



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Keziban CEYLAN ESEN

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİNİN ÇALIŞANLARIN  
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2018



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Keziban CEYLAN ESEN

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİNİN ÇALIŞANLARIN  
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

Danışman

Doç. Dr. Rabia BATO ÇİZEL

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2018

**T.C.**  
**Akdeniz Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,**

Keziban CEYLAN ESEN'in bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :Doç. Dr. Murat YEŞİLTAŞ (İmza)

Üye (Danışman) :Doç. Dr. Rabia BATO ÇİZEL (İmza)

Üye :Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KOÇANCI (İmza)

Tez Başlığı: İş Güvencesizliği ve Başa Çıkma Stratejilerinin Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Tez Savunma Tarihi:30/05/2018

Mezuniyet Tarihi :28/06/2018

(İmza)

Prof. Dr. İhsan BULUT

Müdür

## **AKADEMİK BEYAN**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Güvencesizliği ve Başa Çıkma Stratejilerinin Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

(İmza)

**Keziban CEYLAN ESEN**



**T.C.**  
**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**TEZ ÇALIŞMASI ORIJİNALLIK RAPORU**  
**BEYAN BELGESİ**



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

<b>ÖĞRENCİ BİLGİLERİ</b>	
<b>Adı-Soyadı</b>	<b>Keziban CEYLAN ESEN</b>
<b>Öğrenci Numarası</b>	<b>20155258008</b>
<b>Enstitü Ana Bilim Dalı</b>	<b>Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri</b>
<b>Programı</b>	<b>Tezli Yüksek Lisans</b>
<b>Programın Türü</b>	<b>(X) Tezli Yüksek Lisans ( ) Doktora ( ) Tezsiz Yüksek Lisans</b>
<b>Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı</b>	<b>Doç. Dr. Rabia BATO ÇİZEL</b>
<b>Tez Başlığı</b>	<b>İş Güvencesizliği ve Başa Çıkma Stratejilerinin Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi</b>
<b>Turnitin Ödev Numarası</b>	<b>972959325</b>

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 118 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 06/06/2018 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 10

alıntılar dahil % 10'dur.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

( ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

**Gerekçe:**

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

06/06/2018  
(imzası)

Doç. Dr. Rabia BATO ÇİZEL

## İÇİNDEKİLER

<b>ŞEKİLLER LİSTESİ .....</b>	<b>iv</b>
<b>TABLOLAR LİSTESİ .....</b>	<b>v</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ .....</b>	<b>viii</b>
<b>ÖZET .....</b>	<b>ix</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>x</b>
<b>ÖNSÖZ .....</b>	<b>xi</b>
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

1.1. İş Güvencesizliği Kavramının Tanımı ve Önemi .....	3
1.2. İş Güvencesizliğinin Unsurları .....	4
1.3. İş Güvencesizliği Türleri .....	6
1.3.1 .Öznel ve Nesnel İş Güvencesizliği.....	6
1.3.2. Bilişsel ve Duyusal İş Güvencesizliği .....	7
1.3.3. Nitel ve Nicel İş Güvencesizliği.....	7
1.4. Başlıca İş Güvencesizliği Modelleri .....	8
1.4.1. Greenhalgh, Rosenblatt Modeli .....	8
1.4.2. Jacobson Modeli.....	10
1.4.3. Sverke, Hellgren Modeli .....	12
1.5. İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri .....	13
1.5.1. Demografik Özellikler.....	13
1.5.1.1. Cinsiyet.....	13
1.5.1.2. Yaş .....	14
1.5.1.3. Medeni Durum.....	14
1.5.1.4. Eğitim Seviyesi.....	15
1.5.2. Pozisyonel Özellikler .....	15
1.5.3. Kişilik Özellikleri .....	16
1.5.4. Çevresel ve Örgütsel Koşullar .....	17
1.6. İş Güvencesizliğinin Sonuçları .....	18
1.6.1. Tutumlar İle İlgili Sonuçlar .....	18
1.6.2. Sağlık İle İlgili Sonuçlar .....	19

1.6.3. Davranışsal Sonuçlar.....	20
1.7. İş Kaybı ve İş Güvencesizliği Arasındaki Farklar .....	21
1.8. Psikolojik Sözleşme ve İş Güvencesizliği .....	22
1.9. Bir Stres Kaynağı Olarak İş Güvencesizliği .....	23

## İKİNCİ BÖLÜM

### BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ

2.1. Başa Çıkmanın Tanımı ve İşlevi.....	26
2.2. Stresle Başa Çıkma .....	28
2.2.1. Problem Odaklı Başa Çıkma .....	30
2.2.2. Duygu Odaklı Başa Çıkma.....	31
2.2.3. Reaktif Başa Çıkma.....	31
2.2.4. Beklenmedik Başa Çıkma .....	32
2.2.5. Önleyici Başa Çıkma.....	32
2.2.6. Proaktif Başa Çıkma.....	33
2.3. Başa Çıkma Stratejisi Modelleri .....	35
2.3.1. TASA (Terk Et-Anlat-Sadık Kal-Aldırma) Modeli .....	35
2.3.2. Hall Modeli .....	37
2.3.3. Lazarus Modeli.....	39
2.3.4. Carver-Scheier-Weintraub Modeli: COPE Ölçeği.....	41
2.3.5. Diğer Model ve Sınıflandırmalar .....	45
2.4. İş Güvencesizliği ve Başa Çıkma Stratejilerinde Kişilik.....	46
2.5. İş Güvencesizliği ve Başa Çıkma Stratejileri ile İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	49

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİNİN ANTALYA İLİ TURİZM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI AÇISINDAN İNCELENMESİ

3.1. Araştırmanın Konusu.....	54
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	54
3.3. Araştırmanın Kapsamı .....	54
3.4. Araştırmanın Metodolojisi.....	55
3.4.1. Araştırmanın Yöntemi.....	55
3.4.2. Veri Toplama Araçları .....	55
3.4.3. Araştırmanın Sınırları ve Katkıları .....	56

3.5. Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Süreci .....	57
3.6. Verilerin Analizi .....	57
3.7. Bulgular .....	58
3.7.1. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliği .....	58
3.7.2. Frekans Analizleri .....	60
3.7.3. Hipotez Testleri .....	64
<b>SONUÇ .....</b>	<b>85</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>91</b>
<b>EK 1- İş Güvencesizliği ve Başa Çıkma Stratejileri Anketi .....</b>	<b>98</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>102</b>



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Greenhalgh, Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli .....	9
Şekil 1.2 Jacobson'ın İş Güvencesizliği Modeli – Risk Altında İş Modeli.....	11
Şekil 1.3 Sverke, Hellgren Modeli .....	12
Şekil 1.4 İş Güvencesizliğinin Kısa ve Uzun Dönem Etkileri .....	25
Şekil 2.1 TASA Modeli .....	36
Şekil 2.2 Orijinal ve Kısaltılmış COPE Ölçekleri'nin Karşılaştırılması .....	42

## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1 Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı, Faktör Yükleri ve Açıklanan Toplam Varyans .....	59
Tablo 3.2 İş Güvencesizliği Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı, Faktör Yükleri ve Açıklanan Toplam Varyans .....	59
Tablo 3.3 Cinsiyet, Yaş ve Medeni Duruma Göre Frekans Dağılımları .....	60
Tablo 3.4 Eğitim Durumu, İşyerindeki Pozisyon ve Faaliyet Süresi Göre Frekans Dağılımları .....	60
Tablo 3.5 Turizm Sektöründe Çalışma Süresi, Bu İşyerinde Çalışma Süresi ve Şu Anki Pozisyonda Çalışma Süresi Göre Frekans Dağılımları.....	61
Tablo 3.6 Çalışılan Departman, Aylık Net Gelir ve Eşin İş Durumu Göre Frekans Dağılımları .....	62
Tablo 3.7 Çalışanın Kaç Çocuğu Olduğu, Mevcut İşinin Kaçıncı İş Olduğu ve En Son İş Değiştirme Sebebi ile İlgili Frekans Dağılımları.....	63
Tablo 3.8 Sendika Üyesi ve İşsizlik Ödeneği Göre Frekans Dağılımları.....	63
Tablo 3.9 Cinsiyete Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları .....	64
Tablo 3.10 Yaşa Göre İş Güvencesizliği Algısı ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	65
Tablo 3.11 Yaşa Göre Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	65
Tablo 3.12 Medeni Durumuna Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları .....	66
Tablo 3.13 Eğitim Durumuna Göre Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları .....	67
Tablo 3.14 Eğitim Durumuna Göre İş Güvencesizliği Algısı ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları .....	68
Tablo 3.15 Faaliyet Süresine Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları .....	69

Tablo 3.16 Turizmde Çalışma Süresine Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları .....	70
Tablo 3.17 Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine Göre İş Güvencesizliği Algısı Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları .....	71
Tablo 3.18 Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine Göre Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları .....	72
Tablo 3.19 Mevcut Pozisyonda Çalışma Süresine Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları .....	73
Tablo 3.20 Aylık Net Gelire Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları .....	74
Tablo 3.21 Eşin Çalışma Durumuna Göre İş Güvencesizliği Algısı Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	75
Tablo 3.22 Eşin Çalışma Durumuna Göre Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları .....	75
Tablo 3.23 Eşin Çalışma Durumuna Göre Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	76
Tablo 3.24 Çocuk Sayısına Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları .....	77
Tablo 3.25 En Son İş Değiştirme Sebebine Göre Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	78
Tablo 3.26 En Son İş Değiştirme Sebebine Göre İş Güvencesizliği Algısı ve Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	79
Tablo 3.27 İşsizlik Sigortasından Faydalanma Durumuna Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	80
Tablo 3.28 İşyerindeki Pozisyona Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları .....	81

Tablo 3.29 Mevcut İşin Kaçınıcı İş Olduğuna Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	82
Tablo 3.30 Kabul ve Red Edilen Hipotezler.....	83

**KISALTMALAR LİSTESİ**

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
F&B	Food and Beverage (Yiyecek İçecek Hizmetleri)
OCB	Örgütsel vatandaşlık davranışı
ör.	Örneğin
TV	Televizyon
vb.	Ve başkası, ve başkaları, ve benzeri, ve benzerleri, ve bunun gibi
vd.	Ve devamı, ve diğerleri

## ÖZET

Günümüzde gerek kamu gerekse özel sektöründeki işyerlerinde giderek artan küçülmeler, yeniden yapılanmalar ve örgütsel değişimler ile birlikte esnek çalışma düzenlemeleri iş güvencesizliğini önemle üzerinde durulması gereken konulardan biri haline getirmiştir. Ekonomik krizler sonucu kapanan işyerlerinin sayısı ve işten çıkarmalar artmış, pek çok çalışan işsiz kalırken, pek çoğu da işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmıştır. İş güvencesizliği geniş bir çalışan kesimini ilgilendiren bir konu olmasına rağmen en çok yaşandığı kesim ikincil işgücünü oluşturan kısmi süreli çalışanlar, geçici çalışanlar ve mevsimlik işçiler gibi sürekli iş sözleşmesine sahip olmayanlardır. Bu çalışmamızda turizm sektöründe çalışanların iş güvencesizliği algısı ve bununla başa çıkma stratejileri çalışanların demografik özellikleri açısından ölçülmeye çalışılmaktadır.

Araştırma, 2018 yılında Antalya’da faaliyet gösteren otel işletmeleri çalışanları üzerinde 63 soruluk bir anketle gerçekleştirilmiştir. Çalışanların iş güvencesizliği algısı tek boyutta, başa çıkma stratejileri ise iki boyutta ele alınmıştır. Araştırmanın saha verileri Antalya Kemer, Aksu ve Serik bölgelerinde bulunan beş yıldızlı otel çalışanlarından toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS 22 programında analiz edilmiştir. Çalışmada geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış, parametrik testler kullanılmıştır.

Sonuç olarak cinsiyetin, mevcut işyerinde çalışma süresinin ve çalışanın eşinin çalışıp çalışmaması durumunun iş güvencesizliği algısı açısından anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumunun, yaşın ve yıl içerisinde çalışanın işletmedeki faaliyet süresinin (daimi-mevsimlik) problem odaklı başa çıkma stratejileri ile arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Bu durumda daimi çalışanların mevsimlik çalışanlara göre daha fazla problem odaklı başa çıkma stratejilerine başvurduğunu gözlemlenmiştir. En son iş değiştirme sebebinin ve çalışanın eşinin çalışıp çalışmaması durumunun duygu odaklı başa çıkma stratejileri ile arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Güvencesizliği, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri, Duygu Başa Çıkma Stratejileri, Konaklama Sektörü.

## **SUMMARY**

### **ANALYSIS OF JOB INSECURITY AND COPING STRATEGIES IN TERMS OF EMPLOYEE DEMOGRAPHICS**

Increasing contractions, restructuring and organizational changes, along with flexible work arrangements in today's public and private sector workplaces, have made job insecurity one of the issues to be emphasized. As a result of the economic crises, the number of workplaces and job vacancies have increased, while many workers have been unemployed, many have faced unemployment and job insecurity. Although job insecurity is a matter of concern to a large segment of the workforce, the segment in which we experience the most is those who do not have a permanent employment contract, such as part-time workers, temporary workers and seasonal workers, who make up the secondary workforce. In this study, we try not to measure the sense of job insecurity of the employees in the tourism sector and the strategies of coping with them in terms of the demographic characteristics of the employees.

The survey was conducted with a questionnaire of 63 questions on hotel management employees operating in Antalya in 2018. Employees' job insecurity perception is considered in one dimension and coping strategies in two dimensions. The field data of the survey was collected from five star hotel employees located in Antalya Kemer, Aksu and Serik regions. The collected data were analyzed in the SPSS 22 program. Validity and reliability analyzes were made in the study and parametric tests were used.

As a result, it was found that gender, working time in the current workplace and working status of the employee's wife did a meaningful difference in the sense of job insecurity. It has been found that there is a significant difference between the educational status, age and the duration of the employee's operation over the course of the year (permanent-seasonal) with problem-focused coping strategies. In this case, it was observed that permanent employees resorted to more problem-oriented coping strategies than seasonal employees. It has been found that there is a significant difference between the reason for the recent change of work and the fact that the employee's partner does not work and the emotion-focused coping strategies.

**Keywords:** Job Insecurity, Problem-Focused Coping Strategies, Emotion Engagement Strategies, Accommodation Sector.

## ÖNSÖZ

Bu tez çalışması iş yaşamında önemli bir sorun olan iş güvencesizliğini turizm sektörü örneğiyle ele almaktadır. Özellikle Antalya’da turizm sektöründe çalışanların demografik özellikleri göz önünde bulundurularak bu çalışma yapılmıştır.

Tez çalışmamın her aşamasını yakından takip ederek görüşlerini benimle paylaşan, ilgisi, desteği, yardımlarıyla daima yanımda olan ve çalışmalarına yaptığı çok değerli katkılarından dolayı değerli danışman hocam, Sayın Doç. Dr. Rabia BATO ÇİZEL’e teşekkürü bir borç bilirim.

Tezimin yöntem bölümü ve analizler konusunda verdiği bilgilerden, yardımlardan ve önerilerinden dolayı Dr. Öğretim Üyesi Mustafa KOÇANCI’ya teşekkür ederim.

Ölçeğimi katılımcılara uygulamamda bana yardımcı olan tüm çalışma arkadaşlarıma, anlayışları için uygulama yaptığım otel yöneticilerine ve sabırla tez veri formumu dolduran tüm turizm çalışanlarına teşekkür ediyorum.

Ve son olarak beni hep destekleyip, her zaman benim yanımda olduğu ve bana yardımları için sevgili eşime teşekkür ederim.

**Keziban CEYLAN ESEN**  
**Antalya, 2018**



## GİRİŞ

İş güvencesizliği günümüz iş yaşamının önemli, güncel sorunlarından birisini oluşturmaktadır. İşgücü piyasasındaki değişimler, her geçen gün artan esnekleşme iş güvencesizliğini arttırmaktadır. Ulusal ve uluslararası piyasalarda yaşanan krizler, küçülmeler, yeniden yapılanmalar, örgütsel değişimler, özelleştirmeler işgücü piyasasının değişen yüzünü göstermekte ve bu yeni oluşumlar işgücü piyasasındaki dalgalanmaları daha da arttırmakta ve sonuç olarak iş güvencesizliğini belirginleştirmektedir.

İstihdam sisteminin yapısındaki değişimler piyasada yeni ve işverenler tarafından daha çok tercih edilen, daha kârlı istihdam biçimlerinin kullanılmasına sebep olmuş; işçiler için dezavantaj ve iş güvencesizliği yaratmıştır. Taşeronlaşma gibi daha kolay işçi istihdamı, daha az maliyet, daha farklı seçenekler ve ulaşılabilirlik sağlayan bu sistemler piyasada işçiyi zayıf konuma düşürmüştür. Bunun yanı sıra belirsiz süreli iş sözleşmelerinin azalması, onun yerine daha çok belirli süreli iş sözleşmelerinin artması belirsizliği her geçen gün arttırmaktadır. Başta Amerika ve Avrupa ülkeleri olmak üzere benimsenen neoliberal politikalar işgücü piyasasını işgören açısından sarsmış, iş yaşamına olan hassasiyet artmış ve işe olan bağlılık, güven ve samimiyet düşmeye başlamıştır. Neoliberal politikalarla beraber güvenceli-esneklik adı altında yeni bir yapı oluşmuştur. Bu oluşum istihdam sisteminde ve algısında büyük değişimler yaratmıştır (Uyanık, 2008: 215).

Çalışma sistemindeki değişimler, küresel ve ulusal dengelerin farklılaşması, neoliberal politikalar istihdamın yapısının başlıca belirleyicilerinden olmuştur. Bununla birlikte, bölgesel ve sektörel farklılaşmanın ortaya çıkardığı durumlar da yine istihdamın şeklini ve iş güvencesi durumunu belirlemektedir.

İş güvencesi, farklı kesimlerce çalışma hakkının korunması, serbest piyasa ekonomisi ve sözleşme özgürlüğünü savunan görüşlerce tepkiyle karşılanmıştır. Bunlara göre, sözleşme özgürlüğüne müdahale edilmesi çalışanların işe alınma ve işten çıkarılma kararlarına müdahale anlamına gelecek ve ekonominin serbest döngüsüne zarar verecektir. Oysa sözleşmenin işgören ve işveren arasındaki ekonomik ve sosyal eşitsizlik, iş ilişkisinin sürdürülmesi veya sona erdirilmesinde müdahaleyi gerekli kılmıştır. Bu nedenle keyfi olarak işten çıkarmalara karşı yapılan düzenlemeler esasen, çalışanların geleceğinden emin, huzurlu, güvenli, sağlıklı, düzenli ve verimli çalışmasına imkân tanıyan bir çalışma ortamı sağlanmasını amaçlamaktadır (Çakır, 2007: 117-118). Fakat yapılan bu düzenlemeler kişilerin işsiz kalmasına ve iş güvencesizliği yaşamalarına tam anlamıyla engel olamamaktadır. Kanunların, işgörenler ile işverenler arasındaki statü eşitsizliklerine, işsiz kalma korkusunun

neden olduğu mecburiyet duygusuna, çalışanların istemeseler bile işverenin dilek ve isteklerine göre sözleşme düzenlemek zorunda kalmalarına cevap verememektedir. Bu durumda sözleşme yapma özgürlüğü ve hakkı cevapsız kalmaktadır. Turizm Sektörü gibi mevsimlik çalışılan sektörlerde kanunun sözleşme yapma özgürlüğüyle beraber işçiyi işverenin askıya alabilme durumu oluşturması vb. durumlar işçinin daha çok iş güvencesizliği hissetmesine sebep olmaktadır.

İş güvencesizliği birçok çalışana ilgilendiren bir durumdur. İş güvencesizliğinin en yoğun hissedildiği grup ikincil işgücünü oluşturan kısmi süreli çalışanlar, geçici çalışanlar ve mevsimlik işçiler gibi sürekli iş sözleşmesine sahip olmayanlardır (Çakır, 2007: 118).

İş güvencesizliğinin yaratmış olduğu belirsizlik durumu çalışanların stres yaşamasına sebep olmaktadır. Çalışanı işini kaybetme tehdidinin ne kadar etkilediği onun stres yaşama durumunu da belirlemektedir. Bu durumda kişi stresle başa çıkmanın yollarını aramaktadır. Bu durumda başa çıkma stresin vermiş olduğu olumsuzluklardan kurtularak, kişinin durumu lehine çevirebilmek için başvurduğu yöntemlerdir.

Bu çalışmanın amacı, iş güvencesizliği ve bununla başa çıkma stratejilerinin çalışanların demografik özellikleri açısından incelemektir. Çalışanların iş güvencesizliği algıları ve iş güvencesizliği ile başa çıkmak için hangi yöntemleri kullandıkları tespit edilmek istenmektedir. Turizm sektöründe çalışan kişilere anket uygulaması yapılmış ve sonuçlar iş güvencesizliği kapsamında değerlendirilmiştir. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş güvencesizliği kavramı ele alınmıştır. İş güvencesizliğinin türleri, belirleyicileri, iş güvencesizliği modelleri, iş güvencesizliğinin sonuçlarına değinilmiştir. İkinci bölümde başa çıkma kavramı ele alınmıştır. Başa çıkma stratejilerinin fonksiyonları, başa çıkma stratejilerinin türleri, iş güvencesizliği ile başa çıkma sürecinden bahsedilmiştir. Üçüncü bölümde ise, turizm çalışanlarının iş güvencesizliği algılarını ve bununla başa çıkma yöntemlerini tespit etmek için alan araştırması yapılmıştır ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

#### 1.1. İş Güvencesizliği Kavramının Tanımı ve Önemi

İş güvencesizliği birçok açıdan ele alabileceğimiz ve çalışma hayatını birçok yönden etkisi altına alan geniş etkileri olan, kapsamlı bir kavramdır. İş güvencesizliği bu doğrultuda çalışanları, işverenleri, sendikaları, toplumu ilgilendiren ve bunları hukuki, ekonomik, siyasi, sosyal, psikolojik açılardan etkileyen çok boyutlu bir olgudur. Elbette ki en başta çalışanlar olmak üzere herkesi çok yakından ilgilendiren ve etkileyen iş güvencesi insan hayatında önemli bir role sahipken bu kavram her geçen gün değişen yerel ve uluslararası işgücü piyasalarının gelişmesiyle birlikte önemini arttırmaktadır.

Hukuki ve psikolojik açıdan olmak üzere iş güvencesi-güvencesizliği bir bütün olarak değerlendirilmelidir. İş güvencesizliği kavramının iki boyutunu da göz önünde bulundurmamak iş güvencesi-güvencesizliği konusunu ve önemini daha iyi kavrayabilmek için çok önemlidir. Çünkü iş güvencesizliğinin oluşumu, etkileri, sebepleri, sonuçları bir toplam olarak iş güvencesizliğini ifade etmektedir ve bunları oluşturan parçalar toplum, birey, hukuk, insan kişilik-özellikleri, sosyo-kültürel yapı, gibi pek çok değişimin toplamıdır.

Hukuki olarak, çalışma hakkının korunması olarak ifade edilen ve iş ilişkisinde devamlılığın göstergesi olan iş güvencesi kavramı (Kaya, 2001), modern iş hukukunun gelişimine paralel olarak ortaya çıkmış, çeşitli ulusal uygulamalarla beraber, uluslararası anlaşma ve sözleşmeler ile önemli gelişme ve değişimlere maruz kalmıştır (Çelik, 2018: 1-2). 158 sayılı ILO Sözleşmesinde, işçinin işten çıkarılabilmesi için geçerli bir sebebin olması gerektiğini söylemektedir. Bu sebep, çalışandan kaynaklanan problemler veya çalışanın işi yapma yeteneğinin bulunmaması ya da işletmenin ekonomik sıkıntıları ve işletmedeki teknolojik, yapısal değişiklikler de olabilmektedir. Geçerli bir sebebin bulunduğu iddiasıyla işten çıkarılan kişi, öne sürülen sebebin geçerli bir sebep olup olmadığının saptanması için yargıya başvurabilmektedir. Bu sözleşme Türkiye tarafından da kabul edilmiştir (Koç, 2000: 2). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda da "fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtme zorunluluğu, yazılı olarak yapılacak bildirimde işin sona erdiriliş sebebinin geçerli bir nedene dayanması" gerektiği belirtilmiştir (İş Kanunu, Madde. 18/1, 19/1).

Önemli bir insani hak olarak kabul edilen çalışma hakkının çalışma hayatında değer kazanabilmesi için; çalışanların doğru, iyi bir işe yerleştirilmeleri yeterli olmamakta; kaidelere uyarak çalıştıkları zaman içinde onların işlerini kolayca kaybetmelerinin önlenmelidir ve

onlara güvenceli bir çalışma yaşamı sunulmalıdır (Ağır, 2006: 3). Bu sebeple iş hukukuna göre, çalışanların haklarını kullanabilmelerinin ön şartının iş güvencesi olduğu bilinmektedir ve iş güvencesiz bir iş hukuku sisteminin, biyolojik varlığını sürdüren, ancak hayati işlevlerini yerine getiremeyen bitkisel hayattaki bir vücuttan farklı olmayacağı belirtilmektedir (Çelik, 2008: 2).

İş güvencesizliği, mevcut işin devam etmesini engelleyecek her türlü yasal veya yasal olmayan örgütsel farklılaşmalar sonucunda ortaya çıkan, çalışanda, belirsizlik düşüncesine bağlı olarak işini kaybetme kaygısına sebep olan durumları içermektedir (Çakır, 2007: 120).

Aytaç ve Keser (2004), işsizliğin çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerini işsizlik kaygısı kavramı ile ifade etmişlerdir. Bu yaklaşıma göre işsizlik kaygısı, çalışanın her an işsiz kalabileceği endişesinden kaynaklanmaktadır. İşsizlik kaygısı iş güvencesizliğinin önemli bir unsurunu oluşturmaktadır. Ekonomik krizlerin, toplu işten çıkarmaların çokça yaşanan durumlar haline gelmesi çalışma çağındaki nüfusun büyük bir kısmının işsizlikle ilgili deneyimlerinin olması, bir işte çalışmakta olanlar arasında da işsiz kalma korkusunu pekiştirebilmektedir (Kumaş, 2001: 271).

Çağımızda kamu ve özel sektörde giderek artan küçülme, yeniden yapılanma ve örgütsel farklılaşma gibi yönetim yaklaşımları ile birlikte gelen esnek çalışma düzenlemeleri iş güvencesini önemle üzerinde durulması gereken konulardan biri haline getirmiştir. Ekonomik krizler sonucu kapanan işyerlerinin sayısı ve işten çıkarmalar artmıştır. Bununla birlikte, çalışanların çoğu işsiz kalırken, pek çoğu da işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliği durumu yaşamışlardır. Özelleştirme ve taşeron uygulamaları da çalışanlarda iş güvencesizliği sorununun artmasında etkili olmuştur (Çakır, 2007: 117).

## 1.2. İş Güvencesizliğinin Unsurları

İş güvencesizliğini daha yakından inceleyebilmek için onu çevreleyen unsurlara da bakmamız gerekmektedir. İlk olarak güvencesizliği en temelde açıklayan *Belirsizlik* kavramından bahsetmek gerekir. Belirsizlik iş güvencesizliği açısından bireyin mevcut iş hayatında var olan olayların gidişatı, sonucu ya da gelecekte var olacak durumlar hakkında kesin bilgilere sahip olamaması, mevcut iş durumundaki var olan belirsizlikleri ifade etmektedir.

Var olan işin ne kadar zaman daha süreceğinin belirsiz olması, bireyin iş ve özel hayatında geleceğine ilişkin alacağı kararların da belirsizleşmesine neden olacaktır. İşini kaybedip kaybetmeyeceği belirsiz olan çalışanlar, kendisini neyin beklediğini bilemeyecek, söz konusu olaylarla nasıl mücadele edeceğine bilemeyeceklerdir. Milliken (1987), iş

güvencesizliğinde üç tane belirsizliğin var olduğunu belirtmiştir: *koşulların belirsizliği; çevresel etki belirsizliği ve tepki belirsizliği*. Koşulların belirsizliği, işyerlerinde bulunan belirsizliği anlatmaktadır. Örneğin küçülme, yeniden yapılanma, üretimin çeşitli kısımlarını taşeronla devretme gibi kararlar, örgütsel yapıda değişiklikler meydana getirmekte, dolayısıyla çalışan sayısında azalma veya ücret ve çalışma koşullarında gerileme sonucunu doğurmaktadır. Bu durumların nasıl tesir edeceği konusunda yaşanan belirsizlik iş güvencesizliğinin önemli bir belirleyicisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Çakır, 2007: 120-121).

Bir diğer unsur ise *Algılanan Tehdittir*. İş güvencesizliği psikolojik olarak kişinin işi ile ilgili çevresinde gözlemlediği içsel ve dışsal riskleri fark etmesi ya da risklerin var olduğunu düşünmesi sonucunda birey için bir tehdide dönüşür. Algılanan bu tehditler bireyin iş güvencesizliği duygu ve düşüncesi yaşamasına sebep olur.

İşin nitelikleri ve çalışma koşullarına ilişkin olarak çalışanların hak ve kazançlarında gerilemeye yol açan değişiklikler iş güvencesizliği kaygısını arttırmaktadır. Bu durum, önemli bazı görev ve yetkiler çalışandan alındığında veya çalışan bir başka birime ya da bölüme transfer edildiğinde ortaya çıkar. Örgütsel değişiklikler, çalışanlar için statü kaybına neden oluyor, yetkilerini azaltıyor, kişiye daha az özerklik sağlıyor, kariyer yollarının daralmasına sebep oluyor ve daha az gelir vermeye başlıyorsa iş güvencesizliği duygusunun belirmesine ve artmasına neden olmaktadır (Aslan, 2011: 25).

İş süreci üzerinde hâkimiyetin kaybedilmesi veya azalması, statü ve kazançta yükselme ihtimalinin olmaması, aynı gelir düzeyi için daha fazla çalışmanın gerekmesi, standart ücret artışlarının azalması, işi tamamlayabilme olasılığının kaybedilmesi güvencesizliğin nedenleri olarak söylenebilir (Temiz, 2004: 59).

Sonuncu unsur ise *İşsizlik Kaygısıdır*. İş güvencesizliği yaşayan çalışanların en şiddetli kaygı yaşadıkları dönem işsiz kalacakları duygu ve düşüncesini yaşamaya başladıkları zamandır. Bu süreçte bireyler kararsızlık yaşayabilirler, umutsuzluğa kapılabilirler, neye kime inanacakları karmaşıktır. Bu dönem kişinin olumsuzluklar karşısında sergilediği duruma göre etkisini belirleyecektir. Eğer birey kaygılı ve umutsuzluğa kapılmış ise bu durumu daha sancılı, psikolojik açıdan daha sağlam bir duruş sergileyebilirse süreci biraz daha sıkıntısız atlatabilecektir.

Bir bilimsel çalışmaya göre, daha kolay eşdeğer başka bir iş bulabileceğine düşünenlerin, bir başka işyerine geçmeye razı olanların, istihdam edilebilirliğine güvenenlerin ve kişilik özelliklerinden kaynaklanan sebeplerle işini kaybetmekten endişe etmeyenlerin iş güvencesizliği kaygısının daha az olduğu görülmüştür (Çakır, 2007: 122).

### 1.3. İş Güvencesizliği Türleri

İş güvencesizliği türlerinin literatürde tanımlanmasında üç kategorik yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar; öznel ve nesnel iş güvencesizliği, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği, nitel ve nicel iş güvencesizliği olarak ele alınmaktadır.

#### 1.3.1. Öznel ve Nesnel İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği literatürde öznel ya da nesnel bir olgu şeklinde ele alınmaktadır. Aynı işyerinde çalışan herkes aynı düzeyde iş güvencesizliği ile karşılaşmamaktadır. Aynı işyerinde çalışan iki kişi, iş çevresinin farklı düşünülmesi ve buna göre yorumlanması nedeniyle değişik oranlarda iş güvencesizliği hissiyatına sahip olabilir. Mevcut durumun değerlendirilmesi iş güvencesi için önemlidir. Nesnel iş güvencesizliği, geçici, kayıt dışı ve kısmi süreli istihdam ilişkisi ile çalışanların güvencesizliğini anlatırken, öznel iş güvencesizliği, çalışanların işlerini kaybetme ve işlerinin devamlılığı konusundaki kaygılarını kapsayan güvencesizlik durumlarıdır (De Witte ve Naswell, 2003: 150). Nesnel iş güvencesizliği ile öznel iş güvencesizliği birbiriyle bağlantılıdır. Sürekliliği olmayan işlerde çalışanların büyük bir kısmı işlerinin ve kariyerlerinin devamlılığı ile ilgili endişelerinin olduğunu söylemektedirler (Çakır, 2007: 123).

Nesnel iş güvencesizliği, çalışanın işindeki dışsal tehditlerken; öznel iş güvencesizliği, bireyin tehditleri nasıl değerlendirdiğidir. İki iş güvencesizliği türü de birbirleriyle önemli şekilde ilişkilidir. Taşeronlaşma, özelleştirme, iflas veya şirket birleşmeleri gibi durumlar var olduğunda, dışsal faktörler belirginleşmekte ve iş güvencesizliği nesnel bir yapıya sahip olmaktadır (Ferrie vd., 2001: 38).

Öznel iş güvencesizliği, bireyin işinin devamlılığıyla ilgili kaygılarını kapsayan, güvencesizlik düşünceleriyle bireylerin işlerini kaybetme korkusunu anlatırken, nesnel iş güvencesizliği daha çok kayıt dışı, kısmi süreli ve geçici çalışanların iş güvencesizliğinin belirtmektedir (De Witte ve Naswell, 2003: 189).

Öznel iş güvencesizliğine ilişkin algılar, ortamsal ve bireyin kendisi ile ilgili faktörler şeklinde belirginleşmektedir. Var olan tehdide duygusal tepki ve bilişsel yetenekler nedeniyle gerçeğin algılanışında “objektif” farklılıklar oluşabilir. Böyle algılamamanın sebebi, tüm çalışanların aynı risk altında olduğu işletmede, bireylerin iş güvencesizliği kaygılarının farklı düzeylerde oluşmasıdır. Bu sebeple nesnel iş güvencesizliği ile öznel iş güvencesizliği düzeyi, şiddeti ve boyutu kişiler arasında farklılık gösterebilmektedir (Seçer, 2009: 312).

### 1.3.2. Bilişsel ve Duyusal İş Güvencesizliği

Çalışanın mevcut işinde güvencesizlik var olduğunu düşünmesi durumu bilişsel iş güvencesizliğini ifade etmektedir. Mevcut işini kaybetme ile ilgili kaygılarının duygusal olarak kişiyi etkilenme durumu ise duygusal iş güvencesizliğini ifade eder. İşini kaybetme korkusu çalışanda duygusal iş güvencesizliğini ortaya çıkarmaktadır. Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği arasındaki ilişki şu cümlelerle açıklanabilir: “Eğer işimi kaybetme olasılığını düşünürsem, bundan kaygılanabilirim. Fakat işimi umursamıyorsam, işimi kaybetme olasılığı beni az miktarda kaygılandıracaktır.” (Seçer, 2012: 351).

Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği anlamak iş güvencesizliği kavramını netleştirmek açısından önemlidir. Kişiler, gerçekleşmesi muhtemel bir iş kaybı hakkında endişe duymadan, işlerini kaybedeceklerine inanabilirler. Nitekim Jacobson 1991’de, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliğini açıklarken, işinden ayrılabilceğini düşünen fakat bunu umursamayan çalışanın bu ihtimal sebebiyle endişelenmeyeceğini söylemiştir. Bunun aksine maddi sorumlulukları olan ve işten ayrılınca oluşacak muhtemel sonuçlarını önemseyen bir kişi için iş kaybı ihtimali kaygı verici olması muhtemeldir (Seçer, 2012: 352).

İş güvencesizliği analitik, belirgin bilişsel bir olgudur, bunun içerisinde çalışanlar bir veya daha fazla risk faktörü ile karşılaşacaklarının farkındadırlar ve bu süreç bireyi korunmasız bir duruma getirmektedir. Çalışan bu durumda bilişsel iş güvencesizliği durumundadır yani güvencesizliğin varlığını kabul etmiştir ve duruma karşı kendini savunmasız hissetmektedir (Jacobson, 1995: 308).

### 1.3.3. Nitel ve Nicel İş Güvencesizliği

Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) iş güvencesizliğini nitel ve nicel olarak tanımlamasını yapmışlardır. Nicel iş güvencesizliği, çalışanın işin devamlılığı ya da kaybı hakkındaki endişesini ifade eder. Bu durumda çalışan mevcut işini koruyabileceğinden emin değildir. Nitel iş güvencesizliği ise çalışanın; iş arkadaşları, ücret, çalışma saatleri, çalışma ortamı, özerklik ve sorumluluk gibi işin değer verilen çeşitli özelliklerinin varlığına yönelik algıladığı tehditlerle alakalıdır (Seçer, 2012: 352).

Nicel iş güvencesizliği işin ilerleyen dönemlerde var olabileceğine dair herhangi bir genel endişeyi ifade eden bütünsel iş güvencesizliği ile aynı doğrultudadır. Bu durumda, nicel iş güvencesizliğinin, şirket birleşmeleri, yeniden yapılanma, ileri teknoloji kullanımı, işyerinin devrolunması gibi sebeplerle işin kaybedilmesine yönelik algıladıkları kaygı düzeyini göstermektedir. Nitel iş güvencesizliği ise; çalışma koşullarının kötüleşmesi, kariyer fırsatlarından yoksun kalma, statü kaybı, ücret artışının azalması, gelecekte gerçekleşme

ihtimali olan kişi-iş uyumsuzluğu gibi çalışanın istihdam ilişkisinde kalitenin azalmasına neden olan kayıplara yönelik algılarla ilgilidir (Sverke vd., 2002: 244).

İş güvencesizliği nesnel ölçüde bir tehlikenin olup olmadığıyla alakalıdır. Çünkü iş güvencesizliği hissini çalışanın bireysel algılarına bağlı olduğu söylenmektedir. Bu algı, bir taraftan nesnel ölçütlerin fonksiyonuna, diğer taraftan da kişisel tutumların fonksiyonuna göre farklılık ifade etmektedir. Bu sebeple algıda, var olan işletmede ya da aynı seviyede çalışanlar arasında da değişik yaklaşımlar bulunacaktır. Bu sebeple iş güvencesizliği işin farklı boyutlarını kapsayan çok boyutlu kavram olarak benimsenmelidir (Kinnunen vd., 1999).

#### **1.4. Başlıca İş Güvencesizliği Modelleri**

İş Güvencesizliği modelleri; güvencesizliğin belirleyicilerini, değişkenleri, iş güvencesizliği sonucunda bireylerin verdiği tepkileri neden sonuç ilişkisi içinde öne sürmekte ve literatüre yön vermektedir. Bu kısımda literatürde iş güvencesizliğini açıklayan başlıca modellerden; Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli, Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli ve Jacobson'un İş Güvencesizliği Modeli ele alınmaktadır.

##### **1.4.1. Greenhalgh, Rosenblatt Modeli**

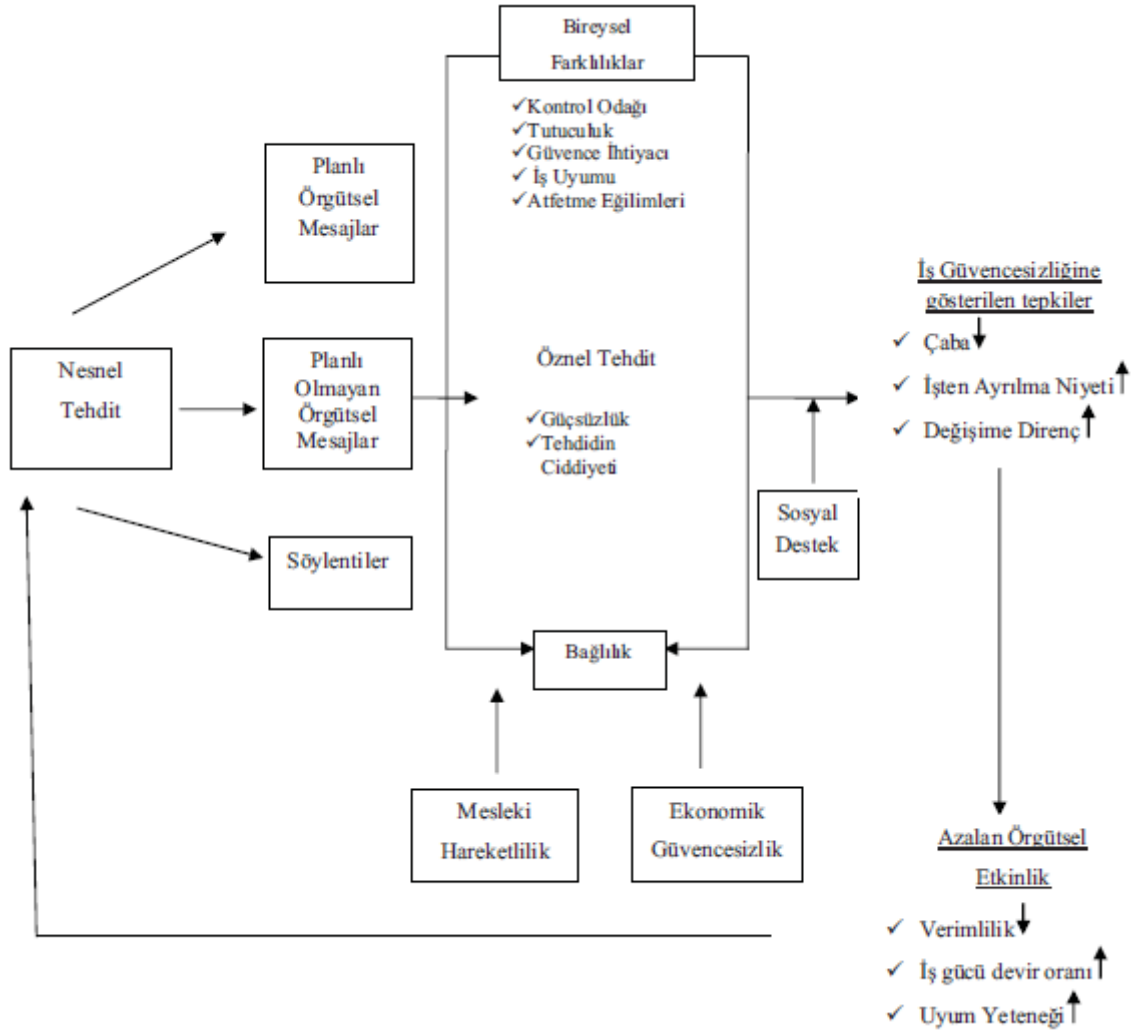
Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), kavramsal tanımlamaların eksikliği nedeniyle iş güvencesizliği ile ilgili daha önceki çalışmaları eleştirerek iş güvencesizliği sürecine ilişkin teorik bir model önermektedir. İş güvencesizliğini "tehdit altındaki bir durumda istenen sürekliliğin sağlanması için güçsüzlük" olarak nitelendirmektedirler. Modele göre, iş güvencesizliği çok boyutlu bir yapıdır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 437).

İş güvencesizliğini Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre dört ana etmenden oluşmaktadır. Bunlar birleşme ve devirler, ekonomik durgunluk, hızla değişen endüstriyel yapı ve çalışanı koruyan sendikaların gücünün zayıflaması olarak sıralanmaktadır. İş güvencesizliğini bu dört unsura dayandırmalarına karşın Greenhalgh ve Rosenblatt oluşturdukları modelde bu dört ana unsura model şemalarında yer vermemektedirler. Modelin başlangıç aşamasını iş güvencesizliği tehdidi olarak belirtmektedirler. Şekil 1.1'de oluşturdukları model görülmektedir (Şeker, 2011: 28).

Greenhalgh ve Rosenblatt modelinde iş güvencesizliği yalnız nesnel tehditleri ifade etmez. Modele göre, önemli olan öznel tehdit sürecini kavramak için çalışanın tehditleri algılama şekillerinin neticesidir. Öznel tehditlerin çok boyutlu olduğu yapılan araştırmalarda belli olmaktadır. Bu boyutlar algılanan ciddiyet ve güçsüzlük olarak belirtilmektedir. Tehdidin ciddiyeti, olası kaybın çalışan tarafından kapsamı ve önemi ile yakından ilgilidir.



Tehdidin önemini belirleyen; bireyler için kaybın geçici mi daimi mi olduğu, kayıp durumunun işin kaybını mı yoksa işin özelliklerinin kaybını mı ifade ettiğidir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440)



Şekil 1.1 Greenhalgh, Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli

Kaynak: Şeker, 2011

Greenhalgh ve Rosenblatt' a göre çalışanların tehditleri algıladıkları üç temel bilgi kaynağı bulunmaktadır. İlki örgütlerin söylemleridir. Bilgiler inandırıcı olmaktan çok etki bırakmak için kullanılan ve çok az ihtiyaç duyulan bilgi kaynağıdır. İkinci olarak planlı olmayan örgütsel mesaj vardır. Örneğin, çalışanlar tarafından duyulan, işyerinin bakım bütçesini azalttığı, firmanın durumunun kötü gittiği ve kapanabileceği hissine sebep olabilir. Var olan tehdidin artması sebebiyle oluşan güçsüzlük iş güvencesizliğinin önemli bir ögesidir. Güçsüzlük dört ana öğeden oluşmaktadır. Korunmasızlık, örgüt kültürü, belirsiz beklentiler ve işten çıkarmada uygulanan standart durumlar güçsüzlüğün öğeleridir. İş sözleşmelerinin ve sendikaların olmamasından korunmasızlık meydana gelebilmektedir. Sendikaların etkin olması çalışanı işverene karşı korumak için önemlidir ve iş sözleşmelerinin detaylı olarak

yapılması, uygulanması sağlanmalıdır. Belirsiz beklentiler, özellikle işin sürekliliği ile ilgili hissedilen tehditler nedeniyle meydana gelmektedir. Yetersiz performans değerlendirme ölçütü belirsiz beklentilerin ortaya çıkmasında önemli oranda etkilidir. Örgüt kültüründe, işyerinde adalete dayalı bir kültür mü var yoksa bunun tam tersinin mi mevcut olduğu önemlidir. Çalışanlar kararlara katılamıyorlar mı, dikkate alınmıyorlarsa kendilerini değersiz mi hissediyorlar örgüt kültürü için önemli şeylerdir ve bunlar güçsüzlüğün ortaya çıkmasına etki etmektedir. İşten çıkarmalardaki standart uygulamalar, değişim halinde olan işyerlerinin herhangi bir farklı seçenek düşünmeden uyguladıkları süreçlerdir. Değişim halinde olan işletmelerde, çalışan için belli bir süreç doğrultusunda işten çıkarılacağını anlamak güçsüzlük oluşturabilecektir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441).

Yönlendirici bir etki yaratan sosyal destek kavramı da modelde yer almaktadır. Greenhalgh ve Rosenblatt'a (1984) göre, sosyal destek alan çalışanın hissedilen tehdide verdiği tepkinin değişme ihtimali vardır.

Modelin son aşaması çalışanın iş güvencesizliğine karşı verdiği tepkilere ve işletmenin çalışan üzerindeki etkilerinde yer vermiştir. İş güvencesizliğine karşı çalışmayla ilgili çabanın düştüğü, işten ayrılma niyetinde ve değişime gösterilen dirençte yükselme olduğu saptanmıştır. Verimliliğin düşmesi, iş gücü devir oranı ve uyum yeteneğinin azalması işletmeyi etkileyen durumlar olarak belirtilmiştir (Şeker, 2011: 30).

#### **1.4.2. Jacobson Modeli**

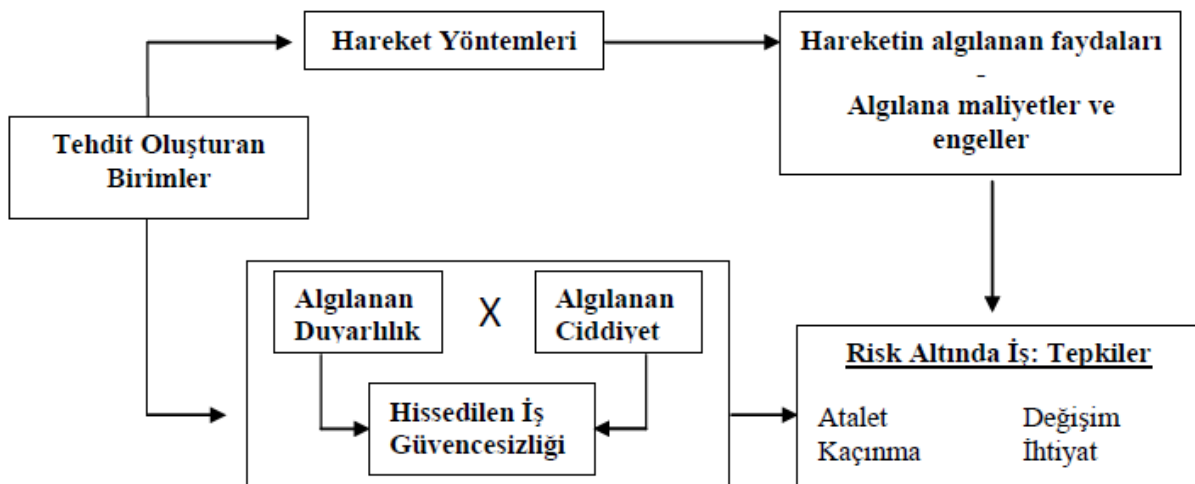
Greenhalgh ve Rosenblatt'ın algılanan iş güvencesizliğinin bilişsel bir yapı olarak artırılarak kavramlaştırmasını Jacobson'un "risk altındaki iş" modeli devam ettirmektedir. Bununla beraber Lazarus ve Folkman'ın modelini izleyen Jacobson'un modeli, güçsüzlük unsurunu daha genel yani algılanan hassasiyetin bir unsuru olarak anlatmaktadır. Modele göre algılanan iş güvencesizliği seviyesi; çalışanların hissettikleri hassasiyetin ve algılanan iş kaybının sonuçları ile birlikte belirlemektedir. Aynı işletmedeki belirli çalışanlar tarafından hissedilen iş güvencesizliğinin oranındaki değişiklikler, bir taraftan her çalışanın belirli hassasiyet etkenlerinin tamamını diğer yandan her çalışanın algıladığı şiddeti göstermektedir. Bu yüzden Jacobson'un modeli, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modeli ile aynı yönde, hassas olduğunu hisseden çalışanların, iş kaybının sonucu olarak tehlikede olabilecek her yaşam özelliğinin öznel önemini ve öznel tehlikeye girme ihtimalini kapsayan bilişsel bir hesaplama yapacağını ifade etmektedir (Seçer, 2007: 184).

Çalışanların iş kaybıyla ilgili olarak Jacobson bireysel tehditlere karşı başa çıkabileceklerini gösteren öğelere odaklanmıştır. Jacobson'ın modeli, Greenhalgh ve

Rosenblatt modeli gibi olası örgütsel tehdit edici öğelerin bulunmasıyla mevcut olmaktadır. Ürün talebinde azalış, bütçe daralması, yeni teknolojilerin kullanılması, örgütsel yeniden yapılandırma gibi farklı nesnel tehdit edici ayrıntıları Jacobson bu modelde anlatmaktadır (Cole, 1987: 42). Tehditlere karşı durmada güçsüzlük iş kaybını olası hala getirir. Güçsüzlük boyutunun iş kaybının içine dâhil olacağını iddia etmektedir. Çalışanlar kendilerini güçlü hisseerse iş kaybı kaygıları ve algıları azalacaktır. Bu sebeple güçsüzlük durumu kavramsal olarak iş kaybının algılanmasında farklılık gösterir (Seçer, 2007: 186).

Jacobson'ın algılanan iş güvencesizliğini kavramlaştırması; algılanan güçsüzlük ve işten çıkarılmaya ilişkin algılanan hassasiyeti kapsamaktadır. Algılanan duyarlılık, çalışanların hakları ile ilgili örgütün adil olup olmadığının ölçülmesi ve çalışanın kendisini örgüte mecbur hissetmesi gibi öğelerin etkisinde kalmaktadır. Algılanan tehdidin şiddeti tehdit edilen özelliğin çalışan için önemine göre tespit edilecektir. Jacobson'ın bu görüşüne dayanarak, işten çıkarılma daima çalışana zarar verecek olası tehdit gibi algılanmayacaktır. Fırsatlar olarak da düşünülebilen gelişime destek için tehditler, fayda sağlayan zorluklar olacaktır (Cole, 1987: 42-44).

Çalışanların işten çıkarılma olasılıklarının azalması için Jacobson değişik seçenek ve yöntemleri belirtmektedir (Cole, 1987: 44). Değişik alternatiflerin faydalarından maliyetler ve engeller çıkarıldıktan sonra doğru hareket metodu seçilmektedir. Bu sürecin bitiminde harekete göre verilebilecek bir takım tepkiler kaçınma, atalet (çalışmadan oturma, gevşeklik), değişim ve ihtiyat (ölçülü davranma) olarak anlatmıştır (Şeker, 2011: 33).



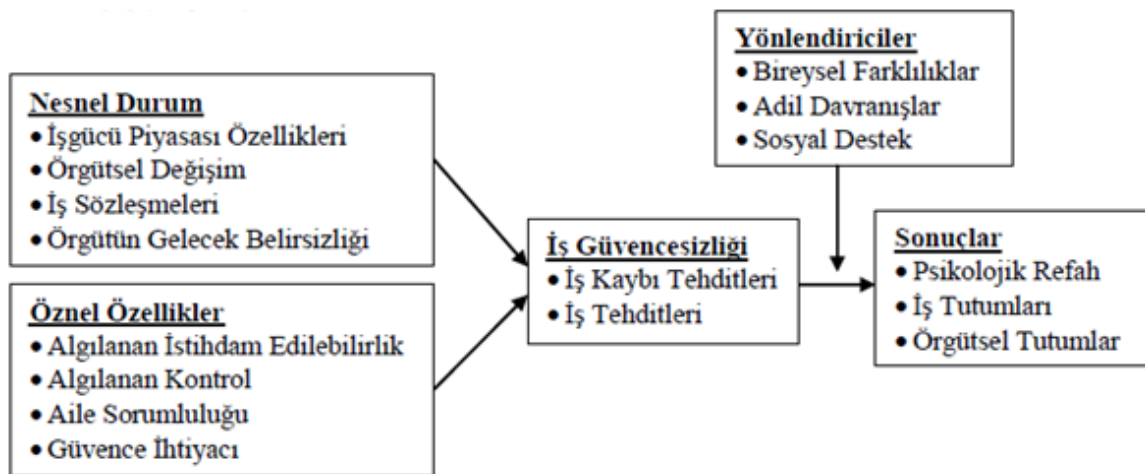
Şekil 1.2 Jacobson'ın İş Güvencesizliği Modeli – Risk Altında İş Modeli

Kaynak: Dumlupınar, 2016

### 1.4.3. Sverke, Hellgren Modeli

İş güvencesizliğinin ne anlam ifade ettiğini net bir şekilde anlamak için Sverke ve Hellgren metodolojik problemlerle beraber teorik problemleri de gündeme getirerek daha fazla araştırılması gereken konuları netleştirmektedirler. Sverke ve Hellgren modellerinde iş güvencesizliğini çok boyutlu bir olgu olarak değerlendirirken bu çok boyutlu olgu çalışanın tutumlarına ve yaşam standartlarına zarar verebilecek kişisel hali ile bireysel özellikleri arasındaki etkileşimden var olduğunu düşünmektedirler. Model kurgulanırken muhtemel yönlendiricilerin iş güvencesizliğinin olumlu çıktılarını artırabileceği (psikolojik refah, iş tutumları ve örgütsel tutumlar) diğer bir deyişle olumsuz çıktılarını azaltabileceği öngörülmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002: 37).

İş güvencesizliğini etkisi altına alan durumlar modelde nesnel durum ve öznel özellikler şeklinde anlatılmıştır. Nesnel durum; örgütsel değişimler, iş gücü piyasası özellikleri, iş sözleşmeleri ve geleceğin bilinmemesi gibi bireysel algılamalarla alakalı olmayan, genel durumlara ilişkindir. Öznel özellikler ise algılanan kontrol, istihdam edilebilirlik, aileye karşı sorumluluk ve güvence ihtiyacı olarak karşımıza çıkmaktadır. İş güvencesizliğini iş kaybı tehditleri ve iş tehditleri olarak irdeleyen Sverke ve Hellgren bu öğelerle beraber iş güvencesizliğinin ortaya çıktığını söylemişlerdir. Modelde iş güvencesizliğinin sonuçlarını etkileyecek bazı yönlendiricileri belirtmişlerdir. Yönlendiriciler adil davranışlar, kişisel farklılıklar ve sosyal destek şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bu yönlendiricilerin etkisinden sonra iş tutumları, psikolojik refah ve örgütsel tutumlarda meydana gelen değişimler şeklinde iş güvencesizliği sonuçlar ortaya çıkmaktadır.



Şekil 1.3 Sverke, Hellgren Modeli

Kaynak: Dumlupınar, 2016

## 1.5. İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri

Yapılan çalışmalarda birçok araştırmacı çalışanın işsizlik durumunda cinsiyet, yaş, sosyal statü, kişilik yapısı ve dış çevre gibi faktörlerin iş güvencesizliği algısını belirleyen belli başlı unsurlar olduğunu söylemiştir. Bu unsurlar kategorik olarak kapsamlı bir şekilde aşağıdaki beş başlıkta anlatılmıştır.

### 1.5.1. Demografik Özellikler

Demografik özellikleri farklı olan bireyler arasında algılanan iş güvencesizliği düzeylerinde farklılıklar vardır. Değişik işletmelerde benzer ya da aynı iş güvencesizliği tehdidi ile karşılaşmalarına rağmen algılanan tehdit farklı düzeylerde yaşandığı fark edilmektedir (Sağlam, 2014: 21).

#### 1.5.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet, iş güvencesizliğinin belirleyicileri arasında en önemli demografik değişkenlerdendir. Çalışmalara baktığımızda bu durumla alakalı farklı sonuçların bulunduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde, erkeklerde kadınlara oranla iş güvencesizliği stresi ile bunun olumsuz sonuçları arasında daha güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bunun olası sebebi, erkeklere yüklenen aileyle alakalı geleneksel rollerdir. Bu sebeple erkekler iş kaybı ihtimaliyle karşı karşıya bulduklarında daha fazla zorluk yaşamaktadırlar (Seçer, 2008: 279).

Naswall ve De Witte (2003); Belçika, İtalya, Hollanda ve İsveç'te yaptıkları çalışmada erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha fazla iş güvencesizliği yaşayacakları hipotezi ile araştırma yapmışlardır. Araştırmada bu hipotez doğrulanmamıştır. Cinsiyetin yalnız Belçika'da belirleyici bir faktör olduğu fark edilmiştir. Ancak bu çalışmada kadın çalışanlar erkek çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği hissetmektedir. Naswall ve De Witte (2003), yüksek oranda iş güvencesizliği yaşayan kadın çalışanların, aileye gelir sağlayan tek kişi olduğunda oluşabileceği düşünülmektedir. Birçok Avrupa ülkesinde kadınlarla erkekler arasındaki geleneksel rol dağılımının hem değişen aile yapısı, hem de kadınların işgücüne katılımlarının artması sebebiyle değişime uğradığı anlatılmıştır. Özellikle kadının aile reisi olduğu durumlarda iş, geçim için hayati önem oluşturmaktadır (Seçer, 2007: 212).

Kinnunen, Mauno, Natti ve Happonen'in (2000), yaptığı araştırma yine bu durumu destekler şekilde olup, çalışan kadınlar erkeklere oranla bankacılık sektöründe ve fabrikalarda daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadıkları görülmüştür. Erkeklerin kadınlardan daha çok buldukları sektörlerde kadınlar daha fazla iş güvencesizliği algısı hissetmektedir. Başka bir

araştırmaya göre kadınlar erkeklere göre iş kaybından daha çok etkilendikleri ve işleriyle ilgili daha fazla gelecek belirsizliği algıladıkları görülmüştür (Öz, 2008: 156-157).

Rosenblatt ve arkadaşlarının çalışması (1999), eğitim sektöründe gerçekleştirilmiş olup, Naswall ve De Witte'nin hipotezlerini destekler şekilde sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre iş güvencesizliği ve bazı iş tutumları (algılanan başarımlar, değişime direnç, işten ayrılma eğilimi, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık) ile ilgili cinsiyetin etkisini incelemiştir; kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha fazla iş güvencesizliği yaşadıkları hipotezi öne sürülmüştür. Kadın mesleği olarak düşünülen öğretmenliğin kadınların daha fazla iş güvencesizliği yaşayacakları düşündürmektedir. Yönetici düzeylerde erkek öğretmenlerin olmaları nedeni ile erkek öğretmenlerin okullarda daha fazla iş güvenceli olabileceği söylenmiştir. Hipotez, erkek öğretmenlerin daha çok iş güvencesizliği hissettikleri tespit edildiğinden doğrulanmamıştır (Seçer, 2007: 213).

#### **1.5.1.2. Yaş**

Mohr'un (2000) yaptığı çalışmaya bakıldığında, yaş ile iş güvencesizliği algısı arasında güçlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Yaşlı çalışanlar gençlere kıyasla daha fazla iş güvencesizliği algılamaktadırlar. Buna göre 20-59 yaş aralığındaki çalışanların, 20 yaş altı ve 60 yaş üstü çalışanlara göre iş güvencesizliğinden daha fazla etkilendikleri görülmüştür. Naswall ve Witte'nin (2003) araştırmalarının sonucunda da değişkenler arasındaki olumlu ilişki bulunmuştur. Araştırmacılar, Hollanda ve İsveç'ten sağladıkları bulgularında yaşın destekleyici olmama sebebini; orta yaşta bulunan çalışanların (30-50 yaş) çocuk ve aile sorumluluğuna olan ve ev geçiminde önemli role sahip oldukları için, bir gelire ihtiyacı olduğuna ve daha çok iş güvencesizliği algılamalarına dayandırmışlardır. Leana ve Feldman (1990), pozitif yönde olan ilişkiyi, yapılan çalışmalara genelde 20 yaş altı ve 50 yaş üzeri bireylerin katılmamasıyla ifade etmektedirler (Öz, 2008: 157).

#### **1.5.1.3. Medeni Durum**

Evli çalışanlar aile geçimini sağlama sorumluluğu sebebiyle var olan işlerine bağlılıkları yükselmektedir. Benzer şekilde, evli olmak ya da evlilik sürecinde olmak sosyal destek gereksinimi açısından iş güvencesizliği oranı ile ilişkilidir. Lim (1996), çalışanın eşini önemli bir iş dışı destek kaynağı olduğunu söylemektedir. Naswall ve De Witte'nin (2003), evliliğin iş güvencesizliği ile alakalı olduğu tezini doğrulamıştır. İş güvencesizliği çalışmalarında sosyal destek veya dayanak, iş güvencesizliği ve sonuçları arasındaki ilişkiyi etkileyen bir faktör olarak incelenmiştir. Özellikle sosyal desteğin iş güvencesizliği ile

örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki bağlantıyı etkileyip etkilemediği dikkate alınmaktadır (Seçer, 2007: 213).

#### **1.5.1.4. Eğitim Seviyesi**

Eğitim düzeyi düşük olan çalışanların kısıtlı istihdam olanakları olması nedeniyle daha fazla iş güvencesizliği yaşayacakları savunulmaktadır. Naswall ve De Witte'nin (2003) araştırmaları neticesinde iki ülke örneğinde eğitim düzeyi ile iş güvencesizliği ilişkili olduğu bulunmuştur. Vuuren ve arkadaşları (1991), aynı araştırmayı Hollanda da yapmış ve neticede, eğitimi yüksek seviyede olan çalışanların, işleri ile ilgili kendilerini güvencede algıladıklarını ispatlamıştır (Seçer, 2007: 215).

#### **1.5.2. Pozisyonel Özellikler**

Pozisyonel özelliklerde iş güvencesizliği algı seviyesini sosyal desteğin azalttığına dair durumlar bulunmaktadır. Sosyal desteği “iş temelli” ve “iş temelli olmayan” sosyal destek şeklinde ifade edebiliriz. Çalışma arkadaşları ve yöneticiler tarafından yapılan destek, iş güvencesizliği hissini olumsuz sonuçları arasında bulunan, iş doyumsuzluğunun olumsuz etkilerini ve iş arama faaliyetini düşürmektedir. Örgütsel davranış yazınına yönelik yapılan çalışmalarda çalışanın özel yaşam kalitesinin iş yaşam kalitesini de etkilediği tespit edilmiştir. İş kaybına yönelik yazını incelediğimizde, sosyal desteğin engelleyici etki oluşturduğuna yönelik birçok sonuç bulunmuştur. Çevrenin özellikle ailenin ve arkadaşların desteği işsizliğin olumsuz sonuçlarını azaltmakta ve işin özelliklerine yönelik tehdit hissine daha az olumsuz tepki verilmesinde önemli etki yaratmaktadır (Öz, 2008: 159).

Naswall ve De Witte (2003) araştırmalarında, beyaz yakalı çalışanları yüksek sosyal statülü, mavi yakalı çalışanları düşük sosyal statülü şeklinde tanımlamışlardır. Araştırmacılar beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara kıyasla daha az iş güvencesizliği hissettiklerini iddia etmişlerdir. Araştırmanın neticesi bu tezi doğrulamıştır. Araştırmanın uygulandığı dört ülkede de sosyo-ekonomik düzeyin iş güvencesizliği durumunun belirleyicisi olduğu bulunmuştur. Bu verilere göre mavi yakalı çalışanlar beyaz yakalı yüksek statülü çalışanlara oranla diğer bir söylemle düşük statülü çalışanlar yüksek statülü çalışanlara oranla daha fazla iş güvencesizliği hissetmektedirler. Yeniden yapılanma gibi çalışan sayısının azaltılmasına yönelik durumlarda mavi yakalı çalışanların çok daha yüksek oranda etkilendikleri düşünüldüğünde bu gibi işlerde çalışanların hissettikleri iş kaybı riskinin daha fazla olacağını ifade etmek gerekir (Naswall ve De Witte, 2003: 207).

Çalışma hayatında mavi yakalı çalışanların alternatiflerinin daha az olduğu, bu sebeple ekonomik krizlerde ve normal olmayan zamanlarda daha çok iş güvencesizliği algısı hissettikleri gözlemlenmiştir. Yöneticilere ve beyaz yakalı çalışanlara oranla çalışmalar, mavi yakalı çalışanların çabaları karşılığı gelirlerine daha çok bağımlı olduklarını işaret etmektedir. Ancak son zamanlarda mavi yakalı çalışanlarda sayı azaltılması garip bir şekilde farklılaşmıştır. Küçülmeler neticesinde işletmelerdeki bütün alanlardaki çalışanlar bu uygulamaya dâhil edilmiştir. Mavi yakalı çalışanların aksine, beyaz yakalı çalışanlar tuhaf bir şekilde iş güvencelerinin kaybolmasıyla karşı karşıya kalmışlardır (Öz, 2008: 159-160).

### 1.5.3. Kişilik Özellikleri

Kişilik özelliklerinde iş güvencesizliğine sebep olan kişisel faktörlerden bir bölümü, çalışanın özellikleri ve istihdam edilebilirliğiyle alakalıyken, bir bölümü mevcut durumu algılama şeklini etkileyen kişilik özellikleriyle alakalıdır (Çakır, 2007: 126).

Kinnunen ve arkadaşları (1999), öz saygıyı, iş güvencesizliğinin belirleyicisi şeklinde yorumlamışlardır. Bu sebeple yüksek seviyede iş güvencesizliğini düşük seviyede öz saygıyla ifade edilebileceğini söylemişlerdir. Vuuren ve arkadaşları (1991), iş ortamında kendini daha az güvende hissetme ile düşük seviyede öz saygının alakasının olduğu söylemektedirler. Psikolojik iyilik hali ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmada, öz saygı ile çalışanın bireysel kontrol düşüncesinin bu ilişkide etkili olduğu vurgulanmaktadır (Seçer, 2007: 224).

İş güvencesizliği durumunda belirsizliğe sabredebilme meydana gelen belirsizliklere karşı durabilmek için önemli olduğu düşünülmüştür. İş güvencesizliği yüksek olan çalışanların belirsizliğe katlanabilme seviyesinin düşük olduğu belirtilmektedir. ABD’de yapılan bir çalışmada, mali krizin var olduğu bir üniversitede yaptıkları çalışmanın neticesinde iş güvencesizliği algısının belirsizliğe katlanabilmede önemli bir durum olduğu ortaya çıkmıştır. Günümüzde belirsizliğin çalışma hayatının tamamını etkilediği ve belirsizlik koşullarına uyum sağlayabilmenin başlıca şartının başarılı olabilmek olduğu düşünülmektedir (Seçer, 2007: 224).

İş güvencesizliği ile olumlu ve olumsuz duygulanım ilişkisi incelenmiştir (Roskies vd., 1993: 617-630). Araştırmada iş güvencesizliği, nesnel iş güvencesi ile ilgili olan risk ve hissedilen iş güvencesi ile ilgili karşı risk şeklinde değerlendirilmektedir. Birinci durum; akut iş güvencesizliğini, ikinci durum; uzun vadeli iş güvencesizliğini ifade etmektedir. Akut iş güvencesizliği ile olumsuz duygusallık arasında orta seviyede olumlu ilişki vardır. Kişilerin



olumsuz hisleri arttıkça, akut iş güvencesizliğinde de artış olmaktadır. Uzun süreli iş güvencesizliği ile olumlu duygusallık arasında orta seviyede negatif bir ilişki vardır.

Araştırmada, iş güvencesizliğinde hissedilen güçsüzlük boyutu kontrol odağı ile doğrudan alakalı bir kişilik özelliği şeklinde irdelenmektedir (Ashford vd., 1989: 807-817). Dış kontrol odağına sahip bireyler iç kontrol odağına sahip bireylerle karşılaştırıldığında, çevreden gelen tehdide karşı durma gücü ve çevresel olayların etkisine daha çok maruz kaldıklarını düşündüklerini söylemektedirler. İş güvencesizliğini daha az seviyede hissedecekleri düşünülen çalışanların iç kontrol odağına sahip bireylerden olacağına inanılmaktadır. Çalışma sonuçlarına göre, dış kontrol odağı ile artan iş güvencesizliği arasında ilgi kurulmuştur.

#### **1.5.4. Çevresel ve Örgütsel Koşullar**

Çevresel ve örgütsel etkenler çalışanların iş güvencesizliği hissetmelerine neden olacak şartlar oluşturmaktadır. Ortaya çıkabilecek bu şartlar kişinin çalışma koşulları, sektör ve hukuki düzenlemelerle alakalı olma ihtimali yüksektir.

Kinnunen ve Natti (1994), çalışmalarında iş güvencesizliği belirleyicilerini çevresel faktörler veya işletme koşullarda mevcut sektör, çalışan değişimi, işveren türü (kamu – özel) ve bölgesel işsizlik şeklinde anlatmışlardır. Bu alternatiflerden en etkili belirleyici özel sektör işverendir. Bunun nedeni özel sektörde çalışanların kamudakilere kıyasla daha güvencesiz hissetmeleridir (Seçer, 2007: 226). Ancak; günümüzde kamu sektöründe de terör ve devlet içindeki gizli yapılar sebebiyle yeniden yapılanma ya da görevden uzaklaştırmalar olabileceği anlaşılmıştır.

Çalışanın; düşük riskli mi yoksa yüksek riskli mi işlerde çalıştığı, işyerinin geçmiş iki yılda küçülme ya da yeniden yapılanma olan bölümünde mi çalıştığı, çevreden gelen tehlikeli durumlardan birini yaşayıp yaşamadığı, resmi duyurular veya genel siyasi söylemlere olan ilgisi, küçülme ya da yeni oluşum duyuruları, idarede önemli değişimleri algılaması, iş güvencesini olumsuz etkileyecek teknolojik veya pazar koşullarındaki değişimlerin farkında olup olmadığı belirleyicileri iş güvencesizliğinin tespitinde önemlidir (Roskies ve Guerin, 1990: 349-352). Bu alternatifler çalışanların söylediklerine bağlıken yalnızca çalıştığı sektörün risk faktörü yüksek mi düşük mü uzman kişilerce tespit edilmektedir. Ancak; resmi duyurular veya genel siyasi söylemler ve yönetim değişimleri tehlike durumların iş güvencesizliği hissinde çok önemli belirleyiciler olduğu öne sürülmüştür.

İş güvencesizliğinde istihdam ile ilgili Naswall ve De Witte (2003) yaptıkları çalışmanın ilk kısmında kısmi süreli çalışan işçilerin tam zamanlı çalışan işçilerden daha çok

mu iş güvencesizliği hissettiğini, ikincisi kısımda ise belirli süreli sözleşme ile çalışanların iş güvencesizliğini belirsiz süreli sözleşmelerle çalışanlardan daha çok hissedeceği tezini test etmişlerdir. Bu çalışmada kısmi süreli çalışanların daha çok iş güvencesizliği hissetmediği görülmüştür. Bu tez tüm ülkelerde doğrulanmıştır. Çalışma neticesinde nesnel bir durum ve bireysel algılamalar arasındaki ilişkinin istihdamın devam etmesinde tehdit olabileceği düşüncesi oluşmuştur (Naswall ve De Witte, 2003: 208).

## **1.6. İş Güvencesizliğinin Sonuçları**

Çalışanların iş güvencesizliği durumunda gösterdikleri tepkiler iş güvencesizliğinin sonuçlarını meydana getirmektedir. İş güvencesizliğinin birey, örgüt ve zaman ile ilişkili sonuçları bulunmaktadır. Kişinin sağlığını olumsuz etkilemesi ve iş tatminini düşürmesi bireysel açıdan etkilere sebep olan iş güvencesizliği sonuçlarıdır. İş güvencesizliği çalışanların örgütte kalma konusunda isteksizliğine, örgütlerine olumsuz tutumlar sergilemelerine ve performans düşüşüne de sebep olmaktadır. Çalışanların sağlıkları, tutum ve davranışları üzerinde iş güvencesizliği, işletmelerdeki etkisinden daha çok etkiye sebep olduğu söylenebilir. Çalışanın mutluluğu, ruhsal sağlığı, iş ve yaşam doyumunu içeren duygusal ve bilişsel durumlar “psikolojik iyilik hali” şeklinde ifade edilmektedir (Çakır, 2007: 128). İş güvencesizliğinin ortaya çıkardığı tepkilerin sonuçlarını: tutumlar ile ilgili sonuçlar, sağlık ile ilgili sonuçlar ve davranışsal sonuçlar şeklinde değerlendirebiliriz.

### **1.6.1. Tutumlar ile İlgili Sonuçlar**

İş güvencesizliği hissi bireyi yalnızca fiziksel ve ruhsal sağlık açısından negatif etkilememektedir. İş güvencesizliğinin bireyin örgüte karşı olan tutumu ve iş tutumları açısından da olumsuz etkileri vardır. Olumsuz açıdan etkilenen birey tutumları, uzun süreçte örgütün devamına yönelik problem oluşturmaktadır. Kişiler iş güvencesizliğine bireysel düzeyde tepkiler verseler de onların bu tepkileri sadece bireysel düzeyde kalmayarak örgütsel başarı ile ilgili olumsuz etkilere sebep olacaktır. Tutumla ilgili sonuçlar, iş güvencesizliği hissi ile oluşan kısa vadeli durumlardır. Çalışanın iş güvencesizliği şartlarına gösterdikleri bu tepkiler olumsuz tutumları kapsamaktadır. İş güvencesizliğinin etkilediği iddia edilen iş tutumlarına; iş tatmini ve işe bağlılık, örgütsel tutumlara ise, örgütsel bağlılık ve güven örnek verilebilir (Azaklı, 2011: 22).

Yakın zamanda yapılan araştırmalar, örgütsel faktörlere bağlı olarak iş güvencesizliğinin önemli sonuçlarına odaklanmaktadır. Sverke ve arkadaşları (2002) ve Cheng ve Chan (2008), iş güvencesizliğinin iş tatmini, güven ve mesleki katılım ile negatif ilişkili olduğunu tespit

etmişlerdir. Cheng ve Chan (2008), ayrıca iş güvensizliğinin iş performansı ile negatif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadırlar. Buna ek olarak araştırma, iş güvensizliğinin örgütsel taahhüt ile negatif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur ve iş güvencesizliği, yapılması planlanan iş miktarı ile pozitif ilişkilendirilmiştir (Keim, 2012: 24).

İş tatmini, iş güvencesizliği ile ilgili yapılan çalışmalarda çok fazla incelenen çalışan tutumlarıyla ilgili bir konudur. Sverke ve arkadaşları (2002) çalışmalarında, işlerini kaybedeceklerine dair kaygı duyan bireylerin iş tatmini düzeylerinin, işini kaybetme kaygısı içinde olmayan bireylere oranla daha düşük olduğu yönünde sonuçlar bulunmuşlardır. Sonuç olarak Davy ve arkadaşları (1997), çalışmalarında iş güvencesi hissinin iş tatminini düzeyinin belirleyicisi olduğu sonucuna varmışlardır. Ashford ve arkadaşları (1989), benzer açıdan iş güvensizliği ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Poyraz ve Kama (2008), iş güvencesi algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmada iş güvencesi algısı ile iş tatmini arasında aynı doğrultuda bir ilişki bulmuşlardır (Azaklı, 2011: 22).

Reisel ve arkadaşları (2010) araştırmalarında, iş güvensizliğini daha çok hisseden çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla daha az meşgul olduklarını ve King (2000) araştırmasında, iş güvensizliğini daha çok hisseden çalışanların kaliteli iş üretmeye çabaladıklarını göstermektedir. Psikolojik sözleşme perspektifinden bu mantıklıdır. Bir çalışan işvereniyle olan psikolojik sözleşmesinin bozulduğunu hissederse; sıkı çalışmasının, işinin yapılmasının veya iş arkadaşlarına yardım etmenin gelecekteki iş güvencesini garanti altına alacak hiçbir şey yapmadığını ve bu nedenle kuruluşa fayda sağlayacak, isteğe bağlı davranışlarda bulunmayacağını düşünebilirler. Çalışanlar, işverenlerinin vaat ettiği şeyleri (ör.: iş güvenliği, adil ücret ve sosyal yardımlar) vereceğine inandıklarında, daha geniş vatandaşlık davranışları yelpazesine girme ihtimali olabilmektedir (Keim, 2012: 24).

### **1.6.2. Sağlık ile İlgili Sonuçlar**

Önceki araştırmalar, iki ana kategoride iş güvencesizliği sonuçlarına odaklanmıştır; bireysel sağlık ve refah ile örgütsel sonuçlar. İş güvencesizliğinin bireyler üzerindeki sonuçları ile ilgili olarak, araştırmalar kötü akıl sağlığının belirtileri olarak kabul edilen iş güvencesizliği ile psikosomatik şikâyetler, depresyon, sinirlilik, korku, üzüntü, suçluluk, zevk ve kendine güven arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Cheng ve Chan, (2008); Sverke, Hellgren ve Näswall (2002), iki kapsamlı meta-analizde iş güvencesizliğinin psikolojik sağlık ve fiziksel sağlık ile negatif ilişkili olduğu tespit etmişlerdir. Buna ek olarak,

Van Vuuren ve arkadaşları (1991), iş güvencesizliğinin çalışanların zihinsel sağlıklarını etkileyebileceğine dair bulgular elde etmişlerdir (Keim, 2012: 24).

İş güvencesizliği hissi ile çalışanın iyilik hali arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmaların birçoğunda bireylerin kendi iyilik halleri hakkındaki kişisel değerlendirmeleri soruşturulmuştur. Fakat iş güvencesizliğinin yalnızca ruhsal iyilik ile ilgili değil fiziksel ve biyolojik sağlık ile ilgili de olumsuz etkilere sahip olduğuna yönelik sonuçlar çıkarılmıştır. Greenhalgh ve Rosenblatt iş güvencesizliğinin potansiyel kayıp, korku ve endişe içeren bir stres kaynağı olduğunu söylemişlerdir. Böyle bir stresin; baş dönmesi, yüksek tansiyon uykusuzluk ve iştahsızlık gibi bedensel şikâyetlere sebep olduğu gerginlik hali ile sonuçlanacağı söylemektedir. İş güvencesizliği hissi sigara ve alkol kullanımı gibi davranışlara da sebep olarak fiziksel sağlığı kötü yönde değiştirebilmektedir. Fakat Ashford ve arkadaşları (1989) yaptıkları çalışmada, iş güvencesizliği hissi ile fiziksel şikâyetler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Baran ve arkadaşlarının, küçülme sürecindeki büyük bir işyerinin çalışanlarının iş güvencesizliği hisleri ile çalışan sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada ise, iş güvencesizliği hissini ruhsal ve fiziksel sağlık sorunları ile ilgili belirtilere neden olduğunu tespit etmişlerdir (Azaklı, 2011: 21).

### **1.6.3. Davranışsal Sonuçlar**

İş güvencesizliği hissini tutumlarla ilgili tepkilerin yanı sıra davranışsal tepkilere de sebep olabileceği iddia edilmektedir (Azaklı, 2011: 24). Bu tepkiler kaçınma ve uzaklaşma davranışları şeklinde olabileceği gibi bireysel eylem, grev ve benzeri eylemler gibi toplu hareketler şeklinde de meydana gelebilmektedir. Kaçınma türü tepkilere; iş için gösterilen çabanın azalması, işe gitme konusunda isteksizlik gibi davranışlar örnek olarak gösterilebilir. Başka istihdam imkânları arama ve işten ayrılma niyeti ise iş güvencesizliği hissini bireysel eylem şeklindeki davranışsal sonuçları oluşturmaktadır. Ayrıca, olası iş kaybı hakkında duyulan kaygının çalışan performansını da etkileyebileceği söylenmektedir.

İşinin sürekliliği konusunda kaygı yaşayan çalışanların, bu stres durumunun oluşturduğu gerginlikten kurtulmak için yeni iş aramayı düşünecekleri söylenmektedir. Daha güvenilir istihdam imkânları araştırmak, bireyin iş güvencesizliği ile başa çıkmak için başvurabileceği mantıklı yöntemlerdendir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441). Başka bir iş bulmak ile ilgili zorlanmayacağına bilincinde olan bireylerin iş güvencesizliğinin yarattığı belirsizlik halinden kurtulmak için öncelikle bu yöntemi tercih edebilecekleri ön görülmektedir (Ashford vd., 1989: 817).

İşten ayrılma niyeti, iş güvencesizliği hissini çalışanlar üzerindeki en çok etkili olan davranışlarındandır. Bir stres kaynağı olan iş güvencesizliğinden kaçınma olarak, birey işten ayrılma niyeti gösterebilir. Fakat Ashford ve arkadaşları da (1989) çalışmalarında, bu durumu doğrulayan sonuçlar bulmuşlardır. Araştırmacılar, iş güvencesizliği hissi ile işten ayrılma eğilimi arasında aynı doğrultuda bir ilgi bulmuşlardır. Davy ve arkadaşları da aynı şekilde iş güvencesizliği hissini işten ayrılma niyetinin belirleyicisi olduğuna yönünde tespitte bulunmuşlardır (Azaklı, 2011: 24).

Dekker ve Schaufeli iş güvencesizliği hissini psikolojik işten ayrılma ile sonuçlanabileceğini iddia etmişlerdir. Araştırmacılara göre, bu metot iş güvencesizliği ile başa çıkabilmek için bireyin tercih edeceği pasif mücadele metotlarından biridir. Bu durumda çalışan, uzun süre sonra olması beklenen gerçek iş kaybının sebep olduğu belirsizliğin kötü psikolojik etkilerini aza indirmektedir (Dekker ve Schaufeli, 1995: 58). Bir bireyin içsel işten ayrılması işletmedeki istihdamını korumasını fakat hiçbir durumda işletmeye adanmış olmasını gösterir. Bu yolu tercih eden kişi bilinçli bir halde inisiyatif işletmeden uzak durur ve mümkün olduğunca pasif kalır. İşi ile alakalı öncelik kullanmaz ve yalnızca görevini tamamlayarak asgari seviyede performans sağlar (Seçer, 2012: 375).

Lim (1996), iş güvencesizliğini, devamsızlık ve gecikme gibi uyumsuz iş davranışlarındaki artışla da ilişkilendirilmiştir ancak; başka bir çalışmada daha az verimsiz çalışma davranışları ile ilişkilendirilmiştir. Yüzeyle bu iki çalışma çelişkili görünse de, bir araştırmadaki ileri analizler bu tutarsızlığı aydınlatmaktadır. İş güvencesizliği ve verimsiz çalışma davranışları arasındaki ilişki, çalışanlara daha az ya da daha fazla danışman ve iş arkadaşı desteği verilerek test edilmeye çalışıldı. Bu, başa çıkma stratejilerini daha az (ör. düşük denetçi desteği) kullanan ve iş güvencesizliği yüksek olan çalışanların, verimsiz çalışma davranışlarına girme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yani, iş güvencesizliği yüksek olan ve daha az başa çıkma stratejisi kullanan çalışanlar, işverenleriyle olan psikolojik sözleşmesini test etmek isteyecek ve örgüte güvenme veya güveni sınıma ve herhangi bir gönüllü davranışa daha az katılma eğiliminde olacaklardır. Başa çıkma stratejilerini daha fazla kullanan çalışanlar, iş güvencesizliğinin seviyelerine bakılmaksızın verimsiz çalışma davranışlarında farklılık gösterdiği düşünülemez (Keim, 2012: 26).

### **1.7. İş Kaybı ve İş Güvencesizliği Arasındaki Farklar**

İş güvencesizliği hisseden kişiler, işlerinin devamlılığını sağlayıp sağlayamayacaklarını tatmin edememektedir. Bu durum, iş güvencesizliğini gerçek iş kaybından ayırmaktadır. Çünkü iş kaybı hemen gerçekleşmekte iken, iş güvencesizliği ilerisi

hakkında belirsizliğin devam ettiği uzun vadeli yaşantıyı kapsamaktadır. İş güvencesizliği, iş kaybindan farklı olarak çalışanın istihdamı ile alakalı düşüncelerinin değişmesidir. Bu yüzden inançların değiştiği her durumda iş kaybı olması düşünülmemektedir (Seçer, 2012: 347).

İş güvencesizliğini gerçek iş kaybindan ayıran diğer temel özellik, gerçek iş kaybının bireyin istek ve iradesinin dışında oluşmasıdır. Kendi isteğiyle işi bırakan bir çalışanın iş güvencesizliği hissettiği düşünülmektedir. Çalışan, işin kendisi için değerli olan bazı özelliklerini yitirmiş olsa da, işini devam ettirme konusunda bir engel olmadığından iş güvencesizliği hissetmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440).

Joelson ve Wahlquist (1987), iş güvencesizliği ile iş kaybı konusunu aşamalara bölmüşlerdir. İlk zamanlarda işgücü güvencededir ve planlanan büyük değişimlerin bilincinde değildir. Ardından tahmin aşaması diye adlandırılan belirsizlik evresi gelmektedir. Süresi uzayabilen bu aşamada, çalışanlar değişimin yaklaştığını görmektedir, ancak bu durumdan etkilenip etkilemeyeceği veya nasıl etkileyeceğini bilmemektedir. Tahmin aşamasını, tehdidin ortadan kalkması ve istihdamın sürmesi veya işe son verilmesi aşamalarından biri izlemektedir. Son verilme aşaması, işletmenin kapanmasından veya satışından hemen önceki aşamadır. Bu aşamada çalışanların bir kısmı ayrılmıştır ve çoğu da olabilecek kaderlerinin bilincindedir. Sürecin çok çabuk olduğu durumlarda tahmin ve son verilme aşamaları art arda gelişir. Çalışanlar tahmin aşamasında iş güvencesizliği yaşamaktadır. İş kaybı ve işe devam ile mevcut belirsizlik biter. İş kaybı, işsizlikten hemen önceki geçiş dönemine işaret etmektedir. Ancak biten belirsizliğin yerini iş ile ilgili başka belirsizlikler alabilmektedir. Örneğin, küçülme sonrası çalışmaya devam eden kişilerin iş yükleri artmakta ve olası görev başarımlarıyla alakalı belirsizlik oluşturmaktadır (Seçer, 2012: 348).

### **1.8. Psikolojik Sözleşme ve İş Güvencesizliği**

Psikolojik sözleşme çalışanın işverenlerine karşı ve işverenlerin çalışanlarına karşı yerine getirmek zorunda oldukları yükümlülüklerle dair çalışanların sahip olduğu algılara denilmektedir (Dikili ve Bayraktaroğlu, 2013: 206).

Mevcut çalışmalara göre, psikolojik sözleşmenin şartları uygulanmadığı zaman psikolojik sözleşme ihlâl edilmiş olur. Psikolojik sözleşme ihlâli, yazılı olmayan bir sözleşmenin ihlâli olsa da çalışanların tutum ve davranışlarını etkilemektedir ve psikolojik sözleşmelerdeki değişme, çalışanların tutum ve davranışlarındaki farklılaşmalara dair ipuçları vermektedir (Dikili ve Bayraktaroğlu, 2013: 206)

Sözleşmeye dâhil olan iki tarafın da anlaşma koşullarını sağlaması, herkesin bu sözleşmeden memnun olmasına ve bu sözleşmenin sürekliliğine ilişkin istekli olmasına sebep

olacaktır. Psikolojik sözleşmeler açısından da durum benzerdir ve örneğin, işletmenin yükümlülüklerini sağlaması, çalışanın memnun olmasıyla, daha çok ve istekli çalışmasıyla veya işletmeye daha çok bağlılık hissetmesiyle bitebilmektedir. Ancak sözleşme tarafları her daim verdikleri sözleri ve yükümlülüklerini yerine getir(e)memektedir. Bu yüzden de kendisine belirli bir konuda söz verildiğini düşünen, ancak bu söz dâhilindeki sorumlulukların gerçekleşmediğini gören çalışanın durumu psikolojik sözleşme ihlali şeklinde isimlendirilmektedir (Kiefer ve Briner, 2006: 204).

Düşük düzeyli iş güvencesi hissini iş tatminini olduğu şekilde, örgütsel bağlılığı da olumsuz yönde etkileyeceği tahmin edilmektedir. Araştırmalar da göstermektedir ki; iş çevresi ile ilgili belirsizlik ve iş güvencesinin olmaması iş tatminsizliği ve psikolojik rahatsızlıklarla beraber daha az bağlılığa sebep olmaktadır (Kömürcüoğlu, 2004: 3). İş güvencesinin az seviyede hissedilmesi veya iş güvencesizliği, çalışanlarda işlerine ilişkin özelliklerin tehdit altında veya işlerinin güvence açısından riskli olduğuna veya her ikisine de sebep olabilecek şekilde, işletmeleri tarafından aralarındaki psikolojik sözleşmenin tek yönlü olarak bozulduğu yönünde yansımaları sebep olabilir. Kişiler işletmelerine karşı güvensizlik hissettiklerinde bir sonraki aşama örgütsel bağlılıklarının azalmasıdır (Ashford vd., 1989: 817).

Keim'e (2012:12) göre; iş güvencesizliğinin öncüllerini, sonuçlarını ve onu etkileyen değişkenleri psikolojik sözleşmeler teorisine dayandırılmıştır. Psikolojik sözleşmeler teorisi bir çalışanın çabalarının işyerinin sunduğu imkânlarla dengeli olduğuna inanması gerektiğini ifade edilmektedir. Çalışan bir dengesizlik hissettiğinde, psikolojik sözleşmenin bozulduğunu ve bu da olumsuz etkilere neden olabileceğini düşünülmektedir.

### **1.9. Bir Stres Kaynağı Olarak İş Güvencesizliği**

Stres, sosyal yaşamda ve örgüt içerisinde çoğu kişinin kullandığı bir kavramdır. Yaşam boyu herkes, farklı stres durumlarına maruz kalmaktadır. Günümüzün sıkıntısı olarak değerlendirilen ve önemli bir sorun şeklinde önümüze çıkan stres, özellikle güvencesizlik durumunda çalışan kişiler açısından önemli bir sorun olarak görülmektedir. Sanayileşme ile birlikte artan ve teknolojinin de iş hayatına dâhil olmasıyla beraber her geçen gün değişen çalışma koşulları, çalışanlarda farklı streslere sebep olmaktadır (Çiğdem, 2010: 22).

Çalışan tarafından hissedilebilecek iş güvencesizliği kişinin psikolojisi üzerinde güçlü bir etki oluşturur. Kişinin gelecekteki istihdamı ile ilgili belirsizlik durumunun olması, ekonomik ve diğer yüksek değerli yaşam biçimlerinin tehdit altında olduğu şeklinde algılamasına ve genel yaşam durumu için ciddi sonuçlar doğuracağını düşünmesine sebep olmaktadır. İstihdam bireylere, kişisel gelişim için gelir, sosyal iletişim ve fırsatlar sağlar bu

da daha yapılandırılmış yaşam şartları sunar. Birey ihtiyaçlarının, algılanan güvensiz bir istihdam durumu tarafından tehdit edildiğini hissediyorsa; hayatının önemli yaşamsal, ekonomik, sosyal ve kişisel yönlerini de tehdit ettiğinin farkına varır. Bireyin çalışmasının değerlendirilmesi aynı zamanda güçlü bir istikrar duygusuyla biçimlendirilir ve işi kaybetme, bu yapıyı ve istikrarı da kaybetmek anlamına gelir. Yaşamın bu önemli özelliklerinin tehdit altında olduğunu düşünen ve onları nasıl koruyacaklarına dair belirsizlik yaşayan kişiler hayal kırıklığına uğrayacaklar ve stres yaşayacaklardır (Sverke vd., 2006: 11-12).

Gerçekten de, iş güvencesizliğinin en belirgin özelliklerinden biri belirsizliktir. Lazarus ve Folkman'ın (1984) stres teorilerine göre, değerli bir şeye karşı oluşan bir tehdide yönelik nasıl karşı koyacağını bilmemek stres yaşanmasına yol açacaktır. İstihdamın geleceği ile ilgili belirsizlik hissedilmesi, bireyin tehditle yeterince başa çıkmasını önler ve yaşanan stres düzeyini azaltma fırsatlarını düşürür. Buna bakıldığında, araştırmalar, bir işin doğası ve varlığına ilişkin algılanan tehditlerin, iş kaybı gibi zararlı sonuçlar doğurabileceğini ileri sürmektedir. Stres araştırmasının merkezi önerisi ile tutarlı bir şekilde, stresli bir olayın öngörülmesi, gerçek olayla eşit derecede önemli veya gerçek olaydan daha büyük kaygı durumu oluşturmaktadır (Sverke vd., 2006: 12).

Algılanan iş güvencesizliğinde bireyler, onların ailelerini ve örgütlerini bir bütün olarak değerlendirdiğimizde toplum üzerinde büyük etkileri olduğu görülmektedir. Özellikle iş güvencesizliğinin oluşturduğu belirsizlik ortamı, çalışanlar açısından önemli bir stres kaynağıdır (Seçer, 2012:370). Bununla ilgili yapılan çalışmaların sonucunda, iş güvencesizliği hissi çalışanların stres seviyelerinin artmasına, endişe ve depresyon artışına, fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarının oluşmasına, iş memnuniyetinin ve örgütsel bağlılıklarının azalmasına, örgütten ayrılma niyetinin yükselmesine, motivasyonlarının düşmesine sebep olmaktadır. Şekil 1.4'te de görüldüğü gibi, iş güvencesizliğinin bireyler ve örgütler üzerindeki etkileri kısa ve uzun döneme göre değişiklik gösterdiği düşünülmektedir (Dursun ve Bayram, 2013: 23).



	<i>Bireysel</i>	<i>Örgütsel</i>
<i>Kısa Dönem</i>	<i>İş Tutumları</i> <i>İş Tatmini</i> <i>İşe Bağlılık</i>	<i>Örgütsel Tutumlar</i> <i>Örgütsel Bağlılık</i> <i>Güven</i>
<i>Uzun Dönem</i>	<i>Sağlık</i> <i>Fiziksel Sağlık</i> <i>Zihinsel Sağlık</i>	<i>İşle İlgili Davranışlar</i> <i>Performans</i> <i>Kurumdan Ayrılma Niyeti</i>

**Şekil 1.4 İş Güvencesizliğinin Kısa ve Uzun Dönem Etkileri**

**Kaynak:** Dursun ve Bayram, 2013

Stres durumlarına somatik, psikolojik ve davranışsal olarak tanımlanabilen stres reaksiyonları eşlik eder. Buna bağlı olarak iş güvencesizliği, sağlıkla ilgili tutum ve davranışsal farklılıklarla ilişkilendirilmiştir (Sverke vd., 2006: 12).

## İKİNCİ BÖLÜM

### BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ

Her çalışan, pozisyon, maaş ve mesleğe bakılmaksızın iş yerinde stres yaşamaktadır. Bu durum çalışanın sağlığını, güvenliğini ve şirketin işleyişini etkilemektedir. Stres, birey ve çevre arasındaki yetersiz uyuma, çok fazla fiziksel ve psikolojik sonuçlara sebep olabilmektedir. Kişinin başa çıkma kabiliyeti işyerinde stres yaratan kişilere karşı ve sağlığını korumaya yönelik yardım etmektedir. Etkili başa çıkma yöntemleri, çalışanın yaşamında iş doyumunu sağlamakta, işte endişe ve devamsızlığı azaltmaktadır (Napora vd., 2016: 58). Çalışma hayatı birçok soruna sebep olmakta ve çalışanlar bunun sonucunda stres yaşayabilmektedir. Kişi yaşadığı stresle ve bunun sonuçlarıyla mücadele etmek için başa çıkma yöntemlerini kullanmaktadır. Bu bölümde çalışan için çok önemli olan başa çıkma stratejilerinden bahsedilmektedir.

#### 2.1. Başa Çıkmanın Tanımı ve İşlevi

Stres, vücutta dengesizliğe, çalışan performansı üzerinde olumsuz bir etkiye sebep olmakta; bu nedenle organizasyonlar, kuruluşlar ve bireyler stresin etkilerini ortadan kaldırmaya ya da stresle yüzleşmeye çalışmaktadırlar. Başa çıkma Pareek (1997) tarafından, stresin etkisini hafifleten stratejilerden biri olarak ve onu stresle başa çıkma yolları, zararlı koşullarla başa çıkma çabası olarak tanımlanmaktadır. Benzer şekilde Mostert ve Jobert (2005) ise; olumsuz etkileri engellemek, azaltmak veya ortadan kaldırmak için bireylerin girişimleri olarak başa çıkmayı ifade etmektedirler. Öte yandan başa çıkma Callan (1993) tarafından, üstesinden gelinemeyen, farklı fiziksel ve psikolojik gerginliklerle ittifak içinde olan stresin, depresyon ve kaygı düzeyinin artmasına yol açan etkilerini azaltma çabaları olarak tanımlanmaktadır (Ersen, 2014: 2).

Lazarus ve Folkman'a göre (1984) başa çıkma, bireyin kaynaklarını tükettiğini ya da aştığını fark ettiği zaman oluşan iç ya da dış taleplerin etkisinden kurtulmak için uyguladığı, devamlı olarak farklılaşan bilişsel ve davranışsal faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Aysal, 2014: 23). Başa çıkma çabaları, kişiyi zorlayan veya daraltan, uyarlanabilir kaynaklarının dışında kalan (Monat ve Lazarus, 1977: 3), belirli durumları eylemsel ve düşünsel olarak idare etme süreci şeklinde tanımlanmakta ve bahsi geçen faaliyetlerin değişik zamanlara, değişik ortamlara göre niteliklerinin farklılaşabileceği öne sürülmektedir (Lazarus, 1993b: 8). Bu tanımlama, başa çıkmayı hem birey-çevre ilişkisi, hem de bir süreç, olarak

değerlendirmektedir. Süreç olarak başa çıkma, stres yaratan bir konu olduğunda ne yaşandığı ve yaşananların nasıl farklılaştığıyla alakalı olmaktadır (Açıkgöz, 2014: 65).

Lazarus ve Folkman'ın başa çıkma konusundaki çalışmaları, stresin kişiyi zorlayan ya da bunaltan, kaynaklarını aşan özel bir durum olarak değerlendirildiğinde kişi ve kişinin çevresi arasındaki işlemi içeren bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu perspektifte, stres sadece bir içsel süreç değil, aynı zamanda çevrenin değişen talepleri ile sürekli etkileşim içindeki bireyi beraberinde etkilemektedir. Bir kişi için stresli olan şey, başka bir kişi için nispeten daha iyi olabilir; bir kişi stres veren bir duruma sahip olduğunda durumun ne kadar stresli olduğunun bilişsel bir değerlendirmesini yapabilmelidir. Başa çıkma süreci; kişi, durum ve daha çok çevre arasındaki etkileşimin önemini vurgulamaktadır (Lucero, 2013: 5).

Stresli bir durumla bireyin etkileşimi esnasında ne olduğu sorusunun cevabı, kişinin stres ortamında ne düşündüğü ve bu durumlarla başa çıkmak için neler (durumu idare etmek, sorunu önemsememek, gerilimi azaltmak vb.) yaptığıdır. Sonraki soru ise başa çıkma faaliyetlerine ve çevrenin sebep olduğu beklenmedik durumlara bağlı olarak süreç kapsamında nasıl farklılıkların oluşacağıdır. Süreç içerisinde oluşan farklılıklar irdelenerek değerlendirilebilecek analiz birimi, kısa sürede oluşan veya uzun zaman süren/uzun zaman sonunda beliren değişimler bulunabilmektedir. Tanımın ilişkisel boyutu ise kişinin elinde bulunan kaynakları daraltan veya zayıflatan birey-çevre etkileşimini vurgulamayı amaçlamaktadır (Folkman, 1982: 96-97).

Bir kişi stres veren bir durumu değerlendirdikten sonra, uygun bir başa çıkma yöntemi hakkında bir karar vermelidir. Folkman ve Moskowitz (2004), baş etmenin, stresli bir durumu yönetmek için bireyin kararsız çabaları olduğunu anlatmaktadır. Bir kişi belirli bir stres yaratıcıyı ele almak için mevcut başa çıkma yöntemlerinden oluşan bir başa çıkma yöntemi seçer. Yazın problem ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri arasında ayrım yapmaktadır (Lucero, 2013: 5). Problem odaklı başa çıkma, stres faktörünün niteliğini gidermek veya değiştirmek için bilişsel ve davranışsal çabaların kullanılmasını gerektirmektedir. Diğer taraftan, duygu odaklı baş etme, kişinin stres faktöründen algıladığı duygusal sıkıntının niteliğini veya niceliğini azaltma çabasını içermektedir. Başa çıkma mekanizmalarının istihdam geçişleri, işsizlik, meslek memnuniyetsizliği ve iş güvencesizliği de dâhil olmak üzere çeşitli işyeri stres kaynaklarına karşı yardımcı olduğu tespit edilmektedir. Bununla birlikte, başa çıkma teorisi, herkesin baş etme metodunun, tüm durum ve stres faktörlerine karşı etkili bir araç sunmayacağını savunmaktadır. Bunun yerine, herhangi bir baş etme stilinin başarısı, bireyin mevcut kaynakları ve stres yaratıcının talepleri arasındaki uygunluğa

bağlı bulunmaktadır. Bu unsurlardan herhangi biri birbiriyle uyuşmuyorsa, bir bireyin stres faktörüne başarılı ve yararlı bir çözüm bulma olasılığı daha düşük olmaktadır.

Başa çıkma kavramına yönelik tanımlamalar irdelendiğinde, başa çıkmanın öncelikle bir savunma mekanizması şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Folkman, 1982: 98). Bu yönden en mühim fonksiyonu gerilimi düşürmek ve kişinin dengesini buldurabilmektir. Karar alma modelleri açısından başa çıkma, bilgiyi arama ve değerlendirmeye yönelmektedir. Sağlık açısından başa çıkma ise, bireyin kötü çevresel şartlarının en aza çekilmesine, olumsuz durumları idare edip düzeltmesine, kendine yönelik pozitif imajına, duygusal dengesine ve çevresindekilerle yeterli şekilde alakasını devam ettirmesine yardımcı olmaktadır.

Başa çıkma stratejilerinin uygulanması özünde, mevcut olan stres kaynağını eleme, görmezden gelme, yok etme amacıyla çok fazla çabalama veya duruma müdahale etmek şeklinde farklı çözüm stratejilerinin kullanılmasıyla stres veren durumun kişi tarafından çözüme ulaştırılması aşamasını anlatmaktadır. Strese karşı başa çıkma yöntemlerinin özünde üç sebepten meydana geldiği düşünülmektedir. Bu üç sebep zarar/kayıp, tehdit ve meydan okumadır. Zarar/kayıp, meydana gelmiş bir sorun; tehdit, beklenen fakat hala olmamış sorun; meydan okuma ise beklenen bir baskınlık ya da avantaj şeklinde belirtilmektedir. Sorunun ölçülme durumunun fark edilmesine sebep olan bu üç sebepten birinin olmasının ardından, kişi başa çıkma yöntemlerini gerçekleştirmekte, sonrasında konuyu veya hislerini tekrar ölçme aşamasına varmaktadır (Folkman, 1982: 97).

Başa çıkma stratejileri arasında “herkesçe kabul gören en iyi yöntem” olduğunu belirtmek doğru değildir. Çalışma hayatı-aile çatışmasına sebep olan bazı sorunlarla baş etmede kimi stratejiler öbürkölere oranla daha pozitif sonuç göstermektedir. John Bartlett, Rheinhold Niebuhr’un “değiştirilemeyi kabullenmek için sükûnet, değiştirilme ihtimali olanı değiştirmek için cesurluk, iki durumu birbirinden ayırmak için bilgelik” söylemine anlatan konunun değişkenliğini belirtmektedir. Bir başa çıkma stratejisinin işe yaradığından söz edebilmek için stratejinin kişinin çalışma hayatındaki var olan çatışmasını değiştirip değiştiremediğini ölçmenin önemli olduğu bilinmektedir. Stratejilerin aralarındaki farklılıkları ölçmek, sağladıkları uzun ve kısa süreli faydalara göre bir değerlendirme yapmak daha akıllıca olduğu görülmektedir (Açıkgöz, 2014: 67).

## **2.2. Stresle Başa Çıkma**

Stresin kişinin ruhsal ve bedensel sağlığı ile ilgili birtakım kötü sonuçlara sebep olduğu görülmektedir. Bu durumda, stresin kötü sonuçlarını etkisiz hale getirmek için stresle baş etme faaliyetlerinin çok önemli olduğu bilinmektedir. Lazarus ve Folkman (1984), başa

çıkmayı “bireyin, kaynaklarını bitirdiğini ya da geçtiğini düşündüğü sabit iç ya da dış beklentilerin üstesinden gelmek için yaptığı, devamlı farklılaşan bilişsel ve davranışsal mücadeleleridir” şeklinde tanımlamaktadır. Hayat boyunca herkes, farklı beklentilerle ve sıkıntılarla yani stresörlerle karşılaşmaktadır. Stres yaratıcı olarak düşünülen bir durumun asıl etkisi ise bireyin durumu değerlendirme şekliyle alakalı bulunmaktadır. Belirtildiği şekilde Lazarus ve Folkman’ın stres ile başa çıkma modeline göre, ortamdaki herhangi bir olay veya durum bireyi bu olayın manasını ve önemini irdelemeye yöneltmektedir (Lazarus ve Folkman, 1984). Birincil değerlendirmede var olan stresörün birey için önemi ölçülmektedir. İkincil değerlendirmede ise kişi, durumun yaratacağı olumsuz etkileri ve sıkıntıyı bitirmeye çalışacak başa çıkma yeteneklerini ölçmektedir. Bu durumda var olan kaynaklarının veya alternatiflerin yeterliliğine bakılmaktadır. Araştırmaların sonucunda ise kişi, başa çıkma stratejilerini devreye sokmaktadır.

Bireyin değerlendirmelerine göre, stres seviyelerinde oluşan bireylerarası farklılıklar gibi stresle başa çıkmada başvurulan yöntemlerde de değişiklikler olabilmektedir. Bireylerin kontrol algıları, problem çözme yetenekleri, kaynakları, değerleri, sosyal becerileri ve maddi olanakları stresle başa çıkma tutumlarının oluşturulmasında rol alan önemli etmenleri oluşturmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984).

Bunun yanı sıra, başa çıkma kavramı kimi araştırmalarda duruma göre, kimi araştırmalarda ise kişilik özelliklerine göre tanımlanmaktadır. Buna göre başa çıkma tarzlarının tanımlanmasında stresli durumların mı yoksa kişilik özelliklerinin mi daha baskın olduğu kesin olarak bilinmemektedir. Başa çıkma bir kişilik boyutu olarak tanımlanırken bireysel algılayışa göre, çevresel şartların farklılaşmasında birey ve çevre arasındaki alaka önemli olmamaktadır. Kişilerin değişik stres durumları ile ilgili aynı stres tepkilerini vermeleri umut edilmektedir. Başa çıkmayı durumla alakalı olarak değerlendiren yaklaşıma göre; bireyin bilişsel ve davranışsal tepkileri, yalnızca o esnadaki değerlendirmeleriyle alakalıdır ve durumdan duruma farklılık gösterebilmektedir. Bu yaklaşımı iddia edenler kişiliğin baş etme üzerindeki önemini reddetmemekte; fakat baş etmenin kişiliğin kesin bir yansıması olduğu düşüncesini reddetmektedirler (Aysal, 2014: 24).

Başta çıkmayı duruma bağlı şeklinde yorumlayan Lazarus ve Folkman’ın (1984) modelinde başa çıkma stratejilerini, strese sebep olan sorunun değerlendirilmesini amaçlayan problem odaklı metotlar ve stresin oluşturduğu duygusal tepkilerin düzenlenmesini hedefleyen duygu odaklı metotlar olarak iki farklı şekilde ifade etmektedir (Aysal, 2014: 24).

Bir meta olarak teorik sistem yaklaşımı içinde Lazarus (1991), duygusallığın karmaşık süreçlerini, nedensel öncüllerden, arabuluculuk süreçlerinden ve etkilerinden oluştuğunu

düşünmektedir. Öncüller, bir yandan servet, sosyal ağlar, yetkinlikler, taahhütler veya inançlar gibi kişisel kaynaklar bir taraftan objektif talepler, kritik olaylar ya da durumsal kısıtlamalar gibi kişisel kaynaklardan oluşmaktadır. Aracılık süreçleri, bu gibi kaynakların ve taleplerin bilişsel değerlendirmelerinin yanı sıra başa çıkma çabalarına değinmektedir. Stres ve başa çıkma deneyimi, örneğin etkiler ve fizyolojik değişiklikler ve psikolojik iyi olma, somatik sağlık ve sosyal işlevsellik ile ilgili uzun vadeli etkiler gibi etkileri beraberinde getirmektedir (Schwarzer ve Taubert, 2002: 3).

Lazarus ve Folkman'ın (1984) modelinde başa çıkma stratejilerini duruma bağlı olarak, strese sebep olan sorunun ele alınmasını hedefleyen problem odaklı yöntemler ve stresin sebep olduğu duygusal tepkilerin ortadan kaldırılmasını hedefleyen duygu odaklı yöntemler olarak iki şekilde sınıflandırmaktadır (Aysal, 2014: 24). Schwarzer ve Taubert (2002), zamanla ilgili kategorizasyondan kaynaklanan başka bir bakış açısı sunarak, başa çıkmayı zaman ve durumların öznel hassaslığı açısından sınıflandırmaktadır. Başka bir deyişle, başa çıkma, stres faktörünün zaman perspektifine ve durumun öznel kesinliğine bağlanmaktadır. Geçmişte olmuş veya gelecekte olacak bir sorunun tekrar olup olmayacağına kesinliğinin baş etme yoluyla ilgisi bulunmaktadır. Sınıflandırmalarına göre, zamanlama ve kesinliğin bir fonksiyonu olarak dört başa çıkma perspektifi vardır; reaktif başa çıkma, beklenmedik başa çıkma, önleyici ve proaktif başa çıkma olarak tanımlamaktadır (Schwarzer ve Taubert, 2002: 6-10). Stresle başa çıkma yöntemleri Lazarus ve Folkman, Schwarzer ve Taubert'in sınıflandırmaları kapsamındaki başlıklar altında aşağıda anlatılmaktadır.

### **2.2.1. Problem Odaklı Başa Çıkma**

Problem odaklı başa çıkma, stres oluşturan bir durumu ya da olayı değiştirmeye, etkisinden kurtulmaya ya da olabildiğince mevcut etkileri minimuma indirmeye çaba göstermektir. Kişi davranışlarını ya da çevresini değiştirmeyi hedeflemektedir. Bu durumdaki bireyler yaptıkları değerlendirmeler neticesinde stres yaratıcının kontrol altında tutulabileceğini düşünmekte ve eyleme geçmektedirler (Lazarus ve Folkman, 1984).

Folkman ve arkadaşları (1986), problem odaklı davranışların durumu değiştirmeye yönelik mantıklı, aktif, serinkanlı ve bilinçli mücadele gerektirdiğini söylemektedir. Bu mücadelelerin kapsamını; problemi belirleme, çözüm için seçenekler üretme, seçeneklerin yarar ve zararlarını ölçme, bunlar arasından uygun olanı seçme ve seçilen seçenekleri uygulamayı kapsamaktadır (Aysal, 2014: 24).

### 2.2.2. Duygu Odaklı Başa Çıkma

Duygu odaklı başa çıkma, stresli durumun neticesinde oluşan kötü hislerin pozitif bir şekilde kontrol edilmesi demektir. Kişiler stres oluşturan durumun kontrol altına alınamayacağını düşündüklerinde, duygusal hassasiyeti azaltmak veya yok etmek için bu stratejileri kullanmaktadırlar (Lazarus ve Folkman, 1984).

Duygu odaklı başa çıkma problem odaklı başa çıkmanın tersine, kendini kontrol altına alma, uzaklaşma, başka bir şey yapılamıyorsa durumu kabullenme, sosyal destek bulma ve durumu tekrar gözden geçirme şeklinde pasif metotlardan oluşmaktadır (Aysal, 2014: 25).

Problem odaklı başa çıkma yöntemleri stres oluşturan durum veya olayı direkt çözmeye çalıştığından duygu odaklı başa çıkma yöntemlerinden daha işlevsel olduğu düşünülmektedir. Stresli olayların duygusal durumlarıyla başa çıkmak da epey önemlidir; ancak genellikle sorunun doğruluğuyla alakadar olunmadığından uzun vadede çözüm bulunamadığı düşünülmektedir. Araştırmalarda da duygu odaklı başa çıkma stillerinin, problem odaklı başa çıkma stillerine göre stres ve sağlık sorunlarıyla daha fazla ilgili olduğu görülmektedir (Aysal, 2014: 25).

### 2.2.3. Reaktif Başa Çıkma

Reaktif başa çıkma, hâlihazırda gerçekleşmiş bir stresli olayla baş etmek için bir çaba olarak tanımlanabilmektedir. Hasar veya kayıp, telafi veya kabul bu başa çıkma tarzında temel amaçları oluşturmaktadır. Soruna odaklanmış, duygu odaklı veya sosyal ilişkilere odaklı olabilmektedir (Ersen, 2014: 5).

Reaktif başa çıkma Schawarzer ve Taubert'in (2002) tanımladığı gibi, bahsedilen geleneksel başa çıkma kavramlarının aksine, proaktif başa çıkma ve önleyici baş etme, gelecekte oluşabilecek stresli durumlara yönelik etkili olmaktadır. Bu bağlamda, bu başa çıkma stillerinin daha aktif ve maksatlı yaklaşımlar olduğu söylenebilmektedir. Bununla birlikte, araştırmacılar, bunu başa çıkma alanındaki genel bir kavram olarak kabul etse de, proaktif başa çıkma tanımında bir uzlaşmaya varamamaktadırlar. Aspinwall ve Taylor (1997), proaktif başa çıkmayı insanların potansiyel olarak ortaya çıkan olaylara hazır olma çabası olarak tanımlarken veya bu durumların ciddiyetini en düşük seviyede tutmak için çalışırken, Schawarzer ve Taubert (2002), proaktif başa çıkmayı zorlayıcı hedefleri, kişisel hayata geçirmeye ve kişisel gelişimine yönelik bir tanıtım fırsatı sunan genel kaynaklar üretmeye yönelik çabaları olarak tanımlamaktadırlar. Schwarzer ve Taubert (2002) tarafından önerilen ikinci görüşe göre, proaktif baş etme, potansiyel stres faktörleri açısından potansiyel tehdit

veya zararı değerlendiren kişinin algısı tarafından değerlendirilmemektedir. Bu nedenle, Schawarzer ve Taubert (2002), Aspinwall ve Taylor (1997) tarafından önerilen tanımlamayı, açık farklar yüzünden proaktif başa çıkma yerine koruyucu önlemler olarak görmektedirler (Ersen, 2014: 6-7).

#### **2.2.4. Beklenmedik Başa Çıkma**

Beklenmedik başa çıkma, gerçekleşmesi öngörülen tehditler veya stresli durumlarla başa çıkma çabası olarak tanımlanabilmektedir. Bu tür baş etmede, bireyler yakın gelecekte yaşanacak kritik bir durumla karşılaşmaktadırlar. Bireyler, yaklaşan durum nedeniyle zarar veya ziyan olmasını önlemek için gerçekleşecek olan durumun riskini yönetmek zorundadırlar (Ersen, 2014: 5).

#### **2.2.5. Önleyici Başa Çıkma**

Önleyici baş etme, uzun vadede belirsiz olaylara meydan okuma olarak tanımlanabilmektedir. Önleyici başa çıkmada amaç, negatif durumların yoğunluğunu minimumda tutarak bu durumu riskli veya zararlı şekilde algılayarak gelecekte zarar verecek genel direniş kaynakları oluşturmaktır. Bu tür bir başa çıkmada, bireyler gelecekte olabilecek veya olmayan bir kritik durumu değerlendirmektedirler. İnsanlar, çeşitli potansiyel zararlı veya riskli olaylara karşı kendilerini korumak için kaynaklar toplamayı ve genel önlemler almayı denemektedirler (Ersen, 2014: 5).

Önleyici baş etme, uzun vadede belirsizliğe hazırlanmak için bir çaba olarak görülebilmektedir. Bu gibi olaylar -kısa vadeli bir bütünleşme- öngörülü başa çıkmaya aykırı bulunmaktadır. Amaç, etkinin ciddiyetini en aza indirgeyerek, stresin daha az ciddi sonuçlar doğurduğu veya başta stresli olayların ortaya çıkma ihtimalininin daha az olmasıyla gelecekte daha az gerilime neden olacak genel direnç kaynakları oluşturmaktır. Önleyici başa çıkmada, bireyler, uzak bir gelecekte ortaya çıkabilecek veya olmayan bir kritik olay düşünmektedir. Bu tür olaylara örnek olarak iş kaybı, zorla emeklilik, suç, hastalık, fiziksel engellilik, felaket veya fakirlik sayılabilir. İnsanlar mevcut iş durumlarını korurken, geleceğe dair zorlukları planlayıp, iyi sağlık sigortası yaptırmaları, paradan tasarruf etmeleri veya toplumsal bağları korumaları öngörülü bir şekilde davranıp ihtiyaçları olup olmayacaklarını bilmeden olabilecek sorunları önlemeye çalışmaktadırlar. Belirsizliğin algılanışı, tek olaylarla sınırlı olmak zorunda değildir. Birini her şeye hazır olmaya teşvik eden "bir şey olabilir" diye belirsiz bir ihtiyat olabilmektedir. Birey az ya da çok tehditkâr olduğu düşünülen doğal olmayan yaşam olaylarını öngörmektedir. Buraya gelmek bir tür risk yönetimi, çünkü uzak gelecekte



bilinmeyen çeşitli riskleri yönetmek zorunda olduğunu düşünmektedir. Algılanan belirsizlik, geniş bir yelpazede başa çıkma davranışlarını uyarmaktadır. Her türlü zarar veya kayıp bir gün gerçekleşebilir, çünkü "her ihtimale karşı" birey psikolojik güçlerini arttırarak ve zenginlik, sosyal bağlar ve beceriler biriktirerek genel direniş kaynakları oluşturmaktadır. Örneğin, yetenek geliştirme, olası sorunları önlemeye yardımcı olabilecek bir başa çıkma yöntemi olarak görülmektedir. Önleyici baş etme, akut stres durumundan kaynaklanmamaktadır. Durum kaygısı değil, belirli bir nitelik kaygısı ya da hayat tehlikeleri ile ilgili en azından makul bir endişe kaynağı oluşturmamaktadır. Genel "başa çıkma öz-yeterlik", uzak gelecekte doğal olmayan yaşam olaylarını tehdit eden dayanıklılığa karşı yardımcı olan başarılı bir şekilde çok yönlü önleyici faaliyetleri planlamak ve başlatmak için iyi bir kişisel ön koşul gibi gözükmemektedir (Schwarzer ve Taubert, 2002: 9).

### **2.2.6. Proaktif Başa Çıkma**

Yaşamın her yerinde potansiyel stres yaratıcılara rastlanabilmektedir. Başa çıkmada stresörlerle baş etmek çok önemlidir. Lazarus ve Folkman (1984), başa çıkmayı, bireyler tarafından stresli olarak algılanan durumların iç ve dış talepleri ile uğraşmak için kullanılan düşünce ve davranışlar olarak tanımlamaktadır. Onlara göre, başa çıkma, kişisel olarak önemli olarak algılanan ve başa çıkma için kendi kaynaklarını aşan bir durum bağlamında ortaya çıkan bir süreci oluşturmaktadır. Geleneksel başa çıkma modelleri, başa çıkmanın reaktif işlevini vurgulama eğilimindedir ve insanların geçmiş veya devam eden stres yaratıcılarla baş etme yollarının altını çizmektedir. Bununla birlikte, Selye (1956), tarafından önerilen "Eustress" terimi ve Lazarus (1991) tarafından bahsedilen zorluk, başa çıkmada araştırma alanı olumlu bir değerlendirme için ayarlandığında, proaktif başa çıkma araştırmanın pozitif noktasına en yeni eklenen yöntemi oluşturmaktadır (Schwarzer ve Taubert, 2002: 6-10).

Proaktif başa çıkma, zorlu hedeflere ve kişisel büyümeye yönelik tanıtımı getiren genel kaynakları oluşturmak için bir çaba olarak tanımlanabilmektedir. Proaktif başa çıkma uzak gelecekte olabilecek tehlikeleri ve talepleri bireylerin görebilmesinin zor olduğunu söylemektedir. Bireyler kaynakları biriktirmekte, becerilerini geliştirmekte ve ideal hedeflerine uygun stratejiler oluşturmaktadırlar. Bu nedenle başa çıkma, önleyici başa çıkmada olduğu gibi risk yönetimi yerine hedef yönetimi olarak düşünülmektedir (Ersen, 2014: 6).

Proaktif başa çıkma; hasar, kayıp veya tehdit gibi olumsuz değerlendirmelerden önce gelmemektedir. Proaktif baş etme, zorlu hedeflere ve kişisel gelişimine yönelik tanıtımı kolaylaştıracak genel kaynakları oluşturmak için bir çaba olarak düşünülebilmektedir

(Schwarzer ve Taubert, 2002: 9). Proaktif başa çıkmada insanlar bir vizyona sahip bulunmaktadır. Bireyler gelecekte riskler, talepler ve fırsatlar görmekte; ancak onları tehdit, zarar veya kayıp olarak değerlendirmemektedirler. Aksine, talep eden durumları kişisel zorluklar olarak algılamaktadırlar. Başa çıkma, risk yönetimi yerine hedef yönetimi haline gelmektedir. Bireyler reaktif değil, yapıcı bir eylem yolunu başlattıkları ve büyüme için fırsatlar yarattığı için proaktif bulunmaktadırlar. Proaktif birey, yaşam iyileştirmesi için gayret göstermekte, ilerleme ve kaliteyi garanti eden kaynakları geliştirmektedirler. Proaktif olarak daha iyi yaşam koşulları ve daha yüksek performans seviyeleri yaratmak, yaşamı anlamlı kılmak veya hayatta amaç bulmak için bir fırsat olarak deneyimlemektedir. Stres, 'eustress', yani üretken uyarılma ve yaşamsal enerji olarak yorumlanmaktadır.

Proaktif ve önleyici başa çıkma, Schwarzer ve Taubert (2002)'e göre üç şekilde farklılık göstermektedir. Öncelikle, iki başa çıkma stratejisinin motivasyon açısından farklı noktaları bulunmaktadır. Proaktif başa çıkma, meydan okuma değerlendirmesine dayansa da; önleyici başa çıkma, risk algılamalarından dolayı oluşturulan önlemler olarak değerlendirilebilmektedir. İkinci olarak, insanlar proaktif başa çıkmada daha yapıcı ve kasıtlı eylemler planlarlar; ancak önleyici başa çıkmada, kaynaklarını gelecekteki ihtiyaçlara yönelik kullanmak için daha savunmacı ve genel stratejiler oluşturmaktadırlar. Schwarzer ve Taubert'e (2002) göre proaktif başa çıkma hedef yönetimi olarak, önleyici başa çıkma risk yönetimi olarak adlandırılmaktadır. Risk yönetimi, tehdit olarak algılanan durumların ortaya çıkmasını önleme ve en aza indirme gibi faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Durum riskinin olumsuz etkilerinin nasıl yönetildiğine odaklanmaktadır. Hedef yönetimi, bir bireyin kendisini mutlu ve tatmin edici hale getirmek için etkili bir şekilde kendisini kontrol edebilmesi ve düzenleyebilmesi olarak tanımlanmaktadır. Heckhausen ve Kuhl'e (1985) göre, hedef yönetiminin odak noktası belirli bir hedefe ulaşmak için kişinin dürtülerini kontrol etme kabiliyetini ve kendini kontrol etme çabalarını içermektedir (Ersen, 2014: 7).

Schwarzer ve Taubert (2002: 10), önleyici başa çıkmayı, bir çeşit risk yönetimi olarak nitelendirmektedirler; çünkü burada bireyler uzun vadede farklı riskleri yönetmektedirler ve proaktif başa çıkmayı, risk yönetimi yerine bir hedef yönetimi olarak nitelendirmektedirler; çünkü proaktif başa çıkmada bireyler eylemde bulunurken ve kişisel gelişim için fırsatlar yaratırken kararlı bir şekilde başladıklarını anlatmaktadırlar. Proaktif bireyler zorluklarla yüzleşmek için motive edilmektedir ve kişisel kalite standartlarını yakalamaya çalıştırılmaktadır. Onların belirlediği üçüncü fark, önleyici ve proaktif baş etme arasındaki endişe uyumsuzluğunun seviyesini oluşturmaktadır. Endişe seviyeleri önceden daha yüksek iken, daha sonra düşüktür.

Schwarzer ve Taubert (2002), proaktif ve önleyici başa çıkma ve diğer başa çıkma stratejileri arasındaki farklı noktaları tanımlamaya odaklanmışken, Aspinwall ve Taylor (1997), proaktif başa çıkma sürecine odaklanarak, proaktif başa çıkmanın beş aşaması olduğunu belirtmişlerdir. Birincisi, kaynak biriktirme şeklinde ifade edilmektedir. Bireyin sorunların üstesinden gelebilmesine yardımcı olacak yeterli kaynağa ulaşmasını ifade etmektedir. Bu kaynaklar bireyi, yaşamında karşılaşılabileceği değişimlere hazırlamaktadır. İkincisi, var olan kaynakların tanımlanmasını içermektedir. Üçüncüsü ise, ilk değerlendirilmenin ortaya konması ifade etmektedir. Dördüncüsü, ön hazırlık faaliyetlerini içermektedir. Başa çıkma çabalarının başlangıcı, potansiyel zarar veya kayıplara yönelik planlar oluşturmak gibi yaşam tarzı ve bilişsel stratejiler açısından olası tehdit veya değişiklikler hakkında daha derin bilgi almaya çalışmak gibi davranışsal eylemleri kapsamaktadır. Son olarak, ilk çabalarla ilgili geribildirim arama ve kullanmayı ifade etmektedir (Ersen, 2014: 8).

Aspinwall ve Taylor (1997), proaktif başa çıkma teorisini şu andaki proaktif başa çıkma ile benzer fakat şu anki ile birebir aynı olmayan bir şekilde tarif etmektedirler. Proaktif başa çıkma olarak adlandırdıkları şey, mevcut yaklaşımda önleyici başa çıkma terimini kapsamaktadır (Schwarzer ve Taubert, 2002: 10).

### **2.3. Başa Çıkma Stratejisi Modelleri**

Yazın taraması sonucunda başa çıkma stratejileri ile ilgili modellerden bahseden sınırlı sayıda kaynak bulunduğu görülmektedir. Bu çalışmada başa çıkma stratejileri ile ilgili bazı modeller aşağıdaki başlıklar altında incelenecektir. Bu kapsamda çalışanların yaşadığı iş güvencesizliği durumları ile başa çıkma stratejileri arasındaki ilgi tespit edilmeye çalışılmaktadır.

#### **2.3.1. TASA (Terk Et-Anlat-Sadık Kal-Aldırma) Modeli**

Hirschman (1970), firmalardaki, kuruluşlardaki ve ulus devletlerindeki insanların tepkisizliğe nasıl tepki verdiklerini açıklamak için çıkış, ses ve sadakat teorisini önermektedir. Örgüt bağlamına uygulandığı teorisi, özellikle çalışanların işe alınmasını, çalışanların işten ayrılmasını, devamsızlıklarını ve örgütsel aykırılığı araştıran çalışmasıyla dikkat çekmektedir. Teoriye göre, örgüt üyelerinin sorunlara tepkileri yönetimin başarısızlıklarını tanımaya yardımcı olabilir. Böylece, yönetimin verdiği yanıtlar iletişimsel önemi göstermektedir ve örgüt üyelerince örgütlerin sorunlarını reddetmemek ya da hoşnutsuz kalmamak için iletişim stratejilerini temsil etmektedir (Lee ve Jablin, 1992: 208).

TASA modeli, temelde iş tatminsizliği hisseden kişilerin göstermiş olduğu tepkileri ve uyguladığı başa çıkma yöntemlerini içermektedir. Hirschman (1970), çalışanların sorunlarının olduğu işyerlerinde oluşturdukları tepkileri anlatmak için geliştirdiği modelde, dört ana yöntem bulunmaktadır. Terk et, anlat, sadık kal ve aldırma olarak dilimize çevrilebilecek bu model, kısaca TASA modeli olarak adlandırılabilir (Açıkgöz, 2014: 67). Terk et, bireyin istifa ederek işletmeden ayrılması, farklı bir işyerine girmesi, farklı bir iş araması veya işi bırakmayı istemesi şeklinde ifade edilir. Anlat, kötü bir olay karşısında kaçmak yerine, işletmeyi bir değişime uğratmak maksadıyla daha üst otoritelere bireysel veya toplu taleplerde bulunarak veya farklı etkinlik ve protestolarla şartları farklılaştırmak için çaba göstermek demektir. Bu tür çabalar arasında amirlerle irtibata geçmek, kişilerin birbirleriyle sorunları tartışması, sorunları çözmek için aktif çalışması, çözüm için öneriler sunmak, sendikalar gibi işletme dışı bir kuruluştan destek istemek veya bilgi vermek bulunmaktadır. Anlat yöntemi işe yaramadığında, en son kullanılacak strateji terk etmektir. Sadık kal, bireyin işyerine özel veya birebir destek sağlayarak pasif ama pozitif bir yöntemle işyerinde bütün durumların yoluna girmesini istediğini ve bu durumda olumlu bir örgütsel vatandaş olarak sabrettiği yöntemdir. Aldırma, bireyin azalan istek ve mücadelesi, devamlı işe geç gelmesi, devamsızlığının süreklileşmesi, işletmede çalışarak geçirmesi beklenen sürede şahsi işlerini yapması ve işini yaparken sebep olduğu yanlışların artışı gibi umursamaz ve utanç verici davranışlar şeklinde oluşan şartların giderek kötüleşmesine izin vermesini ifade etmektedir.

	YIKICI STRATEJİLER	YAPICI STRATEJİLER
AKTİF NİTELİKLİ	Terk Et	Anlat
PASİF NİTELİKLİ	Aldırma	Sadık Kal

**Şekil 2.1 TASA Modeli**

**Kaynak:** Açıkgöz, 2014

TASA stratejilerini yukarıdaki gibi yorumlamak mümkündür. Matrisin bir boyutunu yapıcılık-yıkıcılık, diğer boyutunu ise aktif-pasif özellikleri kapsamaktadır (Açıkgöz, 2014: 67).

Şekil 2.1’de görüldüğü gibi çalışanlar örgütsel iletişim seçeneklerini veya iletişim stratejilerini gözden geçirmek ya da üyelerin kuruluştaki memnuniyetsiz dönemlerini reddetmeleri veya memnuniyetsizliklerini belirtmek için terk et, anlat, sadakat ve aldırma şeklinde kullandıkları yöntemleri içermektedir. Bu dört iletişim stratejisinin iki boyutta sistematik olarak değiştiği bilinmektedir bunu: aktifliğe karşı pasiflik ve yapıcılığa karşı yıkıcılık şeklinde ifade edilebilmektedir (Lee ve Jablin, 1992: 209). Anlatma ve sadık kalma, bir kişinin tatmin edici istihdam şartlarını canlandırmaya veya sürdürmeye çalışması durumunda yapıcı tepki verirken; terk etme ve aldırma, çalışan ile organizasyon ilişkisi açısından daha yıkıcı olmaktadır. Terk etme ve anlatma, çalışanların memnuniyetsizlikle başa çıkmaya çalıştıkları aktif mekanizmalardır; ancak sadakat ve aldırma daha pasif ve dağınık stratejileri oluşturmaktadır.

### **2.3.2. Hall Modeli**

Yapısal olarak dayatılan talepler, kişisel rol kavramı ve rol davranışı olarak Levinson (1959) tarafından tanımlanan rol sürecinin üç seviyesi göz önüne alındığında, mantıksal olarak her seviyedeki rol sürecine müdahale eden başa çıkma mekanizmaları türetilmektedir. İlk olarak; kişi, kendi konumunda olan bir kişinin uygun davranışı ile ilgili olarak, başkaları tarafından tutulan, yapısal olarak dayatılan dış beklentileri değiştirebilmektedir. Bu tür başa çıkma, Goode (1960) rol sözleşmeleri fikrine, benzer bir strateji olan yapısal rolün yeniden tanımlaması olarak adlandırılmaktadır. Bu tür bir yaklaşım başa çıkmada, bir kişinin rolüyle yüzleşmek ve gözden geçirilmiş bir dizi beklenti üzerinde karşılıklı anlaşmaya varmak şeklinde olmaktadır (Hall, 1972: 474).

TİP I “rolün yapısal olarak yeniden tanımlanması” şeklinde ifade edilmektedir. Kişi, mevcut durumuna uygun davranışlar göstermesini ümit eden başkalarının yapısal dayatmalarını değiştirmeye uğraşmaktadır. Örneğin rol veren ile yüzleşmek ve onun rol ile ilgili beklentileri üzerinde karşılıklı uzlaşmaya varmaya uğraşmak rolün yapısal olarak yeniden tanımlanmasının bir örneğini oluşturmaktadır. Başka bir örnek ise kişinin ev temizliği, ütü, mutfak işleri ve çocuk bakımı gibi aile hayatı ile ilgili vazifelerin yeniden dağılımını yapması ve bütün aile bireyleri arasında görevleri paylaşmasıdır. Bu başa çıkma yönteminin en önemli özelliği kişiden istekte bulunan dış çevredeki rol yükleyicilerle direkt irtibata geçilerek bu istekleri farklılaştırmak için aktif bir şekilde çaba göstermek ve farklılaştırılmış beklentiler üzerinde bir uzlaşma yapılmasında bulunmaktadır. Kişi algı ve hisleri yerine, gerçek durum ile ilgili bir kontrol sağlamaya uğraşmaktadır (Açıkgöz, 2014: 70).

İkinci başa çıkma biçimi, başkalarından gelen rol taleplerinin çalışanın kişisel fikirlerini değiştirmesini içermektedir. Bu durum, kişisel rolün yeniden tanımlanması olarak geçecektir. Terimden de anlaşılacağı gibi, bu yaklaşım, beklentileri değiştirmenin aksine, kişinin rol beklentilerine yönelik tutumunu ve algılamalarını değiştirmeyi gerektirmektedir. Örneğin, bazı taleplerin her zaman karşılandığından (örneğin, hasta çocukların ihtiyaçlarından giderilmesi) emin olunarak, rollerin arasından önceliklilerin belirlenmesi gerekmektedir, önceliği daha düşük olan taleplerin de belirlenmesi gerekmektedir (mobilyaların tozlarının temizlenmesi gibi). Bu kategorideki diğer bir yanıt, rol çatışmasının, hayatın kaçınılmaz bir olgusu olduğu, onu gerçekten azaltmanın bir yolu olmadığı ve bu nedenle herkesin onunla birlikte yaşaması ve zamanla azalması umudunu benimsemiş tutumu düşündürebilmektedir. Kroeber (1963) tarafından kişisel rolü yeniden tanımlamaya yapısal yeniden tanımlama eşlik etmezse, bir başa çıkma süreci yerine bir savunma olarak görülmektedir (Hall, 1972: 474).

TİP II “rolün bireysel olarak yeniden tanımlanması” şeklinde ifade edilmektedir. Bu yöntemde birey, başkalarından gelen rol beklentileri karşısında kendinde var olan rol beklentilerini farklılaştırmaktadır. Bir başa çıkma yönteminden çok, savunma mekanizması şeklinde de düşünülen bu aktivitelerde, kişi çoklu rolleri arasında öncelik sıralaması yapmakta, ilk tercih edilen rol şartlarının her zaman karşılandığından emin olduğunda da kendine çıkış yolu yaratmaktadır. Bununla birlikte, bu yöntemi kullanan kişi, rol çatışmasını hayatın kaçınılmaz bir gerçeği şeklinde düşünülürken, bu çatışmayı azaltmanın imkânsızlığına ve tek mümkün yolun bu çatışmaya katlanmak olduğunu düşünmekte, çatışmanın belirli süre sonra azalmasını beklemektedir (Açıkgöz, 2014: 70).

Baş çıkmanın üçüncü türü reaktif rol davranışını oluşturmaktadır. Yalnızca rol davranışı ile baş etmek, kişinin rollerinin yapısal ya da kişisel tanımını değiştirmek için herhangi bir teşebbüste bulunmadığında rol performansının kalitesini yükseltmeye çalışmak ve böylece rol gönderenlerinin tüm taleplerini daha iyi karşılamak için gerekli girişimlerde bulunulmasını ifade etmektedir. Rol davranışıyla başa çıkmada, kişinin rol taleplerinin değiştirilemez olduğunu fark etmesi ve asıl görevi olanları karşılamak için yollar bulmasını gerektirmektedir. Bu aynı zamanda kişinin rollerine karşı pasif veya reaktif bir yönlendirme de içermektedir (Hall, 1972: 474).

TİP III reaktif rol davranışı Hall modelinin üçüncü başa çıkma stratejisini oluşturmaktadır. Rol performansını yükseltmek rol şartlarını karşılamak ve rol yükleyicileri memnun etme biçiminde görülmekte olan bu yöntemin ana varsayımına göre kişi rol şartlarının değiştirilemez şekilde olduğunu benimsemektedir. Bu sebeple, kişi asıl görevinin, olması gerekenleri gerçekleştirmek olduğuna düşünmektedir. Kahn ve arkadaşlarına göre

kişinin uzun sürede rahat edebilmesi yalnızca TİP I stratejiyle, bir diğer söylemle rol verenlerin isteklerinin yeniden tanımlanmasıyla sağlanabilmektedir. Öteki stratejiler kişinin kendi isteklerini değiştirmek için boşuna çaba sarf etmesine TİP II ve aşırı rol yükü altında ezilmesine TİP III sebep olmaktadır (Açıköz, 2014: 70).

Önceki araştırmalar, rol çatışmasının olumsuz bir deneyim olduğunu ve insanların genellikle bu tür duyguları azaltmaya çalıştıklarını göstermektedir (Hall, 1972: 474). Bu nedenle, çok yönlü bir durumda en çok memnun olan kişilerin, yaşadığı çatışma miktarını azaltabilecek kişiler olacağı öngörülmektedir.

Yapısal rolü yeniden tanımlama yoluyla baş etme, bir kişinin rol taleplerinin dış gerçekliğini değiştirmesine, onları kendi çıkar ve hedefleriyle daha uyumlu hale getirmesine izin vermektedir. Bu strateji, olduğu ortamda çatışmayı ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. Kişisel rolü yeniden tanımlama yoluyla başa çıkma hedefi, dış çatışmayı değiştirmemekte; daha ziyade kişinin bu çatışma hakkındaki algılamalarını değiştirmektedir (Hall, 1972: 475). Reaktif rol davranışı ile başa çıkma, rol çatışmalarına karşı başka bir içsel uyum olduğunu göstermektedir. Bu, yaşanan tüm talepleri karşılama girişimini oluşturmaktadır.

Kahn ve arkadaşları (1964), değişen kişisel rol algılamalarında veya rol davranışlarında gönüllü olarak başa çıkma ile ilgili kısa vadeli kazançları ve uzun vadeli maliyetleri araştırmışlardır. Uzun vadeli yardımın yalnızca bir kişinin rol davranışlarının gerçek beklentilerini yeniden tanımlamasıyla elde edildiği düşünülmektedir; böylece nesnel çatışmalar azaltılmaktadır (Hall, 1972: 475). Dolayısıyla bir kişi, aşırı yüklenme koşullarında çarpık beklentiler veya performans içinde enerji israf etmemektedir.

Rol uyumsuzluğu ile baş etme davranışının bir modeli, rol sürecindeki üç seviyeye dayanak sunulmaktadır. Tip I baş etme, yapısal rol yeniden tanımlama, bir kişinin konumuna göre yapısal olarak dayatılan dış beklentileri değiştirmeyi içermektedir. Tip II baş etme, kişinin kendi rolünü yeniden tanımlaması, beklentilerini değiştirmesi ve belirli bir konumdaki kişinin kendi davranışını algılamasını oluşturmaktadır. Tip III başa çıkma, reaktif rol davranışı taleplerinin değiştirilemeyeceği ve karşılanması gerektiğini varsayarak, tüm rol beklentilerini karşılamamanın yollarını bulmayı denemekle yükümlü baş etmeyi içermektedir. Başa çıkma davranışı ile doyum arasındaki ilişki hem iki değişkenli hem de arabulucu analizlerinde araştırılmıştır (Hall, 1972: 471).

### **2.3.3. Lazarus Modeli**

Menninger'in ve daha yakın zamanda Haan ve Vaillant'ın çalışması, gelişimsel psikoanalitik formülasyondan türetilen başa çıkmaya hiyerarşik bir yaklaşım göstermektedir.

Bazı savunmaların, muhtemelen stres veya travmanın bir sonucu olarak diğerlerinden daha sağlıklı veya daha az sorunlu olduğu söylenmektedir (Lazarus, 1993a: 235). Örneğin Haan, başa çıkmanın en sağlıklı ve gelişimsel adaptasyon süreci olduğunu, nevrotik bir süreç olarak savunmayı ve ego başarısızlığını en şiddetli önleyen ve belki de psikotik uyarlamalı süreç olarak üçlü bir hiyerarşi önermektedir.

Lazarus'un modeli, Norma Haan'ın üçlü hiyerarşi modeli doğrultusunda incelenmektedir. Haan'ın üçlü hiyerarşisine göre kişinin uyum sağlaması için en iyi çözüm başa çıkmadır. Başka bir yöntem olan savunma, nevrotik bir süreç; hiyerarşinin üçüncü aşamasını meydana getiren ego-başarısızlığı ise önemli ve psikolojik bir uyum sürecini oluşturmaktadır. Böylece Lazarus modelinde bahsedilen problem odaklı stratejilerin, Haan'ın başa çıkma mekanizmasıyla; duygu odaklı stratejilerin ise savunma ve ego-başarısızlığı mekanizmalarıyla eşleştiği söylenebilmektedir (Açıkgöz, 2014: 75).

Zorlu yaşam şartlarının sağlık ile ilgili olumsuz etkilerine bakıldığında baş etme stratejilerinin hiyerarşisinde, özellikle Vaillant'ın uzunlamasına araştırmasında belirginleşen, karşılaştırma işleminin süreç ve sonucunun etkisi görülmektedir. Kullanılan savunma türündeki sonuçlar, bilinçaltında adaptasyon kalitesinin daha sonraki değerlendirmelerini etkileyebilecek başa çıkma stratejileri olarak sağlıklı oldukları konusunda önceki görüşlere dayanmaktadır. Görüldüğü gibi, bir süreç yaklaşımı, süreç ve sonucun bağımsız olarak ölçülmesi gerekliliğini göstermektedir (Lazarus, 1993a: 235).

Stresle başa çıkmak için faydalanılan başa çıkma yöntemlerinde iki yol takip edilmektedir. Problem odaklı başa çıkma stratejilerinde ilk yol, kişinin içinde var olduğu ortamda stresin kaynağı olan durumlara ilişkin çözüm üretebilmek için davranış göstermesidir. Böylece strese sebep olan sorunun tanımlanarak yok edilmesi ya da üstesinden gelinmesi gerekmektedir. Duygu odaklı başa çıkma yöntemlerinde ise stresin sebep olduğu duygusal dalgalanmanın tekrar dengelenmesi, olanların tekrar anlamlandırılmasını ve duygusal dengesinin oluşturulabilmesi için stres faktörlerinin duygusal sonuçlarının kontrol altına alınabilmesi yeteneği geliştirilmesi gerekmektedir. Lazarus (1991)'a göre, uygulanan yöntemin problem veya duygu odaklı şeklinde söylenmesi tamamen kişinin mevcut durumuna bağlı olduğunu görülmektedir (Açıkgöz, 2014: 75).

Bilişsel uyum bakış açısı ilerledikçe başa çıkma süreci de önem kazanmaktadır. Psikolojik bir sorun olarak stres ile baş edebilmek için, olumsuz bir kişi-çevre ilişkisi tanımladığında, durağanlık yerine süreç ve değişim etkisini göstermesi gerekmektedir. Sorunları veya sorunların nasıl algılandığını başa çıkma denen bir çaba ile değiştirerek daha az zararlı hale dönüştürmek mümkündür (Lazarus, 1993b: 8).



Başa çıkma, sorun sonrasındaki stres reaksiyonlarını iki ana yoldan etkiler: Birincisi, eğer bir kişinin çevre ile olan ilişkisi başa çıkma eylemleri ile değiştirilirse, psikolojik stres koşulları da daha iyi olabilmesi için değiştirilmiş olmaktadır. Meslektaşları ve Lazarus bunu problem odaklı başa çıkma şeklinde tanımlamaktadırlar. Örneğin, komşumuzun ağacının yapraklarını çimenlerin üzerine bırakmasını önlemek için ikna edersek, sorunların neden olduğu zarar veya tehdidin asıl çözümü bulmuş oluruz (Lazarus, 1993b: 8).

Duygusal odaklı başa çıkma olarak adlandırdığımız diğer başa çıkma süreçleri, sadece var olan durumlara katılma veya yaptıklarımızı değiştirme biçimini ifade etmektedir. Düşünmeden başarıyla kaçınılan bir tehdit, geçici bir çözüm olsa bile bizi rahatsız etmemektedir. Aynı şekilde, bir tehdidin tehdit dışı terimlerle yeniden değerlendirilmesi, stres tepkisinin bilişsel temelini ortadan kaldırmaktadır. Örneğin, bir kişi hastalık ya da iş stresinin istenmeyen sonucu olan olumsuz bir yorumu kendi bakış açısıyla tekrar yorumlayabiliyorsa, sorunu kendi açısından ortadan kaldırmış olabilmektedir. İnkâr ve uzaklaşma, psikolojik stresin kontrolünde güçlü tekniklerdendir; çünkü bir kişinin bir problemi daha sakin olarak değerlendirebilmesini sağlamaktadır. Kısacası başa çıkmada, değişimin dış koşullara bağlı olup olmadığı veya kişinin yorumuna bağlı olup olmadığı şeklindeki değerlendirme psikolojik strese etki etmektedir, değerlendirme daima arabulucudur (Lazarus, 1993b: 8).

Lazarus başa çıkma stratejilerini açıklamak için bir takım davranış şekillerinden söz etmektedir ve buna dair örnekler göstermektedir (Açıkgöz, 2014: 75-77). Yüzleşmeci başa çıkma, sorunlarla mücadele etmeyi ve soruna sebep olana doğrudan fikrini söylemeyi kapsamaktadır. Mesafe koyma/uzaklaştırma, problemi önemsememeyi ve sorunları yok saymayı içermektedir. Oto-kontrol, hisleri içinde tutmayı, sıkıntılı durumun bilinmesini önlemeyi ve sınırlara hâkim olmayı kapsamaktadır. Sosyal destek aramaya, başka kişilerden problemle ilgili fikir ve destek olmak örnek verilmektedir. Sorumluluğu kabul etme, kendini tanımayı ve kendini eleştirmeyi kapsamaktadır. Kaçma/kaçınma, insanlardan uzaklaşmayı ve sorunların derhal son bulması isteğini içermektedir. Planlı problem çözme, mücadele etmeyi ve faaliyet planı yapıp planı uygulamayı kapsamaktadır. Pozitif yeniden değerlendirme, bireyin olumlu şekilde değiştiğini, olgunlaşıp büyüdüğünü düşünmesini ve problemini çözdüğünde, problemle ilk karşılaştığı zamana oranla daha iyi bir insan olduğunu düşünmesi örnek verilebilir.

#### **2.3.4. Carver-Scheier-Weintraub Modeli: COPE Ölçeği**

Lazarus modelinin temelini üstüne 1989 yılında Carver, Scheier ve Weintraub tarafından geliştirilerek, Carver ve Scheier'in davranışsal öz-düzenleme (self-regulation)

modelinden türetilen COPE (Coping Orientations to Problems Experienced – Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği) Ölçeği üç faktör (problem odaklı, duygu odaklı ve kaçış odaklı) ve 15 alt faktörden meydana gelmektedir. Her bir faktör için düzenlenmiş dört soru sonucunda 60 soruluk bir ölçek oluşturulmuştur. Uygulamada daha kısa bir modele ihtiyaç duyulduğundan ölçeğin kısa formu hazırlanmıştır. Kısaltılmış COPE Ölçeği 14 alt faktörü ikişer soru ile ölçmeyi hedeflemektedir. (Açıkgöz, 2014: 84).

Aşağıdaki Tablo 2.2’de COPE Ölçeği’nin orijinal ve kısaltılmış şekillerini alt faktörleri karşılaştırmalı olarak verilmektedir. Orijinal şeklinde bulunan “geri durma” ve “diğer aktiviteleri bastırma” şeklinde adlandırılan alt faktörler kısaltılmış COPE’de bulunmamaktadır. Değişen alt faktörlerin başlıkları ise “pozitif yeniden yorumlama ve gelişme” (kısaltılmış COPE’de “pozitif yeniden çerçeveleme”), “soruna odaklanma ve duyguları açığa vurma” (kısaltılmış COPE’de “duyguları açığa vurma”) ile “zihinsel boş verme (kısaltılmış COPE’de “aklı dağıtma”)’dir. Son bir fark da, orijinal COPE Ölçeği’nde olmayıp kısaltılmış şeklinde eklenen “kendini suçlama” alt faktörüdür. Öbür alt faktörler ise değiştirilmeyip olduğu gibi bulundurulmaktadır (Açıkgöz, 2014: 84).

ORİJİNAL COPE ENVANTERİ (1989)	KISALTILMIŞ COPE ENVANTERİ (1997)
Geri durma	(çıkartıldı)
Diğer aktiviteleri bastırma	(çıkartıldı)
Pozitif yeniden yorumlama ve gelişme	Pozitif yeniden çerçeveleme
Soruna odaklanma ve duyguları açığa vurma	Duygularını açığa vurma
Zihinsel boşverme (orijinalde yoktu)	Aklını dağıtma
Aktif olarak başa çıkma	Kendini suçlama
Plan yapma	Aktif olarak başa çıkma
Kabullenme	Plan yapma
Şakaya vurma	Kabullenme
Din	Şakaya vurma
Duygusal destek alma	Din
Araçsal destek alma	Duygusal destek alma
İnkar	Araçsal destek alma
Alkol-ilaç kullanımı	İnkar
Davranışsal boşverme	Alkol-ilaç kullanımı
	Davranışsal boşverme

**Şekil 2.2 Orijinal ve Kısaltılmış COPE Ölçekleri’nin Karşılaştırılması**

**Kaynak:** Açıkgöz, 2014

Carver ve arkadaşların COPE modeli, başa çıkma sürecini üç açıdan değerlendirmektedir. Bunlar: Problem odaklı başa çıkma stratejileri, Duygu odaklı başa çıkma stratejileri, Fonksiyonel olmayan (Kaçış odaklı) başa çıkma stratejileri şeklinde tanımlanmaktadır (Carver vd., 1989: 268-270).

Problem odaklı başa çıkma stratejileri: Aktif başa çıkma, planlama, diğer aktiviteleri bastırma, geri durma ve sosyal destek aramak alt stratejilerinden oluşmaktadır (Carver vd., 1989: 268-270):

Aktif başa çıkma, stres faktörünü ortadan kaldırmak veya atlatmak veya etkilerini azaltmak için aktif adımlar atma sürecini kapsamaktadır. Aktif başa çıkma, doğrudan eylem başlatma, çabalarını arttırma ve baş etme adımını aşamalı olarak gerçekleştirmeye çalışmaktır. Aktif başa çıkma terimi Lazarus ve Folkman'ın (1984) ve diğerlerinin problem odaklı başa çıkma teriminin çekirdeğiyle çok benzerdir.

Planlama, bir stresörle başa çıkmayı hedeflemek demektir. Planlama, eylem stratejileri ile yaklaşmayı, hangi adımları atmayı ve sorunu en iyi nasıl ele alacağını düşünmeyi içermektedir. Bu etkinlik açıkça sorun odaklıdır, ancak kavramsal olarak probleme odaklı bir eylem yürütmekten farklıdır. Ayrıca, ikincil değerlendirme sırasında planlama yapılırken, başa çıkma aşamasında aktif baş etme gerçekleşmektedir.

Diğer aktiviteleri bastırma, belirli türde problem odaklı başa çıkma işleminin diğer bir yönü, birçok seçeneği sıkıştırmaktır. Kişi, rakip faaliyetlerdeki katılımı bastırabilir veya rekabet halindeki meydan okumaya veya tehdide daha fazla yoğunlaşarak rekabet eden bilgi kanallarının işlenmesini bastırabilmektedir. Rekabetçi faaliyetlerin bastırılması, diğer projeleri bir kenara koymak, diğer olaylarla uğraşmaktan kaçınma, gerektiğinde stres faktörüyle başa çıkabilmek için diğer şeylerin aksatılmasına izin vermeye çalışmak demektir.

Geri durma, problem odaklı başa çıkma yöntemlerinden alınacak bir diğer taktik ise sınırlamanın uygulanmasıdır. Geri durma, potansiyel başa çıkma stratejisi olarak genellikle gözden kaçsa da bazen stres için gerekli ve işlevsel bir yöntemdir. Geri durma baş etme stratejisi, uygun bir hareket fırsatı ortaya çıkıncaya kadar bekleyip, daha sonra geri çekilme ve erken davranmama demektir. Bu, kişinin davranışının stres faktörüyle etkili bir şekilde ilgilenilmesi üzerine odaklandığı bir aktif başa çıkma stratejisidir; ancak tutuk kalmak, hareket etmemek anlamına gelen pasif bir stratejidir.

Sosyal destek aramak, problem odaklı başa çıkma ile ilişkili olarak değerlendirilebilecek başka bir başa çıkma stratejisidir. İnsanlar, sorun ile ilgili odak noktasını değiştiren iki nedenden dolayı sosyal destek isteyebilmektedirler. Sosyal destek aramak tavsiye, yardım veya bilgi istemektir. Bu, sorun odaklı bir başa çıkma yöntemidir. Duygusal nedenlerden dolayı sosyal desteğe ihtiyaç duymak ahlaki destek, sempati veya anlayışa sahip olmaktır. Bu, duygu odaklı başa çıkmanın bir yönünü de oluşturmaktadır. Bu iki sosyal destek fonksiyonu arasında ayırım yapmış oldukları için kavramsal olarak birbirinden farklıdır. Bununla birlikte pratikte genellikle birlikte görülmektedirler.

Duygu odaklı başa çıkma stratejileri: Duygusal sosyal desteğe yönelme, pozitif yeniden yorumlama ve gelişme, kabullenme, inkâr ve dine sığınma alt stratejilerinden oluşmaktadır (Carver vd., 1989: 268-270):

Duygusal sosyal desteğe yönelme, Stresli bir işlemten dolayı kendini güvensiz hisseden bir kişi, bu tür bir destek elde ederek güvence sağlayabilmektedir. Sosyal destek kaynağı bazen kişinin hislerinin pozitif dönüşmesi için yardımcı olarak kullanılmaktadır. Sosyal desteğin her zaman bu şekilde kullanılması çok doğru olmayabilir.

Pozitif yeniden yorumlama ve gelişme, sorun yaşayan birey duygulara odaklanmaya ve bu duyguları yeniden düzenlemeye çalışmaktadır, kişi yaşadığı ya da kendisini rahatsız eden duygulara, herhangi bir sıkıntıya ya da rahatsızlığa odaklanmaktadır. Böyle bir yaklaşım bazen işlevsel olabilmektedir. Örneğin, bir kişi sevdiği kişinin kaybına karşı koymaya ve bunu düşünmemeye çalışmaktadır.

Kabullenme, stres faktörüyle başa çıkma çabalarını azaltmak, hatta stresörün müdahale ettiği hedeflere ulaşma girişiminden vazgeçmektir. Davranışsal ayrılma, çaresizlik gibi terimlerle tanımlanmaktadır. Teorik olarak davranışsal kabullenme, muhtemelen kötü sonuçlar beklediğinde ortaya çıkabilmektedir.

İnkâr, davranışsal ayrılmayı önleyen koşullarda ortaya çıktığı varsayılan davranışsal ayrılmanın bir varyasyonudur. İnkâr, kişinin stresöre müdahale ettiği davranışsal boyutu veya hedefi düşünmekten alıkoymak çok çeşitli aktivitelerle gerçekleşmektedir. İnkârı yansıtan taktikler: aklını problemden alıkoymak (uyuşmayan etkinliklerin bastırılmasına karşı eğilim), hayal kurmak, uykuya kaçmak veya TV'ye dalmak suretiyle kaçmak için alternatif etkinlikler kullanmaktır.

Dine sığınma, birisi çok çeşitli sebeplerden dolayı stres altındayken dine yönelebilmektedir. Din, olumlu bir yeniden yorumlama ve duygusal destek kaynağı için araç olarak veya bir stresörle etkin bir başa çıkma taktiği olarak hizmet edebilmektedir.

Fonksiyonel olmayan (Kaçış odaklı) başa çıkma stratejileri: Soruna odaklanma ve duyguları açığa vurma, davranışsal boş verme ve zihinsel boş verme alt stratejilerinden oluşmaktadır (Carver vd., 1989: 268-270). Soruna odaklanma ve duyguları açığa vurma, var olan sıkıntılı duruma odaklanıp problemin kişiye yaşattığı hisleri net bir şekilde söylemektir. Davranışsal boş verme, sorun karşısında başa çıkma çabalarını azaltma veya bitirmektir. Zihinsel boş verme, davranışsal boş verme yönteminin uygulanamadığı durumlarda, kişinin televizyon seyretmek, uyumak veya hayal kurmak gibi farklı şekillerde problemi zihninden uzaklaştırma faaliyetleridir.

Sonradan eklenen iki başa çıkma stratejisi: Alkol ve ilaç kullanımı, problemi düşünmemek için alkol veya ilaç alma durumudur. Şakaya vurma, problemi önemsemeyi anlatmaktadır (Carver vd., 1989: 268-270).

Başta çıkma stratejileri, mesleki tutum ve iş tatmini ilişkisinin bakıldığı bir araştırmada, pozitif mesleki tutumu olan kişilerin sorunu çözmek için bilişsel bir yeniden yapılandırma faaliyetini daha fazla kullandığı, kaçınmacı başta çıkma stratejilerini ise daha az sergilediği sonucuna varılmıştır. Bunun yanı sıra sorunu çözmek için stratejilerden daha çok yararlanan çalışanların iş tatmininin de daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır (Açıkgöz, 2014: 88).

### **2.3.5. Diğer Model ve Sınıflandırmalar**

Yukarıda bahsedilen modellerinin yanında çatışmayla başta çıkma stratejilerine dair sınıflandırma ve modelleri kabullenen değişik araştırmalar da mevcuttur.

Pearlin ve Schooler (1978), başta çıkma stratejilerini üç grupta toplamaktadır (Açıkgöz, 2014: 88-90). Bunlar: Sorun meydana geldiğinde durumu farklılaştırmaya yönelik yanıt verme, gerginliğe sebep olan durum meydana geldikten sonra ama sorun meydana gelmeden önce gerginliğin manasını kontrol etmeye yönelik yanıt verme, sorun meydana geldikten sonra stresi kontrol etmeye yönelik yanıt verme olarak adlandırılmaktadır.

Pearlin ve Schooler gibi Latack (1986) da, başta çıkma stratejilerini sınıflandırırken üçlü bir sınıflama oluşturmuştur. Latack'ın yöntemleri eyleme geçme, bilişsel yeniden değerlendirme ve semptom (belirti) yönetimi olarak adlandırılmaktadır. Latack bu sistematüğını çaprazlayarak bir üçlü ayırım daha oluşturmuştur. Bu ayırmda ise kontrol, kaçış ve semptom (belirti) yönetimi stratejileri bulunmaktadır. Kontrol hem eyleme geçme, hem de bilişsel yeniden değerlendirme unsurlarını kapsayan proaktif ve soruna müdahaleyi kapsayan bir stratejidir. Kaçış da kontrol stratejisi gibi eyleme geçme ve bilişsel yeniden değerlendirme unsurlarından meydana gelmektedir. Semptom yönetiminde ise genel olarak stresle ilgili semptomların yönetilmesi hedeflenmektedir (Latack, 1986: 377-381).

Becker ve Moen (1999), orta gelir sahibi iki maaşlı aile bireylerinden 100 kişi ile yaptığı görüşme sonucunda ailelerde genellikle iki taraflı kariyeri sürdürmek yerine çekilme yönteminin benimsendiği izlenmiştir. Araştırmada bahsedilen çekilme stratejileri sınır koyma, bir iş-bir kariyer ve değış-tokuş yöntemleridir. Cinsiyet ve yaşa göre bulunan değışiklikler, çekilme stratejilerinin en çok kadınlar tarafından ve özellikle küçük çocuğı olan kadınlarda daha yoğun olarak kullanıldığı görülmektedir (Becker ve Moen 1999: 995-1002). Sınır koyma, fazla çalışmayı istememe, iş saatlerinin sınırlarını çizme, seyahat gerektiren işleri ya

da başka bir yere taşınmayı gerektiren terfileri istememe şeklinde örneklendirilmektedir. Bir iş-bir kariyer stratejisinde evli bireylerden biri kariyer doğrultusunda ilerlerken, diğeri yalnızca maddi kazanç elde edebileceği bir işte çalışmakla yetinmektedir. Değiş-tokuş stratejisi ise sınır koyma ve bir iş-bir kariyer stratejisinin evli bireyler arasında değişerek uygulanması şeklinde gerçekleşir.

İki kazançlı ailelerde, sorunla başa çıkmada bireyler (cinsiyetler) arası farklılıkların irdelendiği bir araştırmada (Skinner ve McCubbin, 1982), dört başa çıkma stratejisi açısından bir çalışma yürütülmüştür. Bahsedilen dört strateji: Aile düzenini sürdürme, yeniden yapılandırma ve güçlendirme, aile rollerini sürdürmek için destek alma, iş-aile dengesini sağlayıp devam ettirmek için roller ve standartlar ile ilgili değişiklikler yapma, yaşama pozitif bakarak stresi düşürmektir (Açıkgöz, 2014: 91).

Kısacası, başa çıkma durumunu kişinin bireysel öncelik sağlayarak veya dışarıdan yardım/destek bularak karşılaştığı problemi ya da problemin sebep olduğu duygusal sonuçları yok etmek veya yok sayabilmek için geliştirdiği stratejiler şeklinde belirtmek mümkündür. Aktif veya pasif karakterde bulunmaları, stratejiler açısından bir hiyerarşik sistem meydana getirmesi ya da faydalı-zararlı ayrıştırılmasının uygulanması şeklinde ifade edilmektedir. Bir stratejinin yararından bahsedebilmek için stratejinin kişinin yaşamakta olduğu problemi ve probleme dair etkileri düşürmesi gerekmektedir.

#### **2.4. İş Güvencesizliği ve Başa Çıkma Stratejilerinde Kişilik**

Roskies ve arkadaşları (1993), iş güvencesizliği ve başa çıkma stratejilerini inceledikleri çalışmalarında; iş güvencesizliği ile başa çıkmanın hangi kişilik özelliklerini nasıl etkilediğini, özellikle de olumlu veya olumsuz eğilimlerin iş güvencesizliğinin etkisinin anlaşılmasında nasıl bir rol oynadığını ortaya koymaktadırlar. Olumlu duygulanımın zekâ sağlığı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte, kişilik sadece başa çıkma stratejileri yoluyla iş güvencesizliğinin stresini etkilemekte küçük bir rol oynamaktadır. Araştırmacılar analizlerinde iki havayolu şirketi arasındaki son faaliyetlere dayanan örneklerini “kısa vadeli” ve “uzun vadeli” iş güvencesizliği ile ayırdılar (Bir takım çalışanlar istikrarlı çalışırlarken, diğerleri maddi zorluklar ve işten çıkarmalar yaşıyorlardı). Ayrıca, iki farklı değişken [olumsuz etkiler (NA), olumlu etkileri (PA)] her iki grupta da ölçülmemiştir; daha ziyade NA sadece "kısa vadeli" çalışanlarda ve PA sadece "uzun vadeli" çalışanlarda ölçülmüştür. Çünkü Roskies ve arkadaşları (1993), homojen gruplar kullanarak rasgele olmayan durumu kabul etmişse de, bu grupların diğer yönlerden nasıl farklılaştığını bilmek zor olmaktadır. Bu gerçekler, iş güvencesizliği, baş etme stratejileri ve kişilik

arasındaki genel ilişkiler konusunda güçlü sonuçlar çıkarmayı imkânsız hale getirmektedir (Roskies vd., 1993: 617-630).

Daha yakın zamanda Mak ve Mueller (2000), iş güvensizliğini, başa çıkma kaynaklarını ve kişilik özelliklerini incelemiştir. Kişilik için (NA / PA), başa çıkma kaynakları [rekreasyon (eğlen-dinlen), öz bakım, sosyal destekler ve rasyonel / bilişsel baş etme] ve iş güvensizliğini zorlayan çeşitli durumlar (mesleki, psikolojik, kişilerarası ve fiziksel) şeklinde temel etkileri bulunmaktadır. İki değişkenli düzeyde, iş güvencesizliği NA ile ilişkili bulunmuştur, ancak iş güvensizliği ile ölçülen başa çıkma stratejileri arasında herhangi bir ilişki olduğuna dair bir kanıt bulunamamıştır. Yapılan diğer analizler, iş güvensizliği ve zorlanma arasındaki ilişkide NA'nın ve kendi kendine bakımın yönlendirici roller için destek olduğunu göstermekte; ancak diğer başa çıkma kaynaklarının hiçbirine destek olmadığını göstermektedir. Araştırmacılar, yöneticinin desteği gibi iş güvencesizliğine daha özgül olan diğer başa çıkma stratejilerinin düşünülebileceğini belirtmektedirler (Keim, 2012: 18-20).

Krischer (2011), iş güvensizliği ile mücadele stratejilerini araştırmıştır. Araştırmacı, iş güvensizliği ve kişilik (Büyük Beş ve benlik saygısı) ile ilişkili olarak, farklı başa çıkma stratejilerini (reddetme, açığa vurma, olumlu yeniden değerlendirme ve yönetici ya da iş arkadaşı ile bilgi alış-verişi) incelenmiştir. Sonuçlar; kişiliğin, var olan iş güvensizliği ile başa çıkma şekillerinde farklılıklar bulduğunu ortaya koymaktadır. Bazı çalışanlar daha bağımsız ve herhangi bir başa çıkma stratejisi kullanmazken, bazıları başa çıkma stratejilerinin tümünü kullanmakta ve diğer kişiler bu ikisinin arasında bir yerde bulunmaktadır. Her iki kişilik (yani kabul edilebilirlik ve duygusal istikrar) ve iş güvensizliği bu farklı gruplar arasında farklılaşmaktadır. Bu çalışma, iş güvencesizliği ile ilişkili herhangi bir sonucu ölçmemiştir ya da kişilik veya başa çıkma kaynaklarının iş güvencesi ile sonuçları arasındaki ilişkiyi ne ölçüde hafiflettiğini incelememektedir (Keim, 2012: 18-20).

Başa çıkma, kişinin stresli bir ortamı düzenlemesi ya da stresli bir çevrenin tepkisine yönelik bilinçli bir girişimde bulunması demektir. Başa çıkma, bir kişinin karşılaşılabileceği talepleri ve çatışmaları azaltmak ya da tolere etmek için bilişsel ve davranışsal girişimlerini içermektedir. Başa çıkma ölçümlerinin çoğunun, baş etme stratejilerinin kalitesine veya etkinliğine hiç dikkat etmeden stresli bir durumda bir birey tarafından kullanılan baş etme etkinliklerinin kaydedilmesinden oluşmakta, sıklıkla bu değerlendirmeler bireylerin listelenen baş etme stratejilerini kullanıp kullanmadıklarını belirten kontrol listeleri kullanılarak elde edilmektedir. Başa çıkma kaynakları ve bunlara karşılık gelen ölçüm araçları birçok yönden kategorize edilmektedir. Daha popüler ayrımlardan biri, duygusal odaklı baş etmeye karşı

problemlili odaklı baş etme şeklinde yapılmıştır. Problem odaklı başa çıkma, bir stresörün yok edilmesine ya da çözüm düşünülmesine ya da etkisinin azaltılmasına yönelik adımlar atmaya içerirken, stres faktörlerinin getirdiği sıkıntının en aza indirgenmesini duygusal odaklı baş etme içermektedir. Yöneticilerden bilgi almak, probleme odaklı bir başa çıkma örneği iken ve iş durumundan çekilmek duygusal odaklı başa çıkma örneği oluşturmaktadır. Problem ve duygusal odaklı ayırım örgütsel literatürde popüler olmakla birlikte, bu iki kategorinin birbirini dışlamadığı ve aynı eylemde bireyin amacına bağlı olarak ikisinin de kullanılmasının uygun düşebileceği düşünülmektedir (Keim, 2012: 9-12).

Baş çıkma kaynakları arasındaki bir diğer ayırım, katılmaya karşı geri çekilerek başa çıkmaktır. Başa çıkmada katılım, bir stresör veya herhangi bir duygu ile başa çıkmaya çalışmaktır; ayrılma, tehdidin veya ilgili duyguların dışına çıkmayı içermektedir. Başa çıkmada katılım sırasıyla bilişsel yeniden yapılanma ve kabul gibi problem ve duygusal odaklı başa çıkma yöntemlerini içerebilir ve ayrılma genellikle duygusal odaklıdır (ör., istekli düşünme) ve stres azaltmada çok etkili değildir. Başa çıkmanın bu kategorizasyonu, kişilik temelli davranışlardaki (yani, bir hedefe doğru veya bu hedefin dışına çıkmak isteyen davranışlar) kişilik teorilerine vurgu yapılması nedeniyle kişilik teorilerine çok uygun bulunmaktadır (Keim, 2012: 9-12).

Çok sayıda araştırma baş etmede kişilik faktörünü incelemektedir. Kişiliğin özel başa çıkma stratejilerini kısıtlayıcı veya kolaylaştırıcı etkisinin olduğunu, dolaylı olarak stres kaynaklarının doğasını ve ciddiyetini veya baş etme stratejilerinin etkilediği, kısacası baş etmeyi doğrudan etkilediği düşünülmektedir. Kişilik ve baş etme konusundaki yakın tarihli bir meta-analizde, kişilik Büyük Beşli Modeli tarafından ölçülürken kişilik ile baş etme arasındaki bağlantıyı destekleyen geniş başa çıkma stratejileri (ör., Katılım, ayrılma) ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca meta-analizde, Büyük Beşli kişilik özellikleriyle belirli başa çıkma stratejileri arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Özellikle, dışavurum ve vicdanlılık kişilik özelliği belirli etkileşim stratejilerini (ör., Problem çözme, bilişsel yeniden yapılanma) ön plana çıkarmaktadır; nevroitiklik kişilik özelliği, belirli çözülme baş etme stratejilerini (ör., istekli düşünme, geri çekme) ve hem nevroitiklik hem de dışa dönüklük, daha geniş "etkileşimle başa çıkma" yapısı kapsamında destek beklediğini öngörmektedir (Keim, 2012: 9-12).

Bir çalışan bir işverenle arasında güçlü bir psikolojik sözleşme hissi duyuyorsa, çalışan muhtemelen potansiyel stres yaratıcılarla ya da ortaya çıkabilecek daha sonraki duygularla baş edebilecektir. Böylece çalışan "kurum içi" kendini güvende hisseder, organizasyona güvenir ve sorunları (ör., stres yaratıcılar) aktif olarak ele alınabileceğini



düşünür. Çalışan psikolojik sözleşmeyi elinde tutan kuruluşun bir uzantısı olarak görülen denetçilerden ve iş arkadaşlarından destek aramaktır. Ayrılma baş etme yöntemi, bir çalışanın bir işverenle olan psikolojik sözleşmesinin bozulduğunu hissettiğinde ortaya çıktığı düşünülmektedir. Bu durumda çalışan, stres yaratan ve herhangi bir tehditten kaçmaya çalışmakta, organizasyon içindeki herhangi biriyle meşgul olma olasılığı azaltmaktadır. Bu durumda çalışan, örgüte güvende ya da güven içinde hissetmemekte ve bu nedenle stres yaratan kişilerin varlığından uzaklaşmakta veya sadece duygusal olarak kapanmakta ve stres kaynaklarını inkâr etmektedir (Keim, 2012: 9-12).

## **2.5. İş Güvencesizliği ve Başa Çıkma Stratejileri ile İlgili Yapılmış Çalışmalar**

Astarlıoğlu ve arkadaşları (2011) yaptıkları çalışmalarında, çalışanların iş güvencesizliği ile karşı karşıya kaldıklarında seçebilecekleri baş etme stratejilerini etkileyen faktörleri incelemiştir. Çeşitli derinlemesine görüşmelerle nitel bir araştırma yapılmış ve sonuçlar, güvencesizlikle başa çıkma stratejilerinin birçoğunda, çalışanların kişisel ve örgütsel değişkenlere bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı (OCB) veya iş arama davranışına girebileceğini göstermektedir. Ayrıca, bu nitel çalışma, durumsal ve tutumsal faktörler ile baş etme stratejilerinin benimsenmesi arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Yapılan nitel araştırmada, iş güvencesizliğiyle başa çıkmada etkili olan 6 genel kategorinin olduğunu söylemektedirler. Bunlardan ikisi; örgütsel adalet ve algılanan örgütsel destek örgütsel değişkenleri yansıtmakta ve diğer dört; kontrol odağı, etki, benlik saygısı ve iyimserlik kişisel değişkenleri yansıtmaktadır. Bulgular doğrultusunda, örgütsel ve kişisel değişkenlerin, çalışanların işlerinde güvencesizlik hissettiklerinde baş etme stratejilerinde hayati bir rol oynadığını iddia edilmektedir. Daha farklı düşünülürse, iş güvencesizliği hisseden çalışanlar, örgütün içinde olduklarını hissederlerse iş arayışına girmekten ziyade, vatandaşlık davranışlarını üstlenmelerin daha olası olduğunu savunmaktadırlar. Aynı mantık, algılanan örgütsel destek için de geçerli olduğu düşünülmektedir. İşlerini güvensiz hisseden çalışanların, organizasyonun onları desteklediğini düşünürlerse örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılacaklarını, aksi takdirde yeni iş aramaya başlayacaklarını söylemektedirler. Kişisel değişkenlerle ilgili olarak, çalışanların güvensiz hissettikleri iş konusunda iyimser ve olumlu bir etki yaratırlarsa, iş arama davranışları yerine vatandaşlık davranışlarına girmelerini beklemektedirler. Kontrol odağı ve benlik saygısı açısından, iç kontrol odağı ve yüksek benlik saygısı olan çalışanların iş arama davranışlarında değil, vatandaşlık davranışlarında bulunacağı sonucuna varmışlardır. Önerilen modelde, OCB ve iş arama davranışı, ya mevcut işlerini sürdürmek ya da gelecekteki işlerini iyileştirmek için, doğrudan eylemsel davranış ve

proaktif (kontrol odaklı) baş etme stratejilerinin kullanıldığı iki problem odaklı yöntem olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın bulgularına göre, çalışanların iş güvensizliği hissettikleri durumda, kurumlarının adil davranmaları, çalışanlarına olumlu davranış sergilemeleri ve örgütsel destek sağlamaları önemli olduğu söylenmektedir. Ayrıca, insan kaynakları stratejileri açısından, çalışanların söz konusu kişilik özellikleriyle işe alınması, çalışanların iş güvensizliği ile daha olumlu bir şekilde baş etmelerini sağlayacaktır (Astarlıoğlu vd., 2011: 421-434).

Roskies ve arkadaşları (1993), iş güvencesizliği ve başa çıkma stratejilerini inceledikleri çalışmalarında; iş güvencesizliği ile başa çıkmanın hangi kişilik özelliklerini nasıl etkilediğini, özellikle de olumlu veya olumsuz eğilimlerin iş güvencesizliğinin etkisinin anlaşılmasında nasıl bir rol oynadığını ortaya koymaktadırlar. Olumlu duygulanımın zekâ sağlığı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte, kişilik sadece başa çıkma stratejileri yoluyla iş güvensizliğinin stresini etkilemekte küçük bir rol oynamaktadır. Araştırmada iş güvencesizliği, nesnel iş güvencesi ile ilgili olan risk ve hissedilen iş güvencesi ile ilgili karşı risk şeklinde değerlendirilmektedir. Birinci durum; akut iş güvencesizliğini, ikinci durum; uzun vadeli iş güvencesizliğini ifade etmektedir. Akut iş güvencesizliği ile olumsuz duygusallık arasında orta seviyede olumlu ilişki bulunmaktadır. Kişilerin olumsuz hisleri arttıkça, akut iş güvencesizliğinde de artış olmaktadır. Uzun süreli iş güvencesizliği ile olumlu duygusallık arasında orta seviyede negatif bir ilişki bulunmaktadır (Roskies vd., 1993: 617-630).

McInroe (2013) yaptığı çalışmada, kişiliğin ılımlı etkilerini ve başa çıkma değişkenlerini (kontrol odağı ve kontrol odaklı başa çıkma), iş güvensizliği ile iki sonuç değişkeni (örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş arama etkinlikleri) arasındaki ilişkileri incelemektedirler. Hiyerarşik regresyon analizi, iş güvensizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ve iş güvensizliği ile iş arama faaliyetleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit ettiği görülmektedir. Ayrıca, kontrol odaklı başa çıkma, hem örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki hem de iş arama etkinliklerinde iş güvensizliği ile etkileşime girmektedir. Çalışma odağı, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş arama aktivitelerindeki artan varyansı açıklamak için iş güvensizliğiyle etkileşmemektedir (McInroe, 2013: 1-130).

Lucero (2013) yaptığı çalışmada, iş güvensizliği ile baş etmek için din ve maneviyatın etkisini araştırmıştır. Başa çıkmada pozitif din ve maneviyat ile bireyin örgütsel bağlılığı ve iş memnuniyeti arasında ilişki bulunmaktadır. Başa çıkmada pozitif din ve maneviyatı daha fazla kullananlara nispeten daha az kullanan kişiler için örgütsel bağlılık ve iş doyumu

arasında daha güçlü bir pozitif ilişki bulunmaktadır. Başa çıkmada negatif din ve maneviyat, bilişsel ve duygusal iş güvensizliği arasındaki ilişkiyi sırasıyla psikolojik sıkıntı ve sağlıkla eşleştirilmektedir. Negatif din ve maneviyat ile başa çıkmanın daha fazla kullanıldığını bildiren kişiler için, psikolojik sıkıntıya sahip iş güvensizliği biçimleri arasındaki ilişki, daha düşük negatif din ve maneviyatla başa çıkma düzeylerine sahip olanlardan daha güçlü bir şekilde etkili olmaktadır. Negatif din ve maneviyat ile başa çıkmayı daha fazla kullanıldığını bildirenler için, herhangi bir iş güvensizliği ile kötü sağlık arasındaki bağlantı daha güçlü bulunmaktadır (Lucero, 2013: 1-138).

Ersen (2014) çalışmasının amacı, stresle başa çıkma tarzlarından proaktif ve önleyici başa çıkma yöntemleri ile çalışanların işe bağlanma biçimlerinden olan tükenmişlik ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi bulmak, ayrıca proaktif ve önleyici başa çıkma yöntemlerinin mesleki özgüven, iş performansı, örgütsel vatandaşlık ve iş memnuniyeti üzerindeki etkisini tespit etmektir. Sonuçlar proaktif başa çıkma yönteminin tecrübe faktörüne baktıktan sonra mesleki özgüven, iş memnuniyeti, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışını yordadığını göstermektedir; ancak önleyici başa çıkma yönteminin bu sonuçları yordadığını göstermemektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre çalışan bağlılığının proaktif başa çıkma yöntemi ile işe bağlanma şekillerinin sonuçları arasındaki ilişkiyi örgütsel vatandaşlık davranışı harici aracılık ettiği görülmektedir; ancak tükenmişliğin önleyici başa çıkma yöntemi ve işe bağlanma biçimlerinin sonuçları arasındaki ilişkiye aracılık ettiği iddia edilmektedir (Ersen, 2014: 1-126).

Van den Brande ve arkadaşları (2017) çalışmalarında, işyerinde zorbalığa maruz kalma ile ilişkili olarak iş yükü, iş güvensizliği, rol çatışması ve rol belirsizliği ile duygu odaklı başa çıkma stratejileri arasındaki etkileşimi incelemişlerdir. Problem odaklı başa çıkma stratejilerinin iş yükünü, iş güvensizliğini, rol çatışmasını, rol belirsizliğini ve zorbalığa maruz kalmayı azalttığı düşünülmektedir; duygu odaklı başa çıkma stratejilerinin ise bu durumları arttırdığına yönelik hipotez oluşturulmuştur. Heterojen bir örneklemin sonuçları olarak problem odaklı başa çıkma stratejileri için kanıt sağlanamamıştır. Bazı duygu odaklı başa çıkma stratejileri, işle ilgili önyargılar ve zorbalık arasındaki ilişkileri güçlendirdiği tespit edilmektedir: “iş güvensizliği, rol çatışması ya da rol belirsizliği ile başa çıkmada” duygulara odaklanma ve duyguları yok etme ya da davranışsal ayrılma biçimlerini kullanan çalışanların daha fazla zorbalığa maruz kalmasının olması olduğu düşünülmektedir. Benzer şekilde, “duygusal nedenler için sosyal destek arayışı” ve “zihinsel ayrılık”; sırasıyla rol belirsizliği ve rol çatışmasını bir araya getirdiği savunulmaktadır. Zorbalığı önlemek için; özellikle çalışanlar iş güvensizliği, rol çatışması veya rol belirsizliği yaşarken, örgütler

duygusal odaklı baş etme stratejilerini çalışanlarda etki etmesi için uygulayabileceklerini savunmuşlardır (Van den Brande vd., 2017: 1-12).

Keim (2012) çalışmasında, kişilerin iş güvensizliği ile başa çıkmalarında psikolojik sözleşmeler teorisinin nasıl etkili olduğunu incelemektedir. Özellikle, bu çalışma kişiliğin iş güvensizliği ve baş etme stratejileri arasındaki ilişkiyi ne ölçüde etkilediğini incelemektedir. Ayrıca, iş güvensizliği ve iş tutumu (iş tatmini ve iş güvenliği memnuniyeti) arasındaki ilişki ele alınmaktadır. Son olarak, iş güvensizliği ile önemli örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkinin (ör: örgütsel vatandaşlık davranışı (OCB) ve ters vatandaşlık davranışları) farklı başa çıkma stratejileri tarafından yönetilebilme olasılığı dikkate alınmaktadır. Sonuçlar, rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin iş güvensizliğine sebep olduğunu, iş güvensizliğinin de iş tatmini ve iş güvenliği memnuniyetine sebep olduğunu, duygusal istikrarın iş güvensizliği ile geri çekilme başa çıkma yöntemi arasındaki ilişkiyi azalttığını ve iş arkadaşlarının desteğinin, iş güvensizliği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi azalttığını göstermektedir (Ersen, 2014: 1-71).

Gowan ve arkadaşları (1999), bireylerin şirket küçülmeleri sonrası iş kaybı ile nasıl başa çıktıklarını ve problemleri tersine çevirebilmek açısından bilişsel değerlendirme nasıl işlediğini ya da bireyin yeniden iş bulabileceğine dair algısını incelemiştir. Lazarus ve Folkman'ın (1984) stres, değerlendirme ve başa çıkma teorisine dayanan istemsiz iş kaybına bir cevap modeli sunmuş ve test etmişlerdir. Sonuçlar, oluşturulan modelin genel ilişkilerini desteklemiştir. Buna göre başa çıkma kaynakları, iş kaybının bilişsel değerlendirmesi ile ilgili olduğu bulunmuştur. Başa çıkma kaynakları, iş kaybına karşılık olarak geliştirilen baş etme stratejileri ile ilgisi görülmüştür. Bilişsel değerlendirme, başa çıkma stratejilerinin kullanımı ile ilgili olduğu, başa çıkma stratejileri, birey tarafından hissedilen sıkıntı düzeyine bağlı olduğu ve baş etme stratejileri, elde edilen yeniden iş bulma seviyesine bağlı olduğunu göstermektedir. (Gowan vd., 1999: 75-86).

Latack ve arkadaşları (1995) çalışmalarında, insanların iş kaybıyla nasıl başa çıktıklarını açıklamak için yeni bir teori sunarak sonraki önemli adımı belirlemeye çalışmışlardır. Bu çalışmada geliştirilen süreç modeli, başa çıkma kuramından, kontrol teorisinden ve öz yeterlikten gelen yapıları içermektedir. Başa çıkma kaynaklarının, baş etme stratejilerinin bir başka öncüsü olduğu; hayat-yön uyumsuzlukları ile başa çıkmak için mevcut kişisel ve çevresel faktörlerin bulunduğu; başa çıkma kaynaklarının baş etme stratejileri üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkilere sahip olduğu; başa çıkma kaynakları dolaylı olarak baş etme stratejilerini, bir kişinin uyumsuzluk değerlendirmesi üzerinde yaptığı doğrudan etkiyle ilişkilendirdiğini savunmaktadırlar. Farklılıklar değerlendirildiğinde ve

duygular daha az yoğun olduğunda, bireyin baş etme hedeflerinin ve stratejilerinin daha kullanışlı olduğu söylenmektedir. İstihdam edilen kişi, gelir ya da sosyal ağların merkezindedir: Bu nedenle, bu kişinin daha az baş etme ihtiyacı olduğu düşünülmektedir (Latack vd., 1995: 311-342).

Bhingardive ve Sivabalan (2017), çalışanların yaşadığı iş stresi ve bununla baş etme stratejilerini değerlendirmeye çalışmışlardır. Sonuç, özel üniversitenin kurucu birimlerinde çalışanların büyük çoğunluğu işle ilgili strese sahip değilken, önemli oranda (%31) çalışanın da hafif iş stresine sahip olduğu tespit edilmiş, bu çalışanların ise tamamen baş etme stratejilerini kullandıkları görülmüştür. Yaş, eğitim, sınıf, gelir ve çalışma alanı gibi değişkenler çalışanın iş stresi ve benimsenen baş etme stratejilerini etkilediği savunulmaktadır (Bhingardive ve Sivabalan, 2017: 341-345).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİNİN ANTALYA İLİ TURİZM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI AÇISINDAN İNCELENMESİ

#### 3.1. Araştırmanın Konusu

Bu araştırmada, iş güvencesizliği ve başa çıkma stratejileri, çalışanların demografik özellikleri açısından incelenmiştir. İş güvencesizliği ve başa çıkma stratejileri ile ilgili yazın taraması yapılmış, turizm çalışanlarına bu kapsamda anket uygulaması yapılarak yaşadıkları iş güvencesizliği algısı ve bununla nasıl başa çıktıkları tespit edilmeye çalışılmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş güvencesizliği her geçen gün çalışanları daha fazla etkilemektedir. Özellikle değişen işgücü piyasası ile birlikte çalışanlar, iş güvencesizliği algısını daha yoğun hissetmektedirler. Bu çalışmanın amacı, çalışanların iş güvencesizliği algılarını demografik özellikler açısından araştırmak, demografik özelliklerin iş güvencesizliği ile baş etmekte farklılık yaratıp yaratmadığını tespit edebilmektir. Bunun için turizm sektöründe çalışanlara uygulanan anketle toplanan veriler istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur.

Bu çalışma ile turizm sektöründe çalışanların iş güvencesizliği algısı ve başa çıkma stratejileri ölçülmüştür. Çalışma turizm sektöründe yaşanan güvencesizliğin boyutlarını ve çalışanların hangi stratejilerle iş güvencesizliği ile baş etmeye çalıştıklarını tespit etmek açısından önem taşımaktadır.

#### 3.3. Araştırmanın Kapsamı

İş güvencesizliği çalışma hayatında önemli bir sorun teşkil etmektedir. İşgücü piyasasındaki sorunlar, küresel ve ulusal gelişmeler ile birlikte iş güvencesizliği çalışanlar tarafından daha farklı boyutlarda algılanmaktadır. Bu kapsamda çalışanların demografik özelliklerine göre iş güvencesizliğine dair algılamaları ve nasıl başa çıkmaya çalıştıkları incelenmektedir.

Bu amaçla 2018 yılında Antalya'da çeşitli otellerde çalışan personele anket uygulaması yapılmıştır. Bu yöntemle iş güvencesizliği ile turizm çalışanlarının nasıl baş etmeye çalıştıkları araştırılmaktadır. Veriler 2018 Ocak-Mart tarihinde Serik, Aksu ve Kemer bölgelerinden toplanmıştır.

### 3.4. Araştırmanın Metodolojisi

Metodolojiye ilişkin olarak, bu başlık altında, araştırmanın yöntemi ve veri toplama araçlarından bahsedilmektedir.

#### 3.4.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın ilk aşamasında ikincil veriler üzerinden anahtar kavramlara dair literatür taraması gerçekleştirilmiş olup veri toplama ve analiz aşamasında ise, nicel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen anketlerin analizleri SPSS paket programı kullanılarak yapılmıştır. Ankette kullanılan ölçüm araçlarının geçerliliği için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenilirlik için iç tutarlılık kat sayısı (Cronbach Alpha) hesaplanmıştır. T-testi ve Anova analizleri yapılmadan önce verilerin normal dağılıma uyup uymadığı incelenmiştir. Skewness ve Kurtosis (çarpıklık ve basıklık) değerleri -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığı için verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007).

#### 3.4.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü iş güvencesizliği sorularından, ikinci bölümü başa çıkma stratejileri sorularından ve üçüncü bölümü ise demografik sorulardan oluşmaktadır. İş güvencesizliği ve başa çıkma stratejileri soruları 5’li likert sorulardan oluşmaktadır.

Anketin birinci bölümü O’Neill (2013)’ın İş Güvencesizliği Ölçümü anketinden oluşmaktadır. Bu anketin Türkçe’ye çevrilmiş hali Gümüş’ün (2016) yayınlanan yüksek lisans tezinden alınmıştır. Verilen cevaplar 5’li likert tipi ölçek çerçevesinde (1) “Kesinlikle katılmıyorum” ve (5) Kesinlikle katılıyorum” arasında değişmektedir. Bu bölüm 18 sorudan oluşmaktadır.

O’Neill Ölçeği’nin orijinali dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlar: İş kaybı güvensizliği, iş değişimleri güvensizliği, marjinalleşme güvensizliği ve örgütsel hayatta kalma güvensizliği şeklinde adlandırılmıştır. Ölçekte iş kaybı güvensizliğini 1,2,3,4,5,6. maddeler; iş değişimleri güvensizliğini 10,11,12,13,14,15. maddeler; marjinalleşme güvensizliğini 16.17.18. maddeler; örgütsel hayatta kalma güvensizliği 7,8,9. maddeler oluşturmaktadır.

Anketin ikinci bölümü COPE ölçeğinden oluşmaktadır. COPE Ölçeği’ni Türkçe’ye ilgili analizleri yaparak Ağargün ve arkadaşları (2005) çevirmişlerdir. Çalışmamızda COPE ölçeği Açıkgoz’ün (2014) doktora tezinden alınmıştır. COPE Ölçeği’nde verilen cevaplar (1) “Pek kullanmam” ve (4) “Çok sık kullanırım” arasında değişmektedir. Fakat ankette bir

bütünlük sağlamak ve uygulamanın daha elverişli olması için soruların hepsi 5’li likert olarak uygulanmıştır. Verilen cevaplar 5’li likert tipi ölçek çerçevesinde (1) “Kesinlikle katılmıyorum” ve (5) Kesinlikle katılıyorum” arasında değişmektedir. Bu bölüm 28 sorudan oluşmaktadır.

COPE Ölçeği’nin orijinali üç ana başa çıkma stratejisi ile ilgili sorular içermektedir. Bu stratejiler problem odaklı başa çıkma stratejileri, duygu odaklı başa çıkma stratejileri ve fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri olarak adlandırılmaktadır. Problem odaklı stratejiler kendi içinde üçe ayrılmaktadır. Bunlar aktif başa çıkma 2 ve 7. maddeler; araçsal destekten faydalanma 10 ve 23. maddeler ve plan yapmadır 14 ve 25. maddelerdir. Duygu odaklı stratejiler beş alt stratejiyi kapsamaktadır. Bunlar duygusal destekten yararlanma 5 ve 15. maddeler, pozitif yeniden yorumlama 12 ve 17. maddeler, mizah 18 ve 28. maddeler, kabullenme 20 ve 24. maddeler ve dini yollara başvurma 22 ve 27. maddelerdir. Üçüncü grupta yer alan inkâr etme 3 ve 8. maddeler, madde ve ilaç kullanımı 4 ve 11. maddeler, davranışsal boş verme 6 ve 16. maddeler, soruna odaklanıp duyguları açığa vurma 9 ve 21. maddeler, zihinsel boş verme 1 ve 19. maddeler ve kendini suçlama 13 ve 26. maddeler ise fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri sınıfını oluşturmaktadır.

Anketin üçüncü bölümü ise demografik sorulardan oluşmaktadır. Demografik sorular oluşturulurken turizm sektörü göz önünde bulundurulmuştur. Bu bölüm 17 tane demografik sorudan oluşmaktadır.

### **3.4.3. Araştırmanın Sınırları ve Katkıları**

Araştırma Antalya’da Kemer, Aksu ve Serik bölgesinde bulunan beş yıldızlı otellerden örneklem alınarak oluşturulmuştur. Ancak izin alınabilen belirli otel çalışanlarına anket uygulanabilmiştir. Bu da araştırmanın kapsamını 2018 yılında Antalya’daki belirli otellerde belirli bir çalışan kitlesinden toplanan veriler ile sınırlı kalmasına sebep olmuştur.

Anket uygulamasında; örneklemin büyüklüğü, zaman yetersizliği, maliyet faktörü ve şirketlerin kuralları gibi sınırlamalarla karşılaşmıştır. Okuyucu, çalışmayı bir ölçüde kısıtlayan söz konusu bu faktörleri göz önünde bulundurarak değerlendirme yapmalıdır. Daha sonraki araştırmalarda başka tez yazarlarının veya araştırmacıların bu kısıtların etkisini azaltacak çalışmalar yapmasında ve önlemler almasında yarar vardır.

Bu araştırma turizm sektöründe çalışanların iş güvencesizliği algısını ve çalışanların iş güvencesizliği ile baş etme yöntemlerinin tespiti açısından yazına katkı sağlamaktadır.



### 3.5. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Süreci

Bu çalışmanın ana kütlelerini Antalya bölgesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kişiler oluşturmaktadır. 2017 yılında Antalya Kemer, Aksu ve Serik bölgelerinde beş yıldızlı otellerde çalışanların sayısının 50.000 civarında olduğu ilgili kurumlarla (Çalışma ve İş Kurumu Antalya İl Müdürlüğü, Kültür ve Turizm Antalya İl Müdürlüğü) yapılan yazışmalar neticesinde ulaşılmış ve araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir. Anket kolayda örnekleme yöntemine göre Antalya’da 709 turizm çalışanına uygulanmıştır. Örneklemin ana kütleleri temsil etmesi açısından Antalya’da farklı karakteristik özellikleri olduğu düşünülen (Serik, Aksu ve Kemer), üç farklı ilçedeki beş yıldızlı otel çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırma kapsamında bu bölgelerde yer alan 5 yıldızlı otellerin, tüm Antalya genelindeki 5 yıldızlıları temsil edecekleri sayılandırılmıştır. Bunun nedeni 5 yıldızlı otellerin farklı tipte ve içerikte olmalarına bağlı olarak farklı personel politikalarının olmasıdır ve örneklem çekilen bölgelerde ve dolayısıyla örneklem içerisinde tüm 5 yıldızlı otel tipleri yer almaktadır.

Araştırmanın örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyinde,  $\pm\%4$  duyarlılık esas alındığında 593 olarak “sample size calculator” ile belirlenmiştir. Fakat çalışmada farklı dinamikleri bir arada ölçmeyi amaçlayan bir anket formu kullanılacağından; gözlem biriminin araştırmaya dâhil olmayı baştan reddetmesi, görüşme esnasında vazgeçmesi ya da gözlem birimine hiç ulaşılabilmesi, kişinin özel durumunu ilgilendiren ve onların rahatsız olabileceği soruların olacağı göz önüne alınarak cevapsızlık oranı %16 olarak belirlenmiştir. Belirlenen cevapsızlık oranı örneklem büyüklüğüne eklenmiş ve böylece toplam örneklem büyüklüğü 709 kişi olarak belirlenmiştir.

Veriler Ocak-Mart (2018) aylarında aktif otel çalışanlarına, işletme yetkililerinden izin alınarak ve çalışanlardan da gönüllülük esasına dayanarak toplanmıştır. Toplamda anket için 709 turizm çalışanına ulaşılmış ve çalışma uygulanmıştır. Anketler incelendiğinde 47 tanesi veri eksikliklerinin fazla olmasında dolayı araştırmadan çıkarılmıştır. Geri kalan 662 anket çalışmada kullanılmak üzere uygun bulunmuş ve bilgisayar programları yardımıyla verilerin analizleri tamamlanmıştır.

### 3.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizi ve tanımlayıcı istatistikleri için SPSS paket programı kullanılmıştır. Verilere güvenilirlik testi ve faktör analizi yapılmıştır. Katılımcıların çeşitli demografik özellikler açısından frekans dağılımları ve ortalamaları incelenmiş, iş güvencesizliği ve başa çıkma ölçeklerini yorumlayabilmek için ise T testi ve ANOVA uygulanmıştır.

### 3.7. Bulgular

Anketlerin toplanmasının ardından kullanılmayacak durumda olan anketler seçilerek çıkarılmış ve diğer anketlerin SPSS programında veri girişleri yapılmış, toplam 662 katılımcıya ilişkin veriler değerlemeye alınmıştır. Hipotez testlerine geçmeden önce, ankette yer alan ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiştir.

#### 3.7.1. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Veri analiz sürecinin ilk aşamasında ölçeklerin saflaştırılması, geçerliliği ve güvenilirliği için analizler yapılmıştır. Araştırmada ölçeklerin güvenilirliğini göstermek için ilk olarak iç tutarlılık yöntemi kullanılmıştır. SPSS programı yardımıyla yapılan güvenilirlik analizi sürecinde ölçeklerin iç tutarlılığını düşüren ve ifade-boyut (item-to-total) korelasyonu ve/veya faktör yükleri düşük olan ifadeler, ölçeklerden çıkarılmıştır. Bunun nedeni, düşük faktör yüküne ve düşük ifade-boyut (item-to-total) korelasyonuna sahip ifadelerin, ilgili kavramı ölçme olasılığının oldukça düşük olmasıdır (Özdamar, 2004). Buna göre, iş güvencesizliği ölçeğinden 4 madde, başa çıkma stratejileri ölçeğinden ise 17 madde çıkarılmıştır. Her bir ölçeğin Cronbach's Alfa değerleri yazında tavsiye edilen değerleri (0,70 ve üzeri) tatmin edilir derecede yakalamıştır (Tablo 3.1 ve Tablo 3.2) ve ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Nunnally, 1978). Çalışmada kullanılan iki ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla her bir ölçek için ayrı ayrı olmak üzere açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Öncelikle açıklayıcı faktör analizi için ön koşul olan ve örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu gösteren KMO değeri hesaplanmıştır. Tablo 3.2'de görüldüğü gibi KMO değeri 0,50'den büyüktür. KMO değeri 0,912 olarak tespit edilmiş, bu da örneklemimizin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Ölçekler, faktör yükleri, Cronbach's Alfa değerleri ve her bir boyutun toplam varyansı açıklama oranı Tablo 3.1 ve Tablo 3.2'de verilmiştir.

**Tablo 3.1 Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı, Faktör Yükleri ve Açıklanan Toplam Varyans**

Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği $\alpha=,82$	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Toplam Varyansı Açıklama Oranı
Problem Odaklı $\alpha=,84$	Çabamı içinde bulunduğum duruma ilişkin bir şeyler yapmaya odaklarım. Durumu iyileştirme adına harekete geçerim. Çevremdekilerden yardım ve tavsiye alırım. Durumu daha olumlu gösterebilecek başka bir açıdan bakmayı denerim. Kendimi eleştiririm. İçinde bulunduğum durumla ilgili strateji geliştirmeye çalışırım. Sorunu çözmeye yönelik bir adım atmak için iyice düşünürüm.	,615 ,633 ,673 ,802 ,760 ,814 ,533	32,421
Duygu Odaklı $\alpha=,62$	Birilerinin bana anlayış göstermesini ve beni rahatlatmasını umarım. Dinen rahatlama yoluna giderim. Sorunla yaşamayı öğrenirim. Dua eder veya meditasyon yaparım.	,412 ,812 ,526 ,820	18,529
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) =.850 Bartlett's Test of Sphericity= 2150,915 $p<0,05$			

**Tablo 3.2 İş Güvencesizliği Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı, Faktör Yükleri ve Açıklanan Toplam Varyans**

İş güvencesizliği ölçeği $\alpha=,88$	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Toplam Varyansı Açıklama Oranı
İş Kaybı $\alpha=,81$	İşimi kaybetme ihtimali sürekli düşüncelerimi meşgul ediyor. Ne kadar sıkı çalışırsam çalışayım, işimi devam ettireceğimin bir garantisi yok. İşimi kaybedeceğimden eminim. İşimin ne kadar devam edeceğinden emin değilim. Bu şirketteki geleceğim hakkında belirsizlik hissediyorum. İşten çıkarılma ihtimalim yüksek.	,701 ,740 ,667 ,730 ,652 ,612	29,388
İş Değişimi $\alpha=,86$	Genel olarak fiziksel çalışma şartlarımın kötüye gitme ihtimali var. İşimde hoşuma gitmeyecek değişiklikler olmasını bekliyorum. İşimle ilgili ödüllerin azalma ihtimali var. İşimin bence çok değerli olan yönlerini muhtemelen kaybedeceğim. Keşke işim eskisi gibi olabilse. Bu şirkette bana karşı bilinçli şekilde "sessiz kalarak" tepki veriyorlarmış gibi hissediyorum. Beni etkileyebilecek toplantı ve tartışmaların sık sık dışında bırakılıyorum. Yönetim benden uzak duruyormuş gibi hissediyorum.	,677 ,533 ,594 ,716 ,565 ,779 ,752 ,793	22,920
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) =.912 Bartlett's Test of Sphericity= 3481,639 $p<0,05$			

### 3.7.2. Frekans Analizleri

Demografik özellikler açısından frekans dağılımına ilişkin frekans analizi verileri aşağıda bulunan tablolarla özetlenmektedir.

**Tablo 3.3 Cinsiyet, Yaş ve Medeni Duruma Göre Frekans Dağılımları**

		Frekans	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	296	44,7
	Erkek	366	55,3
	Toplam	662	100,0
<b>Yaş</b>	18 ve 24 arası	191	28,9
	25 ve 31 arası	158	23,9
	32 ve 38 arası	150	22,7
	39 yaş ve üzeri	163	24,6
	Toplam	662	100,0
<b>Medeni Durum</b>	Evli	299	45,2
	Bekâr	363	54,8
	Toplam	661	100,0

Tablo 3.3’de cinsiyet, yaş ve medeni duruma ilişkin demografik verilerin dağılımı görülmektedir. Toplanan verilere bakıldığında cinsiyet verisinin %44,7’si kadın, %55,3’ü erkek olduğu ve birbirine yaklaşık bir dağılım içinde bulunduğu görülmektedir. Grubun yaş dağılımına bakıldığında 18 ve 24 yaş arası %28,9; 25 ve 31 yaş arası %23,9; 32 ve 38 yaş arası %22,7; 39 yaş ve üzeri %24,6 kişi bulunmaktadır. Medeni durumda ise %45,2’si evli ve %54,7’si bekâr olarak dağıldığı ve dağılımın birbirine yakın olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.4 Eğitim Durumu, İşyerindeki Pozisyon ve Faaliyet Süresi Göre Frekans Dağılımları**

		Frekans	%
<b>Eğitim Durumu</b>	İlk/Ortaokul	187	28,2
	Lise	260	39,3
	Ön Lisans	99	15,0
	Lisans ve lisansüstü	116	17,5
	Toplam	662	100,0
<b>İşyerindeki Pozisyon</b>	Alt Kademe	441	66,6
	Orta Kademe-şef	176	26,6
	Üst Kademe-müdür	45	6,8
	Toplam	660	100,0
<b>İşyerindeki Faaliyet Süresi</b>	Sezonluk	331	50,0
	Daimi	331	50,0
	Toplam	662	100,0

Tablo 3.4’de eğitim durumu, çalışanın işyerindeki pozisyonu ve çalışanın işyerindeki faaliyet süresi ilişkin demografik verilerin dağılımı görülmektedir. Eğitim durumu demografik verisinin %28,2’sini ilk/ortaokul, %39,3’ünü lise, %15,0’ını ön lisans, %17,5’ini lisans ve lisansüstü mezunu çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Gruptaki çalışanların büyük bir kısmının (%66,6) alt kademe, %26,3’ü orta kademe, %6,8’inin üst kademe çalışan

görülmektedir. Çalışmada özellikle dikkat edilen husus olarak yukarıda da görüldüğü gibi çalışanların faaliyet süresi boyunca çalışma şekilleri mevsimlik ve daimi şeklinde eşit sayıda örneklem alınarak oluşturulmuştur.

**Tablo 3.5 Turizm Sektöründe Çalışma Süresi, Bu İşyerinde Çalışma Süresi ve Şu Anki Pozisyonda Çalışma Süresi Göre Frekans Dağılımları**

		<b>Frekans</b>	<b>%</b>
<b>Turizmde Çalışma Süresi</b>	1-5 yıl arası	315	47,6
	6-10 yıl arası	159	24,0
	11-15 yıl arası	87	13,1
	16-20 yıl arası	56	8,5
	21 yıl ve üzeri	45	6,8
	Toplam	662	100,0
<b>Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi</b>	1 yıldan az	316	47,7
	1-3 yıl arası	166	25,1
	4-6 yıl arası	94	14,2
	7-9 yıl arası	34	5,1
	10 yıl ve üzeri	52	7,9
	Toplam	662	100,0
<b>Mevcut Pozisyonda Çalışma Süresi</b>	1 yıldan az	264	39,9
	1-3 yıl arası	185	27,9
	4-6 yıl arası	107	16,2
	7-9 yıl arası	47	7,1
	10 yıl ve üzeri	59	8,9
	Toplam	662	100,0

Tablo 3.5'te çalışanın turizm sektöründe çalışma süresi, mevcut işyerinde çalışma süresi ve mevcut pozisyonda çalışma süresi ilişkin demografik verilerin dağılımı görülmektedir. Turizmde çalışma sürelerine bakıldığında; %47,6'sının 1-5 yıl arası, %24,0'ının 6-10 yıl arası, %13,1'inin 11-15 yıl arası, %8,5'inin 16-20 yıl arası, %6,8'inin 21 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir. Bu verilere bakıldığında çalışanlar arasında turizmde çalışma süresinin az olduğunu, daha az bir kesimin uzun yıllar çalıştığını söyleyebiliriz. Mevcut işyerinde çalışma süresine baktığımızda; %47,7'sinin 1 yıldan az, %25,1'inin 1-3 yıl arası, %14,2'sinin 4-6 yıl arası, %5,1'inin 7-9 yıl arası, %7,9'unun 10 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir. Bu verilere dayanarak turizmde çalışanların aynı iş yerinde çalışma sürelerinin daha az olduğunu söyleyebiliriz. Mevcut pozisyonda çalışma süresine baktığımızda; %39,9'unun 1 yıldan az, %27,9'unun 1-3 yıl arası, %16,2'sinin 4-6 yıl arası, %7,1'inin 7-9 yıl arası, %8,9'unun 10 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir. Buna göre çalışanların mevcut pozisyonlarında daha az süre çalıştığı, uzun yıllar çalışmadıkları görülmektedir.

**Tablo 3.6 Çalışılan Departman, Aylık Net Gelir ve Eşin İş Durumu Göre Frekans Dağılımları**

		Frekans	%
<b>Çalışanın Departmanı</b>	F&B <sup>1</sup>	242	36,6
	Ön Büro	55	8,3
	Hausekeeping	180	27,2
	Teknik Servis	30	4,5
	Muhasebe	42	6,3
	İnsan Kaynakları	48	7,3
	Diğer	65	9,8
	Toplam	662	100,0
<b>Çalışanın Aylık Net Gelir</b>	0-1499tl arası	70	10,6
	1500-1999tl arası	450	68,0
	2000-2499tl arası	64	9,7
	2500-2999tl arası	33	5,0
	3000tl ve üstü	45	6,8
	Toplam	662	100,0
	<b>Çalışanın Eşinin İş Durumu</b>	Evet, tam zamanlı	145
Evet, yarı zamanlı		38	5,7
Hayır, çalışmıyor		133	20,1
Evli değilim		346	52,3
Toplam		662	100,0

Tablo 3.6’da çalışanın departmanı, aylık net geliri ve eşi varsa eşinin iş durumuna ilişkin demografik verilerin dağılımı görülmektedir. Verilere bakıldığında gruptaki kişilerin; %36,6’sının F&B, %8,3’ünün ön büro, %27,2’sinin hausekeeping, %4,5’inin teknik servis, %6,3’ünü muhasebe, %7,3’ünü insan kaynakları ve %9,8’ini diğer çalışanlar oluşturmaktadır. Aylık net gelire baktığımızda; %10,6’sının 0-1499tl, %68,0’ının 1500-1999tl, %9,7’sinin 2000-2499tl, %5,0’ının 2500-2999, %6,8’inin 3000tl ve üzeri gelire sahip olduğu görülmektedir. Burada da görüldüğü üzere çalışanların büyük bir oranının (%68,0) asgari ücret dolayında gelir elde ettiğini söyleyebiliriz. Kişilerin eşlerinin çalışıp çalışmamlarına ya da evli olup olmadıklarına baktığımızda; %21,9’u evli ve eşleri tam zamanlı çalıştığını, %5,7’si evli ve eşleri yarı zamanlı çalıştığını, %20,1’i evli ve eşlerinin çalışmadığını ve %52,3’ünün evli olmadığı görülmektedir.

<sup>1</sup> F&B: Food and Beverage (Yiyecek İçecek Hizmetleri)

**Tablo 3.7 Çalışanın Kaç Çocuğu Olduğu, Mevcut İşinin Kaçınıcı İş Olduğu ve En Son İş Değiştirme Sebebi ile İlgili Frekans Dağılımları**

		Frekans	%
<b>Çalışanın Çocuk Sahibi Olma Durumu</b>	Var 1 tane	111	16,8
	Var 2 tane	139	21,0
	Var 3 ve üzeri	43	6,5
	Yok	369	55,7
	Toplam	662	100,0
<b>Mevcut İşin Kaçınıcı İş Olduğu</b>	1-3. işim	343	51,8
	4-6. işim	227	34,3
	7-9. işim	57	8,6
	10. ve üzeri işim	35	5,3
	Toplam	662	100,0
<b>En Son İş Değiştirme Sebebi</b>	İşten çıkartıldım	86	13,0
	İstifa ettim	199	30,1
	Özel/Ailevi nedenler	163	24,6
	Sezon sonu (Askı)	145	21,9
	Diğer	69	10,4
	Toplam	662	100,0

Tablo 3.7’de çalışanın çocuğunun olup olmadığı, şu anki işinin kaçınıcı iş olduğu ve en son iş değiştirme sebebine ilişkin demografik verilerin dağılımı görölmektedir. Çocuk ile ilgili demografik değişkenine bakıldığında; %16,8’inin 1 tane, %21,0’ının 2 tane, %6,5’inin 3 ve üzeri çocuğu olduğu ve %55,7’sinin çocuğu olmadığı görölmektedir. şu anki iş durumunda ise; %51,8’inin 1-3. işi, %34,3’ünün 4-6. işi, %8,6’sının 7-9. işi, %5,1’inin 10. ve üzeri çalıştıkları iş olduğu görölmektedir. En son iş değiştirme sebebine baktığımızda; %13,0’ının işten çıkartıldığı, %30,1’inin istifa ettiği, %24,6’sının özel/ailevi nedenlerden dolayı işten ayrıldığı, %21,9’unun sezon sonu(askı) sebebiyle çıkartıldığı ve %10,4’ünün diğer sebeplerle işten ayrıldığı görölmektedir. Burada da fark edildiği üzere %21,9 oranla sezon sonu sebebi ile işten çıkartılmaların turizm sektöründe önemli yeri olduğu görölmektedir.

**Tablo 3.8 Sendika Üyesi ve İşsizlik Ödeneği Göre Frekans Dağılımları**

		Frekans	%
<b>Çalışanın Sendikalı Olma Durumu</b>	Evet	12	1,8
	Hayır	650	98,2
	Toplan	662	100,0
<b>Çalışanın İşsizlik Ödeneği Alma Durumu</b>	Evet	296	44,7
	Hayır	112	16,9
	Emin değilim	254	38,4
	Toplam	662	100,0

Tablo 3.8’de çalışanın sendika üyesi olup olmadığı ve işten çıkınca işsizlik ödeneği alıp alamayacağına ilişkin demografik verilerin dağılımı görölmektedir. Kişilerin sendikalılık durumuna baktığımızda; %1,8’inin sendikalı olduğu ve %98,0’ının sendikalı olmadığı görölmektedir. Bu da sektörde çalışanların sendikalı olma durumunun ne kadar az olduğunu göstermektedir. Çalışanların işten ayrılmaları durumundaki işsizlik ödeneği alabilme

düşüncelerine baktığımızda ise; %44,7'sinin alacağını, %16,9'unun alamayacağını ve %38,4'ünün emin olmadığını düşündüğü görülmektedir.

### 3.7.3 Hipotez Testleri

H1: Cinsiyete göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

H2: Cinsiyete göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

H3: Cinsiyete göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.9 Cinsiyete Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları**

Boyut	Cinsiyet	N	X	SS	F	P
İş Güvencesizliği Algısı	Kadın	296	2,4414	0,68402	11,516	<b>0,028*</b>
	Erkek	366	2,5705	0,80317		
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	Kadın	296	3,8078	0,70975	8,159	<b>0,092</b>
	Erkek	366	3,7049	0,83429		
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	Kadın	296	3,2722	0,79504	0,005	<b>0,840</b>
	Erkek	366	3,2594	0,82049		

**P<0,05**

Hipotezde iş güvencesizliği algısı ortalamaları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olduğu öngörülmektedir. Veriler neticesinde Tablo 3.9'da de görüldüğü gibi cinsiyete göre, iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. İş güvencesizliği algısının erkeklerde kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Cinsiyete göre problem odaklı ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. H2 ve H3 hipotezleri reddedilmiştir.



H4: Yaşa göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

H6: Yaşa göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.10 Yaşa Göre İş Güvencesizliği Algısı ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Yaş	Ortalama Karesi	F	P
İş Güvencesizliği Algısı	18-24 arası	Gruplar arası : 0,097 Grup içi : 0,571	0,170	<b>0,917</b>
	25-31 arası			
	32-38 arası			
	39 yaş ve üzeri			
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	18-24 arası	Gruplar arası : 0,811 Grup içi : 0,653	1,241	<b>0,294</b>
	25-31 arası			
	32-38 arası			
	39 yaş ve üzeri			

**P<0,05**

Hipotezlerde yaş değişkeninin iş güvencesizliği algısı ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından anlamlı bir fark oluşturacağı öngörülmektedir. İş güvencesizliği algısı ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamalarının Tablo 3.10'daki değerlerine bakıldığında, cinsiyetin bu faktörler açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre H4 ve H6 hipotezleri reddedilmiştir.

H5: Yaşa göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.11 Yaşa Göre Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Yaş (I)	Yaş (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	18-24 arası	25-31 arası	-,13393	Gruplar arası : 1,953 Grup içi : 0,606	3,224	<b>0,022</b>
		32-38 arası	-,08711			
		39 yaş ve üzeri	,11705			
		25-31 arası	,13393			
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	25-31 arası	18-24 arası	,04682	Gruplar arası : 1,953 Grup içi : 0,606	3,224	<b>0,022</b>
		32-38 arası	,25098*			
		39 yaş ve üzeri	,08711			
		18-24 arası	-,04682			
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	32-38 arası	18-24 arası	,20416	Gruplar arası : 1,953 Grup içi : 0,606	3,224	<b>0,022</b>
		25-31 arası	-,11705			
		39 yaş ve üzeri	-,25098*			
		18-24 arası	-,20416			
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	39 yaş ve üzeri	18-24 arası	-,11705	Gruplar arası : 1,953 Grup içi : 0,606	3,224	<b>0,022</b>
		25-31 arası	-,25098*			
		32-38 arası	-,20416			
		18-24 arası	-,11705			

**P<0,05**

Hipotezde yaş değişkeninin problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından anlamlı bir fark oluşturacağı öngörülmektedir. Problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları ile yaş arasında anlamlı bir fark olduğu Tablo 3.11'e bakıldığında anlaşılmaktadır. Bu anlamlı farkın hangi yaş grubundan kaynaklandığını anlamak için post hoc (Tukey HSD) analizi uygulanmıştır. Buna göre 39 yaş ve üzeri çalışanların 25-31 yaş

arası çalışanlara oranla daha fazla problem odaklı başa çıkma stratejilerini kullandığı görülmektedir. Sonuçlara göre H5 hipotezi kabul edilmiştir.

H7: Medeni duruma göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

H8: Medeni duruma göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

H9: Medeni duruma göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.12 Medeni Durumuna Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları**

Boyut	Medeni Durum	N	X	SS	F	P
İş Güvencesizliği	Evli	299	2,5021	0,73396	2,230	<b>0,753</b>
	Bekâr	362	2,5206	0,77263		
Problem Odaklı Başa Çıkma	Evli	299	3,7472	0,83583	1,611	<b>0,890</b>
	Bekâr	362	3,7556	0,73653		
Duygu Odaklı Başa Çıkma	Evli	299	3,3235	0,87914	8,154	<b>0,096</b>
	Bekâr	362	3,2183	0,74397		

**P<0,05**

Hipotezlerde medeni durum ile iş güvencesizliği algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı bir fark olacağını öngörülmektedir. Bunun analizini yapmak için Tablo 3.12’de görüldüğü gibi T testi yapılmıştır. Veriler medeni durum ile iş güvencesizliği algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir. Sonuçlara göre H7, H8 ve H9 hipotezleri reddedilmiştir.

H11: Eğitim durumuma göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.13 Eğitim Durumuna Göre Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu (I)	Eğitim Durumu (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	İlk/Ortaokul	Lise	-,14437	Gruplar arası : 3,360 Grup içi : 0,599	5,607	<b>0,001</b>
		Ön lisans	-,23700			
	Lisans ve Lisansüstü	-,36037*				
	Lise	,14437				
Lise	İlk/Ortaokul	Ön lisans	-,09262			
		Lisans ve Lisansüstü	-,21600			
Ön lisans	İlk/Ortaokul	Lise	,23700			
		Lisans ve Lisansüstü	-,12337			
Lisans ve Lisansüstü	İlk/Ortaokul	Lise	,36037*			
		Ön lisans	,21600			
			,12337			

**P<0,05**

Hipotezde eğitim durumu değişkeninin problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından anlamlı bir fark oluşturacağı öngörülmektedir. Problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark olduğu Tablo 3.13'e bakıldığında anlaşılmaktadır. Bu anlamlı farkın hangi eğitim durumundan kaynaklandığını anlamak için post hoc (Tukey HSD) analizi uygulanmıştır. Buna göre lisans ve lisansüstü mezunu çalışanların ilk/ortaokul mezunu çalışanlara oranla daha fazla problem odaklı başa çıkma stratejilerini kullandığı görülmektedir. Sonuçlara göre H11 hipotezi kabul edilmiştir.

H10: Eğitim durumuma göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

H12: Eğitim durumuma göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.14 Eğitim Durumuna Göre İş Güvencesizliği Algısı ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Yaş	Ortalama Karesi	F	P
İş Güvencesizliği Algısı	İlk/Ortaokul	Gruplar arası : 1,041 Grup içi : 0,567	1,837	<b>0,139</b>
	Lise			
	Ön lisans			
	Lisans			
	Lisansüstü			
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	İlk/Ortaokul	Gruplar arası : 0,951 Grup içi : 0,653	1,457	<b>0,225</b>
	Lise			
	Ön lisans			
	Lisans			
	Lisansüstü			

**P<0,05**

Hipotezlerde eğitim durumu faktörü ile iş güvencesi algısı ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı fark olacağı öngörülmektedir. Tablo 3.14'teki ANOVA sonuçlarına bakıldığında, eğitim durumunu ile iş güvencesizliği algısı ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre H10 ve H12 hipotezleri reddedilmiştir.

H13: Mevsimlik ve daimi çalışmaya göre çalışanların arasında iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

H14: Mevsimlik ve daimi çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

H15: Mevsimlik ve daimi çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.15 Faaliyet Süresine Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları**

Boyut	Faaliyet Süresi	N	X	SS	F	P
İş Güvencesizliği Algısı	Sezonluk	331	2,5259	0,75034	0,002	<b>0,654</b>
	Daimi(Yıl Boyu)	331	2,4996	0,75939		
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	Sezonluk	331	3,6629	0,82559	10,629	<b>0,004*</b>
	Daimi(Yıl Boyu)	331	3,8389	0,72685		
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	Sezonluk	331	3,2598	0,79535	0,407	<b>0,866</b>
	Daimi(Yıl Boyu)	331	3,2704	0,82286		

**P<0,05**

Hipotezlerde mevsimlik ve daimi çalışanlar arasında iş güvencesizliği algısı ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri açısından anlamlı bir fark oluşacağı öngörülmektedir. Tablo 3.15'teki sonuçlara bakıldığında, iş güvencesizliği algısı ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları mevsimlik ve daimi çalışanlar arasında anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir.

Hipotezde mevsimlik ve daimi çalışanlar arasında problem odaklı başa çıkma stratejileri açısından anlamlı bir fark olacağı öngörülmektedir. Tablo 3.15'teki sonuçlara bakıldığında, mevsimlik ve daimi çalışanların problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre anlamlı farkın daimi (yıl boyu) çalışanlardan kaynaklandığını görülmektedir. Bu durumda daimi çalışanların mevsimlik çalışanlara göre daha fazla problem odaklı başa çıkma stratejilerine başvurduğunu görülmektedir. Sonuçlara göre H13 ve H15 reddedilmiş, H14 kabul edilmiştir.

H16: Turizm sektöründeki çalışma süresine göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

H17: Turizm sektöründeki çalışma süresine göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

H18: Turizm sektöründeki çalışma süresine göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.16 Turizmde Çalışma Süresine Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Yaş	Ortalama Karesi	F	P
İş Güvencesizliği Algısı	1-5 yıl arası	Gruplar arası : 0,405 Grup içi : 0,579	0,700	<b>0,592</b>
	6-10 yıl arası			
	11-15 yıl arası			
	16-20 yıl arası			
	21 yıl ve üzeri			
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	1-5 yıl arası	Gruplar arası : 0,694 Grup içi : 0,618	1,124	<b>0,344</b>
	6-10 yıl arası			
	11-15 yıl arası			
	16-20 yıl arası			
	21 yıl ve üzeri			
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	1-5 yıl arası	Gruplar arası : 0,368 Grup içi : 0,663	0,555	<b>0,696</b>
	6-10 yıl arası			
	11-15 yıl arası			
	16-20 yıl arası			
	21 yıl ve üzeri			

**P<0,05**

Hipotezlerde turizmde çalışma süresi ile iş güvencesi algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı fark olacağı öngörülmektedir. Tablo 3.16'daki ANOVA sonuçlarına bakıldığında, turizmde çalışma süresinin iş güvencesizliği algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre H16, H17 ve H18 reddedilmiştir.

H19: Mevcut iş yerindeki çalışma süresine göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.17 Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine Göre İş Güvencesizliği Algısı Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi (I)	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İş Güvencesizliği Algısı	1 yıldan az	1-3 yıl arası 4-6 yıl arası 7-9 yıl arası 10 yıl ve üzeri	-,04213 -,11104 -,47864* ,16514	Gruplar arası : 2,427 Grup içi : 0,567	4,282	<b>0,002</b>
	1-3 yıl arası	1 yıldan az 4-6 yıl arası 7-9 yıl arası 10 yıl ve üzeri	,,04213 -,06892 -,43651* ,20727			
	4-6 yıl arası	1 yıldan az 1-3 yıl arası 7-9 yıl arası 10 yıl ve üzeri	,,11104 ,06892 -,36759 ,27619			
	7-9 yıl arası	1 yıldan az 1-3 yıl arası 4-6 yıl arası 10 yıl ve üzeri	,47864* ,43651* ,36759 ,64378*			
	10 yıl ve üzeri	1 yıldan az 1-3 yıl arası 4-6 yıl arası 7-9 yıl arası	, -,16514 -,20727 -,27619 -,64378*			

**P<0,05**

Hipotezde mevcut işyerinde çalışma süresinin iş güvencesizliği algısı ortalamaları açısından anlamlı fark oluşturacağı öngörülmektedir. Tablo 3.17'deki ANOVA sonuçlarına bakıldığında, mevcut işyerinde çalışma süresinin iş güvencesizliği algısı ortalamaları için anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir (F=4,282; p=0,002). Bu anlamlı farkın hangi gruplarından kaynaklandığını anlamak için post hoc (Tukey HSD) analizi uygulanmıştır. Buna göre işyerinde 7-9 yıl arası çalışanlarda 1 yıldan az, 1-3 yıl arası ve 10 yıl ve üzeri çalışanlara göre iş güvencesizliği algılarının daha fazla olduğu görülmektedir. Sonuçlara göre H19 kabul edilmiştir.

H20: Mevcut iş yerindeki çalışma süresine göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

H21: Mevcut iş yerindeki çalışma süresine göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.18 Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine Göre Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Yaş	Ortalama Karesi	F	P
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	1 yıldan az 1-3 yıl arası 4-6 yıl arası 7-9 yıl arası 10 yıl ve üzeri	Gruplar arası : 1,046 Grup içi : 0,616	1,698	<b>0,149</b>
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	1 yıldan az 1-3 yıl arası 4-6 yıl arası 7-9 yıl arası 10 yıl ve üzeri	Gruplar arası : 0,833 Grup içi : 0,661	1,261	<b>0,284</b>

**P<0,05**

Hipotezlerde mevcut işyerinde çalışma süresi ile problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı fark olacağı öngörülmektedir. Tablo 3.18'deki ANOVA sonuçlarına bakıldığında, mevcut işyerinde çalışma süresinin problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre H20 ve H21 reddedilmiştir.



H22: Mevcut pozisyondaki çalışma süresine göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

H23: Mevcut pozisyondaki çalışma süresine göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

H24: Mevcut pozisyondaki çalışma süresine göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.19 Mevcut Pozisyonda Çalışma Süresine Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Yaş	Ortalama Karesi	F	P
İş Güvencesizliği Algısı	1 yıldan az 1-3 yıl arası 4-6 yıl arası 7-9 yıl arası 10 yıl ve üzeri	Gruplar arası : 0,580 Grup içi : 0,619	0,938	<b>0,441</b>
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	1 yıldan az 1-3 yıl arası 4-6 yıl arası 7-9 yıl arası 10 yıl ve üzeri	Gruplar arası : 0,661 Grup içi : 0,662	0,999	<b>0,407</b>
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	1 yıldan az 1-3 yıl arası 4-6 yıl arası 7-9 yıl arası 10 yıl ve üzeri	Gruplar arası : 0,690 Grup içi : 0,577	1,195	<b>0,312</b>

**P<0,05**

Hipotezlerde mevcut pozisyonda çalışma süresi ile iş güvencesi algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı fark olacağı öngörülmektedir. Tablo 3.19'daki ANOVA sonuçlarına bakıldığında, mevcut pozisyonda çalışma süresinin iş güvencesizliği algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre H22, H23 ve H24 reddedilmiştir.

H25: Aylık net gelire göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

H26: Aylık net gelire göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

H27: Aylık net gelire göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.20 Aylık Net Gelire Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Aylık Net Gelir	Ortalama Karesi	F	P
İş Güvencesizliği Algısı	0-1499tl arası	Gruplar arası : 0,208 Grup içi : 0,580	0,359	<b>0,838</b>
	1500-1999tl arası			
	2000-2499tl arası			
	2500-2999tl arası			
	3000tl ve üzeri			
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	0-1499tl arası	Gruplar arası : 1,221 Grup içi : 0,658	1,855	<b>0,117</b>
	1500-1999tl arası			
	2000-2499tl arası			
	2500-2999tl arası			
	3000tl ve üzeri			
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	0-1499tl arası	Gruplar arası : 0,409 Grup içi : 0,620	0,661	<b>0,620</b>
	1500-1999tl arası			
	2000-2499tl arası			
	2500-2999tl arası			
	3000tl ve üzeri			

**P<0,05**

Hipotezlerde aylık net gelir ile iş güvencesi algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı fark olacağı öngörülmektedir. Tablo 3.20'deki ANOVA sonuçlarına bakıldığında, aylık net gelirin iş güvencesizliği algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre H25, H26 ve H27 reddedilmiştir.

H28: Eşin çalışma durumuna göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.21 Eşin Çalışma Durumuna Göre İş Güvencesizliği Algısı Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Eşin Çalışma Durumu (I)	Eşin Çalışma Durumu (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İş Güvencesizliği Algısı	Evet, tam zamanlı	Evet, yarı zamanlı Hayır, çalışmıyor Evli Değilim	-,44714* -,25534* -,16882	Gruplar arası : 2,688 Grup içi : 0,568	4,728	<b>0,003</b>
	Evet, yarı zamanlı	Evet, tam zamanlı Hayır, çalışmıyor Evli Değilim	,44714* ,19180 ,27833			
	Hayır, çalışmıyor	Evet, tam zamanlı Evet, yarı zamanlı Evli Değilim	,25534* -,19180 ,08653			
	Evli Değilim	Evet, tam zamanlı Evet, yarı zamanlı Hayır, çalışmıyor	,16882 -,27833 -,08653			

**P<0,05**

Hipotezde eşin çalışma durumunun iş güvencesizliği algısı ortalamaları açısından anlamlı fark oluşturacağı öngörülmektedir. Tablo 3.21'deki ANOVA sonuçlarına bakıldığında, eşin çalışma durumunun iş güvencesizliği algısı ortalamaları için anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir (F=4,728; p=0,003). Bu anlamlı farkın hangi gruplarından kaynaklandığını anlamak için post hoc (Tukey HSD) analizi uygulanmıştır. Buna göre eşi yarı zamanlı çalışan ve eşi çalışmayan kişilerin eşi tam zamanlı çalışan kişilere göre daha fazla iş güvencesizliği algısı hissettiği görülmektedir. Sonuçlara göre H28 hipotezi kabul edilmiştir.

H30: Eşin çalışma durumuna göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.22 Eşin Çalışma Durumuna Göre Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Eşin Çalışma Durumu (I)	Eşin Çalışma Durumu (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	Evet, tam zamanlı	Evet, yarı zamanlı Hayır, çalışmıyor Evli Değilim	-,37821 -,12163 -,00645	Gruplar arası : 1,931 Grup içi : 0,656	2,945	<b>0,032</b>
	Evet, yarı zamanlı	Evet, tam zamanlı Hayır, çalışmıyor Evli Değilim	,37821 ,25658 ,37175*			
	Hayır, çalışmıyor	Evet, tam zamanlı Evet, yarı zamanlı Evli Değilim	,12163 -,25658 ,11518			
	Evli Değilim	Evet, tam zamanlı Evet, yarı zamanlı Hayır, çalışmıyor	,00645 -,37175* -,11518			

**P<0,05**

Hipotezde eşin çalışma durumunun duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından anlamlı fark oluşturacağı öngörülmektedir. Tablo 3.22'deki ANOVA sonuçlarına

bakıldığında, eşin çalışma durumunun duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları için anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir ( $F=2,945$ ;  $p=0,032$ ). Bu anlamlı farkın hangi gruplarından kaynaklandığını anlamak için post hoc (Games Howell) analizi uygulanmıştır. Buna göre eşi yarı zamanlı çalışan kişilerin evli olmayan kişilere göre daha fazla duygu odaklı başa çıkma stratejileri uyguladığı görülmektedir. Sonuçlara göre H30 hipotezi kabul edilmiştir.

H29: Eşin çalışma durumuna göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.23 Eşin Çalışma Durumuna Göre Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Eşin Çalışma Durumu	Ortalama Karesi	F	P
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	Evet, tam zamanlı Evet, yarı zamanlı Hayır, çalışmıyor Evli Değilim	Gruplar arası : 0,037 Grup içi : 0,621	0,060	<b>0,981</b>

**P<0,05**

Hipotezlerde eşin çalışma durumu ile problem odaklı başa çıkma stratejileri arasında anlamlı fark olacağı öngörülmektedir. Tablo 3.23'teki ANOVA sonuçlarına bakıldığında, eşin çalışma durumunun problem odaklı başa çıkma stratejileri açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre H29 hipotezi reddedilmiştir.

H31: Çocuk sayısına göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

H32: Çocuk sayısına göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

H33: Çocuk sayısına göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.24 Çocuk Sayısına Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Çocuk Sayısı	Ortalama Karesi	F	P
İş Güvencesizliği Algısı	Var 1 tane	Gruplar arası : 0,607 Grup içi : 0,569	1,067	<b>0,362</b>
	Var 2 tane			
	Var 3 ve üzeri			
	Yok			
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	Var 1 tane	Gruplar arası : 0,638 Grup içi : 0,612	1,042	<b>0,373</b>
	Var 2 tane			
	Var 3 ve üzeri			
	Yok			
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	Var 1 tane	Gruplar arası : 1,012 Grup içi : 0,652	1,551	<b>0,200</b>
	Var 2 tane			
	Var 3 ve üzeri			
	Yok			

**P<0,05**

Hipotezlerde çocuk sayısı ile iş güvencesi algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı fark olacağı öngörülmektedir. Tablo 3.24'teki ANOVA sonuçlarına bakıldığında, çocuk sayısının iş güvencesizliği algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre H31, H32 ve H33 hipotezleri reddedilmiştir.

H36: İş değiştirme sebebine göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.25 En Son İş Değiştirme Sebebine Göre Duygu Odaklı Başa ıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	En Son İş Değiştirme Sebebi (I)	En Son İş Değiştirme Sebebi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Duygu Odaklı Başa ıkma Stratejileri	İşten ıkartıldım	İştifa Ettim	,12873	Gruplar arası : 1,716 Grup içi : 0,655	2,618	<b>0,034</b>
		zel/Ailevi Nedenler	,21687*			
	Sezon sonu (Askı)	,02333				
	Diğer	,32144*				
	İştifa Ettim	İşten ıkartıldım	-,12873			
Özel/Ailevi Nedenler	İştifa Ettim	,08814				
Sezon sonu (Askı)	Sezon sonu (Askı)	-,10540				
Diğer	Diğer	,19271				
	zel/Ailevi Nedenler	İşten ıkartıldım	-,21687*			
	İştifa Ettim	İştifa Ettim	-,08814			
	Sezon sonu (Askı)	Sezon sonu (Askı)	-,19354*			
	Diğer	Diğer	,10457			
	Sezon sonu (Askı)	İşten ıkartıldım	-,02333			
	Diğer	İştifa Ettim	,10540			
		zel/Ailevi Nedenler	,19354*			
		Diğer	,29811*			
	Diğer	İşten ıkartıldım	-,32144*			
		İştifa Ettim	-,19271			
		zel/Ailevi Nedenler	-,10457			
		Sezon sonu (Askı)	-,29811*			

**P<0,05**

Hipotezde en son iş değiştirme sebebinin duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından anlamlı fark oluşturacağı öngörülmektedir. Tablo 3.25'teki ANOVA sonuçlarına bakıldığında, en son iş değiştirme sebebinin duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları için anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir (F=2,618; p=0,034). Bu anlamlı farkın hangi gruplarından kaynaklandığını anlamak için post hoc (LSD) analizi uygulanmıştır. Buna göre işten ıkartılanların özel/ailevi nedenlerle ve diğer sebeplerle ayrılanlara göre daha fazla duygu odaklı başa çıkma stratejileri kullandığı görülmektedir. Sezon sonu (askı) sebebiyle işten çıkarılanların da özel/ailevi nedenlerle ve diğer sebeplerle işten çıkanlara oranla daha fazla duygu odaklı başa çıkma stratejileri kullanmaktadırlar. Sonuçlara göre H36 hipotezi kabul edilmiştir.

H34: İş değiştirme sebebine göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

H35: İş değiştirme sebebine göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.26 En Son İş Değiştirme Sebebine Göre İş Güvencesizliği Algısı ve Problem Odaklı Başa ıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	En Son İş Değiştirme Sebebi	Ortalama Karesi	F	P
İş Güvencesizliği Algısı	İşten ıkartıldım İstifa Ettim zel/Ailevi Nedenler Sezon sonu (Askı) Diğer	Gruplar arası : 1,105 Grup içi : 0,575	1,922	<b>0,105</b>
Problem Odaklı Başa ıkma Stratejileri	İşten ıkartıldım İstifa Ettim zel/Ailevi Nedenler Sezon sonu (Askı) Diğer	Gruplar arası : 0,667 Grup içi : 0,618	1,079	<b>0,366</b>

**P<0,05**

Hipotezlerde en son iş değiştirme sebebi ile iş güvencesi algısı ve problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı fark olacağı öngörülmektedir. Tablo 3.26'daki ANOVA sonuçlarına bakıldığında, en son iş değiştirme sebebinin iş güvencesizliği algısı ve problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre H34 ve H35 hipotezleri reddedilmiştir.

H37: İşsizlik sigortasından faydalanmasına göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

H38: İşsizlik sigortasından faydalanmasına göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

H39: İşsizlik sigortasından faydalanmasına göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.27 İşsizlik Sigortasından Faydalanma Durumuna Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	İşsizlik Sigortası Alma Durumu	Ortalama Karesi	F	P
İş Güvencesizliği Algısı	Evet Hayır Emin Değilim	Gruplar arası : 0,465 Grup içi : 0,578	0,802	<b>0,449</b>
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	Evet Hayır Emin Değilim	Gruplar arası : 1,089 Grup içi : 0,617	1,765	<b>0,172</b>
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	Evet Hayır Emin Değilim	Gruplar arası : 0,604 Grup içi : 0,662	0,913	<b>0,402</b>

**P<0,05**

Hipotezlerde işsizlik sigortası alma durumu ile iş güvencesi algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı fark olacağı öngörülmektedir. Tablo 3.27'deki ANOVA sonuçlarına bakıldığında, işsizlik sigortası alma durumunun iş güvencesizliği algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre H37, H38 ve H39 hipotezleri reddedilmiştir.



H40: İşyerindeki pozisyona göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

H41: İşyerindeki pozisyona göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

H42: İşyerindeki pozisyona göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.28 İşyerindeki Pozisyona Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	İşyerindeki Pozisyon	Ortalama Karesi	F	P
İş Güvencesizliği Algısı	Alt Kademe Orta Kademe (Şef-Amir) Üst Kademe ( Yönetici-Müdür)	Gruplar arası : 0,346 Grup içi : 0,579	0,597	<b>0,551</b>
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	Alt Kademe Orta Kademe (Şef-Amir) Üst Kademe ( Yönetici-Müdür)	Gruplar arası : 0,161 Grup içi : 0,620	0,260	<b>0,771</b>
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	Alt Kademe Orta Kademe (Şef-Amir) Üst Kademe ( Yönetici-Müdür)	Gruplar arası : 1,334 Grup içi : 0,660	2,023	<b>0,133</b>

**P<0,05**

Hipotezlerde işyerindeki pozisyon ile iş güvencesi algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı fark olacağı öngörülmektedir. Tablo 3.28'deki ANOVA sonuçlarına bakıldığında, işyerindeki pozisyonun iş güvencesizliği algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre; H40, H41 ve H42 hipotezleri reddedilmiştir.

H43: Mevcut işin kaçınıcı iş olduğuna göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.

H44: Mevcut işin kaçınıcı iş olduğuna göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

H45: Mevcut işin kaçınıcı iş olduğuna göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 3.29 Mevcut İşin Kaçınıcı İş Olduğuna Göre İş Güvencesizliği Algısı, Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Mevcut İşin Kaçınıcı İş Olduğu	Ortalama Karesi	F	P
İş Güvencesizliği Algısı	1-3. İşim 4-6. İşim 7-9. İşim 10. ve üzeri İşim	Gruplar arası : 0,733 Grup içi : 0,577	1,270	<b>0,284</b>
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	1-3. İşim 4-6. İşim 7-9. İşim 10. ve üzeri İşim	Gruplar arası : 0,593 Grup içi : 0,618	0,958	<b>0,412</b>
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	1-3. İşim 4-6. İşim 7-9. İşim 10. ve üzeri İşim	Gruplar arası : 0,923 Grup içi : 0,660	1,397	<b>0,242</b>

**P<0,05**

Hipotezlerde mevcut işin kaçınıcı iş olduğu ile iş güvencesi algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı fark olacağı öngörülmektedir. Tablo 3.29'daki ANOVA sonuçlarına bakıldığında, mevcut işin kaçınıcı iş olduğunun iş güvencesizliği algısı, problem odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre; H43, H44 ve H45 hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 3.30 Kabul ve Red Edilen Hipotezler**

<b>Hipotezler</b>	<b>Kabul/Red</b>
H1: Cinsiyete göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Kabul
H2: Cinsiyete göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H3: Cinsiyete göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H4: Yaşa göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Kabul
H5: Yaşa göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H6: Yaşa göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H7: Medeni duruma göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H8: Medeni duruma göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H9: Medeni duruma göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H10: Eğitim durumuma göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Kabul
H11: Eğitim durumuma göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H12: Eğitim durumuma göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H13: Mevsimlik ve daimi çalışmaya göre çalışanların arasında iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H14: Mevsimlik ve daimi çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Kabul
H15: Mevsimlik ve daimi çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H16: Turizm sektöründeki çalışma süresine göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H17: Turizm sektöründeki çalışma süresine göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H18: Turizm sektöründeki çalışma süresine göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H19: Mevcut iş yerindeki çalışma süresine göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Kabul
H20: Mevcut iş yerindeki çalışma süresine göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H21: Mevcut iş yerindeki çalışma süresine göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H22: Mevcut pozisyondaki çalışma süresine göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H23: Mevcut pozisyondaki çalışma süresine göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H24: Mevcut pozisyondaki çalışma süresine göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H25: Aylık net gelire göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H26: Aylık net gelire göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red

H27: Aylık net gelire göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H28: Eşin çalışma durumuna göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Kabul
H29: Eşin çalışma durumuna göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H30: Eşin çalışma durumuna göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Kabul
H31: Çocuk sayısına göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H32: Çocuk sayısına göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H33: Çocuk sayısına göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H34: İş değiştirme sebebine göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H35: İş değiştirme sebebine göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H36: İş değiştirme sebebine göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Kabul
H37: İşsizlik sigortasından faydalanmasına göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H38: İşsizlik sigortasından faydalanmasına göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H39: İşsizlik sigortasından faydalanmasına göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H40: İşyerindeki pozisyona göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H41: İşyerindeki pozisyona göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H42: İşyerindeki pozisyona göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H43: Mevcut işin kaçınıcı iş olduğuna göre çalışanların iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H44: Mevcut işin kaçınıcı iş olduğuna göre çalışanların uyguladıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red
H45: Mevcut işin kaçınıcı iş olduğuna göre çalışanların uyguladıkları duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında fark vardır.	Red

## SONUÇ

İş güvencesi, -daha geniş bir yaklaşımla çalışma hakkının korunması- serbest piyasa ekonomisi ve sözleşme özgürlüğünü savunan görüşlerce tepkiyle karşılanmaktadır. Bu görüşe göre, sözleşme özgürlüğüne müdahale edilmesi işgücünün işe alınma ve işten çıkarılma kararlarına müdahale anlamına gelmekte ve ekonominin işleyişini olumsuz yönde etkilemektedir. Oysa sözleşmenin tarafları arasındaki ekonomik ve sosyal eşitsizlik, iş ilişkisinin sürdürülmesi veya sona erdirilmesinde müdahaleyi gerekli kılmaktadır. Bu nedenle keyfi olarak işten çıkarmalara karşı yapılan düzenlemeler esasen, çalışanların geleceğinden emin, huzurlu ve verimli çalışmasına olanak tanıyan bir iş ortamı sağlanmasını amaçlamaktadır. Fakat yapılan bu düzenlemeler kişilerin işsiz kalmasına ve iş güvencesizliği yaşamalarına tam anlamıyla engel olamamaktadır. Kanunların, işgörenler ile işverenler arasındaki statü eşitsizliklerine, işsiz kalma korkusunun sebep olduğu mecburiyet duygusuna, çalışanlar istemeseler bile işverenin dilek ve isteklerine göre sözleşme düzenlemek zorunda kalmalarına cevap veremediği görülmektedir. Bu durumda sözleşme yapma özgürlüğü ve hakkı cevapsız kalmaktadır.

Son yıllarda iş güvencesizliğinin örgütler ve çalışanlar üzerindeki etkisi daha çok artmaktadır. Bu durumla beraber iş güvencesizliği en az işsizlik kadar önemli bir problem olarak görülmektedir. İş yaşamında çalışanın işinin güvende olduğunu hissetmesi birçok açıdan önemli bir konu olarak görülmektedir. Kişinin işini kaybetme kaygısı gerek örgüte gerekse kendine zarar verecek boyutta sonuçlara sebep olabilmekte ve iş güvencesizliğini çalışma hayatında en önemli konulardan bir haline getirmektedir. Bu sebeple gerek ülkemizde gerekse yurt dışında birçok araştırmacı bu konu üzerine yoğunlaşmakta ve araştırmalar yapmaktadırlar. Bu araştırmalara tezimizin yazın kısmında değinilmiştir ve kaynakçaya eklenmiştir (Gümü, 2016; Sağlam, 2014; Keim, 2012 gibi).

Birçok durumun iş güvencesizliğini etkilediği görülmektedir. Artan küçülmeler, yeniden yapılanmalar, örgütsel değişimler ve esnek çalışma düzenlemeleri iş güvencesizliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Ekonomik krizler sonucu kapanan işyerlerinin sayısının artması ve işten çıkarmalardaki artış, çalışanların işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmasına sebep olmaktadır. Bu sebeplerden dolayı iş güvencesizliği, üzerinde durulması gereken konulardan biri haline gelmektedir.

İş güvencesizliği geniş bir çalışan kesimini ilgilendiren bir durumdur. İş güvencesizliğini en çok yaşayanlar ise ikincil işgücünü oluşturan kısmi süreli çalışanlar, geçici çalışanlar ve mevsimlik işçiler gibi sürekli iş sözleşmesine sahip olmayanlardır.

Çalışma hayatında hemen hemen herkesi ilgilendiren ve önemli sorunlara sebep olan iş güvencesizliği çalışanların bu durumla mücadele etmesini gerektirmektedir. Bu sebeple çalışanlar karşılaştıkları güvencesizlik durumlarının üstesinden gelebilmek için başa çıkma stratejileri kullanmaktadırlar.

Yazında iş güvencesizliği ve başa çıkma stratejileri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, güvencesizlik ve bununla başa çıkmada farklı boyutların ele alındığı ve değişik bulgular elde edildiği gözlemlenmektedir. Bu araştırmada iş güvencesizliği ve bunla başa çıkma stratejileri turizm sektöründe çalışanların demografik özellikleri açısından incelenmiştir.

Çalışmanın bulgularına bakıldığında yaş faktörünün problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları açısından önemli olduğu görülmektedir. Özellikle 39 yaş ve üzeri turizm çalışanlarının 25-31 yaş arası çalışanlara oranla daha fazla problem odaklı başa çıkma stratejilerini kullandığı görülmektedir. Turizm sektöründe daha tecrübeli ve daha ileri yaştaki kişilerin başa çıkmada daha aktif yöntemler (problem odaklı) kullandığı söylenebilir. Bhingardive ve Sivabalan (2017); yaş, eğitim, sınıf, gelir ve çalışma alanı gibi değişkenler çalışanın iş stresi ve benimsenen baş etme stratejilerini etkilediği savunulmaktadır (Bhingardive ve Sivabalan, 2017: 341-345).

Araştırmada çalışanların cinsiyetlerine göre iş güvencesizliği algıları ortalamaları incelendiğinde, turizm sektöründe erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği yaşadıkları görülmektedir. Bu duruma toplumsal roller çerçevesinde baktığımızda, erkeğin kendisini ailede birinci dereceden çalışmakla yükümlü kişi olarak düşünmesi ve bunun yaratmış olduğu psikolojik baskı iş güvencesizliği algısını erkeklerde arttırdığı düşüncesini akıllara getirmektedir. Turizm sektöründe kadın çalışan ihtiyacının daha fazla olması da kadınların erkeklere göre daha az iş güvencesizliği algılamalarına sebep olduğu düşünülebilir. Yani sektördeki cinsiyete bağlı oluşan talep arz dengesi iş güvencesizliği algısının farklılaşmasına yol açabilmektedir. Rosenblatt ve arkadaşları (1999)'da öğretmenlerden oluşan bir grup üzerinde yaptıkları araştırmalarında cinsiyetin iş güvencesizliğine etkisini incelemiştirlerdir. Araştırmacılar iş güvencesizliğinin şeklinin ve algılanan iş güvencesizliği seviyesinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre, erkeklerin algıladıkları iş güvencesizliği düzeyi kadınlara göre daha yüksektir.

Çalışmada turizm sektöründe mevcut iş yerinde çalışma süresinin iş güvencesizliği açısından anlamlı fark oluşturduğu görülmektedir. İşyerinde 7-9 yıl arası turizm çalışanlarının; 1 yıldan az, 1-3 yıl arası ve 10 yıl ve üzeri çalışanlara göre iş güvencesizliği algılarının daha fazla olduğu görülmektedir. Salancik (1977)'e göre aynı örgütte çalıştığı sürece yaptığı işin ve iş yapma yönteminin aynı olması, kişinin bilgi ve becerilerini daraltırken, sadece aynı işte uzmanlaşmasına yol açar. Edinilen bilgi ve beceriler diğer örgütlere taşınmadığında, çalışan bu becerilerini geliştirdiği örgüte daha fazla bağlı hale gelecektir. Aynı işyerinde 7-9 yıl arası çalışanların, 1 yıldan az ve 1-3 yıl arası çalışanlara göre daha çok iş güvencesizliği algılamalarının bu görüşle mantıksal olarak bağdaştığı görülmektedir. Turizm sektörü düşünüldüğünde departmanlarda çalışma yaşı genellikle düşüktür. Sektör gereği ileri yaştaki çalışanlar çok fazla sektörde tercih edilmemektedir. Bu durum da çalışanların işyerinde yaşı ve çalışma süresi arttıkça başka bir iş yerinde yeniden iş bulma konusunda kaygılarının olabileceği düşüncesini akla getirmektedir.

Araştırmada turizm çalışanınin eşinin çalışma durumunun iş güvencesizliği algısı açısından anlamlı fark oluşturduğu bulunmuştur. Buna göre eşi yarı zamanlı çalışan ve eşi çalışmayan kişilerin eşi tam zamanlı çalışan kişilere göre daha fazla iş güvencesizliği algısı hissettiği görülmektedir. Bu da çalışanın işini kaybetmesi ihtimali karşısında eşinin çalışıyor olması daha az iş güvencesizliği hissetmesine sebep olduğunu söyleyebiliriz. Bunun sonucunda, ailede birden fazla çalışan kişinin olması durumu iş kaybı endişesini azalttığını göstermektedir. Turizm hem kadın hem erkeğin çalışabileceği bir sektör olmasının avantajı ile ailelerde hem kadınlar hem erkekler bu sektörde yoğun olarak çalışmaktadır. Özellikle Antalya'da sektörde çalışan kadınlar da yoğun olarak bulunmaktadır ve bu da aile geliri, desteği için önem arz etmektedir. Bu durumda eşlerin işten ayrılması ihtimali ile karşılaşması durumunda yaşayabilecekleri stresin azaltacağını düşünebiliriz.

Araştırmadan çıkan başka bir sonuca göre, turizm sektöründe eğitim durumu ile problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre lisans ve lisansüstü mezunu çalışanların ilk/ortaokul mezunu çalışanlara oranla daha fazla problem odaklı başa çıkma stratejilerini kullandığı görülmektedir. Çalışmamızdaki eğitim durumlarını göz önünde bulundurduğumuzda turizm sektöründe departmanlara göre eğitim durumlarında farklılaşmalar olduğunu görülmektedir. Sektörde bazı departmanlarda yükseköğretim mezunu çalışanların yoğunlaştığını gözlemlenmiştir. Yükseköğretim mezunu çalışanların aktif başa çıkma yöntemlerine daha fazla başvurdukları ve bu durumun çalıştıkları departmanla da bağlantılı olabileceği düşüncesini akıllara getirmektedir. Bhingardive ve Sivabalan (2017); yaş, eğitim, sınıf, gelir

ve çalışma alanı gibi değişkenler çalışanın iş stresi ve benimsenen baş etme stratejilerini etkilediğini ileri sürmektedirler.

Çalışmada turizm sektöründe işyerindeki faaliyet süresi sonuçlarına bakıldığında, mevsimlik ve daimi çalışanların problem odaklı başa çıkma stratejileri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre anlamlı farkın daimi (yıl boyu) çalışanlardan kaynaklandığını görülmektedir. Daimi çalışanların mevsimlik çalışanlara göre daha fazla problem odaklı başa çıkma stratejilerine başvurduğu görülmektedir. Mevsimlik çalışmanın yoğun yaşandığı turizm sektöründe iş güvencesizliği algısının da yüksek olduğu düşüncesi akıllara gelmektedir; fakat çalışmamızda bu hipotez desteklenmemiştir. Bu sonuç konuyu sadece mevsimlik çalışmayla sınırlandıramayacağımızı aynı zamanda birçok faktörü de göz önünde bulundurmamız gerektiği ortaya koymaktadır. Antalya'da turizm sektöründe oluşan talep arz dengesizliği (çalışan açığının olması), mevsimlik olarak da olsa kazancın zaman zaman yıllık çalışmadan daha karlı durumda olması, kişilerin işten tam olarak ayrılmadıklarını sadece ücretsiz izne çıktıkları ve haklarının saklı kaldığını düşünmeleri gibi durumlar iş güvencesizliği algısını etkileyebilecek önemli faktörlerden olduğu düşünülmelidir.

Araştırma sonuçlarına göre, turizm çalışanın eşinin çalışma durumunun duygu odaklı başa çıkma stratejileri için anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir. Buna göre eş yarı zamanlı çalışan kişilerin evli olmayan kişilere göre daha fazla duygu odaklı başa çıkma stratejileri uyguladığı görülmektedir. Buradan da eşleri yarı zamanlı çalışan kişilerin evli olmayan kişilere göre sosyal desteğe daha çok başvurduğunu söyleyebiliriz. Bu durum turizm sektöründe ailede eşin çalışma durumunun duygusal destek, sosyal destek açısından etkili olduğunu göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında turizm sektöründe en son iş değiştirme sebebinin duygu odaklı başa çıkma stratejileri için anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir. Buna göre işten çıkartılanların özel/ailevi nedenlerle ve diğer sebeplerle ayrılanlara göre daha fazla duygu odaklı başa çıkma stratejileri kullandığı görülmektedir. Sezon sonu (askı) sebebiyle işten çıkarılanların da özel/ailevi nedenlerle ve diğer sebeplerle işten çıkanlara oranla daha fazla duygu odaklı başa çıkma stratejileri kullanmaktadırlar. Turizm sektöründe çalışan ihtiyacı yaz aylarında çok yükselmektedir. Eğer işten çıkartılma durumu söz konusu ise ya şirketle ilgili önemli sıkıntılar (kapanma, küçülme vb.) ya da çalışanla ilgili önemli dezavantajlı durumlar (yaş vb.) olduğunu düşüncelerini akıllara getirebilmektedir. Yaz sonunda ise sektörün mevsimlik olması dolayısıyla birçok çalışan sezon sonu (askı) kodu ile işten çıkartılmaktadır. Sektörde bu iki sebeple işine devam edemeyen ya da ara vermek



zorunda kalan çalışanların kendi isteği ya da mecburi sebeplerle işten ayrılanlara göre daha çok duygu odaklı başa çıkma stratejileri kullandığı görülmektedir.

Çalışmada turizm sektöründe sendikalı olma oranının ne kadar az olduğu dikkat çekmektedir. 662 kişiden sadece 12 kişisi sendikalı olduğu görülmektedir. Bu durumun sektörde çalışanların hakları ile ilgili toplu mücadele etme olanağını azalttığını, çalışanların iş güvencesizliği ve haklarına karşı daha savunmasız kalacaklarını düşündürmektedir. Turizm sektöründe çalışan kişinin mevcut pozisyonu, aldığı maaşı, çocuk sayısı vb. özelliklerin de iş güvencesizliği algısı açısından anlamlı fark oluşturmadığı görülmüştür. Bu durum sektörde bulunan bazı özellikler (sirkülasyonun fazla olması vb.) veya küresel, ulusal gelişmelerin etkisi ile iş güvencesizliği algısında çalışanlar arasında anlamlı fark oluşturmayabileceğini düşündürmektedir. Sektörde, çalışanın işsiz kalması durumunda işsizlik ödeneği alıp alamayacağı durumunun iş güvencesizliği açısından anlamlı bir fark oluşturmaması gerek çalışanın bu konudaki farkındalığının az olması, gerek işsizlik ücretlerinin asgari geçim için yeterli olmadığı düşüncesinde bulunmaları gerekse askı kodu ile çıkışlarda işsizlik ödeneği alınmadığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışmada bazı demografik özellikler ile iş güvencesizliği algısı ortalamaları, problem odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu görülürken; bazıları ile anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Bu durum iş güvencesizliği algısının ve başa çıkma stratejilerinin yalnızca demografik özelliklere bağlı olmadığını göstermektedir. Yapılan diğer çalışmalar kişilik, çalışılan örgütün özellikleri, küresel ve ulusal gelişmeler gibi birçok faktörün de iş güvencesizliği ve başa çıkma stratejilerinde etkili olduğunu göstermektedir. Durkheim'ın (1994), bir sosyal olgunun nedeninin pek çok başka sosyal olguya bağlı olduğunu ifade etmesi de bu durumu desteklemektedir. Bu çalışma iş güvencesizliği algısını ve başa çıkma stratejilerini etkileyen faktörlerden sadece birisi olan demografik özellikler çerçevesinden incelemektedir. Bu da bazı hipotezlerin reddedilmesinde önemli bir faktör olarak göz önünde bulundurulabilir.

Daha önce yapılmış çalışmalarda iş güvencesizliği ile başa çıkmada örgütsel vatandaşlık davranışı, kişilik, din, maneviyat, işe bağlanma, tükenmişlik, rol çatışması, rol belirsizliği gibi birçok konu ele alınmıştır. Bu çalışmada ise, turizm sektöründe demografik özelliklerin iş güvencesizliği algısına ve bununla başa çıkma stratejilerine etkileri incelenmektedir. Sonuç olarak, çalışanların iş güvencesizliği algılarına cinsiyetin, işyerinde çalışma süresinin ve eşinin çalışma durumunun etki ettiği görülmektedir. Problem odaklı başa çıkma stratejilerini daimi çalışanların daha aktif kullandığı gözlemlenmektedir. Bu durumda

mevsimlik çalışanların daimi çalışanlara göre problem odaklı baş etme stratejilerini kullanma oranının daha düşük olduğu söylenebilir. Eğitim durumu ve yaşın problem odaklı başa çıkma stratejilerinin kullanımında etkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışanın eşinin çalışma durumu ve en son iş değiştirme sebebinin ise duygu odaklı başa çıkma stratejilerinin kullanımında etkili olduğu gözlemlenmiştir.

## KAYNAKÇA

- Açıkgöz, B. (2014). *Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği*. Doktora Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Ağer, İ. (2006). *Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi*. Adalet Yayınevi, Ankara.
- Aktuğ, S. S. ve Kiracı A. (2014). “Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdama Etkilerine Yönelik Bir Değerlendirme”. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 6(2): 31-43.
- Ashford, S. J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). “Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test”. *Academy of Management Journal*, 32(4): 803-829.
- Aslan, K. (2011). *Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve İşini Kaybetme Kaygısının İş Verimi ve İş Üretkenliği Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Astarlıoğlu, M., Bayraktar Kazozcu, S. ve Varnali, R. (2011). “A Qualitative Study of Coping Strategies in the Context of Job Insecurity”. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24 (2011): 421–434.
- Aysal, N. (2014). *Stres Algısı, Başa Çıkma, Kişilik ve Sağlık Arasındaki İlişkilerin Etkileşimsel Stres ve Başa Çıkma Modelinde İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Azaklı, Ö. (2011). *Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Becker, P. E. ve Moen P. (1999). “Scaling Back: Dual-Earner Couples’ Work-Family Strategies”. *Journal of Marriage and the Family*, 61(4): 995-1007.
- Bhingardive, S. V. ve Sivabalan, T. (2017). “Job Stress and Coping Strategies Adopted by Employees Working at Private University”. *Asian J. Nursing Edu. and Research*, 7(3): 341-345.
- Büyükorul, C. (2012). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Hükümleri.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. ve Weintraub, J. K. (1989); “Assessing Coping Strategies: a Theoretically Based Approach”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2): 267-283.

- Cole, R. L. (1987). *The Development and Validation of a Perceived Job Insecurity Measure*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, The University of Tennessee.
- Çakır, Ö. (2007). “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”. *Çalışma ve Toplum*, 2007/1: 117-140.
- Çakmak Otluoğlu, K. Ö. (2014). “Algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihine etkisi: algılanan istihdam edilebilirliğin biçimlendirici değişken rolü”. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 41: 25-41.
- Çelik, A., “İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa”. [http://paribus.tr.googlepages.com/a\\_celik.doc](http://paribus.tr.googlepages.com/a_celik.doc). (erişim tarihi: 06.03.2018).
- Çetin, C. (2015). “Zabıta Çalışanlarında İş Güvencesizliği ile Tükenmişlik İlişkisine Yönelik Bir Araştırma”. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2): 73-96.
- Çiğdem, S. (2010). *İş Güvencesizliği Algısının Stres Düzeyine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çolak, E. (2014). *İş Güvencesizliği ve Türk Üniversite Sisteminde Araştırma Görevlilerinin Belirsizlikle Mücadele Stratejileri*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çolak, E. (2015). “Akademide Güvencesiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri”. *ViraVerita E-Dergi*, 15(2): 23-44.
- Dereli, B. (2012). “İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğini Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21): 237-256.
- Dekker, S. W. A. ve Schaufeli W. B. (1995). “The Effects of Job Insecurity on Psychological Health and Withdrawal: A Longitudinal Study”. *Australian Psychologist*, 30( 1): 57-63.
- De Witte, H. ve Naswell, K. (2003). “Objective vs Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work For Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries”. *Economic and Industrial Democracy*, 24: 149-188.
- Dikili, A. ve Bayraktaroğlu, S. (2013). “Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkisine Yönelik Bir Araştırma”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi*, 8(2): 205- 227.
- Dığın, Ö. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Güvencesi ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- Dumlupınar, M. (2016). *İş Görenlerin İş Güvencesizliği Algısı ile Örgütsel Güven Düzeyleri ve Bağlanma Modelleri Arasındaki İlişkilerin Etkisi: Isparta Özel Öğretim Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Durkheim, E. (1994). *Sosyolojik Metodun Kuralları*. (E. Aytekin), Sosyal Yayınlar, İstanbul.
- Dursun, S. ve Bayram, N. (2013). "İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama". *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3): 20-27.
- Ersen, Ö. (2014). *The Effect of Coping Strategies on Individual and Organizational Outcome Perceptions: Mediating Role of Work Attachment Styles*. Yüksek Lisans Tezi. ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A. ve Smith, G. V. (2001). "Job Insecurity in White-Collar Workers: Toward an Explanation of Associations with Health". *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1): 26-42.
- Folkman, S. (1982). "An Approach to the Measurement of Coping". *Journal of Occupational Behavior*, 3(1): 95-107.
- Gezegen, S. (2010). *İş Güvencesizliği Algısı ve Örgütsel Geven Arasındaki İlişki; Bir Mobilya İşletmesinde Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Gowan, M. A., Riordan, C. M. ve Gatewood, R. D. (1999). "Test of a Model of Coping with Involuntary Job Loss Following a Company Closing". *Journal of Applied Psychology*, 84(1): 75-86.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity". *Academy of Management Review*, 9: 438-448.
- Gümüş, İ. (2013). "Çalışma Hayatının İki Büyük Korkusu: İşsizlik ve İş Güvencesizliği". *İş Ahlakı Dergisi*, 6(1): 1-6.
- Hacısalihoğlu, E. (2015). "Çalışma Yaşamında Güvencesizleşme, Belirsizlik ve Korku Üzerine Düşünceler". *Toplum ve Hekim*, 30( 4): 243-250.
- Hall, D. T. (1972). "A Model of Coping with Role Conflict: The Role Behavior of College Educated Women". *Administrative Science Quarterly*, 17(4): 471-486.
- 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.

- Joelson, L. ve Wahlquist, L. (1987). "The Psychological Meaning of Job Insecurity and Job Loss: Results of a Longitudinal Study". *Social Science and Medicine*, 25:179-182.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D. ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- Karacaoğlu, K. (2015). "Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma". *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1): 13-21.
- Kaya, P. A. (2001). "İş güvencesi: Türk çalışma mevzuatındaki düzenleme - 158 sayılı İLO sözleşmesi ve Temmuz 2000 tarihli iş güvencesi yasa taslağının kısaca değerlendirilmesi". <https://www.isguc.org/?p=article&id=114&cilt=3&sayi=1&yil=2001> (Erişim Tarihi: 06.03.2018).
- Keim, A. C. (2012). *A Transactional Model of Job Insecurity, Personality, and Coping*. Doktora Tezi. The University of Memphis, Memphis.
- Kiefer, T. ve Briner, R. B. (2006). "Emotion at Work". P, Jackson ve M, Shams (Ed.). *Developments in Work and Organizational Psychology: Implications for International Business*. Elsevier Ltd, Oxford, UK, s. 185-228.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J. ve Happonen, M. (1999). "Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finish Employees". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2): 243-260.
- Koç, Y. (2000). "Dünyada İş Güvencesi". *Türk-İş Eğitim Yay.No.50, Ankara*.
- Kömürcüoğlu, H., "Belirsizlik ortamında iş tatmini ve işe bağlılık". <https://www.isguc.org/?p=main&vol=5&num=1&year=2003> (erişim tarihi: 06.03.2018).
- Kumaş, H. (2001). "İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4):1-430.
- Latack, J. C. (1986). "Coping with Job Stress: Measures and Future Directions for Scale Development". *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 377-385.
- Latack, J. C., Kinicki, A. J. ve Prussia, G. E. (1995). "An Integrative Process Model of Coping with Job Loss". *Academy of Management Review*, 20(2): 311-342.
- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and Adaptation*. Oxford University Press, London.
- Lazarus, Richard S. (1993a). "Coping Theory and Research: Past, Present, and Future". *Psychosomatic Medicine*, 55(3): 234-247.

- Lazarus, Richard S. (1993b). "From Psychological Stress to The Emotions: A History of Changing Outlooks". *Annual Review of Psychology*, 44: 1-21.
- Lee, J. ve Jablin F. M. (1992). "A Cross-Cultural Investigation of Exit, Voice, Loyalty and Neglect as Responses to Dissatisfying Job Conditions". *The Journal of Business Communication*, 29(3): 203-228.
- Levinson, D. 1959 "Role, Personality, and Social Structure in the Organizational Setting." *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58: 170-180.
- Lucero, S. M. (2013). *Job Insecurity and Religious/Spiritual Coping: Sacred Resources for Employment Uncertainty*. Doktora Tezi. United States.
- McInroe, J. A. (2013). *Job Insecurity, Organizational Citizenship Behaviors, and Job Search Activities: How Work Locus of Control and Control-Oriented Coping Moderate These Relationships*. Doktora Tezi. United States.
- Monat, A. ve Lazarus R. S. (1977). *Stress and Coping: an Anthology*. Columbia University Press, New York.
- Mütevellioglu, N. (2009). "İşsizlik korkusu, sendikaların işlevselliği ve sendikal örgütlenme hakkı". *Akdeniz Üniversitesi, Antalya V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Kitabı*. 22-23 Ekim 2009, Antalya, s. 141-152.
- Napora, E., Andruszkiewicz, A. ve Basińska, M. A. (2016). "Types of Work-Related Behavior and Experiences and Stress Coping Strategies Among Single Mothers and Mothers in Relationships Differentiating Role of Work Satisfaction". *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 31(1): 55-69 <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01052>
- Naswall, K. ve Witte, H. D. (2003). "Who Fells Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity From Background Variables". *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2): 189-215.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill 2. Baskı, New York.
- O'Neill, P. ve Sevastos, P. (2013). "The Development and Validation of a New Multidimensional Job Insecurity Easure (JIM): An Inductive Methodology". *Journal of Occupational Health Psychology*, 18: 338-349.
- Öz, G. İ. (2008). "Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik Ve İş Performansı İle İlişkisi". T, Solmuş (Ed.). *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*. Epsilon Yayıncılık, İstanbul, s. 149-176.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler)*. Kaan Kitabevi, Eskişehir.

- Özkan, Ö., Koçyiğit, Z. ve Şen, Ü. (2013). “Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Algılanan İş ve Gelir Güvencesizliği İle Çalışma Koşulları”. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 2(1): 15-25.
- Özyaman, F. B. (2007). *Hemşirelerde İş Güvencesi Algısı ve Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Pareek, U. (1997). “Training Instruments For Human Resource Development Tata McGraw-Hill”. New Delhi.
- Pearlin, L. I. ve Schooler, C. (1978). “The Structure of Coping”. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1): 2-21.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I. ve Ruvio, A. (1999). “A Gender-Based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes of Israeli School Teachers”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2): 1-37.
- Roskies, E., Guerin, C. L. ve Fournier, C. (1993). “Coping With Job Insecurity: How Does Personality Make a Difference?”. *Journal of Organizational Behavior*, 14(7): 617-630.
- Roskies, E. ve Guerin, C. L. (1990). “Job Insecurity in Managers: Antecedents and Consequences”. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5): 345-359.
- Rusbult, C. E., Farrell D., Rogers G. ve Manious III A. G. (1988). “Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction”. *Academy of Management Journal*, 31(3): 599-627.
- Sağlam, A. (2014). *İş Güvencesizliği Algısı, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasında İlişki; Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Salancik, G. R. (1977). “Commitment is Too Easy!”. *Organizational Dynamics*, 6: 62-80.
- Sandıkçı, E. (2009). *İş Güvencesizliği Karşısında İşçilerin Kolektif Tepkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Schwarzer R. ve Taubert S. (2002). “Tenacious Goal Pursuits and Striving Toward Personal Growth: Proactive Coping”. E. Frydenberg (Ed.). *Beyond Coping: Meeting Goals, Visions and Challenges* (pp. 19-35). Oxford University Press, London, s. 1-17.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill, New York.
- Seçer, B. (2007). *Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerinde Etkisi*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Seçer, B. (2008). “Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi”. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6( 1): 141-158.



- Seçer, B. (2012). “İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları”. A, Keser, G, Yılmaz ve Ş, Yürür (Ed.). *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*. Umuttepe Yayınları, Kocaeli, s. 345-378.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2002). "No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences". *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3): 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2006). “Job Insecurity a Literature Review”. *National Institute for Working Life and Authors 2006 SE-113 91* Stockholm, Sweden, s. 1-30.
- Şeker, S. (2011). *Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.
- Temiz, H. E. (2004). “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”. *Çalışma ve Toplum*, 2004/2: s.55-80.
- Tobin, D. L., Holroyd K. A., Reynolds R. V. ve Wigal J. K. (1989). “The Hierarchical Factor Structure of the Coping Strategies Inventory”. *Cognitive Therapy and Research*, 13(4): 343-361.
- Uyan, S. (2006). *4857 Sayılı (Yeni) İş Yasası'na Göre İş Güvencesi*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Uyanık, Y. (2008). “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2): 215.
- Ünsar, S. ve Dığın, Ö. (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: 133-145.
- Van den Brande, W., Baillien, E., Vander Elst, T., De Witte, H., Van den Broeck, A. ve Godderis L. (2017). “Exposure to Workplace Bullying: The Role of Coping Strategies in Dealing With Work Stressors”. *Hindawi BioMed Research International*, 2017: 1-12.
- Yirik, Ş. ve Yıldırım, I. B. (2014). “İş Görenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği”. *Iğdır Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 6: 123-140.

## EK 1- İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ ANKETİ

Sayın Katılımcı;

Bu çalışma turizm çalışanlarının iş güvencesizliği algılarını tespit edip iş güvencesizliği ile başa çıkabilmek için nasıl stratejiler kullandıklarını ve demografik özellikler açısından farklılıkları tespit etmek için tasarlanmıştır. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi olarak yürütmekte olduğum “İş Güvencesizliği ve Başa Çıkma Stratejilerinin Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezimde kullanılacak olan bu anketi doldururken **isim belirtmeyiniz** ve cevaplarken **soruları boş bırakmamaya özen gösteriniz**. Vereceğiniz cevapların samimiyeti çalışmanın yol göstericiliğini doğrudan etkileyeceği için, lütfen içtenlikle yanıtlayınız.

Katılımınız, sabrınız ve ayırdığınız zaman için çok teşekkür ederim.

Keziban CEYLAN ESEN  
İş ve Meslek Danışmanı

Lütfen aşağıdaki **iş hayatınız** ile ilgili yer alan ifadelere katılma derecenizi kutucuklara çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimi kaybetme ihtimali sürekli düşüncelerimi meşgul ediyor.	1	2	3	4	5
2	Ne kadar sıkı çalışırsam çalışayım, işimi devam ettireceğimin bir garantisi yok.	1	2	3	4	5
3	İşimi kaybedeceğimden eminim.	1	2	3	4	5
4	İşimin ne kadar devam edeceğinden emin değilim.	1	2	3	4	5
5	Bu şirketteki geleceğim hakkında belirsizlik hissediyorum.	1	2	3	4	5
6	İşten çıkarılma ihtimalim yüksek.	1	2	3	4	5
7	Üst yönetim gerçekten bu şirketi kurgulamaya ve başarılı kılmaya çalışıyor.	1	2	3	4	5
8	Yönetim gelecek için şimdiden hazırlama ve planlama yapıyor gibi görünüyor.	1	2	3	4	5
9	Bu şirket belli hedeflere ve bunları başarmak için kesin bir stratejiye sahip gibi görünüyor.	1	2	3	4	5
10	Genel olarak fiziksel çalışma şartlarımdan kötüye gitme ihtimali var.	1	2	3	4	5
11	İşimde hoşuma gitmeyecek değişiklikler olmasını bekliyorum.	1	2	3	4	5
12	İşimin gerektirdiği performansı göstermek için daha az kaynağa sahip olacağımı tahmin ediyorum.	1	2	3	4	5
13	İşimle ilgili ödüllerin azalma ihtimali var.	1	2	3	4	5
14	İşimin bence çok değerli olan yönlerini muhtemelen kaybedeceğim.	1	2	3	4	5
15	Keşke işim eskisi gibi olabilse.	1	2	3	4	5
16	Bu şirkette bana karşı bilinçli şekilde "sessiz kalarak" tepki veriyorlarmış gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5

17	Beni etkileyebilecek toplantı ve tartışmaların sık sık dışında bırakılıyorum.	1	2	3	4	5
18	Yönetim benden uzak duruyormuş gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5

Lütfen aşağıda yer alan soruları **iş hayatında** karşılaştığımız güçlüklerle nasıl başa çıktığınızı düşünerek cevaplayınız. Sizin için en uygun olan ifadeyi çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Sorunlardan uzaklaşmak için kendimi işime veya diğer faaliyetlere veririm.	1	2	3	4	5
2	Çabamı içinde bulunduğum duruma ilişkin bir şeyler yapmaya odaklarım.	1	2	3	4	5
3	Kendi kendime bütün bu olanların gerçek olmadığını söylerim.	1	2	3	4	5
4	Kendimi daha iyi hissetmek için alkol veya sakinleştirici alırım.	1	2	3	4	5
5	Çevremdeki dost ve yakınlarımın duygusal desteğine başvururum.	1	2	3	4	5
6	Sorunla uğraşmayı bırakırım.	1	2	3	4	5
7	Durumu iyileştirme adına harekete geçerim.	1	2	3	4	5
8	Olanlara inanmayı reddederim.	1	2	3	4	5
9	Olumsuz hislerimden kurtulmak için kendime telkinde bulunurum.	1	2	3	4	5
10	Çevremdekilerden yardım ve tavsiye alırım.	1	2	3	4	5
11	Sorunla başa çıkabilmek için alkol veya sakinleştirici kullanırım.	1	2	3	4	5
12	Durumu daha olumlu gösterebilecek başka bir açıdan bakmayı denerim.	1	2	3	4	5
13	Kendimi eleştiririm.	1	2	3	4	5
14	İçinde bulunduğum durumla ilgili strateji geliştirmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
15	Birilerinin bana anlayış göstermesini ve beni rahatlatmasını umarım.	1	2	3	4	5
16	Sorunla başa çıkma çabalarım son verir.	1	2	3	4	5
17	Olanlarda iyi bir taraf ararım.	1	2	3	4	5

18	İşî şakaya vururum.	1	2	3	4	5
19	Sorunu daha az düşünmek için TV izlemek, kitap okumak, uyumak veya alışverişe gitmek gibi faaliyetlerle uğraşırım.	1	2	3	4	5
20	Olanları bütün gerçekliğiyle kabullenirim.	1	2	3	4	5
21	Olumsuz duygularımı dile getiririm.	1	2	3	4	5
22	Dinen rahatlama yoluna giderim.	1	2	3	4	5
23	Yakınlarımdan ne yapmam gerektiği konusunda tavsiye/yardım alırım.	1	2	3	4	5
24	Sorunla yaşamayı öğrenirim.	1	2	3	4	5
25	Sorunu çözmeye yönelik bir adım atmak için iyice düşünürüm.	1	2	3	4	5
26	Olanlar yüzünden kendimi suçlarım.	1	2	3	4	5
27	Dua eder veya meditasyon yaparım.	1	2	3	4	5
28	İçinde bulunduğum durumla dalga geçerim.	1	2	3	4	5

### Sosyo-Demografik Bilgiler

1. Cinsiyetiniz : ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Yaşınız : ( )18-24 ( )25-31 ( )32-38 ( )39 yaş ve üzeri
3. Medeni Durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekâr
4. Eğitim Durumunuz : ( ) İlk/Ortaokul ( ) Lise ( ) Ön lisans ( ) Lisans ve lisansüstü
5. İşteki pozisyonunuzu belirtiniz?  
( ) Alt Kademe ( ) Orta Kademe(Şef-Amir) ( ) Üst Kademe(Yönetici-Müdür)
6. Faaliyet süresi boyunca otelde çalışma süreniz nedir?  
( ) Sezonluk ( ) Daimi (Yıl Boyu)
7. Turizm sektöründeki çalışma süreniz nedir?  
( ) 1-5 yıl arası ( ) 6-10 yıl arası ( ) 11-15 yıl arası ( ) 16-20 yıl arası ( ) 21 ve üzeri
8. Bu işyerindeki çalışma süreniz nedir?  
( ) 1 yıldan az ( ) 1-3 yıl arası ( ) 4- 6 yıl arası ( ) 7 -9 yıl arası ( ) 10 yıl ve üzeri
9. Şu anki pozisyonunuzdaki çalışma süreniz nedir?  
( ) 1 yıldan az ( ) 1-3 yıl arası ( ) 4- 6 yıl arası ( ) 7 -9 yıl arası ( ) 10 yıl ve üzeri

**10.Çalıştığınız departmanı belirtiniz?**

( )F&B ( ) Ön Büro ( )Housekeeping ( )Teknik Servis ( )Muhasebe  
( )İnsan Kaynakları ( )Diğer (belirtiniz).....

**11.Aylık net geliriniz ne kadar?( ) 0-1499tl arası ( ) 1500-1999tl arası ( )2000-2499tl arası  
( )2500-2999tl arası ( )3000tl ve üstü**

**12.Evliyseniz, eşiniz çalışıyor mu?**

( )Evet, tam zamanlı ( )Evet, yarı zamanlı ( )Hayır, çalışmıyor ( ) Evli Değilim

**13.Çocuğunuz var mı? Varsa sayısını belirtiniz.**

( )Var 1 tane ( )Var 2 tane ( )Var 3 tane ve üzeri ( )Yok

**14.Şu an çalışmakta olduğunuz işiniz çalışma hayatınızdaki kaçınıcı işiniz?**

( )1-3. işim ( )4-6. İşim ( )7-9. İşim ( )10. ve üzeri İşim

**15.En son iş değıştirme sebebiniz nedir?**

( )İşten Çıkartıldım ( )İstifa Ettim ( )Özel/Ailevi Nedenler ( )Askı-Sezon Sonu  
( )Diğer.....açıklama olarak yazınız.

**16.Sendika üyesi misiniz?**

( )Evet ( )Hayır

**17.İşten çıkarıldığınız takdirde işsizlik sigortası ödemelerinden faydalanabilir misiniz?**

( )Evet ( )Hayır ( )Emin Değilim

**Katılıminız için teşekkür ederim...**

## Ö Z G E Ç M İ Ş

<b>Adı ve SOYADI</b>	Keziban CEYLAN ESEN
<b>Doğum Yeri - Tarihi</b>	Göhlhisar-18.08.1988
<b>EĞİTİM DURUMU</b>	
<b>Mezun Olduğu Lise</b>	Sinop Anadolu Öğretmen Lisesi
<b>Lisans Diploması</b>	Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Türkçe Öğretmenliği Bölümü, Kırıkkale, 2010 Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 2015
<b>Yüksek Lisans Diploması</b>	Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, 2015 – Devam Ediyor, Antalya
<b>Tez/Dönem Projesi Konusu</b>	İş Güvencesizliği ve Bununla Başa Çıkma Stratejilerinin Mevsimlik ve Daimi Çalışanlar Açısından İncelenmesi
<b>Yabancı Dil</b>	İngilizce
<b>İŞ DENEYİMİ</b>	
<b>Çalıştığı Kurumlar</b>	Çalışma ve İş Kurumu, Antalya İl Müdürlüğü, 2012 – Devam Ediyor
<b>E-Posta</b>	<a href="mailto:keziban.ceylan@iskur.gov.tr">keziban.ceylan@iskur.gov.tr</a>