



**ÖRGÜTLERDE ÇALIŞAN İŞ GÖRENLERİN İŞ
GÜVENCESİZLİĞİ VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN DEMOGRAFİK
FAKTÖRLER AÇISINDAN ANALİZİ**

Osman Onur ÜNLÜ

Ocak 2020

DENİZLİ

**ÖRGÜTLERDE ÇALIŞAN İŞ GÖRENLERİN İŞ
GÜVENCESİZLİĞİ VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN DEMOGRAFİK
FAKTÖRLER AÇISINDAN ANALİZİ**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Dönem Projesi
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı**

Osman Onur ÜNLÜ

Danışman: Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU

Ocak 2020

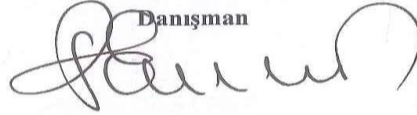
DENİZLİ

YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı öğrencisi Osman Onur ÜNLÜ tarafından hazırlanan “Örgütlerde Çalışan İş Görenlerin İş Güvencesizliği ve İş Güvencesizliğinin Demografik Faktörler Açısından Analizi” başlıklı Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU

Danışman



Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 22/01/2020 tarih ve ...03/01... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ahmet BARDAKCI

Müdür



Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

İmza

Osman Onur ÜNLÜ

ÖN SÖZ

Yapmış olduğum bu proje çalışmasının başından sonuna kadar geçen süreçte yardımcı olan, başarılı bir proje yapabilmem adına elinden gelen tüm gayret ve fedakarlıkları gösteren değerli proje danışmanım Sayın Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU'na ve ayrıca bu projeyi tamamlamamda önemli destek ve yardımları olan Sayın Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ'e sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans programı vesilesiyle tanıştığım tüm sınıf arkadaşlarıma, yaptıkları bütün yardım ve bana hissettirmiş oldukları sevgiden dolayı teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Yüksek lisans programının her anında hep birlikte olduğumuz, gerek ders gerekse proje hazırlanması aşamasında sınıf arkadaşlarım Muhammet Atakan ENGİN ve Hüseyin Burak GEZER'e vermiş oldukları desteklerinden dolayı ayrıca teşekkür ederim.

Her zaman her konuda yanımda olan, katkı ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen çok değerli aileme sevgi ve saygılarımı sunarım.

ÖZET

ÖRGÜTLERDE ÇALIŞAN İŞ GÖRENLERİN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN ANALİZİ

Ünlü, Osman Onur
Yüksek Lisans Dönem Projesi
İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı
Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu

Ocak 2020, VIII+48 Sayfa

Hali hazırda yapılan işin ilerleyen dönemlerdeki devamlılığı açısından duyulan tedirginlik olarak tanımlanan iş güvencesizliği, günümüz iş hayatının en önemli kaygı ve stres faktörlerinden biridir. Yapılan araştırma sonuçları, mevcut işin gelecekteki devamlılığına dair duyulan tedirginlik ve endişenin iş görenler üzerindeki etkisi, bu etkinin meydana gelmesine yol açan faktörler geçmişte yapılan araştırmalar taranarak sistematik bir çalışma olarak irdelenmiştir. Bunlarla birlikte yapılan çalışmada, bazı yaklaşımlar, modeller ve temel kuramlar ile özetlenmiştir. İş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki etkilerini düzenleyici roller olarak demografik yapılar ile ilgili faktörler ele alınmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular yorumlanarak açıklanmış, gelecekte bu tür çalışmalar için öneri ve tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Demografik Yapı

ABSTRACT**ANALYSIS OF WORK INSUFFICIENCY AND DEMOCRATIC
FACTORS OF EMPLOYEES WORKING IN ORGANIZATIONS**

Ünlü, Osman Onur
Term Project
Business Administration Department
Management and Organization Programme
Adviser of Thesis: Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu

January 2020, 48 Pages

Job insecurity, described as concern about the continued existence of the job in the future, is one of the most important anxiety and stress factors of business life. In this study, by scanning all the studies that were done in the past, job insecurity concern is systematically examined through its effect on employees, the factors that cause this effect and, as a result of them. The effects of job insecurity on employees as regulatory roles are addressed by factors related to demographics. Along with these, in this study, some approaches are summarized through models and basic theories. The findings that were obtained through this study are explained reviewing the findings. Advices and suggestions are given for studies like this to be done in future.

Key Words: Job Insecurity, Demographic Structure

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI VE OLGUSU

1. İş Güvencesizliği Kavramı ve Tanımı.....	4
1.1. İş Güvencesizliğinin Unsurları.....	6
1.1.1. Belirsizlik	6
1.1.2. Algılanan Tehdit.....	7
1.1.3. İşsizlik Kaygısı.....	8
1.2. İş Güvencesizliğinin Nedenleri	9
1.2.1. Bireysel Nedenler	9
1.2.2. Örgütsel Nedenler	10
1.2.3. Ekonomik Nedenler	11
1.2.4. Hukuki Nedenler	13
1.3. İş Güvencesizliğinin Sonuçları	14
1.3.1. Bireysel Sonuçlar	15
1.3.1.1. İş Doyumsuzluğu	15
1.3.1.2. İş Stresi.....	15
1.3.1.3. Sağlık Sorunları.....	16
1.3.2. Örgütsel Sonuçlar.....	18
1.3.2.1. Olumsuz Örgütsel Tutumlar.....	18
1.3.2.2. Olumsuz İş Davranışları.....	18

İKİNCİ BÖLÜM
ÖRGÜTLERDE ÇALIŞAN İŞ GÖRENLERİN İŞ
GÜVENCESİZLİĞİ VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN DEMOGRAFİK
FAKTÖRLER AÇISINDAN ANALİZİ

3. Araştırmanın Önemi ve Amacı	22
3.1. Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örneklemi	22
3.2. Araştırmanın Modeli, Hipotezleri ve Veri Toplama Araçları.....	23
4. Araştırmanın Bulguları ve Analizi	24
4.1. Demografik Bulgular	24
4.2. Geçerlik ve Güvenilirlik Testi.....	27
4.3. KMO ve Bartlett's Testi	28
4.4. Demografik Faktörlere Göre İş Güvencesizliği Boyutları	30
4.4.1. Cinsiyete Göre İş Güvencesizliği Boyutları.....	30
4.4.2. Medeni Duruma Göre İş Güvencesizliğinin Boyutları	31
4.4.3. Yaşa Göre İş Güvencesizliği Boyutları.....	32
4.4.4. Eğitim Durumuna Göre İş Güvencesizliği Boyutları.....	34
4.4.5. Mesleki Deneyime Göre İş Güvencesizliği Boyutları	35
SONUÇ	38
KAYNAKÇA.....	41
EKLER.....	46
ÖZ GEÇMİŞ	48

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli.....	23
--	----

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Türkiye'de 2004-2019 Yılları Arasındaki İşsizlik Oranları ve Değişimi.....	12
Tablo 2. Demografik Bulgular	25
Tablo 3. Niceliksel Özellikler Ölçeği Geçerlik Güvenilirlik Testi.....	27
Tablo 4. Niteliksel Özellikler Ölçeği Geçerlik Güvenilirlik Testi	27
Tablo 5. İş Güvencesizliği Toplam Geçerlik Güvenilirlik Testi	28
Tablo 6. KMO ve Bartlett's Testi	28
Tablo 7. Faktör Analizine Göre Boyutlandırma ve Faktör Yükleri	29
Tablo 8. İş Güvencesizliği Boyutlarının Ortalamaları	30
Tablo 9. Cinsiyet ile Niceliksel İş Güvencesizliği T-Testi.....	30
Tablo 10. Cinsiyet ve Niceliksel İş Güvencesizliği T-Testi Ortalama.....	30
Tablo 11. Cinsiyet ile Niteliksel İş Güvencesizliği T-Testi	31
Tablo 12. Cinsiyet ve Niteliksel İş Güvencesizliği T-Testi Ortalama.....	31
Tablo 13. Medeni Durum ile Niceliksel İş Güvencesizliği T-Testi	32
Tablo 14. Medeni Durum ile Niteliksel İş Güvencesizliği T-Testi.....	32
Tablo 15. Yaş ve Niceliksel İş Güvencesizliği Dağılımı	33
Tablo 16. Yaş ve Niteliksel İş Güvencesizliği Dağılımı	33
Tablo 17. Yaşa Göre Niceliksel ve Niteliksel İş Güvencesizliği Anova Testi.....	33
Tablo 18. Eğitim Durumuna Göre Niceliksel İş Güvencesizliği.....	34
Tablo 19. Eğitim Durumuna Göre Niteliksel İş Güvencesizliği	35
Tablo 20. Eğitim Durumuna Göre Niceliksel ve Niteliksel İş Güvencesizliği Anova Testi.....	35
Tablo 21. Mesleki Deneyime Göre Niceliksel İş Güvencesizliği	36
Tablo 22. Mesleki Deneyime Göre Niteliksel İş Güvencesizliği.....	36
Tablo 23. Mesleki Deneyime Göre Niceliksel ve Niteliksel İş Güvencesizliği Anova Testi.....	37

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

Prof. Dr.	Profesör Doktor
vb.	ve Benzeri
vd.	ve Diğerleri
SPSS	Sosyal Bilimler için İstatistik Programı
Sig.	Significant
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
E-posta	Elektronik Posta
İG	İş Güvencesizliği
P	Significant
N	Toplam
Std.Sapma	Standart Sapma

GİRİŞ

Günümüz koşullarına baktığımızda hızlı bir küreselleşme süreci içinde olan dünya ile birlikte, politik, ekonomik ve teknolojik çevrelerde görülen hızlı değişimler karşısında örgütlerin çoğunluğu bu değişim ve gelişimlere uyum gösterip rekabet üstünlüğü sağlayabilmek ya da devamlılıklarını sürdürebilmek için bazı yöntemler izlemektedir. Küreselleşme kavramı, birçok araştırmacı için sadece ekonomik bir kavram olarak ele alınsa da küreselleşmenin net bir tanımını yapmak hiç de basit değildir. Bir tanıma göre küreselleşme; mal, hizmet ve sermayenin artan hareketliliği ile beraber sınır ötesi karşılıklı ekonomik bütünleşme ve ulusal ekonomilerin dünya piyasalarına dahil olma sürecinde, dünyanın çeşitli bölgelerinde yaşayan toplum ve ülkeler arasındaki etkileşim ve iletişimin artması ile birbirleriyle bağımlı hale gelmesi durumudur (Kıvılcım, F., 2013:3). Küreselleşme sürecinin bu etkileşim ve iletişim sonucunda sadece ekonomik olarak değil, sosyo-kültürel ve politik taraflarıyla da önem arz ettiği görülmektedir. Küreselleşme ile beraber örgütlerin, daha fazla kar elde etme isteği, yoğun iş temposu ve aşırı rekabet ortamı olması, verimliliği maksimum seviyede tutmak gibi hedefleri örgüt çalışanlarını doğrudan etkilemektedir. İşverenlerin daha fazla kazanma isteğinin, çalışanlarını köleleştirici bir ortamının oluşmasına da neden olmuştur.

Küreselleşme hareketinin bir ürünü olarak neoliberalizm politikası ortaya çıkmıştır. Neoliberalizmin kısaca, kapitalist ekonomileri durgunluktan ve rekabet eksikliğinden kurtarmaya çalışan liberal ekonomik teorinin yakın zamanlı uyanışı şeklinde tanımlanmıştır (Topuzkanamış Evran, Ş., 2015:174). Dünyada, İkinci Dünya Savaşından sonra bir süre sosyal devlet anlayışıyla yönetilen ekonomi politikaları, yaşanan bazı ekonomik bunalımlar sonucunda 1980'li yıllardan sonra yerini neoliberal politikalara bırakmıştır. Neoliberal ekonomi politikası, sosyal devlet anlayışıyla hareket edilen ekonomik politikaların aksine sosyal harcamaların ve ücretlerin sınırlandırılmasını öngörmüştür. Neoliberal politikayla birlikte devletin ekonomi alanında etkinliği ve baskısı azalmış, "sosyal devlet" niteliğinin aşındırılması sonucunda çalışanlar açısından bazı iş güvencesizliği ile ilgili sorunlara yol açmıştır. Yapılan bir araştırma da neoliberal ekonomi anlayışının; düşük seviyelerde ücret, artan iş güvencesizliği algısı, sosyal hakların ve iş güvencesinin kaybedilmesi gibi çalışanlar açısından önemli sonuçlar meydana getirdiği saptanmıştır (Harvey, 2015:84).

Küreselleşme sonucunda örgütler uyum sağlayabilmek ve rekabet üstünlüğünü almak için bazı stratejiler izlemektedirler. Bu stratejilerin çoğunluğu her ne kadar örgüt ve çalışanların menfaatleri için uygulansa da bazı olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bu sonuçlar içinde en çok dikkat çeken uygulama bu stratejiler sonucunda işçiler işten çıkarılmakta ve ya iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmaktadır. İş güvencesizliği en az işten çıkarılma kadar iş göreni etkileyen olumsuz bir durumdur. Ülkemizde ekonomik ve siyasi çevrelerde yaşanan dalgalanmalar şirketleri sık sık değişim ve farklı stratejiler üzerinde çalışmalarına sebep olmaktadır.

Çalışanlar, geleceğe yönelik uzun vadeli planlar yapmak yerine daha çok anı kurtarma ve kısa vadeli planlamalara yönelmiş, bunun sonucunda da sürekli ilerleyen süreçte ne olur, hayatımda ne değişir, işten çıkar mıyım gibi soru işaretleri ile yaşamaya devam etmek zorunda kalmışlardır. Bunlarla beraber ortaya birden fazla sorun çıkması çalışan bireyin mutsuzluğa kapılmasına ve sürekli acaba diye düşünerek yaşama durumunda kalması, gerek çalışma performansını gerekse yaptığı işte verimliliğinin düşmesine sebep olmaktadır. İşsizliğin, herhangi bir işte çalışmayan bireyler için ekonomik, psikolojik ve sosyal problemler ortaya çıkardığı bir gerçektir. Bu durum, çalışan bireyler için iş güvencesizliği algısının ekonomik, sosyolojik ve psikolojik anlamda birçok olumsuz etkisi görülmüştür. İncelediğimiz üzere iş güvencesizliği endişesi ve çalışanların gelecekleri hakkında sürekli kaygı duyarak işlerine devam etmesi örgütle çalışan arasında bazı sorunlara yol açmaktadır. Bu çalışmadaki amaç iş güvencesizliği algısının demografik özelliklerle olan ilişkilerini ortaya çıkarmak düşünülmektedir. çalışmayanlar için geçerli olsa da herhangi bir işte çalışan bireyleri de iş güvencesizliği ve işsizlik korkusu etkilemektedir.

Yapılan bu çalışmada örgüt çalışanlarının yaşamış olduğu iş güvencesizliği kaygısının demografik faktörlerle arasındaki ilişki irdelenmiştir. İş güvencesizliğinin alt boyutları olarak niceliksel iş güvencesizliği ve niteliksel iş güvencesizliği kavramları üzerinde birtakım analizler yapılmıştır. Ayrıca literatür taraması yapılarak, literatür taramaları kapsamında bilimsel makalelerden, tezlerden, kitaplardan ve internet sitelerinden yararlanılmıştır. Araştırmada anket tekniği kullanılmış olup, bu anket ölçeği 2011 yılında Selen Şeker tarafından hazırlanan "Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması" adlı tezde kullandığı anket ölçeğinden alınmıştır. Ölçeğin niteliksel iş güvencesizliği boyutu Isaksson, Hellgren ve Pettersson tarafından, niceliksel iş güvencesizliği boyutu ise

Ashford, Hellgren ve De Witte tarafından geliştirilmiştir (Şeker, 2011:81-82). Yapılan ankette ek-1'de belirttiğimiz iş güvencesizliği ölçeği kullanılmıştır. Anketlerin seçiminde ise kolay anlaşılabilir, sade, kısa, açık ve net sorular tercih edilmiştir. Elde edilen anket verileri SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan çalışmada, cinsiyete ve medeni duruma göre t-testi, yaş, mesleki deneyim ve eğitim seviyesine göre anova testi uygulanmış, ayrıca güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır.

Bu çalışmanın birinci bölümünde iş güvencesizliği kavramı tanımlanmış, iş güvencesizliğinin unsurları, nedenleri ve sonuçları ele alınmıştır. İş güvencesizliği kavramına dair tanımlamalar yapabilmek adına iş güvencesizliği ile alakalı ayrıntılar ortaya konulmuştur. İş güvencesizliğinin boyutları olarak niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği kavramlarının tanımları yapılmış, bu kavramlar araştırılmış ve üzerlerine yorumlar yapılmıştır. Yine iş güvencesizliğini etkileyen demografik etmenlerin neler olduğu, bu etmenlerin iş güvencesizliği kaygısı üzerinde nasıl ve ne yönde bir ilişkisi olduğu irdelenmiş ve test edilmiştir. İkinci bölümde ise araştırmanın analizi yapılmış, anket sonucunda elde edilen bulguların yorumları yapılmıştır. Son olarak yapılan araştırmanın sonuçlarından yola çıkılarak elde edilen sonuçlar değerlendirilmiş, gelecek çalışmalar için tavsiye ve önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI VE OLGUSU

1. İş Güvencesizliği Kavramı ve Tanımı

İş güvencesizliği kavramı, özellikle 1980 yılından sonra oldukça sık bir şekilde araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Avrupa'nın birçok ülkesinde ve Amerika'da işyeri kapanmaları, şirketlerin tekrardan yapılanma süreçleri ve iş sözleşmelerinin geçici olma özelliğinin artması gibi nedenler sebebiyle bu yıldan sonra iş güvencesizliği kavramı oldukça üzerinde durulan sosyal bir olgu haline gelmiştir (De Witte, 2005: 1).

Gelişmiş ülkelere baktığımızda iş güvencesizliği konusunda yapılan düzenlemelerle işsizlik oranının düşük seviyelerde olduğu gözlemlenmektedir. Bu ülkeler için Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Avrupa Birliği (AB) ülkelerini ele aldığımızda ABD'ndeki işsizlik oranının AB ülkeleriyle kıyasladığımızda işsizliğin daha düşük olduğu saptanmıştır. ABD'nde istihdam oranının yüksek olması sebepleri arasında ücret esnekliği, düşük ücret düzeyi, iş güvencesizliği konusunda katı düzenlemeler olması, düşük sosyal koruma anlayışı başta sayılmaktadır (Hemerijck, Ferrera ve Rhodes, 2001:171).

Az gelişmiş ülkelerdeki iş güvencesizliği algısına baktığımızda, gelişmiş ülkelerle aralarında gözle görülür farklar vardır. Gerek istihdam imkanlarının dar ve sınırlı olması gerekse işten ayrıldığı durumda iş bulamama endişesi sebebiyle çalışanlar, ellerinde bulunan iş istihdamını kaybetmemek için güvencesiz, istikrarsız ve zorlu çalışma şartlarını kabul edebilmektedir (Temiz D. H., 2004:65). Yine az gelişmiş ülkelerde hammadde ve emeğin ucuz, çalışanlar üzerinde sosyal korumanın zayıf ve düşük olması gibi sebepler çalışanların yaşamış olduğu iş güvencesizliği kaygısının artmasına neden olur. Bu gibi durumlarda güçlü bir hukuki veya yasal dayanakları bulunmayan çalışanlar, olumsuz iş koşullarından düşük ücrete kadar her türlü sorunlara boyun eğmek zorunda bırakılırlar (Yılmaz, 2009, 6).

İş güvencesizliği kavramının en sade ve özenli tanımlayan Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), bu kavramı "tehdit altındaki bir işin, arzu edilen devamlılığını sağlamak için algılanan güçsüzlük" olarak tanımlamışlardır. İş güvencesizlik kavramının tam tersi olan iş güvencesi kavramını ise Probst, "çalışanın işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin olan algısı" şeklinde tanımlamıştır (Probst, 2003:451). Bu

iki tanıma baktığımızda iş güvencesizliği ve iş güvencesi kavramlarının bireylerin çalıştıkları örgütteki geleceklerine ilişkin devamlılıkları üzerinde durulan asıl konu olduğunu görmekteyiz. Yine bu iki kavram açısından ister "İş güvencesi" olsun ister "İş güvencesizliği" kavramı olsun diğer bir ortak nokta ise öznel bir algılama olmalarıdır. Çalışanlar aynı örgütte olmalarına rağmen iş güvencesizliğini farklı şekilde algılayabilmektedir. İş güvencesizliği kavramının temeli olarak çalışanın örgütte o anda ki iş durumunun ilerleyen dönemlerdeki akıbeti hakkında herhangi bir öngörü ve tahminde bulunamaması ve yaptığı işinin devamlılığı üzerinde kontrol duygusundan yoksun olması şeklinde algılanmasıdır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984:442).

Günümüze baktığımızda örgütleri özel ve kamusal örgütler olarak ikiye ayırarak inceleyecek olursak, kamusal alanda son yıllarda yapılan düzenlemeler her ne kadar iş güvencesini biraz azaltmış olsa da özel sektörde görülen iş güvencesizliği oranının, çok daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Bununla beraber özel sektör organizasyonlarında giderek artış gösteren otomasyon, küçülmeler, tekrardan yapılanma ve organizasyonel değişimler ile esnek çalışma düzenlemeleri iş güvencesi konusu üzerinde önemle durulması gereken bir konu haline getirmiştir. Sürekli gelişen, değişen küresel ekonomik politikaların ve teknolojinin, ekonomik bunalım ve krizlere sebep olması ve bunun sonucu olarak örgütsel küçülmelerle birlikte personel sayısını düşürmek ve ya işyerlerinin kapanması, işsizlik ile iş güvencesizliği tehditiyle karşı karşıya bırakılmıştır.

Diğer bir tanıma göre iş güvencesizliği; çalışan üzerinde iş kaybı olarak algılanmakta ve bu durum verimlilikleri üzerinde aşırı bir baskı yapmaktadır. Bunun sonucunda iş kayıpları fazlalaşmaktadır. Böylesine bir ortama maruz kalan çoğu çalışan işini kaybetme korkusu yaşasa da, her zaman işini kaybetmesi söz konusu olmayabilir.

Daha önce yapılan çalışmalar da irdelenerek oluşturulan literatür taramasında iş güvencesizliği, genel ve çok boyutlu olarak iki çeşit yaklaşımla kavramsallaştırılmıştır. Genel yaklaşıma göre iş güvencesizliği, bir iş görenin yapmış olduğu işin geleceği konusunda duyduğu kaygıdır. Diğer yaklaşım olan çok boyutlu iş güvencesizliğini ise 1991 yılında Jacopson, öznel ve nesnel; De Witte 2000 yılında duygusal ve bilişsel; 1998'de ise Isaksson niceliksel ve niteliksel olarak ayrı ayrı kategoriye ayırmışlardır. En son ise iş güvencesizliği sonucunda stres ortaya çıkar ve stresin ortaya çıkmasının en önemli etmenlerinden biri iş güvencesizliğinin olduğunu 2002 yılında Probst ileri

sürmüştür (Wyk, Piennar, 2008:70). Bu araştırmada ortaya çıkan iki boyut olan niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği konularında tanımlamalar, açıklamalar yapıp, diğer boyutlar tek tek incelenmeyecektir.

Niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliğini; Hellgren, Isaksson ve Sverke yapmış oldukları çalışmada Rosenblatt ve Greenhalgh'ın işin nitelikleri ya da işin kendisinin kaybedilmesi ihtimali şeklinde bir ayrım ile irdelemiştir. Bu iki kavramı birbirinde ayrı ele alarak iş güvencesizliğini tek başlık altında çalışmak yerine niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği başlıkları içinde incelemiştir.

Niteliksel iş güvencesizliğini, çalışma şartlarının büyük ölçüde bozulması, ilerleyen dönemlerde iyi pozisyonlara gelebilme olasılığının düşmesi, artış göstermeyen ücret seviyeleri ve iş gören ile işveren arasında ilerleyen süreçlerdeki uyuma bağlı kaygılar gibi yapılan işe bağlı özelliklerin yok olma kaygısı olarak, aynı zamanda diğer boyut olan niceliksel iş güvencesizliğini ise yapılan işin kaybedilme kaygısı olarak tanımlamışlardır (Hellgren ve Sverke, 2002:30). Bu tanımdan yola çıkarak bir çalışan, yapmış olduğu işin devamlılığı konusunda endişe duyması halinde niceliksel iş güvencesizliği ortaya çıkar. Yapılan bu tanımlardan hareketle niceliksel iş güvencesizliği, niteliksel iş güvencesizliğine oranla daha büyük bir tehdit unsuru oluşturmaktadır. Bütün bunların bir sonucu olarak işgücünün çalıştırılmasıyla bağlantılı bir şekilde ekonomik, sosyo-kültürel ve toplum açısından çok önemli sonuçlar ortaya çıkaracaktır. Niteliksel iş güvencesizliğinde çalışanlar, genel anlamda yapmış oldukları işle bağlantılı davranışsal değişimler meydana getirirken, niceliksel iş güvencesizliğinde ise daha çok ruhsal problemlere ve hastalığa yol açması nedeniyle daha önemli bir stres etmeni olarak görülmektedir (Şeker, S., 2011:10-11).

1.1. İş Güvencesizliğinin Unsurları

1.1.1. Belirsizlik

Belirsizlik, iş güvencesizliğinin en önemli unsurlarından bir tanesidir. Bir olayın gerçekleşip gerçekleşmemesi konusunda herhangi bir kesinliğin olmaması, olaya verilecek tepki ve kararların belli olmamasına sebep olacaktır. Belirsiz durumu kişilerin çaresizlik duygularını arttırırken, yine bireylerin kontrol duygularının azalmasına neden olur (Wichert, 2001:100). Bir bireyin, yaptığı işin ne kadar ve ne şekilde süreceğini

tahmin edememesi, bu konularda belirsizlik yaşaması halinde özel hayatında ve iş hayatının ilerleyen süreçlerinde vereceği kararların belirsizleşmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Milliken, "tepki belirsizliği, koşulların belirsizliği ve çevresel etki belirsizliği" olmak üzere 3 tür belirsizlikten bahsetmiştir. Milliken'e göre, tepki belirsizliği; iş güvencesini sağlamak ve devamlılığın sürdürülmesi için farklı mücadele olanakları arasında hangi yöntemin faydalı ve etkin olabileceği konusundaki belirsizliği ifade eden türdür. Örneğin bireylerin iş güvencesizliği karşısındaki mücadelelerinin, toplu mu, bireysel mi, örgütlü mü, kendi başına mı gibi hangi şekilde daha etkin olabileceği kararsızlığı örnek verilebilir. Koşulların belirsizliği ise örgütteki örgütsel uygulamalarla alakalı belirsizliği ifade eder. Örneğin örgütsel yapıda değişiklikler meydana getirme, büyüme, tekrardan yapılanma, üretimde çeşitli bölümleri taşeron yapıya devredilmesi gibi alınan kararlar örgütsel işleyiş ve yapıda değişiklikler meydana getirmekte, bunlardan dolayı çalışan sayısının azalması ve çalışma koşullarının gerilemesi gibi sonuçlar doğurmaktadır. Örgütteki yaşanması muhtemel iş güvencesizliğinin, hangi örgütsel değişimden kaynaklanacağı hakkında açık bir öngörünün bulunmamasından kaynaklanan bir belirsizliktir. Diğer bir belirsizlik türü olan çevresel etki belirsizliği, iş güvencesizliğinin ortadan kaldırılması, iş güvencesinin sürmesi için sahip olunan özelliklerin hangi çevresel olay ve değişimlerden etkileneceği konusunda bir netlik veya açıklık olmaması anlamına gelir (Milliken, 1987:136).

1.1.2. Algılanan Tehdit

İş güvencesizliği ile ilgili algının ortaya çıkışını; bir duygu olarak örgütün içsel ve dışsal çevresindeki farklı işaretlerin bireylerce yorumlanması ve değerlendirilmesiyle alakalı olarak açıklayabiliriz. Gerçekten herhangi bir iş kaybı olmaksızın hissedilen ve algılanan iş güvencesizliği, işi tehdit eden göstergelerin bu yönde algılanması ile birlikte örtülü olarak belirlemektedir (Jacopson, 1991:31). Buna göre düzenleme ve uygulamaların algılanması işin devamlılığını tehdit eden unsurlardandır.

İş güvencesizliği kaygısını arttıran diğer bir neden, çalışma koşulları ve işin niteliği ile alakalı olarak çalışanların hak ve kazançlarında gerilemeye yol açan değişikliklerdir. Eğer örgütsel değişiklikler, ücretlerin düşmesine ve çalışanların refahının azalmasına yol açıyor, çalışanlar için statü kaybına sebep oluyor, onların

giderek yetki alanını daraltıyor, daha az bağımsız bir alan ve gelir imkanı sağlıyorsa ileride iş güvencesizliğinin artabileceği durumuna bir işaret sayılabilir (Holm ve Hovland, 1999:157). Yine iş süreci üzerinde kontrolün azalması ya da kaybedilmesi, kariyer olanağının daralması, statü ve gelir durumunda yükselme imkanının bulunmaması, aynı çalışma şartları altında uzun bir süre boyunca çalışmasının gerekmesi, geleneksel ücret artışlarının azalması ve işi tamamlayabilme olanağının yitirilmesi güvencesizlik kaynakları arasındadır (Temiz, 2004:59). Söz konusu olan bu değişiklikler, çalışanlar için çalışma grubundan ve çalışma ortamından ayrılma kaygısına da yol açmaktadır (Holm ve Hovland, 1999:58).

1.1.3. İşsizlik Kaygısı

İşsizlik sürecinin en sancılı dönemi olarak kabul edilmekte olan iş güvencesizliğine ilişkin kaygılar, işini kaybetme öncesinde yaşanan durumu ortaya koymaktadır. Eğer çalışan bir kişi işini kaybetme algısı içindeyken kendisini zayıf ve güçsüz hissetmesi durumunda iş güvencesizliği kaygısı artacaktır. Bireyin işsizlik kaygısının temel sebepleri, bireyin her an işsiz kalabileceği korkusudur olarak tanımlayabiliriz. Bu durumda işsizliğin kişinin sadece işini kaybetmesi ve ya başka bir iş sahibi olamaması gibi kısıtlı bir etkiden çok daha geniş kapsamlı bir durumdan söz edilebilir.

İş güvencesizliğinden en çok etkilenen kitle olarak, bir ailenin geçimini sağlamakla yükümlü o sorumluluk bilinciyle çalışan kişilerde görüldüğü saptanmıştır. Sadece aile ekonomisine destek ve katkı amaçlı çalışan kişilerin iş güvencesizliği kaygısını daha az hissettiği ve çok fazla etkilenmediği belirtilmiştir. Bir başka araştırmaya göre çok çabuk ve yaptığı iş ile ilgili yakın farklı bir iş bulabileceğine inanan ve başka bir örgüte geçmeyi gönüllü olma gibi özellikleri olan kişilerin işlerini kaybetme korkusunun az ve iş güvencesizliği konusunda herhangi bir tedirginlik yaşamadığı görülmüştür. Tüm bunlara göre hem istihdam güvencesi hemde iş güvencesi olmayanlarda iş güvencesizliği kaygısının arttığı gözlemlenmektedir.

1.2. İş Güvencesizliğinin Nedenleri

1.2.1. Bireysel Nedenler

İş güvencesizliğine sebep olan bireysel nedenlerden bir kısmı, kişinin kalifiye durumu ve istihdam edilebilirlik imkanıyla ilgili iken, diğer bir kısmı ise içinde bulunduğu durumu algılama biçimini etkileyen kişilik özellikleri ile alakalıdır. Düşük nitelikli olarak nitelendirilen çalışanların iş güvencesi, üst düzey nitelikli çalışanlara göre daha düşüktür. Burada yüksek niteliğe sahip olma özelliği iş güvencesizliğini riskini azaltan bir faktör olarak görülmektedir. Yine çalışanların eğitim seviyelerine göre iş güvencesizliği algısı incelendiğinde, eğitim durumu ve kültür seviyesi arttığında çalışanların iş güvencesizliği algısının azaldığı görülmüştür (Dursun ve Nuran, 2013:26).

Örgütleri, hem iç hemde dış etmenlerden kaynaklı birçok neden değişime zorlamaktadır. Tüm bu değişime neden olan faktörlerden biride teknolojik değişme ve gelişmelerdir. Örgütlerin, kendi devamlılıklarını sağlayabilmek, yüksek karlılık, minimum maliyet maksimum verim hedeflerini gerçekleştirebilmek gibi amaçlara ulaşabilmeleri için teknolojik değişmeler ve gelişmeler çok önemli yer tutar. Bu teknolojik yapıdaki değişmeler ise iş görenlerle sürekli bağlantı halindedir. Bu teknolojik değişimler ve gelişmeler ile birlikte iş görenler yeni sisteme adapte olmakta zorlanacaktır. Örgüt çalışanlarının teknolojiye karşı olumsuz tavır sergilemesi, düşük motivasyon, yeni sisteme ve işin işleyiş tarzına alışamama, kabullenememe gibi sorunlarla beraber, teknolojinin olumlu etkilemesi gerektiği düşünülen verim ve kapasite artışı ters yönde etkileyerek şirket için birtakım sorunlar meydana getirecektir. Örgütlerde yaşanan bu teknolojik gelişmeler, genel anlamda baktığımızda çalışanları sosyolojik, psikolojik, ekonomik olarak olumlu veya olumsuz herhangi bir biçimde etkilediği görülmüştür. Yaşanan bu teknolojik gelişmeler iş görenleri; can sıkıntısı ve monotonluk, stres, yorgunluk, endişe gibi durumlarla psikolojik olarak, yabancılaşma, yetersizleşme, eğitimsizlik, iş tatminsizliği gibi etkileriyle ise sosyal anlamda yadırganamaz düzeylerde etkilediği görülmüştür (İpçioğlu, Haşit, Dertli, 2009:122-126).

Çalışanların sahip olduğu karakteristik özellikler, iş güvencesizliğine karşı direnebilme ve algılamada güçsüzlükle yakından ilgilidir. Kişilik özellikleri olarak

kötümser, olumsuz düşünce ve tavır içinde olan, bu anlamda özgüveni oldukça düşük kişilerin iş güvencesizliğine karşı tepki ve algılamaları da diğerlerine göre farklı olacaktır. Özgüveni düşük çalışanların, genel olarak kendilerini ifade etmede zorlandıkları varsayılırsa, işyerinde olabilecek herhangi bir olumsuz durumda kendi haklarını savunmakta da zorluk çekecekleri düşünülür.

1.2.2. Örgütsel Nedenler

Örgütlerin uluslararası rekabet ortamında avantaj sağlamak için bazı farklı değişiklikler yapmak suretiyle birtakım gelişmeler içinde olduğu gözlemlenir. Örneğin, otomasyon, tekrar yapılanma, küçülme, büyüme, dış kaynakların kullanımı, işletmelerin satın almaları ve ya birleşmeleri gibi yürüttükleri politikalar iş güvencesizliği kavramının başlıca nedenleri arasında sayılabilir. İnsandan tasarruf eden teknolojinin gelişmesi, iş güvencesi maliyetlerinin düşürülmesi ve işçinin vücut gücüne duyulan ihtiyacın azalması gibi sebeplerden dolayı işletmelerin küçülmeye giderek işçi çıkarması sonucunda çıkarılmayıp çalışmaya devam eden kişilerin gelecekte işlerinin ne olacağı, çıkarılıp çıkarılmayacağı şeklinde bir algı oluşan iş güvencesizliği kaygısı, "geride kalanlar sendromu" olarak da ifade edilmektedir (Şentutan, 2005:85).

Yine örgütlerde oluşan bazı değişim ve değişiklikler sonucunda çalışan kişilerin buldukları görevlerde rol değişikliği, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi sebeplerin ortaya çıkması, iş güvencesizliğini arttıran unsurlardan sayılmaktadır. Rol çatışması; çalışanlara verilen görevlerin diğerlerine verilenlerle uyuşmaması sonucu ortaya çıkan sorundur. Rol belirsizliği ise çalışanların tam olarak görev dağılımı konusunda netleştirmiş olamamaları sonucunda kontrol duygularındaki tehdit denilmektedir. Bu rol çatışması ve belirsizliği durumu çalışanların iş güvencesizliği kaygısını arttırabilecek sebepler arasında belirtilmiştir (Ashford, 1989:806).

Son zamanlarda örgütlerin, başarısız yönetim sonucunda küçülmeye gidilmesi stratejisinin çok sık kullandığı görülmektedir. Seçilen bu küçülme stratejisi, genel olarak baktığımızda başarısız bir şekilde sonuçlanmaktadır. Bunun sebebi ise küçülme politikasını sadece çalışan sayısını azaltarak uygulamaya çalışan yöneticilerdir. Öyleyse bu gerçeği öncelikle söylemek gerekir ki, küçülme yalnızca bir işten çıkarma eylemi değildir ve bununla beraber küçülmeye gidilmesi durumunda çalışan sayısını azaltmaktan başlamak yanlış bir eylem olacaktır. Belki de organizasyon şeklinin tekrar

gözden geçirilmesi, hiyerarşinin derinliğinin azaltılması gibi hamleler daha olumlu sonuçlar verebilecektir. Yanlış ve kötü yönetimle beraber şirketlerin iflasa gitmesi veya küçülme stratejisi izlemesi sonucu iş görenler, doğrudan ve olumsuz biçimde etkilenmektedir. Çalışan sayısını azaltmaya yönelik izlenen bu küçülmeler, istihdamda daralmaya sebep olacaktır (sanayidergisi.com, 2012).

1.2.3. Ekonomik Nedenler

Küresel alanda sürekli değişen teknolojik, politik ve ekonomik gelişmeler dönem dönem bazı ekonomik krizlere sebep olmuştur. Ekonomide üretime dayalı gelir yaratma politikasından çok "rant ekonomisi"nin yaygınlığı, ithalatın ihracattan fazla olması, ekonomik krizler, özelleştirme, kamulaştırma ve işsizlik gibi iş güvencesizliğini arttıran bazı sonuçlar ortaya çıkarabilir. Tüketimin yüksek olması talebinde yüksek olması anlamına gelir. Talebin yüksek olması ülkedeki üreticilerin daha fazla üretebilmesi için gerekli zemini yaratır. Eğer ki üreticiler bu konuda esnek bir yapıya sahipse ve talebe hızlı bir şekilde cevap verebiliyorsa üretimde de artış gözlemlenecektir. Ülkemize baktığımızda bu koşullar çok fazla sağlanmamaktadır. Gerek üretim kapasitesi gerek kalite olarak da talebe cevap vermekte yetersiz olduğumuzu söyleyebiliriz. Bu sebeplerle enflasyon ve cari açık rakamlarındaki olumsuz gidişat bu tespitleri doğrulamaktadır. Bunlara bağlı olarak tüketim azalmaya başlarsa, firmaların üretimi de yavaşlar ve firmalar küçülmeye ve çalışan sayısını azaltma seçeneğine gidebilir. Bu da işsizlik oranının yükselmesine sebep olur (Demir ve Sever, 2007:2). Ülkemizde 1994-2001 yılları arasında 3 büyük ekonomik kriz meydana gelmiştir. Örneğin 1994 yılında ortaya çıkan ekonomik krizde işsizlik oranı %7,8'den %8,2'ye çıkmış, istihdamda özel sektörde %2,2, kamu kesiminde %7,4 daralma görülmüştür (Koyuncu ve Şenses, 2004:28-29). Bütün bu ekonomik sebepler iş güvencesizliği kaygısı arttırmıştır.

İş güvencesizliğine neden olan en önemli ekonomi politikalarından biri de özelleştirme politikasıdır. Özelleştirme, 1980'li yılların başında başlayıp günümüze kadar uzanan neo-liberal dönüşüm sürecinin bir parçasıdır. Globalleşen dünya ile birlikte kapitalist rejimin etkisi sonucunda özelleştirme politikası, dünyanın her yerinde uygulanmaktadır. Özelleştirme dar anlamda, kamuya ait mülkiyet ve yönetimin özel kurum veya kişilere devredilmesidir. Daha geniş bir tanımlama yapılırsa, diğer özel kişi

veya kurumların piyasaya girişlerinin farklı yollarla engellenmesi ile oluşturulmuş devlet tekellerinin kurumsal serbestleştirme yapılarak, özel kişi veya kurumların piyasaya rahat bir şekilde girişlerinin sağlanması şeklinde tanımlanabilir (Bayraktutan, 2003:80). Son zamanlarda özelleştirme politikasına sıkça rastlanıldığını söylemek mümkündür. Özelleştirme sürecinin ortaya çıkması halinde, sendikal haklara sahip çalışanların, bazı haklarından mahrum kalacağı açıktır. Bu haklardan en önemlileri ise iş güvencesi, kıdem ve ihbar tazminatları kavramlarıdır. Kamuya ait bir kurumun özelleştirilmesi sürecinde çalışanların vermiş oldukları tepkiler incelendiğinde, ilk olarak özelleştirmenin ne olduğu ve etkilerinin neler olacağı konusunda bir fikir sahibi olmadıkları görülmüş, daha önce özelleştirme yapılan yerlerde işçi çıkarılmaları ve iş güvencesi kayıplarının olması sonucunda bu duruma tepki göstererek, gerek çeşitli eylemler gerekse yasal yollara başvurarak bu özelleştirme sürecini durdurmayı denedikleri görülmüştür. Bu araştırma sırasında çalışanlar tarafından dikkate alınan en önemli husus, meydana gelebilecek yeni durumun halihazırda çalışanların iş güvencelerini tehdit etmesi ve onları işsizlik sorunsalı endişesi içine sokması olmuştur (Çiçek, Ö., 2016:142). Özelleştirilen kamu kurumlarında çalışanların bazıları işlerini kaybetmekte, bazılarının ise ücretleri dondurularak başka kamu kurumlarına gönderilmekte ya da 4-c uygulaması adı altında düşük ücret karşılığında çalıştırılmaktadır. Kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi özellikle kamu çalışanları için düşük ücrete ve iş güvencesi kaybına neden olacaktır (Bakır, O., 2009:38).

Tablo 1. Türkiye'de 2004-2019 Yılları Arasındaki İşsizlik Oranları ve Değişimi

	İŞSİZLİK ORANI	DEĞİŞİM
2004	10,8	
2005	10,6	-0,2
2006	10,2	-0,4
2007	10,3	0,1
2008	11,0	0,7
2009	14,0	3,0
2010	11,9	-2,1
2011	9,8	-2,1
2012	9,2	-0,6
2013	9,7	0,5

2014	9,9	0,2
2015	10,3	0,4
2016	10,9	0,6
2017	10,9	0
2018	13,5	2,6
Mayıs-2019	12,8	-0,7

Kaynak: (ekonomiatlasi.com, 2019)

Yukarıdaki tabloda 2004 yılından 2019 yılının mayıs ayına kadar olan dönemdeki yıllık işsizlik oranları ile beraber oranların değişim miktarlarına yer verilmiştir. Tabloyu incelediğimizde en düşük işsizlik oranının 2012 yılında yakalandığı, en yüksek işsizlik oranının ise 2018 yılında olduğu gözlemlenmiştir. Son on altı yılın işsizlik ortalamasına baktığımızda ise ortalama işsizlik oranının 11,0 civarında olduğu bulunmuştur. En yüksek artış oranı 2009 yılında gerçekleşmiş, en yüksek düşüş oranı ise 2010 ve 2011 yıllarında olduğu saptanmıştır.

1.2.4. Hukuki Nedenler

Ülkemizde hem işçiyi hemde işvereni korumak amacıyla bazı hukuksal düzenlemeler yapılmıştır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4.Maddesinde istihdam şekilleri açıkça belirtilmiştir. Bu maddede "Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli memurlar, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür." şeklinde yazmaktadır.Son yıllarda bu kanunda yapılan değişikliklerle bazı esneklikler olmuştur. Sözleşmeli personele ve taşeron işçilere özlük hakları konusunda çok fazla iyileştirmeler yapılmamış, işten çıkarılması kolaylaştırılmıştır (mevzuat.gov.tr, 1982).

Ülkemizde 1980'li yıllarda yaşanan siyasal ve ekonomik dönüşümler ile birlikte taşeron kavramı kamuya girmiştir. Taşeron işçiliğinin çok çabuk yaygınlaşmasının bazı önemli nedenleri vardır. Taşeronluk, örgüt sahiplerine büyük bir güç sağlamaktadır. Çalışma saatlerinin artılmasında, ücrette, fazla mesai uygulamasında, sosyal yardımlarda, izinlerde, iş durumuna göre işçi sayısını azaltmakta veya işçileri bir süreliğine ücretsiz izne çıkarmada taşeronluğun örgüt sahiplerine büyük bir güç sağladığı açıktır (Kaya, 2012:8). 857 Sayılı İş Kanununda iş güvencesi ile ilgili olarak getirilen bazı düzenlemede "fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtme zorunluluğu", yazılı olarak yapılacak bildiriminde işin sona erdiriliş sebebinin "geçerli

bir sebebe dayandırılması" gerekmesi belirtilmiştir (mevzuat.gov.tr, İş kanunu, Md.18/1, 19/1). Bu şekilde yapılan düzenlemeler işçinin işveren tarafından keyfi bir şekilde işten çıkarılmasının engellenmesi amaçlanmıştır. Bütün bunlar iş güvencesizliği algısının önüne geçilerek işçinin bu kaygıdan uzak kalması sağlanması için çalışılmıştır.

Yine ilk defa 1936 yılında 3008 Sayılı İş kanununda düzenlenen kıdem tazminatı, yaşlılık maaşı almaya hak kazanmak amacıyla veya bazı durumlar sağlanması halinde işçi veya işveren tarafından feshinde işçinin işyerindeki kıdemine bağlı olarak ödenecek tazminattır. Kıdem tazminatı günümüzdeki uygulanan son şekline göre, evlenen kadın işçinin bu sebeple, erkek işçinin zorunlu askerlik görevi sebebiyle ve işçinin ölmesi sebebiyle sözleşmesinin sona ermesi veya feshi durumları bir yana konulacak olursa; sözleşmenin emeklilik, haklı veya geçerli sebeplerle (ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller hariç sağlık ve zorlayıcı nedenlerle, işçinin tutuklanması veya gözaltına alınması hallerinde) işveren ve yine haklı sebeplerle işçi tarafından feshi halinde ödenir (Keskin, BİA, Ekim 2011).

Görüldüğü gibi kıdem tazminatı işçiyi, kazanılmış hakkın korunması adına işine bağlayan işvereni de, yapacağı ödeme nedeniyle fesihten bir ölçüde uzak tutmaya çalışan ama yukarıda yazılan nedenlerle fesih olması halinde de işçinin yarattığı artı değer bir bölümünü işçiye geri vermeyi gündeme getiren etkili bir düzenlemedir.

Tüm bunlara baktığımızda kıdem tazminatının, çalışma hayatında sınırlı da olsa işvereni fesihten caydırması sebebiyle "İş güvencesizliği kaygısı"nın biraz olsun azalttığı görülmektedir (m.bianet.org, 2011).

1.3. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Çalışanların iş güvencesizliğine karşı vermiş oldukları tepkileri, iş güvencesizliğinin sonuçlarını oluşturmaktadır. Bu tepkilerle ortaya çıkan sonuçlar, kısa dönemli ve uzun dönemli sonuçlar şeklinde ele alınabileceği gibi bireysel ve örgütsel sonuçlar adı altında da değerlendirilebilir.

1.3.1. Bireysel Sonuçlar

1.3.1.1. İş Doyumsuzluğu

İş doyumsuzluğu; çalışan bireyin işine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi ve işinden memnun olmama gibi haller durumu şeklinde açıklanabilir. Çalışan bireyin iş doyumsuzluğu yaşaması ise; devamsızlık yapmak, sık sık iş değiştirmek, işe geç kalmak, işte sergilediği düşük performans gibi sorunlar yaşamasına yol açabilir (Eğinli, 2009:2-36). Çalışma koşullarının kötü olması, ücretlerin düşük olması vb. olumsuzluklar bulunması halinde iş doyumsuzluğunun ortaya çıkması söz konusu iken, bu olumsuzlukların düzeltilmesi durumunda iş doyumunun yeniden eskisi gibi ortaya çıkmadığı ifade edilmiştir (Tietjen ve Myers, 1998:226-231). İş doyumunun büyük bir bölümünü çalışma koşulları ve ücretler belirler. Ağırlıkla iş bulma olanağının az işsizlik oranlarının fazla olduğu durumlarda iş güvencesizliğinin iş doyumunu düzeyinde ağırlıklı bir yere sahip olduğu konusu yapılan farklı araştırmalar neticesinde saptanmıştır. Güvencesi olmayan bir işyerinde çalışanların yaptığı işle olan bağlılığını da negatif yönde etkilemektedir. İşe bağlılık, iş ile kendisini özdeşleştirme derecesi anlamına gelir. Bu durumda işine son verilecek kaygısı olan bireylerde bu kaygı azalmaktadır. Ayrıca iş güvencesizliği uzun süre hissedilirse iş doyumunun düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bu konuyla ilgili ilki 1995 yılında olmak üzere üst üste iki anket yapılmış, yeniden yapılanma halinde olan işletmenin çalışanları iş doyumunu ikinci uygulamada daha düşük bulunmuştur (Hellgren, Sverke, ve Isaksson, 1999:187). Tüm bu çalışmalar iş güvencesizliği kaygısı olan bireylerin işlerinde memnuniyet ve verimliliklerinin azaldığı görülmektedir.

1.3.1.2. İş Stresi

İş stresi, kişide fizyolojik ve psikolojik dengesizlik yaratan zihinsel ve fiziksel yorgunluk durumu şeklinde açıklayabiliriz. Çalışanlar işyerlerinde iş güvencesizliği algısı hissettiklerinde bu gelecek için bir kaygı durumu ortaya çıkarır. Bununla beraber iş stresi artmaya başlar. Bu durumda, iş güvencesizliğinin, iş stresine neden olduğu sonucu çıkmaktadır. Algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik sıkıntılara ve fiziksel sağlık şikayetlerine daha fazla sebep olduğu belirtilmiştir (Strazdins, D'Souza, L.Y., Broom, Rodgers, 2004:297). İş güvencesizliği ile karşı karşıya olan bireyin yaşamı

üzerinde planlama ve kontrol imkanını kaybetmesi, gerilimi arttırmaktadır. Gelecek ile ilgili belirsizlik, işi kaybetmenin getirdiği bireysel ve ekonomik sıkıntılar ve işini kaybetme kaygısı bireyin iş yoğunluğu ile başa çıkma kapasitesini azaltmakta ve daha iyi koşullar için harekete geçmesini engellemektedir (Strazdins, D'Souza, L.Y., Broom, ve Rodgers, 2004:297). Türkiye'de ise iş güvencesizliği iş stres arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre iş stresi düzeyinin artması iş güvencesinin azalması sonucunda meydana geldiği görülmüştür (Önder ve Wasti, 2002:23-47).

1.3.1.3. Sağlık Sorunları

İşsizliğin ortaya çıkardığı sağlık sorunlarıyla iş güvencesizliğinin sonucunda meydana gelen sağlık sorunları konusunda benzerlik saptanmıştır. İş güvencesizliği sebebiyle meydana gelen sağlık sorunlarının bazıları kaygı, depresyon, stres, özgüvensizlik, çevresinden ve kendisinden memnuniyetsizlik gibi ruhsal ve psikolojik hale zarar veren sıkıntılardır. Diğer bir kısmı ise fiziksel sağlık sorunları ve endişe duyma diyebiliriz.

Yapılan bazı çalışmalarda iş yerinde ortaya çıkan iş ile ilgili endişe, gelecek kaygısı yaşamak, iş stresi ve işle kendini özdeşleştirmemek gibi sebepler çalışanların bazı psikolojik ve fizyolojik sağlık problemleri yaşamasına neden olmaktadır. Bu araştırmalarda iş güvencesizliği kaygısı fazla olan çalışanlarda diğerlerine oranla daha fazla sağlık sorunu yaşadığı görülmektedir. İş güvencesizliğini şiddetli şekilde hissedenlerde korku, üzüntü, suçluluk duygusu, sinir ve kaygı gibi psikolojik sonuçlar daha fazla görülmüş, bu çalışanların öz-güvenlerinin daha az olduğu bulgusuna rastlanmıştır (Klandermans, Van Vuuren, ve Jacopson, 1991:49). Kinnunen v.d., iş güvencesizliği algısına sebep olan işin farklı boyutlarındaki negatif değişmelerin, tükenmeye ve strese sebep olduğunu bulmuşlardır. Aynı bu çalışmada hastalık nedeniyle işe gidilemeyen günlerde de artış olduğu görülmüştür (Kinnunen, Mauno, Natti, ve Happonen, 1999:255).

Ferrie v.d. (2001), taşeron uygulaması ve özelleştirmeler sebebiyle hissedilen iş güvencesizliği sonucunda bazı ruhsal ve fiziksel hastalıklarda artış olduğu gözlemlenmiştir. Daimi kadroda çalışanlarla (sürekli iş sözleşmesi), belirli süreli işlerde çalışanlar arasında sağlık durumları açısından farklılıklar olduğu saptanmıştır. Bu araştırmaya göre belirli süreli iş sözleşmeli olarak çalışanların fizyolojik ve psikolojik

sağlık sorunları daha fazla ve bu sebeple işe devamsızlık oranları da daha yüksektir. Görüldüğü gibi iş güvencesizliği farklı biçimlerde de meydana gelse çalışanlar üzerinde etkisi benzerdir (Ferrie, Shipley, Marmot, ve Martikainen, 2001:33).

İş güvencesi konusunda kendilerini iyi hisseden ve bu konuda herhangi bir tedirginlik yaşamayan ve iş güvencesizliği kaygısı çok çok az seviyelerde olan çalışanlarda depresyon, stres, endişe gibi psikolojik ve genel sağlık durumlarında daha iyi olduğu görülmüştür. Buna karşın, iş güvencesizliği artışı olan durumlarda tüm bu sağlık sorunları oranlarında da bir artış saptanmıştır (Kuhnert, R. Sims, ve Lahey, 1989:399).

Virtanen v.d., yapmış olduğu bir diğer araştırmada kamu sektöründe çalışanlar ile özel sektörde çalışanlar arasında bir kıyas yapılmıştır. Kamu sektöründe çalışan kişiler, iş güvencesizliği kaygısını çok düşük seviyelerde hissettiği ve buna bağlı olarak ruhsal sağlık durumlarında görülen hastalıkların özel sektör çalışanlarına oranla çok daha düşük olduğu görülmüştür. İşe devamlılık konusunda kamu sektörü daha istikrarlı bir grafiğe sahip olduğu söylenebilir. Özel sektör çalışanları, iş güvencesizliği kaygısını daha şiddetli hissetmesinin sebepleri arasında en önemlisi olarak iş akdinin feshi konusunun kamuya göre daha kolay uygulanması diyebiliriz. Çok çabuk ve kolaylıkla işten çıkarılma, iş güvencesini çok düşük olması sonucunu meydana getirmektedir (Wirtanen, Kivimäki, Elovainio ve Ferrie, 2003:951).

Bütün bu çalışmaların sonuçları, yaşam doyumu ve kalitesinin önemli bir parçası olan zihinsel ve fiziksel iyilik durumunun iş güvencesizliğinden negatif yönde etkilendiğini göstermiştir. Çalışanların yaşamış oldukları içsel sıkıntılar, ilerleyen dönemlerde psikosomatik rahatsızlıklara yol açacaktır. İş yerinde yaşanan hayal kırıklıkları, başarısız olacakmış hissi, yeterli değilim endişesi gibi negatif düşünceler insan vücudunda mide bulantısı, karın ağrısı, baş dönmesi, kusma ve terleme gibi fizyolojik semptomlar gösterebilir. Genel olarak baktığımızda migren, yüksek tansiyon, kas ve eklem ağrıları, ülser, reflü, egzama, zona gibi birçok hastalığa örnek verebiliriz (Çelebi Çelik, pembedar.com).

1.3.2. Örgütsel Sonuçlar

1.3.2.1. Olumsuz Örgütsel Tutumlar

Örgütsel bağlılık, örgüt amaçları ve yararına çaba harcayarak örgüt üyeliğini devam ettirmek, örgüt değerlerini benimsemek boyutlarından oluşan bir davranıştır. Örgütsel bağlılığın bir boyutu, örgüt içinde olarak örgüt üyeliğinin sürekliliği ve örgütten elde edilen yararların devamlılığı ile alakalıdır. İş güvencesizliğinin, öncelikle bu durum üzerinde negatif bir etki yaratarak, normatif ve duygusal yönleri ifade eden diğer boyutlarda da gerilmeye yol açacağı düşünülmektedir. Nedeni ise iş güvencesizliğinin örgüt çıkarlarına ortak olma ve örgütün amaçlarını benimseme duygusunun ortadan kalkmasına sebep olacak bir ortam yaratmasıdır. Çalışanların bağlı oldukları örgütte kendilerine olan ihtiyacın az olduğunu hissetmeleri, çalışma koşullarındaki olan belirsizliğin ve işten çıkarılma riskinin ortaya çıkardığı kaygılar, bu örgüt üyeliğinin değer kaybetmesine ve önemsiz duruma getirmesine sebep olabilecektir. İş güvencesizliği ve örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır (Ashford v.d., 1989:820). Yapılan bu çalışmada iş güvencesizliği arttıkça örgüte olan güvenin azaldığı bulgularına ulaşılmıştır. Yine buna benzer bir çalışmada King (2000), bir örgütte beyaz yakalı olarak çalışan kişiler üzerinde yaptığı araştırmada iş güvencesizliği kaygısının arttığı durumlarda örgüte duyulan sadakatin ve bağlılığın azaldığı, örgüt amaç ve yararına ekstra çalışmaların azaldığı ve işten ayrılma duygusunun arttığı bu durumun başka bir yerde iş arayışı içine soktuğu gözlemlenmiştir (King, 2000:84).

Örgütsel bağlılığı az bireylerde, bireysel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığın oluşturulmasında daha az çaba gösterirler. Örgütsel bağlılığın az olması, söylenti, itiraz ve şikayetlerle sonuçlandığından örgütün ismine zarar gelmekte, örgütün müşterileri karşısındaki güveni sarsılmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve maddi kayıplar meydana gelmektedir (Randall, 1987:460-471).

1.3.2.2. Olumsuz İş Davranışları

Yapılan bazı araştırmalarda iş güvencesizliği sebebiyle iş davranışlarında farklı değişimler meydana geldiği görülmüştür. Bu davranışlardan bazıları geri çekilme-kaçınma iken diğer bir kısmı ise iş görenlerin örgütsel amaçlara uygun düşmeyen

etkinlik ve verimlilik düşürücü toplu ve bireysel eylemlerinden oluşmaktadır. Kaçınma türü davranışlarda birey tarafından işe verilen emeğin ve ilginin azalması, işe gitmede isteksizlik hali, çalıştığı işletmenin durumu ve ne konumda olduğu konusunda fazla ilgilenmeme gibi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bütün bunlar genel olarak örgütteki bireylerin performanslarını düşüren bir etki yaratır (Klandermans, 1991:83).

Performans ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Yine işsizlik kaygısı, ileride işsiz kalmaktan çekinen çalışanların bu sebeple performansını ve çabalarını arttırdığı sonuçları da bulunmuştur. Çalıştığı iş ortamının ve olanaklarının iyi düzeyde ve maddi imkanların yüksek olması gibi nedenler bireylerin işte devamlılığını sağlamak amacıyla performanslarını yükseltmektedir (Greenhalgh ve Sutton, 1991:157). Fakat gayret ve performansı etkileyen sebepler sadece bunlar değildir. Burada önemli etkenler olarak işte yükselme ve ücret durumu diyebiliriz. Ücret ve işte yükselmenin iyi olması durumlarında çalışan kişiler bu durumlarını kaybetmemek amacıyla performanslarını yüksek tutarlar. Bu durumlarda performanların yüksek olması kısa dönemler için çözüm olduğu söylenebilir. İlerleyen dönemlerde bunlar olumsuz etki yapmaya başlarlar. İş stresinin sürekli artması çalışan üzerindeki baskıyı artırır ve birbirleri arasında olumsuz bir çekişme ortamı oluşmasına sebep olur. Yapmış oldukları işi kaybetmemek ve ona sahip çıkmak ilerleyen dönemlerde psikolojik ve fizyolojik yıpranmalara yol açar. Bütün bunlarla beraber yapılan araştırmalarda iş yükünün ve baskısının, strese yol açtığı stresin ise bazı sağlık problemlerine sebep olduğu görülmüştür. Yine performansı arttıran iş güvencesizliği, ilerleyen dönemlerde örgüte olan bağlılığı, iş doyumunu, işe bağlılığı olumsuz yönde etkileyeceği beklenmektedir. Bunun sebebi ise, performansın iyi bir şekilde olması, her ne kadar yüksek seviyelerde çalışılırsa da bu durum iş güvencesizliği kaygı faktörünü tamamen ortadan kaldırmaz (Hartley, 1991:7).

Yine iş güvencesizliğinden etkilenen diğer bir olumsuz iş davranışı ise çalışanların motivasyonunun düşüklüğüdür. Motivasyon kelimesi, Türkçe karşılığı güdülenme olan, Latince hareket etme anlamına gelen "Mot" kökünden türemiş bir kavramdır. Psikoloji bilimi motivasyonu, "İçten gelen itici güçler ile birlikte belli bir hedefe yönelik harekete geçme şeklinde davranma" olarak kabul etmiştir (Keser, 2006:1). Bireylerin psikolojik, zihinsel ve bedensel kuvvetlerinin örgütün hedefleri doğrultusunda yönlendirmesi motivasyon kavramına götürür. Örgüt açısından motivasyona bakılırsa, hem örgütün hem de çalışanların beklentilerine karşılık veren bir

çalışma ortamı inşa edilip, bireyin arzu edilen davranışa geçmesi için isteklendirilmesi süreci olarak ifade edilebilir (Berkman v.d., 2007:293). Çalışanların bu isteklendirilme sürecinde işverenler, yapmış oldukları vaatleri zamanla geri plana atarak geçiştirme politikası izleyebilirler. Fakat ilerleyen dönemlerde beklentilerin gerçekleşmediğini farkeden çalışanların motivasyonları azalabilir ve bu iş yapma sürecini olumsuz etkileyebilir. Bu durum sonucunda da çalışanlar işyerinde buldukları durumu sorgulayarak diğer seçenekleri gözden geçirir ve örgütteki gelecekleri açısından bazı kararlar almak zorunda kalabilirler. Bu ise iş devamlılığını ve iş güvencesini etkiler (Barutçugil, 2004:373).

Bazı durumlarda iş güvencesizliği çalışanları başka bir iş arayışı durumuna sokabilir. Çalışanlar içinde nitelikleri iyi ve ücretleri yüksek kişiler bu duruma daha yatkın kişiler olduğu söylenebilir. King (2000) tarafından akademisyenler içinde yapılan bir araştırmada iş güvencesizliğinin fazla olması çalışanları başka bir iş arayışı içine soktuğu gözlemlenmiştir (Ashford v.d., 1989:207, Grenhalgh ve Sutton, 1991:154).

İş güvencesizliğinin neden olduğu olumsuz iş davranışlarından olan personel devri, insan kaynakları yönetimi açısından bir işletme veya sektörde işe giren ve ayrılan çalışanların oransal değerini ifade eden kavramdır. Bu oranın birçok işletme için yüksek olması, bazı farklı sorunlara yol açmaktadır. Hali hazırda işi öğrenen personelin işten ayrılıp, yerine yeni bir personelin girmesi işlerin akmasına neden olabilir. Örgütte personel devir oranının yüksek olması yine örgüt içindeki birliktelik ve grup çalışmalarını olumsuz etkileyebilir. Personel devrine; kişisel, örgütsel ve ekonomik faaliyetler olmak üzere 3 faktör neden olur. Kişisel faktörlere baktığımızda; cinsiyet, eğitim seviyesi, yaş, medeni durum, çalışma saatleri, tecrübe, stres ve iş tatminidir. Örgütsel faktörler; personel yönetim politikası, örgüt iç yapısı, örgütün büyüklüğü, yöneticilerin tutum ve davranışları, ücretlendirme, başarı değerlendirme ve performans yönetimi, terfi, örgütteki arkadaşlık ilişkileridir. Ekonomik faktörler ise; istihdam düzeyi, piyasanın durumu ve ücret düzeyidir (Kılıç, 2004).

İş güvencesizliğinin yol açtığı olumsuz sonuçlardan biri olarak personel devamsızlığı, çalışanın herhangi bir mazereti olmaksızın, işverene veya yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesi durumudur (Demir, 2003:152). İşe devamsızlığın bazı nedenlerle ortaya çıktığı bilinmektedir. Bunlar; yaş durumu, cinsiyet, aile durumu, eğitim düzeyi, dönemsel faktörler, yapılan işin zorluğu, çalışma süresi, iş stresi, düşük iş

tatmini şeklinde sıralanmaktadır (Bacak ve Yiğit, 2010:31-35). İş güvencesizliği yönünde ciddi kaygıları bulunan işgörenler, fırsat buldukça alternatif işyerleri ile görüşmeler yapmak ya da yeni iş imkanları araştırmak maksadıyla sıklıkla devamsızlık yapabilir.

İş güvencesizliğinin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar ve buna bağlı olarak meydana gelen stres, kaygı gibi durum bozukluklarının meydana getirdiği etkilerinin sadece çalışma alanı içinde kalmadığı, bireylerin özel ilişkilerini, ailesini, arkadaş çevresi de dahil olmak üzere birçok alan üzerinde olumsuz yönde etkilediği görölmektedir (Lim, 1996:174).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTLERDE ÇALIŞAN İŞ GÖRENLERİN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN ANALİZİ

3. Araştırmanın Önemi ve Amacı

İş güvencesizliği konusu üzerinde günümüze gelene kadar çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Çalışan bireyler için iş güvencesizliği algısının ekonomik, sosyolojik ve psikolojik anlamda birçok olumsuz etkisi görülmüştür. İncelediğimiz üzere iş güvencesizliği endişesi ve çalışanların gelecekleri hakkında sürekli kaygı duyarak işlerine devam etmesi örgütle çalışan arasında bazı sorunlara yol açmaktadır. Bu çalışmadaki amaç iş güvencesizliği algısının demografik özelliklerle olan ilişkilerini ortaya çıkarmak düşünülmektedir.

Günümüz iş dünyasında yaşanan rekabet ve özellikle ekonomik krizler işgörenlerin, çalıştıkları yerlerde kendilerini güvencesiz hissetmelerine zemin hazırlamaktadır. Gelişen teknoloji ve dijital sistemler her gün iş niteliğinin değişmesine ve farklılaşmasına sebep olurken yaşanan ekonomik krizler de özellikle özel sektörde personel devir oranını hızla yükseltmektedir. Bu açıdan çalışmanın amacı Denizli tekstil sektöründe çalışan iş görenlerin iş güvencesizliğini analiz ederek iş güvencesizliği ve çalışanların demografik özelliklerini karşılaştırmak böylece hangi demografik kategorilere giren çalışanların iş güvencesizliğine daha fazla maruz kaldıklarını öğrenebilmektir.

Yapılan araştırmayla bireylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki deneyim ve eğitim düzeyleri gibi çeşitli farklılıkların iş güvencesizliğinin etkisinin ne kadar arttırıp ne kadar azaltabileceği incelenmiştir.

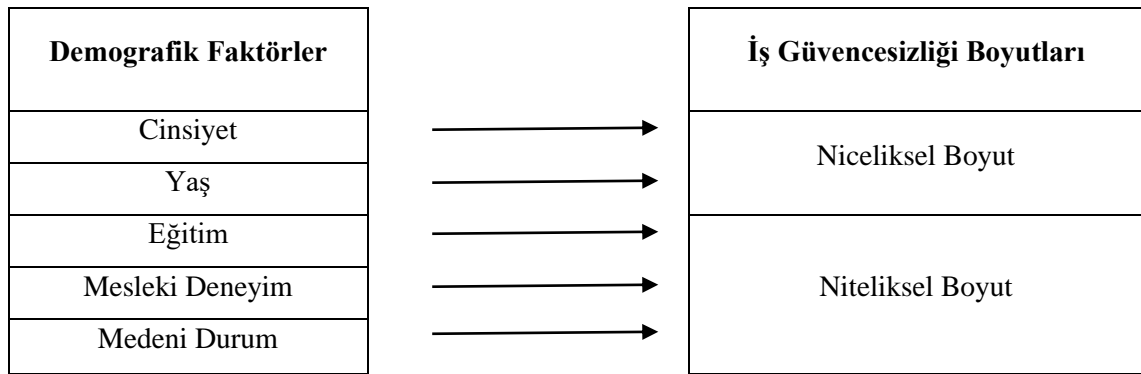
3.1. Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örneklemi

Yaptığımız bu çalışmada ilk önce teorik inceleme yapılmıştır. Bunun için ilgili literatür taranmış ve iş güvencesizliği konusunda teorik yapı hazırlanmıştır. Araştırmanın ikinci kısmını alan araştırması oluşturmaktadır. Alan araştırmasında evren Denizli tekstil sektörü çalışanları olarak belirlenmiştir. Ancak örneklem seçilirken

olasılığa dayanmayan kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiş ve ulaşılabilen üç tekstil firmasında 141 iş görene anket çalışması yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli, Hipotezleri ve Veri Toplama Araçları

Araştırmanın modeli, yukarıda belirtilen amaçlar doğrultusunda tablo 2'de verildiği gibidir:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli doğrultusunda hazırlanan hipotezler ise aşağıda belirtilmiştir.

***H₁** : İş güvencesizliği algısı iş görenlerin cinsiyetine göre farklılaşmaktadır.

***H₂** : İş güvencesizliği algısı iş görenlerin yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

***H₃** : İş güvencesizliği algısı iş görenlerin eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

***H₄** : İş güvencesizliği algısı iş görenlerin mesleki durumlarına göre farklılaşmaktadır.

***H₅** : İş güvencesizliği algısı iş görenlerin medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek üzere Denizli tekstil sektöründe anket çalışması yapılmıştır. Kullanılan ölçek, 2011 yılında Selen Şeker tarafından hazırlanan "Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması" adlı tezde kullandığı ölçektir. Ölçeğin niteliksel iş

güvencesizliği boyutu Isaksson, Hellgren ve Pettersson tarafından, niceliksel iş güvencesizliği boyutu ise Ashford, Hellgren ve De Witte tarafından geliştirilmiştir (Şeker, 2011:81-82). Şeker'in Tıbbi Tanıtım Sorumlularına yapmış olduğu ölçek bu çalışma için de yeterli geçerlilik ve güvenilirlik (Niteliksel İş güvencesizliği Alfa değeri: ,67, Niceliksel İş güvencesizliği Alfa değeri: ,82) oranına sahip olduğu için bu araştırma için ölçek olarak kullanılmıştır. Ölçek beşli Likert tipinde hazırlanmış olup 1= Hiç Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum aralığında ölçümlenmektedir.

4. Araştırmanın Bulguları ve Analizi

4.1. Demografik Bulgular

Tekstil firmalarında yapılan 141 adet anket çalışmasının sonuçlarına göre aşağıda bulunan demografik bilgiler tablosu oluşturulmuştur. Demografik yapı olarak katılımcılara cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumları ve mesleki deneyimleriyle ilgili sorular yöneltilmiştir. Elde edilen bulgular tabloda verilerek her bir faktör için ayrı ayrı analizleri yapılmıştır.

Tablo 2. Demografik Bulgular

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	89	63,1
	Erkek	52	36,9
Medeni Durum	Evli	83	58,9
	Bekâr	58	41,1
Yaş	18-24	28	19,9
	25-31	48	34,0
	32-38	27	19,1
	39-45	21	14,9
	46 ve üzeri	17	12,1
Eğitim	Lise	97	68,8
	Ön Lisans	12	8,5
	Lisans	30	21,3
	Yüksek Lisans ve	2	1,4
	Doktora		
Mesleki Deneyim	1 Yılda az	22	15,6
	1-5	50	35,5
	6-10	25	17,7
	11-15	15	10,6
	16-20	18	12,8
	20 Yılda fazla	11	7,8

Tablo 2'deki demografik bilgileri incelediğimizde, ankete katılan 141 çalışandan 89 katılımcının kadın, geriye kalan 52 katılımcının ise erkek çalışanlardan oluştuğunu görmekteyiz. Cinsiyete göre bu dağılıma baktığımızda %63,1 gibi yüksek oranda kadın katılımcıya ulaşılmışken, erkek katılımcıların oranı %36,9'da olduğu saptanmıştır. Yapmış olduğumuz anket sonuçlarına göre kadın çalışanların ağırlıklı olduğu ve erkek çalışanların kadın çalışanlara nispeten daha az sayıda kaldığı görülmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına baktığımızda, ankete katılan katılımcıların 83'ünün evli olduğu görülmektedir. Evli katılımcıların oranı %58,9 iken, bekar katılımcıların oranı nispeten daha düşük olup %41,1 olmuştur. Anket yapılan firmalarda ankete katılan katılımcıların yarısından fazlasının evli olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2'de katılımcıların yaş aralıkları ve yüzdeleri verilmiştir. Bu tabloya göre en yüksek oranın 48 katılımcı ile 25-31 (34,0) yaş aralığındaki katılımcıların oluşturduğu görülmüştür. Yapılan ankete baktığımızda en az katılımcının 17 katılımcı ile 46 yaş ve üzeri (12,1) çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Ankete katılan katılımcıların yaş oranlarının dağılımını incelediğimizde, 25-31 yaş aralığında çalışan 48 (34,0) katılımcıyı, 18-24 yaş aralığındaki 28 (%19,9) katılımcı takip etmektedir. Bu iki yaş aralığının oranları toplamı, toplam katılımcı sayısının yarısını geçtiği, bu durumun ise ankete katılan katılımcıların nüfusunun nispeten genç çalışanlardan oluştuğu saptanmıştır.

Katılımcıların eğitim durumlarını incelediğimizde, 141 katılımcıdan 97 katılımcının, %68,8 gibi yüksek bir oranla lise mezunlarından oluştuğu görülmüştür. En az örneklem grubunun ise 2 (%1,4) katılımcı ile yüksek lisans ve doktora mezunları tarafından oluşturulmuştur. Lise mezunlarından sonra onları 30 (%21,3) katılımcı ile lisans mezunlarının takip ettiği görülmektedir. Bu oranlara göre tabloya baktığımızda, anketi yaptığımız 3 tekstil firmasında çalışanların büyük bir oranının lise mezunu olduğu sonucu çıkmaktadır. Bütün bu oranları incelediğimizde, anketi gerçekleştirmiş olduğumuz tekstil firmalarındaki katılımcıların eğitim seviyesinin düşük olduğu görülmüştür. Ankete katılan 141 katılımcıdan sadece 2 (%1,4) katılımcının yüksek lisans ve doktora mezunu olması ise yine bu sonucu destekler niteliktedir.

Yine tablo 2'de ankete katılan katılımcıların mesleki deneyimlerine de yer verilmiştir. Bu tablodan hareketle 50 (%35,5) katılımcı ile en yüksek oran 1-5 yıl arası çalışanlarda görülmüştür. 1 yıldan az çalışan katılımcılar ile 1-5 yıl arası çalışan katılımcıların oranlarını topladığımızda %51,1 gibi bir oran yakaladığımızı düşünürsek, anket yaptığımız örneklem grubunun genç bir nüfusa sahip olduğu, katılımcıların yarısından fazlasının iş hayatlarına daha yeni başladığı gözlemlenmiştir. Buradan hareketle uzun yıllar çalışan katılımcıların azınlıkta olması, mesleki deneyimleri daha az olan çalışanların oranlarının yüksek olması gibi nedenler, personel devir hızının yüksek olduğu sonucu çıkarmamıza yardımcı olmaktadır. 1-5 yıl arası çalışan katılımcıların %34,0 gibi yüksek bir oranla ağırlıkta olması sebebiyle yine personel devir hızının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

4.2. Geçerlik ve Güvenilirlik Testi

Araştırmamızda en sık kullanılan yöntem olan Cronbach Alpha yöntemi kullanılmıştır. Cronbach Alpha katsayısında değerlendirme ise aşağıdaki gibi yapılmaktadır:

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ değer aralığında ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ değer aralığında ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ değer aralığında ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ değer aralığında ise ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Ölçek için yapılan faktör analizinde literatüre (Şeker, 2011) uygun olarak iki temel boyut oluşmuştur. Bunlardan ilki niceliksel iş güvencesizliği, ikincisi ise niteliksel iş güvencesizliğidir. Ancak faktör analizi yapılırken beşinci soru dağılımında farklı bir grupta yer aldığı için değerlendirme kapsamından çıkarılmıştır. Niceliksel iş güvencesizliğinin geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmış Cronbach Alpha değeri ,851 olarak bulunmuştur (Tablo 4).

Tablo 3. *Niceliksel Özellikler Ölçeği Geçerlik Güvenilirlik Testi*

Cronbach Alpha Değeri	İfade Sayısı
,851	4

Niteliksel iş güvencesizliği için yapılan geçerlik ve güvenilirlik testi sonucunda Cronbach Alpha değeri tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 4. *Niteliksel Özellikler Ölçeği Geçerlik Güvenilirlik Testi*

Cronbach Alpha Değeri	İfade Sayısı
,842	5

Son olarak niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği soruları bir bütün halinde iş güvencesizliği ölçeği olarak düşünülmüş ve geçerlik güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha değeri ,704 olarak belirlenmiştir. Yapılan her üç testte de Cronbach Alpha değerinin ,700 den yüksek olduğunun görülmüş olması, ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. İş Güvencesizliği Toplam Geçerlik Güvenilirlik Testi

Cronbach Alpha Değeri	İfade Sayısı
,704	9

4.3. KMO ve Bartlett's Testi

Yapılan araştırmada kullanılan ölçeğin faktör analizinde yukarıda da ifade edildiği gibi iki boyut ortaya çıkmıştır. Hangi ifadelerin hangi boyutlarda yer aldığı ve faktör yükleri aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 6. KMO ve Bartlett's Testi

KMO ve Bartlett Testi		
KMO Örneklem Uyum Testi		,806
Bartlett Testi	Yaklaşık Ki-Kare	605,648
	Df	36
	Sig.	,000

Tablo 6'yı incelediğimizde KMO değerinin ,806, Bartlett testinin 605,648 ve Sig. değerinin ,000 olduğu bulunmuş ve bu sebeple faktör analizinin yapılması uygun görülmüştür. Çünkü KMO değerinin ,600'den büyük, P değerinin ,05'den küçük olması gerekli ve yeterli koşuldur.

Tablo 7. Faktör Analizine Göre Boyutlandırma ve Faktör Yükleri

İfadeler	Boyutlar	
	1	2
İş Güvencesizliği-1		,820
İş Güvencesizliği-2		,743
İş Güvencesizliği-3		,867
İş Güvencesizliği-4		,880
İş Güvencesizliği-6	,857	
İş Güvencesizliği-7	,864	
İş Güvencesizliği-8	,868	
İş Güvencesizliği-9	,447	
İş Güvencesizliği-10	,824	

Tablo 7'de görüldüğü üzere ilk dört ifade niceliksel iş güvencesizliğini, son beş ifade de ise niteliksel iş güvencesizliğini oluşturmaktadır.

Tablo 8'de ise niceliksel iş güvencesizliğinin, niteliksel iş güvencesizliğinin ve çalışanların genel iş güvencesizliğinin ortalaması yer almaktadır. Buna göre çalışanların niceliksel iş güvencesizliği ortalaması 2,21 iken niteliksel iş güvencesizliği ortalaması 3,23 ve genel iş güvencesizliği toplamının ortalaması 2,78 olarak çıkmıştır. İş kaybı anlamına gelen ve iş gören için daha büyük bir tehdit oluşturan niceliksel iş güvencesizliği ortalaması, iş ortamının bozulması, kariyer imkânlarının azalması, ücret düzeyinin düşmesi ve iş görenin kendini gelecekte o işletmede konumlandırmasını kapsayan niteliksel iş güvencesizliği boyutuna göre daha düşük çıkmıştır. Zaten toplamda iş güvencesizliği ortalaması da 2,78 ile kararsızıma yakındır. Öyleyse, iş görenler iş güvencesizliği konusunda net bir algıya sahip değillerdir çünkü kararsız kalmışlardır. Ancak işten çıkarılma ve işlerinin geleceği konusunda duydukları güvencesizlik diğer boyuta ve genele göre düşüktür, hatta işten çıkarılma ve işlerinin geleceği konusundaki ifadeler katılmamaktadırlar. Diğer taraftan iş ortamının bozulması, kariyer imkânlarının azalması, ücret düzeyinin düşmesi ve iş görenin kendini gelecekte o işletmede konumlandırmasını kapsayan niteliksel iş güvencesizliği işten çıkarılma güvencesizliğine göre nispeten daha yüksek çıkmıştır. Bununla beraber bu ifadeler de iş görenler yeterli katılım göstermemişler, 3,23'lük bir ortalamayla kararsız olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 8. İş Güvencesizliği Boyutlarının Ortalamaları

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama
Niceliksel	141	1,00	4,50	2,21
Niteliksel	141	1,00	5,00	3,23
Toplam	141	1,00	3,89	2,78

4.4. Demografik Faktörlere Göre İş Güvencesizliği Boyutları

Demografik faktörlere göre iş güvencesizliğinin farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere t-testi ve anova testi yapılmıştır.

4.4.1. Cinsiyete Göre İş Güvencesizliği Boyutları

Demografik faktörlerden ilki cinsiyettir. Cinsiyete göre iş güvencesizliği boyutlarıyla ilgili algının farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere yapılan test sonucunda cinsiyet ile iş güvencesizliğinin nicel boyutu arasında bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Tablo 9'a göre Levene testinin anlamlılık düzeyi ,05'ten büyüktür bu durum varyansların homojen olduğunu göstermektedir. T değeri -,651 ve buna karşılık gelen anlamlılık değeri ise ,516'dır.

Tablo 9. Cinsiyet ile Niceliksel İş Güvencesizliği T-Testi

	T	Sig.
Niceliksel	-,651	,516

Tablo 10. Cinsiyet ve Niceliksel İş Güvencesizliği T-Testi Ortalama

Cinsiyet ve Niceliksel İş Güvencesizliği T-Testi Ortalama				
	Cinsiyet	N	Ortalama	Std.Sapma
Niceliksel	Kadın	89	2,17	,88
	Erkek	52	2,27	,92

Cinsiyete göre iş güvencesizliği nitel boyutuyla ilgili algının farklılaşp farklılaşmadığını test etmek üzere yapılan t-testi sonucunda cinsiyet ve iş güvencesizliğinin nitel boyutu arasında bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Tablo 11'e göre Levene testinin anlamlılık düzeyi ,05'ten büyüktür. Bu durum varyansların homojen olduğunu göstermektedir. T değeri -,655 ve buna karşılık gelen anlamlılık değeri ise ,513'tür.

Tablo 11. Cinsiyet ile Niteliksel İş Güvencesizliği T-Testi

	T	Sig.
Niteliksel	-,655	,513

Tablo 12. Cinsiyet ve Niteliksel İş Güvencesizliği T-Testi Ortalama

Cinsiyet ve Niteliksel İş Güvencesizliği T-Testi Ortalama				
	Cinsiyet	N	Ortalama	Std.Sapma
Niteliksel	Kadın	89	3,20	,08
	Erkek	52	3,29	,12

Hem niceliksel hem de niteliksel boyutta cinsiyetten kaynaklı bir farklılık görülemediği için (Anlamlılık değeri her ikisinde de ,05'ten büyüktür.) Hipotez 1 desteklenmemiştir.

4.4.2. Medeni Duruma Göre İş Güvencesizliğinin Boyutları

Medeni duruma göre iş güvencesizliği boyutlarıyla ilgili algının farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için de t-testi yapılmıştır. Test sonucunda medeni durum ile iş güvencesizliğinin nicel boyutu arasında bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Tablo 13'e göre Levene testinin anlamlılık düzeyi ,05'ten küçüktür ve bu durum varyansların homojen olmadığını göstermektedir. T değeri -1,617 ve buna karşılık gelen anlamlılık değeri ise ,109'dur.

Tablo 13. Medeni Durum ile Niceliksel İş Güvencesizliği T-Testi

	T	Sig.
Niceliksel	-1,1617	,047

T-testi sonucunda medeni durum ile iş güvencesizliğinin nitel boyutu arasında bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Tablo 14'e göre levene testinin anlamlılık düzeyi ,05'ten küçüktür bu durum varyansların homojen olmadığını göstermektedir. T değeri 1,565 ve buna karşılık gelen anlamlılık değeri ise ,121'dir.

Tablo 14. Medeni Durum ile Niteliksel İş Güvencesizliği T-Testi

	T	Sig.
Niteliksel	1,565	,002

Yapılan t-testi sonuçlarına göre medeni durumla niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği arasında bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda yapılan testte Hipotez 5 desteklenmemiştir.

Hipotez 2, Hipotez 3 ve Hipotez 4'ü test etmek üzere One-Way Anova Testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolar test sonuçlarını göstermektedir.

4.4.3. Yaşa Göre İş Güvencesizliği Boyutları

Aşağıdaki tabloda yaşa göre iş güvencesizliğinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Tablo 15. Yaş ve Niceliksel İş Güvencesizliği Dağılımı

	N	Ortalama	Std.Sapma	Minimum	Maksimum
18-24	28	2,19	,71	1,00	3,25
25-31	48	2,18	1,01	1,00	4,00
32-38	27	2,30	,93	1,00	4,50
39-45	21	2,26	,89	1,00	3,75
46 ve daha fazla	17	2,13	,82	1,00	3,75
Total	141	2,21	,89	1,00	4,50

Tablo 16. Yaş ve Niteliksel İş Güvencesizliği Dağılımı

	N	Ortalama	Std.Sapma	Minimum	Maksimum
18-24	28	3,27	1,01	1,00	5,00
25-31	48	3,11	,91	1,60	4,80
32-38	27	3,52	,55	2,00	5,00
39-45	21	3,17	,85	1,40	5,00
46 ve daha fazla	17	3,12	,58	2,00	4,00
Total	141	3,23	,83	1,00	5,00

Yukarıdaki tablo 15 ve 16'da yaş faktörünün niceliksel iş güvencesizliği ile niteliksel iş güvencesizliğinin ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir. Aynı zamanda yaşa göre iş güvencesizliğinin farklılaşıp farklılaşmadığı da görülmektedir.

Tablo 17. Yaşa Göre Niceliksel ve Niteliksel İş Güvencesizliği Anova Testi

	F	Sig.
Niceliksel İş Güvencesizliği	,135	,969
Niteliksel İş Güvencesizliği	1,118	,319

Tablo 17'yi incelediğimizde yaş ile niceliksel iş güvencesizliği arasında bir fark çıkmamıştır. Sig. değeri (,969) 0,05'ten büyüktür.

Yine yaş ile niteliksel iş güvencesizliği arasında bir fark olmadığı gözlemlenmiştir. Sig. değeri (,319) 0,05'ten büyüktür. Bu durumda hem niceliksel hem de niteliksel iş güvencesizliği yaşlara göre farklılaşmamıştır. Hipotez 2 de desteklenmemiştir.

4.4.4. Eğitim Durumuna Göre İş Güvencesizliği Boyutları

İş görenlerin eğitim durumlarına göre iş güvencesizliğinin farklılaşp farklılaşmadığını test etmek üzere One-Way Anova testi uygulanmıştır.

Tablo 18. Eğitim Durumuna Göre Niceliksel İş Güvencesizliği

	N	Ortalama	Std.Sapma	Minimum	Maksimum
Lise	97	2,19	,90	1,00	4,50
Ön Lisans	12	2,37	,79	1,00	3,50
Lisans	30	2,24	,93	1,00	3,75
Yüksek Lisans ve Doktora	2	1,75	,70	1,25	2,25
Total	141	2,21	,89	1,00	4,50

Tablo 18 ve 19'a baktığımızda niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliğinin eğitim durumuna göre ortalamalarına ve standart sapmalarına yer verilmiştir.

Tablo 19. Eğitim Durumuna Göre Niteliksel İş Güvencesizliği

	N	Ortalama	Std.Sapma	Minimum	Maksimum
Lise	97	3,23	,77	1,00	5,00
Ön Lisans	12	3,50	,89	1,40	5,00
Lisans	30	3,12	1,01	1,60	5,00
Yüksek Lisans ve Doktora	2	3,30	,98	2,60	4,00
Total	141	3,23	,83	1,00	5,00

Tablo 20. Eğitim Durumuna Göre Niceliksel ve Niteliksel İş Güvencesizliği Anova Testi

	F	Sig.
Niceliksel İş Güvencesizliği	,327	,806
Niteliksel İş Güvencesizliği	,586	,625

Tablo 20'yi incelediğimizde niceliksel iş güvencesizliği eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir. Çünkü anlamlılık düzeyi ,806 olarak ortaya çıkmıştır. Bu değer ,05'ten büyük olması nedeniyle herhangi bir anlamlılık aranamaz.

Yine aynı tabloda niteliksel iş güvencesizliğinin eğitim durumuna göre herhangi bir farklılık göstermediği görülmüştür. Çünkü P değeri ,05'den büyüktür.

İş güvencesizliğinin eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere yapılan analizlerde hem niceliksel hem de niteliksel iş güvencesizliğinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Hipotez 3 desteklenmemiştir.

4.4.5. Mesleki Deneyime Göre İş Güvencesizliği Boyutları

Hipotez 4'te ise iş güvencesizliğinin mesleki deneyimle olan ilişkisini test etmek amacıyla kurulmuştur. Aşağıdaki tablolarda ortalama ve standart sapma değerleri ayrı ayrı her bir boyuta göre yapılmış ve çıkan sonuçlar ele alınmıştır.

Tablo 21. Mesleki Deneyime Göre Niceliksel İş Güvencesizliği

	N	Ortalama	Std.Sapma	Minimum	Maksimum
1 Yıldan Az	22	2,07	,86	1,00	4,00
1-5	50	2,28	,89	1,00	4,00
6-10	25	2,32	,93	1,00	3,75
11-15	15	1,98	,89	1,00	3,50
16-20	18	2,30	,89	1,00	3,50
20 Yıldan Fazla	11	2,11	,94	1,00	4,50
Total	141	2,21	,89	1,00	4,50

Tablo 22. Mesleki Deneyime Göre Niteliksel İş Güvencesizliği

	N	Ortalama	Std.Sapma	Minimum	Maksimum
1 Yıldan Az	22	3,60	,85	1,40	5,00
1-5	50	3,06	,89	1,00	4,80
6-10	25	3,24	,95	1,60	5,00
11-15	15	3,38	,74	2,00	5,00
16-20	18	3,23	,54	2,60	4,00
20 Yıldan Fazla	11	3,07	,62	2,00	4,00
Total	141	3,23	,83	1,00	5,00

Tablo 21 ve 22'de mesleki deneyime göre niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliğinin ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir. Bunlarla beraber niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliğinin mesleki göre farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için anova testi uygulanmıştır.

Tablo 23. Mesleki Deneyime Göre Niceliksel ve Niteliksel İş Güvencesizliği Anova Testi

	F	Sig.
Niceliksel İş Güvencesizliği	,481	,791
Niteliksel İş Güvencesizliği	1,473	,203

Tablo 23'e göre baktığımızda P değerlerinin her ikisi de ,05'ten büyük olduğu saptanmıştır. İş güvencesizliğinin çalışma yılı durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere yapılan analizlerde hem niceliksel hem de niteliksel iş güvencesizliğinin çalışma yılına göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Hipotez 4 de desteklenmemiştir.

SONUÇ

İş güvencesizliği kavramı, her örgütte çalışanlar ve işverenler için daima üzerinde çalışılan konulardan olmuştur. İş güvencesizliğini örgüt çalışanlarının geleceklere ile ilgili duyduğu kaygılar olarak tanımlarsak, ortaya çıkan bu kaygıların derecelerinin değiştiği görülmüştür. İş güvencesizliği ortamında çalışanların ne gibi tepkiler verdiği, ortaya ne kadar büyük sorunların ortaya çıktığı görülmüştür. Aynı zamanda işverenler de bu konularda sıkıntılar yaşamış, çalışanların devamlılığının sağlanamaması veya hızlı personel devri gibi sebepler örgüt işleyişinde birtakım aksamalara neden olmuştur. Bu yaşanan iş güvencesizlik algısı, çalışanların her an işten ayrılabiliceği durumunu ortaya çıkarmıştır.

Örgüt çalışanlarının iş güvencesizliği kaygısı üzerinde çeşitli etmenlerden kaynaklı farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. İş güvencesizliği kaygısı ile demografik faktörler arasındaki ilişkiler araştırılmış, hangi faktöre göre farklılaşma olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır. Bu faktörler olarak cinsiyet, yaş, eğitim, mesleki deneyim ve medeni durum olmak üzere temel beş faktör ele alınmıştır. Araştırmada demografik faktörlerin iş güvencesizliği üzerine olan etkisini t-testi ve anova testi yapılarak analiz edilmeye çalışılmıştır.

Yapılan araştırmaya 89'u kadın 52'si erkek katılımcı olmak üzere 141 çalışan katılmıştır. Bu katılımcıların 83'ünün evli, 58 katılımcısının ise bekar olduğu gözlemlenmiştir. Bu anket çalışmasına katılan çalışanların %68,8'i gibi yüksek bir oranın lise mezunu olduğu belirlenmiştir. Ankete katılım sağlayan çalışanların genel olarak genç nüfustan oluştuğu ve iş tecrübelerinin ağırlıklı olarak 1-5 yıl arasında olduğu sonucu elde edilmiştir. Araştırma, Denizli ilinde faaliyet gösteren üç farklı tekstil firmasında çalışan 141 katılımcı üzerinde uygulanmıştır.

Yapılan bu araştırmada iş güvencesizliğini etkileyen demografik faktörlerin neler olduğunu ve hangi faktörün ne derecede etkilediği ile nelerden kaynaklandığı bulunmaya çalışılmıştır. Araştırmada çalışanların yaşamış olduğu iş güvencesizliği algısının, cinsiyetle herhangi bir bağlantısının olmadığı görülmüş, cinsiyet faktörünün ortaya çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde, tablo 10 ve 12'de görüldüğü gibi iş güvencesizliği algısını herhangi bir şekilde etkilemediği saptanmıştır. Aynı şekilde iş güvencesizliği yaşa, medeni duruma, eğitim düzeyine ve mesleki deneyime göre yapılan

t-testi sonuçlarına göre farklılaşma bulunamamıştır. Ayrıca faktör analizi yapılırken beşinci sorunun dağılımda farklı bir grupta yer alması sebebiyle değerlendirme kapsamından çıkarılarak analize devam edilmiştir.

Yapılan diğer bir araştırma da iş güvencesizliği kaygısının, tedirginlik ve stres seviyesinin yüksek olduğu çalışanlarda daha fazla yaşandığı görülmüştür (Sağlam, A., 2014:97). Giderek yoğunlaşan çalışma temposunun normal seviyeleri indirilmesi, çalışma olanaklarının iyileştirilmesi ve örgütlerin insan kaynakları birimlerinin etkin bir çalışma ile iş güvencesini sağlama konusunda daha fazla mesai harcamalarının önemli olduğu söylenebilir. Etkili bir örgüt yapısının oluşturulmasında ve bu süreçlerinin etkili bir şekilde çalıştırılmasında örgütsel bağlılığı yüksek olan örgüt bireyleri için önem arz etmesi sebebiyle, tekstil firmalarının yönetimlerinin iş güvencesizliği kaygısını en aza indirmesi, bununla beraber yüksek bir iş güvencesi algısı oluşturması konusunda önemli tedbirler alınması gerektiği tavsiye edilebilir.

Tekstil firmalarının çalışma şartları, verimlilik durumları, ekonomik koşullarının üzerine birde yöneticilerin yapmış oldukları mobbingin etkilerini eklediğimizde, çalışan personeli işten ayrılmaya itecek kadar negatif yönde etkilediğini söylemekte fayda vardır. Ortaya çıkan bu iş güvencesizliği algısının, çalışanın işten çıkmasına kadar geçen bu zaman dilimi içerisinde, insan kaynaklarının personel sirkülasyonunun hızını azaltmak için personelleri duygusal olarak örgüte bağlamak amacıyla tavır ve tutumlar sergilemelidirler.

İş güvencesini artırıcı uygulamaların daha fazla gündeme getirilerek bazı düzenlemeler, iyileştirmeler yapılması da önem arz etmektedir. İş güvencesi, çalışanın örgütteki geleceği konusunda kendini rahat hissederek, akılda "acaba işten çıkarılır mıyım" gibi soru işaretlerinden uzak olmasını sağlar. Çalışanların, çalışmış oldukları örgütte iş güvencelerinin yüksek olması, daha motive ve verimli bir performans sergilemeleri için önemli bir etmendir. Tabiki bu iş güvencesini sağlamak ağırlıklı olarak örgütlerin görev ve sorumlulukları arasındadır. Örgütler, çalışanların iş güvencelerini sağlamak için bazı iş güvencesini arttırıcı tedbirler uygulayabilir. Örgütler öncelikle çalışanlarına güven vermek zorundadırlar. Ötekileştirici bir tavırdan uzak durmalı, bütün çalışanlarını kucaklayıcı bir politika izlemelidirler. Diğer bir tavsiye ise örgütlerin, çalışanlarının yapmış oldukları hatalara karşı sergiledikleri tutum ve davranışlardır. En ufak bir hatada işten çıkarmaya yönelik bir hamle yapılmamalı, yıkıcı

olmaktan çok daha yapıcı bir tavır sergilemelidir. Yoksa diğer çalışanlar bu durum karşısında etkilenecek hata yapmaktan kaçınacak, bunun sonucunda ise verimlilik ve performans düşüklüğüne neden olabilecektir. Yine örgütlerin, çalışanlarına ekonomik yönde güvence sağlaması, çalışanların iş verimliliğinin yüksek olmasını olumlu yönde etkileyecektir. Bu gibi nedenlerden dolayı çalışanların iş güvencesinin sağlanması hem çalışanlar açısından hemde örgüt açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Yapılan bu çalışmada hipotezlerin tamamının reddedildiği saptanmış ve çelişen sonuçların olduğu görülmüştür. Bu çalışmada, çok sayıda tekstil firması olan Denizli ilinde sadece üç tekstil firmasının çalışma alanı olarak seçilmesi, araştırmanın önem arz eden kısıttır. Bu sebepten dolayı çalışma sonucunda elde edilen bulguların genelleştirilmesine imkan yoktur. İş güvencesizliğini etkileyen demografik faktörleri incelemek için daha büyük örneklem gruplarıyla yapılması, daha sağlıklı ve doğru sonuçların alınabileceği tahmin edilmektedir. Yapılmış olan bu çalışmanın, belirli bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşmesi sebebiyle ortaya çıkan sonuçlar, sadece belli bir dönemin yansıması olduğunu söylemekte fayda vardır.

KAYNAKÇA

- Ashford, V. (1989). Content, Causes, And Consequences Of Job Insecurity, *The Academy of Management Journal*, No. 4, s. 803-829.
- Aslan, K. (2011). *Çalışanlarda İş Güvencesizliği Ve İşini Kaybetme Kaygısının İş Verimi Ve İş Üretkenliği Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bacak, B., ve Yiğit, Y. (2010). İş Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması için Alınması Gereken Önlemler, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* Vol. 5, s. 31-35.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, *Kariyer Yayıncılık*, İstanbul.
- Bayraktutan, Y. (2003). Dünyada Özelleştirme, Özelleştirme, Teori Dünya ve Türkiye Deneyimi, *Liberte Yayınları*, s. 79-106.
- Chirumbolo, A. ve Areni, A. (2005). “The Influence of Job Insecurity on Job Performance and Absenteeism: The Moderating Effect of Work Attitudes”, *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 31, s. 65-71.
- Çelebi Çelik, D. (2019), <http://www.milliyet.com.tr/pembenar/psikosomatik-hastalik-ne-demektir-2587104> adresinden alındı (02.12.2019).
- Çelebi, İ. (2017). *İşletmelerde İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe ve Performansa Etkileri ve Adıyaman Bölgesindeki İşletmelerde Bir Uygulama* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Çiçek, Ö. (2016). Özelleştirme Sürecinde Sendikaların Bakış Açısı, *Hak-iş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*(13).
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of The International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents, *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 31, s. 1-6.
- Demir, F. (2003). *İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri*, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara.
- Demir, M., ve Sever, E. (2007). Türkiye’de Bütçe Açığı ile Cari Açık Arasındaki İlişkilerin VAR Analizi ile İncelenmesi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, s. 47-63.
- Derin, N., ve İlkim Şimşek, N. (2017). Tekstil Sektöründe İş Güvencesizliği Algısının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi, *AKÜ İ.İ.B.F. Dergisi*, Vol. 2, s. 40.

- Eğimli, A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol. 3 , s. 35-52.
- Fernandez-Lores, S. (2015). Affective Commitment To The Employer Brand: Development And Vali-dation Of A Scale, *BRQ Business Research Quarterly* , Vol. 3.
- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., ve Martikainen, P. (2001). Job İnsecurity in White-Collar Workers: Toward an Explanation of Associations with Health, *Journal of Occupational Health Psychology* , s. 26-42.
- Greenhalgh, L., ve Rosenblatt, Z. (1984). Job İnsecurity:Toward Conceptual Clarity, *Academy of Management Review*, Vol. 9, s. 438-448.
- Hartley, J. (1991). Industrial Relations and Job İnsecurity: A Social Psychological Framework, Job İnsecurity Coping With Jobs At Risk, *Journal Management*, Vol. 20, s. 7-8.
- Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*, Sel Yayıncılık, İstanbul.
- Hellgren, J., Sverke, M., ve Isaksson, K. (1999). A two-dimensional Approach to job İnsecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being, *European Journal of Work Organizational Psychology* , s. 179-195.
- Hemerijck, A., Ferrera, M., ve Rhodes, M. (2001). The Future of the European ‘Social Model’ in the Global Economy”, *Journal of Comparative Policy Analysis: Research*, s. 163-190.
- Holm, S., ve Hovland, J. (1999). Waiting for the other Shoe to Drop: Help for the Job-İnsecure Employee, *American Counseling Association*, s. 58-157.
- İpçioğlu, İ., Haşit, G., Dertli, D., (2009). Teknolojik Değişimin Yarattığı Etki Türleri ile İş Görenlerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Vol. 1, s. 121-149
- Johnny Hellgren, Magnus Sverke, Kerstin Isaksson, (1999). “A Two-Dimensional Approach to Job İnsecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 8, s. 179-195.
- Kaya, G. (2012). Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması:Adıyaman Örneği, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 55, s. 8.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, Umuttepe Yayıncılık, İstanbul.
- Keskin, D. (2011), <https://m.bianet.org/bianet/emek/152019-kidem-tazminati-fonutartismasi-ve-is-guvencesi> adresinden alındı (10.11.2019).

- Kıvılcım, F. (2013). Küreselleşme Olgusu ve Çokuluslu Şirketlerin Küreselleşme Süreci Üzerindeki Rolü, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Vol. 2, s. 3-4.
- King, J., (2000). White-Collar Reactions to Job Insecurity and The Role of The Psychological Contract, *Implications for Human Resource Management*, Vol. 1, s. 79-92
- 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*, Vol. 88, s. 145-253.
- Klandermans, B., Van Vuuren, T., ve Jacopson, D. (1991). Employees and Job Insecurity, Job Insecurity Coping With Jobs At Risk, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 14, s. 41-64.
- Koyuncu, M., ve Şenses, F. (2004). Kısa Dönem Krizlerin Sosyo-Ekonomik Etkileri:Türkiye, Arjantin ve Endonezya Deneyimleri, *Çalışma ve Toplum*, Vol. 3, s. 11-52.
- Kuhnert, K., R. Sims, R., ve Lahey, M. A. (1989). The Relationship Between job Security and Employee Health, *Group & Organization Management*, Vol. 1, s. 399.
- Lim, V. (1996). Job Insecurity and its Outcomes: Moderating Effects of Work-based and Non-work-based Social Support, *Human Relations*, Vol. 49 , 171-194.
- Lipsey, R., Courant, P., Purvis, D., ve Steiner, P. (1992). Macroeconomics, Harper Collins College Publishers, *Tenth Edition*, s. 304-306.
- Mevzuat.gov.tr. (2019), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> adresinden alındı (26.11.2019).
- Mevzuat.gov.tr. (2019), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> adresinden alındı (26.11.2019).
- Milliken, F. (1987). Three Types of Perceived Uncertainty About the Environment: State, Effect, and Response Uncertainty, *Academy of Management Review*, Vol. 12, s. 133-143.
- Önder, Ç. ve Wasti, S. (2002). İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyet Ölçeği:Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Vol. 2, s. 23-47.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Vol. 13, s. 143-164.
- Probst, T. (2003). "Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 76, s. 451-467.

- Probst, T. (2003). Development And Validation Of The Job Security Index And The Job Security Satisfaction, *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, Vol. 76, s. 451-467.
- Randall, D. (1987). Commitment and Organization: The organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, Vol. 1 , s. 460-471.
- Reichers, A. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, Vol. 10, s. 465-476.
- Sağlam, A. (2014). *İş Güvencesizliği Algısı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s. 97.
- Strazdins, L., D'Souza, R., Broom, D., ve Rodgers, B. (2004). Job Strain, Job Insecurity and Health: Rethinking the Relationship, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 9, s. 296-305.
- Şeker, S. (2011). *Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şekerli, E. B. (2017). Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık Boyutlarının İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinin Meta Analiz ile Araştırılması, *Ekonomi ve Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Vol. 6, s. 63-64.
- Şentutan, Ş. (2005). İşletmelerde Küçülme Politikalarının İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerindeki Etkileri, *Kamu-İş Dergisi*, Vol. 3, s. 85.
- Temiz, D. H. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çalışma ve Toplum*, Vol. 2, s. 65.
- Temiz, D. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çalışma ve Toplum*, Vol. 2, s. 59.
- TÜİK, (2019). ekonomiatlasi.com: <https://ekonomiatlasi.com/issizlik-orani> adresinden alındı (21.10.2019).
- Tietjen, M., ve Myers, R. (1998). Motivation And Job Satisfaction, *Management Decision*, Vol. 4, s. 226-231.
- Topuzkanamış Evran, Ş. (2015). Neoliberal Politikalar ve İnsan Hakları, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Vol. 2, s. 174.
- Weiner, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View, *Academy of Management Review*, Vol. 7, s. 418-428.

- Wichert, I. (2001). *Job Insecurity and Work Intensification*, York.
- Wirtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., ve Ferrie, J. (2003). From Insecure to Secure Employment: Changes in Work, Health, and Health Related Behaviors, and Sickness Absence, *Occupational Environment Medicine*, Vol.60, s. 948-953.
- Yıldırım, H. ve Yavan, Ö. (2008). Örgütsel Küçülme Ve Örgütleri Bekleyen Tehdit: Geride Kalan Sendromu, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Vol. 10, s. 180-209.
- Yılmaz, F. (2009). Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte olan Ülkelerde ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Vol. 1, s. 47.

EKLER

Ek-1.

ANKET FORMU

Bu anket formu Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan **“Örgütlerde Çalışan İş Görenlerin İş Güvencesizliği ve İş Güvencesizliğinin Demografik Faktörler Açısından Analizi”** başlıklı yüksek lisans proje çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU

Osman Onur ÜNLÜ

Pamukkale Üniversitesi İ.İ.B.F.

Pamukkale Üniversitesi

İşletme Bölümü (Proje Danışmanı)

İşletme Bölümü

Cinsiyet	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek				
Yaş	<input type="checkbox"/> 18-24	<input type="checkbox"/> 25-31	<input type="checkbox"/> 32-38	<input type="checkbox"/> 39-45	<input type="checkbox"/> 46 ve üzeri	
Eğitim	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Ön lisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans/Doktora		
Mesleki Deneyim	<input type="checkbox"/> 1 Yıldan az	<input type="checkbox"/> 1-5 Yıl	<input type="checkbox"/> 6-10 Yıl	<input type="checkbox"/> 11-15 Yıl	<input type="checkbox"/> 16-20 Yıl	<input type="checkbox"/> 20 Yıldan fazla
Medeni Durum	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar				

	İş Güvencesizliği ile İlgili İfadeler	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Sanırım işten çıkarılacağım .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	İşimi kaybetmekten korkuyorum .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Bu işyerinde kalıcı olacağıma eminim .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Bu işyerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Bu kurumun yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Bu kurumun bana daha iyi maddi olanakları sağlayacağını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Çalıştığım örgütün benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Sürekli olarak işimin yeni ve ilgi çekici yönlerini keşfediyorum .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ek-2.

ÖZ GEÇMİŞ

KİMLİK BİLGİLERİ

Adı Soyadı : Osman Onur ÜNLÜ
Doğum Yeri : Acıpayam / Denizli
Doğum Tarihi : 02 / 08 / 1993
E-posta : osmanonurunlu@gmail.com

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lise : Uşak Anadolu Lisesi
Lisans : Dokuz Eylül Üniversitesi / Kamu Yönetimi
Yüksek Lisans : Pamukkale Üniversitesi / Yönetim ve Organizasyon Programı
Doktora : -

İŞ DENEYİMİ : Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Genel Müdürlüğü / Memur