



**İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTE VAR OLAMAMA SORUNUNA ETKİSİNDE SÜREKLİ KAYGININ  
ARACILIK ROLÜ: KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA**  
**THE MEDIATING ROLE OF TRAIT ANXIETY IN THE IMPACT OF JOB INSECURITY ON  
PRESENTEEISM: A STUDY IN HOSPITALITY BUSINESSES**

**Senem ETYEMEZ\***  
**Zeynep ASLAN\*\***

**Öz**

Bu çalışmada, iş güvencesizliğinin işte var olamama sorunu üzerindeki etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü incelenmektedir. Araştırmanın örneklemini Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı oteller ile butik otellerde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre iş güvencesizliğinin işte var olamama sorunu ve sürekli kaygı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. İş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu arasındaki ilişkide sürekli kaygının tam aracı rolüne sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca yapılan geniş çaplı literatür taraması ve uygulama sonucunda yöneticilere, işgörelere ve akademisyenlere önerilerde bulunulmuştur.

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

**Abstract**

This study investigates the mediating role of trait anxiety in the impact of job insecurity on presenteeism. The population of the study is constituted by the workers who work in 4 and 5 star hotels and boutique hotels in Nevşehir province. According to the findings of the study, it was presented that job insecurity has a positive impact on presenteeism and trait anxiety. It was also determined that trait anxiety has a full mediating role in the relationship between job insecurity and presenteeism. Lastly, as a result of extensive literature search and application, some suggestions were made for executives and employees.

**Keywords:** Job Insecurity, Presenteeism, Trait Anxiety.

**GİRİŞ**

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

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

Birçok araştırmacı, işte var olamama sorununu (presenteeism) iş yerinde bulunmamak, işe gitmemek (absenteeism) kavramının tam tersi olarak ifade etmektedir. İş yerinde bulunmamak, işgörelere rahatsızlanması sonucunda işe gitmemesi, işte var olamama sorunu ise, işgörelere iş yerinde fiziksel anlamda bulunmasına rağmen, zihinsel anlamda bulunmaması durumudur. İş yerinde bulunmama sonucunda işten çıkarılma söz konusu olacağı için bu durum yöneticiler tarafından bir maliyet unsuru olarak görülmekte ve bu konuya daha fazla önem verilmektedir. Oysaki işte var olamama davranışı gösteren işgörelere verimli çalışmaması da örgütler için gizli bir maliyet unsurudur. Yapılan araştırmalara göre işte var olamama sorununun iş yerinde bulunmama oranla üretkenliği 7.5 kat daha fazla düşürdüğü ortaya konmuştur. Dolayısıyla yöneticilerin iş yerinde bulunmama endişelerinin yerini artık işte var olamama sorunu

\* Dr. Öğretim Üyesi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, s.etyemez@mku.edu.tr

\*\* Prof. Dr., Adnan Menderes Üniversitesi, Turizm Fakültesi, zeynep.aslan@adu.edu.tr



almaktadır. İşgörenler hastalandığında, yaralandığında, stresle ya da depresyonla karşı karşıya kaldıklarında, verimlerinde azalma görülebilmektedir. Bunlar ise, işte var olamama davranışının neden olduğu sorunların başında gelmektedir. İşte var olamama sorununun en önemli nedeni işgörenlerin gerek fiziksel gerekse ruhsal anlamda rahatsız olmalarına rağmen işyerlerinde bulunmak zorunda olmalarıdır. İşte var olamama sorunu nedeniyle işe gidemeyecek durumda olan işgören, iş yerinde zorunlu halde bulunmaktadır. Bu durumda işgörenler rahatsızlıklarından dolayı etkin çalışamayacak ve performansa bağlı verim düşüklüğü yaşanacaktır (Koçoğlu, 2007, 1-2).

Kaygı ise, işgörenlerin iş yerinde daha verimli çalışmalarını engelleyen durumlardan biridir. Kaygı yaşayan işgören bunu evde aile yaşamına, çalışma ortamında ise işine ve iş arkadaşlarına yansıtacaktır. Kaygı işgörenleri çok farklı biçimlerde etkilemektedir. Kişinin kaygı durumu performansını etkilediği gibi performans algısını da etkileyebilmektedir. Yani kişinin performansı yöneticisi tarafından ne derecede görülürse görülsün, bir başka önemli boyutta kişinin kendi performansını nerede gördüğüdür (Akınalp, 2013, 1). Kaygı, durumluk ve sürekli kaygı olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu çalışmada kişiden kişiye farklılık gösterdiği için sürekli kaygı boyutu ele alınmıştır. Sürekli kaygı bireyin kaygı durumuna olan yatınlığıdır ve bireyin kişiliğinden kaynaklanmaktadır. Sürekli kaygı düzeyi yüksek olan birey, günlük yaşamda karşılaştıkları çoğu olayı stresli olarak algılar ve tehlikeli bir durumla karşılaşmasa bile kendini huzursuz hisseder.

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

## 1. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

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

- Kişinin tecrübelediği ve tercih ettiği güvence düzeyleri arasındaki fark (Hartley ve Diğ., 1991, 7),
- Tehdit altındaki işe istekli devam etme konusundaki kontrolsüzlük (Hui ve Lee, 2000, 216),
- Bireyin bir iş durumunun sürekliliği hakkındaki beklentileri (Davy, Kinicki ve Scheck, 1997, 323),
- İşgörenlerin kendi istekleri doğrultusunda olmayan iş kayıplarına ilişkin algıları (De Cuyper ve Diğ., 2008, 491),
- İşteki belirsizlikten kaynaklanan refah kaybı (Green, 2009, 347).

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

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

Türkiye'de 2001 yılının ilk çeyreğinde derinleşen finansal kriz ve bunu takip eden büyük çaplı ekonomik daralmanın sonucunda iş güvencesinin önemli ölçüde azalmış olduğu düşünülmektedir. T.C. Devlet İstatistik Enstitüsü (2002) tarafından açıklanan resmi işsizlik verileri 2001 yılının ilk çeyreği ile 2002



yılının ilk çeyreği arasında kayıtlı işsiz sayısının 653,000 kişilik artışla 2.462,000'e yükseldiğini göstermektedir. Kayıtlı işsiz sayısındaki artış oranı %36'dır. Aynı dönemde işsizlik oranı %8,6'dan %11,8'e yükselmiştir. Toplam istihdam ise 755,000 kişilik gerileme ile 18.467,000'e düşmüştür. Bu veriler kriz döneminde iş güvencesinin önemli ölçüde azalmış olduğu düşüncesini destekler niteliktedir (Önder ve Wasti, 2002, 4). 2016 yılı Temmuz döneminde ise 15 yaş ve üstünde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 354,000 kişi artarak 3.324,000 kişi olmuştur. İşsizlik oranı ise 0,9 puanlık artış ile %10,7 seviyesine çıkmıştır. 15-24 yaş arası genç nüfusta işsizlik oranı 1,5 puanlık artış ile %19,8 olurken, bu oran 15-64 yaş arasında 1 puanlık artış ile %11 olarak gerçekleşmiştir (<http://www.tuik.gov.tr>, 2016).

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

## 2. İŞTE VAR OLAMAMA SORUNU

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

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

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

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

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

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

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



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

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

### 3. KAYGI VE SÜREKLİ KAYGI

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

Kaygı ile ilgili kavramsal çalışmalarda, durumluk kaygı (state anxiety) ve sürekli kaygı (trait anxiety) Cattell ve Scheier'in (1958) faktör analizi çalışmalarıyla ortaya atılmış ve Spielberger (1966) çalışmalarıyla iki kaygı kavramı oluşturulmuştur. Spielberger (1966), kaygıyı durumluk ve sürekli kaygıyı olarak ikiye ayırır. Durumluk kaygı (state anxiety), bireylerin özel durumları tehdit edici olarak yorumlamasıyla oluşan duygusal tepkidir. Durumluk kaygının şiddeti ve süresi, algılanan tehdidin miktarı ve bireyin tehlikeli durum yorumunun kalıcılığıyla ilgilidir. Sürekli kaygı (trait anxiety) ise, bireyin kaygı durumuna olan yatkınlığıdır. Buna bireyin içinde bulunduğu durumları genellikle stresli olarak algılaması ya da yorumlaması eğilimi de denebilir. Birey, nesnel kriterlere göre nötr olan durumları tehlikeli olarak algılar. Sürekli kaygısı yüksek bireyler, durumluk kaygıyı da diğerlerinden daha sık ve yoğun yaşarlar (Akt. Özusta, 1995, 32-33). Sürekli kaygı, bireyde sürekli var olan hoşnutsuzluk ve mutsuzluk durumudur ve belirli bir nedeni yoktur (Yokuş, 2013, 25). Sürekli kaygı hali, bireyin herhangi bir tehlikeyle karşılaşmadığında bile tedirginlik duyması, kendini mutsuz ve huzursuz hissetmesi olarak tanımlanabilir (Öner ve Le Compte, 1983). Sürekli kaygı; durumluk kaygıya göre durağan ve sürekli değildir. Bu tip kaygının şiddeti ve süresi kişilik yapısına göre değişir. Kişilik yapısının kaygıya yatkın olması, sürekli kaygı düzeyini etkiler. İnsanların sürekli kaygı düzeylerinin birbirinden farklı olması, tehdit eden, tehlikeli durumun algılanmasını, anlaşılmasını, yorumlanmasını, değerlendirilmesini değiştirir. Sürekli kaygı düzeyindeki bu değişiklik, durumluk kaygı düzeyini de değiştirir (Akınalp, 2013, 7).

### 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın veri setini Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı ve butik otellerde çalışan işgörenlerden elde edilen veriler oluşturmaktadır. Verilerin değerlendirilmesinde kullanılan ölçeklerin araştırma modeline uyumu için güvenilirlikleri ve geçerlilikleri test edilmiştir. Araştırmada güvenilirliği ölçmek için Cronbach's Alpha katsayısı, geçerlilikte ise doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Araştırmada ayrıca işgörenlerin demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Modelin anlamlılığını ve hipotezleri test etmek için yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 20 ve AMOS 21 programları kullanılmıştır.

#### 4.1. Araştırmanın Amacı, Evren ve Örneklemi

Bu çalışmada, iş güvencesizliğinin işte var olamama sorununa etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü incelenmektedir. Araştırmanın evrenini Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı ve butik otellerde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Nevşehir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nün 2016 yılı verilerine göre Nevşehir



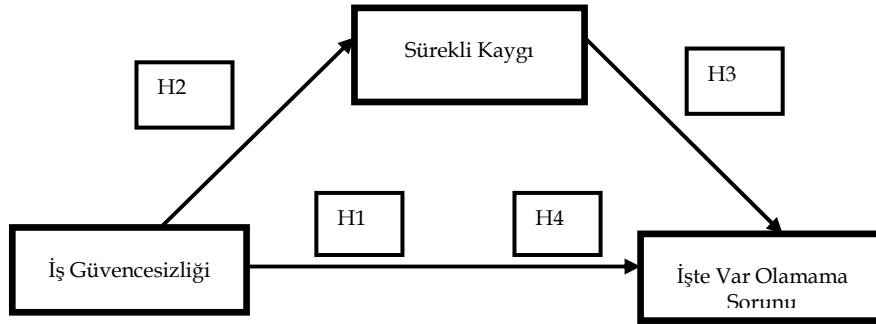
ilinde turizm işletme belgeli 5 adet beş yıldızlı, 16 adet dört yıldızlı ve 30 adet butik otel bulunmaktadır. Araştırmanın evren büyüklüğünü belirlemek için yatak başına düşen işgören sayısından yola çıkılarak hesaplama yapılmıştır. Türkiye’de beş yıldızlı işletmeler için yatak başına 0.59, dört yıldızlı işletmeler için 0.38, butik işletmeler için 0.74 işgören düştüğü bilinmektedir (Ağaoğlu, 1992). Bu rakamlardan yola çıkılarak Nevşehir ilinde beş yıldızlı işletmeler için 1612, dört yıldızlı işletmeler için 1505, butik işletmeler için 1205; toplam 4322 işgören araştırma evrenini sayısal olarak ifade etmektedir. Evreni temsil edebilecek örneklem hacmi %5 hata payı ve %95 güven aralığında 353 işgören olarak hesaplanmıştır. 1 Mart-30 Ağustos 2016 tarihleri arasında kolayda örnekleme yöntemi ile işgörelere 500 adet anket dağıtılmıştır. Geri dönen anketlerden 104 tanesi eksik veya hatalı doldurulduğu için uygulama kapsamından çıkartılmış ve geriye 396 adet anket kalmıştır. Buna göre anketlerin geri dönüş oranı %79’dur.

#### 4.2. Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Alan araştırmasında anket tekniği kullanılmıştır. Ankette iş güvencesizliğini ölçmek amacıyla Probst (1998: Akt. Önder ve Wasti, 2002) tarafından geliştirilen ve Önder ve Wasti (2002) tarafından Türkiye’de geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan ‘İş Güvencesi Endeksi’nden yararlanılmıştır. İş Güvencesi Endeksi 6 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin 5’li Likert kullanımında Karacaoğlu’nun (2015) eserinden yararlanılmıştır. İşte var olamama sorununu ölçmek için Koopman ve Diğ.’nin (2002) geliştirmiş olduğu “Stanford Presenteeism Ölçeği (SPS 6)” kullanılmıştır. Ölçek tek boyut altında altı sorudan oluşmaktadır. Ankette yer alan 6 ifade Türkçe’ye uyarlanmıştır. Sürekli kaygıyı ölçmek için Spielberger ve arkadaşları tarafından (1964: Akt. Öner ve Le Compte, 1983) geliştirilen sürekli kaygı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin, Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Öner ve Le Compte (1983) tarafından yapılmıştır. Bir tür kendini değerlendirme ölçeği olan bu ölçek, kısa ifadelerden oluşan 20 maddeyi içermektedir. Ölçeklerde yer alan ters sorular yeniden kodlanarak analiz yapılmıştır. Araştırmada yer alan üç ölçek için de 5’li Likert tipi ölçüm (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

#### 4.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın bağımsız değişkeni iş güvencesizliği, bağımlı değişkeni işte var olamama sorunu, aracı değişkeni ise sürekli kaygıdır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Alan yazında Heponiemi ve Diğ.’nin (2010) kamu sektöründe yaptıkları çalışmada öznel iş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Caverley, Cunningham ve MacGregor’ın (2007) Kanada’da yaptıkları çalışmada ise, iş güvencesinin işte var olamama sorunu ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Buna göre modelle ilgili ilk hipotez şu şekildedir:

**Hipotez 1:** İş güvencesizliği, işte var olamama sorununu olumlu yönde etkilemektedir.

Dursun ve Bayram (2013) yaptıkları çalışmada, iş güvencesi algısı azaldığında işgörelere kaygı düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Nella ve Diğ.’nin (2015) yaptıkları çalışmada iş güvencesizliği yaşayan işgörelere daha yüksek düzeyde kaygı yaşadıkları tespit edilmiştir. Boya ve Diğ.’nin (2008) çalışmasında ise, iş güvencesizliği algısının işgörelere kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Literatürdeki bu çalışmalardan hareketle geliştirilen diğer hipotez şu şekildedir:

**Hipotez 2:** İş güvencesizliği sürekli kaygıyı olumlu yönde etkilemektedir.



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

**Hipotez 3:** Sürekli kaygı işte var olamama sorununu olumlu yönde etkilemektedir.

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

**Hipotez 4:** Sürekli kaygı, iş güvencesizliği ve işte var olamama sorunu arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

#### 4.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA'da kabul edilen uyum indeksleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri

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

Kaynak: Çapık, 2014: s. 19.

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

Tablo 2: Ölçeklere Ait DFA Sonucu

Ölçek	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	CFI	GFI	RMSEA
İş Güvencesizliği	13,917	5	2,783	,986	,986	,067
İşte Var Olamama Sorunu	9,479	2	4,739	,979	,989	,097
Sürekli Kaygı	172,545	77	2,241	,933	,941	,056

Tablo 2'de yer alan uyum indeks değerleri ele alındığında, iş güvencesizliği ölçeğine ait  $\chi^2/df$  değerinin 2,783, işte var olamama ölçeğine ait  $\chi^2/df$  değerinin 4,739 ve sürekli kaygı ölçeğine ait  $\chi^2/df$  değerinin 2,241 olduğu görülmektedir. Bu değerlerin 2 ya da 3'ün altında kalması mükemmel, 5'in altında kalması ise orta düzeyde uyumu göstermektedir. Buna göre iş güvencesizliği ve sürekli kaygı ölçeklerine ait  $\chi^2/df$  değerleri mükemmel uyum, işte var olamama sorununa ait ölçeğin  $\chi^2/df$  değeri ise orta düzeyde uyum göstermektedir. Örneklem büyüdükçe serbestlik derecesinin de büyümesi uyumun değerlendirilmesine yönelik güçlük yaratmaktadır. Dolayısıyla örneklem büyüdükçe ki-kare ve serbestlik derecesi oranı da yükselmektedir. Bu durumda alanda çalışan kuramcılar RMSEA, GFI ve CFI gibi yeni uyum indeksleri geliştirmiştir (Karacaoğlu ve Köktaş, 2016, 124). İş güvencesizliği, işte var olamama sorunu ve sürekli kaygı ölçeklerine ait CFI (0,986-0,979-0,933) ve GFI (0,986-0,989-0,941) değerlerinin 0,90'ın üzerinde olması iyi bir uyumu yansıtmaktadır. DFA için elde edilen RMSEA değerinin 0 ile 1 arasında değer alması beklenir. RMSEA değerinin 0,080'in altında olması evren ve örneklem arasında iyi uyum olduğunu göstermektedir. Araştırma sonucu elde edilen iş güvencesizliği ve sürekli kaygı ölçeklerine ait RMSEA değerlerinin 0,067 ve 0,056 ile 0,080 değerinin altında olması evren ve örneklem arasında iyi bir uyumun olduğunu göstermektedir. İşte var olamama ölçeğine ait RMSEA değeri 0,097 ile 0,080 değerinin üstünde ve 1'e yakın bir değerdir. RMSEA değerinin istenen limitin üzerinde olmasının örneklem sayısının küçük olmasından kaynaklandığı (Meydan ve Basım, 2015) değerlendirilmiş ve ölçeklerin kabul edilebilir geçerlilikte olduğu belirlenmiştir. DFA analizi sonucunda gerekli uyum indekslerini elde etmek için iş güvencesizliği ölçeğinden bir adet (Mesleğimde geleceğimin nasıl olacağı bilinemez), işte var olamama



ölçeğinden iki adet (Hastayken işe gitmeme rağmen, işimdeki zor görevleri tamamlayabildim ve hastayken işe gitmeme rağmen, işteki görevlerimi yerine getirmeye odaklanabildim ) ve sürekli kaygı ölçeğinden altı adet (Genellikle keyfim yerindedir, genellikle sakin, kendime hâkim ve soğukkanlıyım, genellikle mutluyum, genellikle kendimi güvende hissedirim, genellikle yaşantımdan memnunum, aklı başında, kararlı bir insanım ) soru ölçekten çıkarılmıştır.

## 5. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

### 5.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların %58,8'nin erkek, %41,2'sinin kadın; %53,8'nin evli, % 46,2'sinin bekar; çoğunluğunun 26-35 yaş arası (%38,6); %30,1'inin lise mezunu; %53,5'inin butik otellerde çalıştığı; %54'ünün mevcut işletmede 1-4 yıl arası çalıştığı; işgörenlerin % 28,3'ünün yiyecek-içecek departmanında çalıştığı; %74'ünün işgören pozisyonunda olduğu; %77,6'sının daimi (kadrolu) personel olduğu; %52'sinin 1-8 saat arası çalıştığı ve %34,6'sının aile gelirin 1501-2500 TL arası olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Frekans N: 396	Yüzde	Değişkenler	Frekans N: 396	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>			<b>Çalışılan Bölüm</b>		
Erkek	233	58,8	Önbüro	99	25,0
Kadın	163	41,2	Kat hizmetleri	100	25,3
<b>Medeni Durum</b>			Yiyecek-İçecek	112	28,3
Evli	213	53,8	Diğer	85	21,5
Bekar	183	46,2	<b>Pozisyon</b>		
<b>Yaş</b>			Yönetici	103	26,0
16-25 yaş arası	123	31,1	İşgören	293	74,0
26-35 yaş arası	153	38,6	<b>Statü</b>		
36 yaş ve üstü	120	30,3	Daimi (kadrolu) personel	310	77,6
<b>Eğitim</b>			Geçici (sezonluk) personel	86	22,4
İlkokul	44	11,1	<b>Çalışma Saati</b>		
Ortaokul	65	16,4	1-8 saat arası	206	52,0
Lise	119	30,1	9 saat ve üstü	190	48,0
Önlisans	69	17,4	<b>Aile Geliri</b>		
Lisans ve üstü	99	25,0	1500 TL'den az	125	31,6
<b>Çalışılan Otel Sınıfı</b>			1501-2500 TL arası	137	34,6
4-5 yıldızlı otel	184	46,5	2501-3500 TL arası	68	17,2
Butik otel	212	53,5	3501 TL ve üstü	66	16,7
<b>Çalışma Süresi</b>					



1 yıldan az	56	14,1			
1-4 yıl arası	214	54,0			
5-8 yıl arası	65	16,4			
9 yıl ve üstü	61	15,4			

Tablo 3'teki sonuçlar değerlendirildiğinde; çoğu katılımcının eğitim seviyesinin lise olduğu görülmektedir. Liseden mezun olan bireylerin bölgedeki konaklama işletmeleri istihdamının büyük çoğunluğunu oluşturduğu ileri sürülebilir. Katılımcıların çoğunun mevcut işletmelerde 1-4 yıl arası çalıştıkları görülmektedir. Bu da bölgedeki otel işletmelerinde işgören devrinin hızlı olduğunu göstermektedir. Anketi cevaplayan işgörenlerin çalıştıkları bölümlere bakıldığında ise büyük çoğunluğun yiyecek-içecek bölümünde çalıştığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak, konaklama işletmelerinde yiyecek-içecek bölümünün diğer bölümlerden daha fazla işgörene sahip olması gösterilebilir.

**Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Cronbach's Alpha Değerleri**

Değişkenler	Ar. Ort.	Std. Sapma	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
1. İş Güvencesizliği	3,17	0,91	5	0.80
2. İşte Var Olamama Sorunu	3,05	0,93	4	0.76
3. Sürekli Kaygı	3,33	0,74	14	0.86

İşgörenlerin iş güvencesizliği (ort=3,17), işte var olamama (ort=3,05) ve sürekli kaygı (ort=3,33) ortalamalarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Altunışık ve Diğ.'ne (2007) göre, ölçeklerin güvenilir olması için Cronbach's Alpha katsayılarının en az 0,70 olması gerekmektedir. Tablo 4 gözden geçirildiğinde iş güvencesizliği, işte var olamama sorunu ve sürekli kaygı değişkenlerine ait katsayıların 0,70'den büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ölçeklerin bu örneklem için güvenilir olduğu söylenebilir.

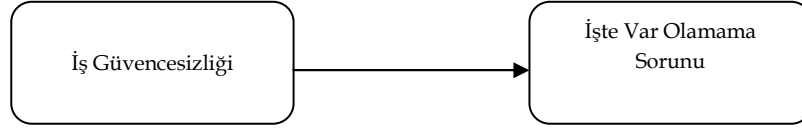
## 5.2. Analiz ve Bulgular

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

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

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





Şekil 2: Model-1'in Test Sonucu

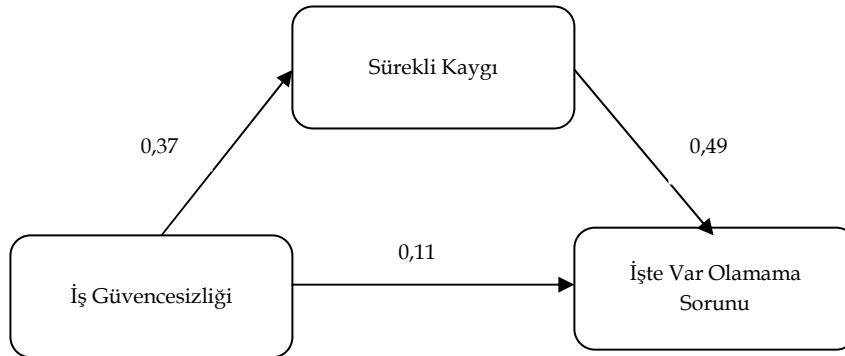
Yukarıdaki şekilde yer alan Model 1 testi sonucunda elde edilen uyum indeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ( $\chi^2=116,293$ ,  $df=26$ ,  $\chi^2/df= 4,473$ ,  $GFI=0,941$ ,  $CFI=0,916$ ,  $RMSEA=0,094$ ). İş güvencesizliğinden işte var olamama sorununa giden yola ait standardize edilmiş beta, standart hata ve anlamlılık değerleri ise Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5: Model-1'in Yol Katsayıları

Yol	Standardize $\beta$	Standart Hata	$p$
İş Güvencesizliği $\rightarrow$ İşte Var Olamama Sorunu	0,29	0,05	0,00

Elde edilen bulgulara göre iş güvencesizliği işte var olamama sorunu üzerinde (Standardize  $\beta=0,29$ ;  $p<0,01$ ) anlamlı bir etki yaratmaktadır. Bu modelin  $\chi^2/df$  değeri 4,473'tür. Elde edilen oranın, 5'in altında kalması orta düzeyde uyumun işareti olarak kabul edilmektedir. Bu araştırma için elde edilen RMSEA değeri 0,094'tür. Bu değer 0 ile 1 arasında olması beklenmektedir. Araştırma sonucu elde edilen 0,094 değeri 0,1 değerine oldukça yakın bir değer olduğundan evren ve örneklem arasında zayıf bir uyum olduğundan söz edilebilir. Araştırma modeline ilişkin bir başka indeks değeri ise GFI değeridir. Modele ilişkin GFI değerinin 0,94 ile 0,90 kesme değerinin üzerinde olduğundan modelin iyi bir uyuma sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Modele ilişkin CFI değeri ise yine 0,91 ile 0,90'dan büyük olup iyi bir uyumu yansıtmaktadır. Bu uyum iyiliği indekslerinden hareketle geliştirilen modelin tüm uyum iyiliği istatistikleri bakımından veri ile uyumlu, iyi ve kabul edilebilir değerler ürettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuca göre "H1: İş güvencesizliği, işte var olamama sorununu olumlu yönde etkilemektedir." şeklindeki hipotez kabul edilmektedir.

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



Şekil 3: Model-2'nin Test Sonucu

Şekilde gösterilen Model-2 testi sonucu elde edilen uyum indeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ( $\chi^2=560,455$ ,  $df=227$ ,  $\chi^2/df: 2,469$ ,  $GFI=0,89$ ,  $CFI=0,88$ ,  $RMSEA=0,061$ ). Modelde belirtilen yollara ait standardize edilmiş beta, standart hata ve anlamlılık değerleri Tablo 6'da gösterilmektedir.



Tablo 6: Model-2'nin Yol Katsayıları

Yol	Standardize $\beta$	Standart Hata	$p$
İş Güvencesizliği $\rightarrow$ İşte Var Olamama Sorunu	0,11	0,06	0,09
İş Güvencesizliği $\rightarrow$ Sürekli Kaygı	0,37	0,04	0,00
Sürekli Kaygı $\rightarrow$ İşte Var Olamama Sorunu	0,49	0,12	0,00

Tablo 6'da elde edilen bulgulara göre, iş güvencesizliği anlamlı olarak (standardize edilmiş  $\beta=0,37$ ;  $p<0,01$ ) sürekli kaygıyı etkilemektedir. Elde edilen bu sonuca göre "H2: İş güvencesizliği sürekli kaygıyı olumlu yönde etkilemektedir." şeklindeki hipotez kabul edilmektedir. Yine Tablo 6'da görüleceği gibi sürekli kaygıda anlamlı olarak işte var olamama sorununa etki etmektedir (standardize edilmiş  $\beta=0,49$ ;  $p<0,01$ ). Bu sonuçtan hareketle "Sürekli kaygı işte var olamama sorununu olumlu yönde etkilemektedir." şeklindeki H3 kabul edilmektedir.

Sürekli kaygının modele aracı değişken olarak dâhil edilmesiyle iş güvencesizliğinin (standardize edilmiş  $\beta=0,11$ ;  $p>0,05$ ) işte var olamama sorunu üzerindeki etkisi anlamsızlaşmıştır. Buna sonuca göre sürekli kaygı, iş güvencesizliğinin işte var olamama sorunu üzerindeki etkisinde tam aracı değişken rolüne sahiptir. Modelin uyum indekslerine bakıldığında  $\chi^2/df=2,469$ 'dur. Bu değer 3'ün altında olması iyi düzeyde bir uyum gösterdiğine işaret eder. Diğer uyum iyiliği indekslerinden RMSEA değeri 0,061'dir. Elde edilen 0,061'lik değer ile modeldeki evren ve örneklem arasında iyi bir uyum olduğundan söz edilebilir. Araştırma modeline ilişkin GFI değerinin 0,89 ve CFI değerinin 0,88 olması, 0,90 kesme sayısına yakın değerler oldukları için iyi bir uyumu yansıtmaktadır. Bu uyum iyiliği indekslerinden hareketle geliştirilen modelin veri ile tüm uyum iyiliği istatistikleri bakımından uyumlu ve kabul edilebilir değerler ürettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre aracı değişken etkisinin değerlendirilmesine ilişkin geliştirilmiş olan "Sürekli kaygı, iş güvencesizliği ve işte var olamama sorunu arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir." şeklindeki H4 kabul edilmektedir. Bu çalışmada aracılık etkisinin anlamlılığını test etmek için Sobel testinden yararlanılmıştır. Sobel testi sonucunda  $Z=3,73$ ;  $p=0,00<0,05$  değerleri elde edilmiştir. Bu sonuçlar sürekli kaygının, iş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu ilişkisinde tam aracı rolü oynadığına işaret etmektedir.

## 6. SONUÇ

Bu çalışmada Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı oteller ile butik otel işletmeleri örneğinde, iş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu arasındaki ilişkide sürekli kaygının aracılık rolü anket yöntemi ile oluşturulan veri setinden hareketle analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda iş güvencesizliği ile sürekli kaygı ve işte var olamama sorunu arasında anlamlı ilişki olduğu, benzer şekilde sürekli kaygı ile işte var olamama arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmanın bulguları iş güvencesizliği ile kaygı arasındaki ilişkiyi inceleyen; Dursun ve Bayram (2013), Nella ve Diğ. (2015) ve Boya ve Diğ.'nin (2008) araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Dursun ve Bayram (2013) özel sektöre ait iki firmada gerçekleştirdikleri çalışmalarında, iş güvencesi algısının işgörenlerin kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğunu tespit etmiştir. Nella vd.'nin (2015) Yunanistan'da ki devlet memurları üzerinde yaptıkları çalışmada, iş güvencesizliği yaşayan işgörenlerin diğer işgörelere oranla daha yüksek seviyede stres, kaygı, depresyon, olumlu-olumsuz duygulanım yaşadıklarını belirtmiştir. Boya ve Diğ. (2008) tarafından özel sektör hastanelerinde çalışan işgörenler üzerinde yapılan çalışmada; iş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı ve depresyon düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu saptanmıştır. Bu çalışmada elde edilen iş güvencesizliği ile işte var olamama sorunu arasındaki anlamlı ilişki sonucuna benzer sonuçlar Heponiemi vd.'nin (2010), Caverley, Cunningham ve MacGregor'ın (2007) çalışmasında da elde edilmiştir. Heponiemi ve Diğ.'nin (2010) Finlandiya'da kamu sektöründe yaptıkları çalışmada öznel iş güvencesizliği ile işte var olamama arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Caverley, Cunningham ve MacGregor'ın (2007) Kanada'da yaptıkları çalışmada ise, iş güvencesinin işte var olamama sorunu ile ilişkili olduğu görülmüştür. Sürekli kaygı ve işte var olamama sorunu arasındaki anlamlı ilişki ise Glanz ve Diğ.'nin (2012) yapmış olduğu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Esposito ve Diğ. ise (2007) kaygı bozukluklarını düşük işte var olamama düzeyi ile ilişkilendirmiştir. Sürekli kaygının modele aracı değişken olarak dâhil edilmesiyle iş güvencesizliğinin işte var olamama sorunu üzerindeki



etkisi anlamsızlaşmıştır. Buna göre sürekli kaygı, iş güvencesizliğinin işte var olamama sorunu üzerindeki etkisinde tam aracı değişken rolüne sahiptir.

Araştırma sonucunda, işgörenlerin orta düzeyde iş güvencesizliği, işte var olamama sorunu ve sürekli kaygı yaşadıkları tespit edilmiştir. İş güvencesizliğinin bireyler ve örgütler üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. İş güvencesizliğinin bireysel açıdan işgörenin iş tatmin ve bağlılık düzeyini düşürerek, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını da olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Örgütsel açıdan ise örgüte bağlılık, güven ve işgören performansını düşürerek işten ayrılma niyetini artırabilmektedir. Turizm sektörünün mevsimsellik özelliğinden dolayı, talebin düşük olduğu dönemlerde sezonluk veya ekstra çalışan işgörenler işten çıkarılırken, daha az sayıda işgörenle düşük sezonda hizmet verilmeye çalışılmaktadır. Çalışmaya devam eden işgörenler ise, diğer işgörenler gibi işlerini kaybetmekten korkmakta ve geride kalanlar sendromu yaşamaktadır. Yöneticiler iş güvencesizliği algısının üstesinden gelebilmek için düşük sezonda da çalışmaya devam ettikleri nitelikli işgörenler ile iş sözleşmesi yapmalıdır. Aynı zamanda iş ortamında rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı iş yükünün de önüne geçilerek işgörenlerin iş güvencesizliği algıları ortadan kaldırılabılır. Böylelikle işletmelerin daha verimli çalışabilmeleri ve daha kaliteli ürünler üretebilmeleri sağlanabilecektir.

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

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

Bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Çalışmanın temel kısıtlayıcısı, alan araştırmasının Nevşehir ilindeki 4-5 yıldızlı ve butik otellerle sınırlı tutulmuş olmasıdır. Dolayısıyla, yapılacak olan değerlendirmeler sadece Nevşehir örneğinde geçerlidir. Benzer çalışmalar farklı illerde, farklı konaklama veya turizm işletmelerinde yapılabilir. Bölgesel ve sektörel yapılacak olan bu tip çalışmalar bir araya getirilerek, konuyla ilgili genel bir çerçeve elde edilebilir. İşte var olamama sorunu konusu ile ilgili Türkçe yazında farklı alanlarda kısıtlı çalışmalar yapılmıştır. Bu yüzden işte var olamama konusunu farklı şehirlerde, işletmelerde ve sektörlerde araştırmaya ihtiyaç vardır. Araştırma sonuçları araştırmaya katılan işgörenlerin görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmanın zaman ve finansal kısıtlılıklarından dolayı araştırma sonuçları, verilerin toplandığı zaman ve alan ile sınırlıdır. Araştırmaya katılan işgörenlerin bir kısmının çeşitli nedenlerden dolayı sorulara samimi cevap vermemiş olmaları da araştırmanın bir diğer kısıtlayıcısıdır.

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

#### KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, O. Kemal (1992). İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması. *Verimlilik Dergisi*, S. 457, s. 110-121.
- Akınalp, Damla (2013). *Çalışanların Kaygı Düzeylerinin Performans Algılarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Altunışık, Remzi; Coşkun, Recai; Bayraktaroğlu, Serkan; Yıldırım, Engin (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Aronsson, Gunnar; Gustafsson, Klas (2005). Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance Pressure Factors and An Outline of A Model for Research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, S. 47(9), s.958-966.
- Azıklı, Özlü (2011). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.



- Baysal, İsmet Anık (2012). *Presenteeism (işte var olmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Aydın.
- Blair, Linda (2014). *Huzur, Uyku Bozukluğu, Olumsuz Düşünce, Kaygı ve Stresle Baş Etme Yolları*. çev. Ceren Aral, Ankara: Akılçelen Kitaplar.
- Boya, Fatma. Ö.; Demiral, Yücel; Ergör, Alp; Akdavar, Yıldız; De Witte, Hans (2008). Effects of Perceived Job Insecurity on Perceived Anxiety and Depression in Nurses. *Industrial Health*, S. 46, s. 613-619.
- Caverley, Natasha; Cunningham, J. Barton; MacGregor, James N. (2007). Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization. *Journal of Management Studies*, S. 44(2), s. 304-319.
- Cooper, Cary. L. (1998). The Changing Nature of Work, *Community Work and Family* S. 1(3), s. 313-317.
- Çakır, Özlem (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, S. 1, s. 117-140.
- Çapık, Cantürk (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanım. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, S. 17(3), s.196-205.
- Çoban, Ömer; Harman, Serhat (2012). Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alan Yazın Taraması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S. 12(23), s. 157-178.
- Davy, Jeanette A; Kinicki, Angelo J; Scheck, Christine L. (1997). A Test of Job Insecurity's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal Of Organizational Behavior*, S. 18, s. 323-349.
- De Cuyper, Nele; Bernhard-Oettel, Claudia; Berntson, Erik; De Witte, Hans; Alarco, Barbara (2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology*, S. 57(3), ss. 488-509.
- Dıgın, Özerk; Ünsar, Sinan (2010). Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 26, s. 133-145.
- Dursun, Salih; Bayram, Nuran (2013). İş Güvencesizliği Dayanıklılık ve Psikolojik İyi Olma İlişkisinde İyimsizliğin Aracı Rolü: Hastane Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, S. 15 (3), s. 20-27.
- Esposito, Eleonora; Li Wang, Jian; Williams, Jeanne W. A., Patten, Scott B. (2007). Mood and Anxiety Disorders, the Association with Presenteeism in Employed Members of A General Population Sample. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, S. 16(3), ss. 231-237.
- Glanz, Bonnie I; Degano, Irene R.; Rintell, David J.; Chitnis, Tanuja; Weiner, Howard L.; Healy, Brian C. (2012). Work Productivity in Relapsing Multiple Sclerosis: Associations with Disability, Depression, Fatigue, Anxiety, Cognition, and Health-Related Quality of Life. *Value Health*, S. 15(8), ss. 1029-1035.
- Green, Francis (2009). Subjective Employment Insecurity Around the World. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, S. 2, s. 343-363.
- Greenhalgh, Leonard; Rosenblatt, Zehava (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy Of Management Review*, S. 9, s. 438-448.
- Hartley, Jean; Jacobson, Dan; Klandermans, Bert; Van Vuuren, Tinka (1991). *Job Insecurity Coping With Jobs at Risk*. London: Sage Publications.
- Heponiemi, Tarja; Elovainio, Marko; Pentti, Jaana; Virtanen, Marianna; Westerlund, Hugo; Virtanen, Pekka; Oksanen, Tuula; Kivimäki, Mika; Vahtera, Jussi (2010). Association of Contractual and Subjective Job Insecurity with Sickness Presenteeism Among Public Sector Employees. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20657303>, (15.10.2016). <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=21574>, (11.11.2016).
- Hui, Chun; Lee, Cynthia (2000). Moderating Effects of Organization-Based Self-Esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships. *Journal of Management*, S. 26(2), s. 215-232.
- Jacobson, Dan; Hartley, Jean (1991). *Mapping the context*. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. Van Vuuren (Eds.), *Job Insecurity: Coping with jobs at risk*, (pp. 1-22). London, UK: Sage Publications.
- Karacaoğlu, Korhan (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, S. 7(1), s. 13-21.
- Karacaoğlu, Korhan; Gülşen, Ululay (2016). Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik İyi Olma İlişkisinde İyimsizliğin Aracı Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, S. 3(2), s. 119-127.
- Kivimäki, Mika; Head, Jenny; Ferrie, Jane E; Hemingway, Harry; Shipley, Martin J.; Vahtera, Jussi; Marmot, Michael G. (2005). Working While Ill as a Risk Factor for Serious Coronary Events: The Whitehall II Study. *American Journal of Public Health*, S. 95, s. 98-102.
- Koçoğlu, Merve (2007). *İşletmelerde presenteeism sorunu ve insan kaynakları yönetimi çerçevesinde mücadele yöntemleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Koopman, Cheryl; Pelletier, Kenneth .R.; Murray, James; Sharda, Claire E; Berger, Marc L; Turpin, Robin S; Hackleman, Paul; Gibson, Pamela; Holmes, Danielle M; Bendel, Talor (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Job*, S. 1(44), s. 14-20.
- Köknel, Özcan (1989). *Genel ve Klinik Psikiyatri*, İstanbul: Nobel Tıp Kitapevi.
- Manav, Faruk (2011). Kaygı Kavramı. *Toplum Bilimleri Dergisi*, S. 5(9), ss. 201-211.
- Meydan, Cem Harun; Şeşen, Harun (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meydan, Cem Harun; Basım, H. Nejat (2015). Örgütsel atandaşlık davranışında kontrol odağı, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 15, Sayı. 1, 99-116.
- Nella, Dimitra; Panagopoulou, Efharis; Galanis, Nikiforos; Montgomery, Anthony; Benos, Alexis (2015). Consequences of Job Insecurity on the Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants. *BioMed Research International*, S. 2015, ss. 1-8.
- Önder, Çetin; Wasti, S. Arzu (2002). İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, S. 2(1), ss. 23-47.
- Öner, Necla; Le Compte, Ayhan (1983). *Durumluk-Süreklilik Kaygı Envanteri El Kitabı*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Matbaası.
- Özmen, Gaye (2011). *Presenteeizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Tekstil çalışanları üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Özusta, H. Şeniz (1995). Çocuklar İçin Durumluk-Süreklilik Kaygı Envanteri Uyarılma Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, S. 10(34), ss. 32-44.
- Poyraz, Kemal; Kama, Bülent (2008). Algılanan İş Güvencesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 13(2), ss. 143-164.



- Schultz, Alyssa; Edington, Dee (2007). Employee Health and Presenteeism: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, S. 17(3), ss. 547-579.
- Sverke, Magnus; Hellgren, Johnny; Naswall, Katharina (2006). *Job Insecurity: A Literature Review*. (Saltsa Publications, Stockholm) <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.517.3749&rep=rep1&type=pdf> (23.11.2015).
- Turpin, Robin S; Ozminkowski, Ronald J; Sharda, Claire E; Collins, James J; Berger, Marc L; Billotti, Gary M; Baase, Catherine M; Olson, Michale J; Nicholson, Sean (2004). Reliability and Validity of the Standford Presenteeism Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, S. 46(11), ss. 1123-1133.
- Yılmaz, Mualla; Ocakçı, Ayşe Ferda (2010). Bir Kız Öğrenci Yurdunda Kalan Üniversite Öğrencilerinin Anksiyete Düzeylerinin Belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, S. 3(1), ss. 15-23.
- Yokuş, Tuba (2013). The Relationship Between the State-Trait Anxiety Levels and Academic Achievement of Music Teacher Candidates. *International Online Journal of Primary Education*, S. 2(1), ss. 25-31.