
Medeni Durum	☐ Evli ☐ Bekâr
İdari sorumluluk	☐ Müdür ☐ Müdür Yardımcısı ☐ Çalışan
İş yerindeki konumunuzu işaretleyin	☐ Daimi /Kadrolu ☐ Geçici /kadrosuz ☐ Yarım gün /part-time ☐ Stajyer
Fazla mesai dâhil haftalık çalışma saatiniz	☐
Elinize gecen ortalama toplam aylık gelir	
Maaş dışında performansınıza bağlı olarak yapılan ek ödenek var mı? Ne kadar	☐ Var ☐ Yok

	İş Güvencesizliği ile İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Sanırım işten çıkarılacağım					
2	İşimin geleceği konusunda kaygılarım var.					
3	İşimi kaybetmekten korkuyorum.					
4	Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum.					
5	Bu iş yerinde kalıcı olacağımdan eminim					
6	Bu iş yerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi					
7	Bu kurumun yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum					
8	Bu kurumun bana daha iyi maddi olanakları sağlayacağını düşünüyorum					
9	Çalıştığım kurumun benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum					
10	Çalıştığım işer yerinde işler her zaman çok yoğun					
11	İşlerimi yetiştiremiyorum					
12	Çalıştığım kurumda iş güvencesi yok					
13	Aklım hep işte kalıyor					

Geçtiğimiz günlerde çalışma ortamınız sizce nasıldı?	Genellikle	Ara sıra	Çok az	Hiç değildi
Gergindi	()	()	()	()
Rahattı	()	()	()	()

