



## Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi<sup>1</sup>

Özerk Dığın<sup>2</sup>

Sinan Ünsar<sup>3</sup>

**Özet:** Günümüzde iş güvencesi, birçok çalışan açısından ücret beklentisinden daha önemli bir konu haline gelmiştir. Çalışanlarının beklentilerine önem veren organizasyonların etkinlik ve verimlilik düzeyinde önemli kazanımlar sağlayacağı dikkate alındığında, iş güvencesi konusuna gereken önemin verilmesi ile önemli sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, çalışanların iş güvencesinden memnuniyetlerinin örgütsel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma eğilimlerine etkilerinin incelenmesidir. Araştırma verileri, gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletmeden elde edilmiştir. Yapılan analizlere göre, çalışanların iş ve iş güvencelerinden memnuniyetleri ile; örgütsel bağlılıkları arasında pozitif, iş stresi ve işten ayrılma eğilimleri arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca, çalışanların iş güvencesi algılarında; istihdam biçimleri, sendikal güvenceleri ve yaşları açısından farklılıklar tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Güvencesi, Örgütsel Bağlılık, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti

### The Determinants of Employees' Job Security Perception and An Empirical Research on the Effect of the Pleasure of Job Security on Organizational Commitment, Job Stress and Turnover Intention

**Abstract:** Nowadays job security became more important than salary expectation for lots of worker. When considered that the organization's which cares the workers' expectations, activity and efficiency level provide important increase; it is thought that important results can be acquired about job security was cared. The purpose of this observation; is to analyze organizational commitment in pleasure of worker's job security, working stress and effects to release thought. Observation data were acquired from a business which is active in food sector. According to analyses, there was a positive relation between worker's pleasure of their job security and organizational commitment, negative relation between job stress and organizational intention to leave. Additionally, in direction of determined fundamental factors and demographic variants significant differences confirmed in workers' sensation in job security.

**Keywords:** Human Resources Management, Job Security, Organizational Commitment, Job Stress, Turnover Intention

## GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme ve artan rekabet nedeniyle değişen sosyo-ekonomik koşullara ayak uydurabilmek amacıyla organizasyonlar; küçülme ve yeniden yapılanma ile birlikte, esnek çalışma düzenlemeleri, özelleştirme, dış kaynak kullanımı ve taşeron uygulamalarına yönelmişlerdir. Bunun neticesinde, geçmişte organizasyonlar ile çalışanlar arasında var olan psikolojik sözleşme ortadan kalkmış, çekirdek iş gücü dışında, çalışanlara sağlanan iş güvencesi garantisini sona ermiştir. Ayrıca, ekonomik durgunluk ve krizler, işyerlerinin kapanmasına, işsizliğin artmasına, çalışanların; statü ve ücret kayıplarına, artan performans baskısına ve işsizlik tehlikesine maruz kalmalarına neden olmuştur. Tüm bu gelişmeler; belirsizlikleri arttırmış, iş güvencesi çalışanlar açısından hayati bir konu haline gelmiştir. Bu çalışmanın amacı; çalışanların iş güvencesine ilişkin memnuniyetlerinin; organizasyonel bağlılığa, iş

1 Bu makale 21-23 Mayıs 2009 Tarihlerinde yapılan 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulmuş ve genişletilmiş özet olarak basılmış bildirinin tam metnidir.

2 T.Ü.Sos.Bil.Ens. İşletme A.B.D. Y.Lisans Öğrencisi

3 Yrd.Doç.Dr. T.Ü.İ.İ.B.F.İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

stresine ve işten ayrılma niyetine olan etkilerini incelemektir. Bu bağlamda, çalışanların mevcut işlerindeki iş güvencesi algıları ile gelecekteki istihdam durumlarını nasıl algıladıkları birbirinden farklı olarak değerlendirilmiş ve çalışanların istihdam biçimleri, sendikal güvenceleri ve yaş gibi faktörler çerçevesinde iş güvencesi algı farklılıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

## İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI

İş güvencesi kavramı, 1980'li yıllardan itibaren yaygın bir biçimde araştırma konusu olmuştur. Çünkü iş güvencesi, birçok Avrupa ülkesi ve Amerika'da yaşanan işyeri kapanmaları, şirketlerin yeniden yapılandırma süreçleri ve geçici iş sözleşmelerdeki artış gibi temel değişikliklerden kaynaklanan oldukça önemli sosyal bir olgu haline gelmiştir (De Witte, 2005:1).

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesi kavramının özenli bir tanımını yapan ve aynı zamanda kavramın bazı kurumsal çıktılarını açıklayan ilk araştırmacılar arasındadırlar. Greenhalgh ve Rosenblatt iş güvencesizliğini, "tehdit altındaki bir işin, arzu edilen devamlılığı sağlamak için algılanan güçsüzlük" olarak tanımlamışlardır. Buna karşın, Probst (2002) iş güvencesini, "çalışanın işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin algısı" olarak tanımlamaktadır (Probst, 2003:451). Literatürdeki bu ve diğer tanımların ortak noktası, iş güvencesinin her şeyden önce öznel bir algı olmuştur. Aynı nesnel durumda dahi (şirketin aldığı iş siparişlerinin azalması v.b. gibi) çalışanlar, iş güvencesizliğini farklı şekilde algılayabilmekte ve yine farklı şekillerde tepkiler gösterebilmektedirler (De Witte, 2005:2).

Günümüzde gerek kamu gerekse özel sektör organizasyonlarında giderek artan şekilde görülen küçülme, yeniden yapılanma ve organizasyonel değişim ile birlikte esnek çalışma düzenlemeleri iş güvencesini önemle üzerinde durulması gereken konulardan biri haline getirmiştir. Ekonomik krizler sonucu kapanan işyerlerinin sayısı ve işten çıkarmalar artmış, çalışanların çoğu işsiz kalırken, pek çoğu da, işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmıştır. Özelleştirme ve taşeron uygulamaları da çalışanlarda iş güvencesizliği sorununun artmasında önemli etmenler olmuştur (Çakır, 2007:117).

Hartley ve arkadaşlarına göre iş güvencesizliği; çalışanların hissettikleri güvence duygusu ile istediği düzey arasındaki uyumsuzluktur. Davy ve arkadaşlarına göre ise, iş güvencesi, bir çalışanın işinin sürekliliği hakkındaki beklentisidir (Özyaman, 2007:3).

Van Vuuren (1990) ise, iş güvencesizliğini, bir kişinin işinin varlığını sürdürmek için hissettiği kaygı olarak tanımlarken, 3 bileşenini de tanımlamıştır. Birinci bileşen nesnel bir deneyim-algı, ikincisi gelecek hakkında belirsizlik, üçüncüsü de işinin sürekliliği hakkında kaygı olarak tanımlanmıştır (Özyaman, 2007:3).

Yukarıdaki tanımları irdelediğimizde çalışmayı yapan araştırmacılar olarak "iş güvencesi" kavramını; kişinin görev yaptığı iş yerinde istihdam açısından kendisini güvende görmesi ve gelecek endişesi taşımama durumu olarak değerlendirebilir.

İş güvencesi, çalışma hayatının belirli bir düzen ve istikrar içerisinde sürdürülmesi açısından üzerinde önemle durulması gereken konulardan birisi olarak değerlendirilebilir. "İş güvencesinin" önemini ve ne anlama geldiğinin anlaşılmasının, "iş güvencesizliğinin" ne olduğunun açıklanması ile daha belirgin hale geleceği söylenebilir. Nitekim günümüz çalışma hayatındaki uygulamalar ile yasal düzenlemelerdeki esneklik arayışı, "iş güvencesinden" çok, "iş güvencesizliği" kavramının ve sonuçlarının açıklanmasına olanak sağladığı ifade edilebilir. (Çakır, 2007:119).

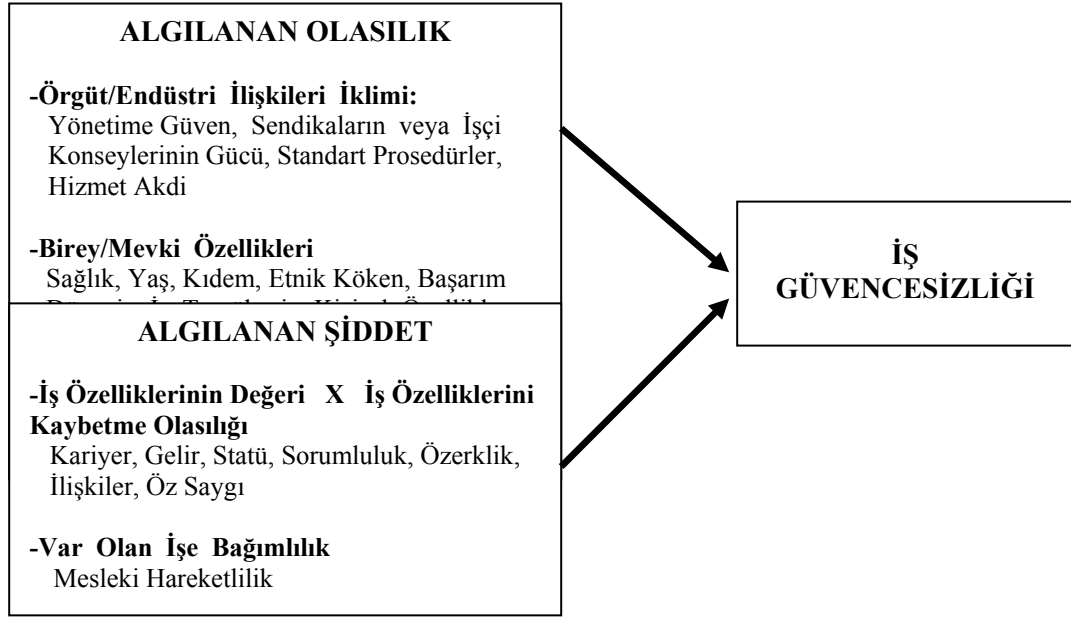
## İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ BELİRLEYİCİLERİ

Klandermands v.d., iş güvencesizliği belirleyicilerini iki bileşen altında incelemektedir. Buna göre iş güvencesizliği, birinin algıladığı işini kaybetme olasılığı ile algıladığı işini kaybetme şiddetinin fonksiyonudur. Algılanan olasılığı ve algılanan şiddeti veya ikisini de etkileyen tüm etkenler, şartlar veya durumlar iş güvencesizliğini arttırabilmektedir (Seçer, 2007:208). Söz konusu durum şekil 1'de gösterilmiştir.

Araştırmacılar iş güvencesizliği algısının belirleyicilerini genel olarak üç grupta toplamaktadır (İsaoğlu, 2004:5):

- 1) Belirli çevresel ve organizasyonel şartlar (örneğin organizasyonel değişimler ve iletişim).
- 2) Çalışanın bireysel ve pozisyonel özellikleri (örneğin yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik statü, iş akdi çeşidi).
- 3) Çalışanın kişilik özellikleri (örneğin benlik değeri, kontrol odağı).

**Şekil 1.** İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri



**Kaynak:** Seçer, B. (2007): “*Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi*”, İzmir: Dokuz Eylül Üniv. Sosyal Bilimler Enst. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, s.210.

## İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN SONUÇLARI

İş güvencesi algısının birey ve organizasyon açısından ciddi sonuçlar doğurduğu, yapılan araştırmalarda iş güvencesizliği algısının, işle ilgili birçok tutum ve davranışla ilişkili bulunduğu görülmektedir (İsaoğlu, 2004:13).

Şekil 2. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

		TEPKİNİN ODAĞI	
		BİREYSEL	ORGANİZASYONEL
TEPKİNİN BİÇİMİ	KISA VADELİ	<b>İş Tutumları</b>	<b>Örgütsel Tutumlar</b>
		İş Doyumu	Örgütsel Bağlılık
	İşe Bağlılık	Güven	
	UZUN VADELİ	<b>Sağlık</b>	<b>İş İle İlgili Davranışları</b>
Fiziksel Sağlık		Performans	
Zihinsel Sağlık	İşten Ayrılma Niyeti		

**Kaynak:** Seçer, B. (2008): “Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları”, *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, Editör: Tank Solmuş, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı, Haziran 2008, s.290

İş güvencesizliğinin sonuçları, bireylerin iş güvencesizliği karşısında verdikleri tepkilerden oluşmaktadır. Bu tepkilerin ortaya çıkardığı sonuçlar, bireysel ve organizasyonel sonuçlar şeklinde ele alınabileceği gibi, kısa dönemli ve uzun dönemli sonuçlar olarak da değerlendirilebilir. İş güvencesizliğinin, birey, organizasyon ve zaman bağlamındaki sonuçları Şekil 2’de görülmektedir. Bireysel açıdan kişinin sağlığına zarar veren ve iş doyumunu düşüren etkiler doğuran iş güvencesizliği, organizasyon açıdan çalışanların organizasyonlarına olumsuz tutumlar sergilemelerine, organizasyonda kalma konusunda isteksizliğe ve performans düşüşüne neden olmaktadır. İş güvencesizliği işletmelerdeki etkisinden daha çok, çalışanların sağlıkları, tutum ve davranışları üzerinde belirgin etkiler ortaya çıkardığı belirtilmiştir (Çakır, 2007:128).

Araştırma modelindeki; istihdam biçimi, sendikal güvence, çalışma süresi, iş pozisyonu, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu gelir düzeyi ve yetişme yeri belirleyiciler olarak belirlenmiştir. İşi benimseme, kültürel değerler ve prosedürel adalet ise moderatörlerdir. Modelimizde, iş güvencesi algısının kişilerarası ilişkilerden memnun kalma ve iş güvencesi memnuniyeti ve bunun sonuçları olan örgütsel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine olan etkisi araştırılmak istenmiştir. Literatür bilgisinden konuyla ilgili birkaç örnek verecek olursak, yaşlı çalışanların gençlere oranla daha fazla iş güvencesizliği algısı hissettiği görülmüştür. (Öz, 2008:157).

Rosenblatt ve Ruvio ise, yüksek iş güvencesizliğinin düşük organizasyonel bağlılığa yol açtığını; Chirumbolo ve Hellgren ise, organizasyonel bağlılığın iş güvencesizliği ile olumsuz yönde bir ilişkisinin olduğunu belirtmişlerdir. (Seçer, 2008:291).

## ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

### *Araştırmanın Amacı ve Önemi*

Bu çalışma temel olarak, farklı disiplinlerce ele alınan iş güvencesi kavramının sosyal ve psikolojik boyutlarının çalışanlar ve organizasyonları üzerindeki etkilerini insan kaynakları yönetimi bakış açısıyla ele almayı amaçlamaktadır. Çalışanların iş güvencesine ilişkin memnuniyetlerinin; organizasyonel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisini analiz etmek çalışmanın amacını oluşturmaktadır Yapılan çalışmayla çalışanların mevcut işlerindeki iş güvencesi algıları ile gelecekteki istihdam durumlarını nasıl algıladıkları birbirinden farklı olarak değerlendirilmiştir. Çalışanların istihdam biçimleri, sendikal güvenceleri, çalışma süreleri, iş pozisyonları ve demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, v.b.) temelinde iş güvencesi algı farklılıklarının ortaya konulmasına çalışılmıştır. Bu çalışmada, iş güvencesi, şimdiye kadar ihmal

edildiği görülen sosyal ve psikolojik boyutları ile ele alınarak, çalışanlar ve işletmeler bakımından ortaya çıkardığı sonuçlar üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda, çalışanların iş güvencesi memnuniyetlerinin; organizasyonel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkilerinin ortaya konulması ile önemli sonuçlara ulaşılabileceği ve bu doğrultuda önemli yararlar sağlayabileceği düşünülmektedir.

### ***Araştırmanın Modeli***

Araştırma Modeli; Tahira M. Probst tarafından 2003 yılında yayımlanan, “İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Doğrulanması: Klasik Bir Test Teorisi ve IRT Yaklaşımı” adlı makalesinde ortaya koyduğu iş güvencesi modeli temel alınarak oluşturulmuştur (Probst, 2003:453). Bu araştırma, anket ve birincil verilere dayalı anlık araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Modelde belirleyiciler olarak; istihdam biçimi, sendikal güvence, çalışma süresi, iş pozisyonu, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu gelir düzeyi ve yetişme yeri belirlenmiştir. Moderatörler ise; işi benimseme, kültürel değerler ve prosedürel adalettir. Modelde, iş güvencesi algısının iş tavırlarına olan etkisi (kişilerarası ilişkilerden memnun kalma ve iş güvencesi memnuniyeti) ve bunun sonuçları olan örgütsel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine olan etkisi tasarlanmıştır.

### ***Araştırmanın Hipotezleri***

Araştırma modeli doğrultusunda; 3’ü iş güvencesi algısının belirleyicilerine, 6’sı iş güvencesinden memnuniyetin sonuçlarına ait olmak üzere, toplam 9 hipotez oluşturulmuştur. Çalışanların iş güvencesi algılarının belirleyicilerine yönelik olarak oluşturulan hipotezler şunlardır:

- 1) Daimi kadrolu çalışanların iş güvencesi algısı ile geçici kadroda çalışanların iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Daimi kadroda çalışanların iş güvencesi algısı, geçici kadroda çalışan ve istihdam garantisi bulunmayan çalışanlara oranla daha yüksektir.
- 2) Daimi kadrolu sendikalı çalışanların iş güvencesi algısı ile daimi kadrolu sendikasız çalışanların iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Sendika üyesi çalışanların iş güvencesi algısı, sendika üyesi olmayan ve kapsam dışı olarak adlandırılan daimi kadrolu personele göre daha yüksektir.
- 3) Çalışanların yaş grupları itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Çalışanların iş güvencesinden memnuniyetlerinin sonuçlarına yönelik olarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

- 1) İş güvencesi memnuniyeti ile organizasyonel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri, organizasyonel bağlılıklarını pozitif yönde etkiler.
- 2) İş güvencesi memnuniyeti ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri arttıkça iş stresleri azalırken, iş güvencelerinden memnuniyetleri azaldıkça iş stresleri artar.
- 3) İş güvencesi memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri arttıkça işten ayrılma eğilimleri azalırken, iş güvencelerinden memnuniyetleri azaldıkça işten ayrılma eğilimleri artar.
- 4) İş memnuniyeti ile organizasyonel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların iş memnuniyetleri (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet), organizasyonel bağlılıklarını pozitif yönde etkiler.
- 5) İş memnuniyeti ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş memnuniyetleri (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet) arttıkça iş stresleri azalırken, iş memnuniyetleri azaldıkça iş stresleri artar.
- 6) İş memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş memnuniyetleri (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet) arttıkça işten ayrılma eğilimleri azalırken, iş memnuniyetleri azaldıkça işten ayrılma eğilimleri artar.

### ***Araştırmada Kullanılan Anket Formu ve Ölçekler***

Üç ana bölümden oluşan anketin birinci bölümünde; çalışanların sosyo-demografik özelliklerini ortaya çıkarmayı hedefleyen on sekiz soru yer almıştır. Anket formunun ikinci ve üçüncü bölümünde kullanılan ölçekler ise aşağıda belirtilmiştir. Aşağıda açıklanan ölçeklerdeki ifadelerin karşısında, 1:kesinlikle katılıyorum, 2:katılıyorum, 3:fikrim yok, 4:katılmıyorum ve 5:kesinlikle katılmıyorum ibareleri bulunmaktadır. Yani ölçek ifadeleri olumlu halden olumsuz hale gelmektedir.

### ***İş Memnuniyeti Ölçekleri***

İş memnuniyeti ölçekleri; işin kendisinden memnuniyet, çalışma arkadaşlarından memnuniyet ve amirden (yönetimden) memnuniyet olmak üzere, iş memnuniyetinin üç farklı boyutunu ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklerdir (Önder ve Wasti, 2002:32). Kullanılan iş memnuniyeti ölçekleri; Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen İş Tanımlama Ölçeğinin (Job Descriptive Index-JDI) beş alt boyutundan üçünü oluşturmaktadır (Çekmecelioglu, 2005:28). İş Tanımlama ölçeği, Schneider ve Dachler (1978) ile Johnson, Smith ve Tucker (1982) tarafından geçerlik ve güvenilirlik yönünden incelemiş ve uygun sonuçlara ulaşılmıştır. Ölçeğin Türkçeye çevirisi Ergin (1997) tarafından gerçekleştirilmiş, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları da yapılmıştır (Toker, 2007:96-97). Ölçeklerin Türkçedeki geçerlik ve güvenilirlikleri, daha sonra, Wasti, Bergman, Glomb ve Drasgow (2000) tarafından da değerlendirilmiş ve uygun sonuçlar elde edilmiştir (Önder ve Wasti, 2002:32). İş memnuniyeti ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0.852 bulunmuş olup yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

### ***İş Güvencesi Endeksi (Job Security Index-JSI) ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği (Job Security Satisfaction-JSS)***

İş Güvencesi Endeksi (JSI), iş güvencesinin ne şekilde algılandığını belirlemek amacıyla tasarlanmış iken, İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeği (JSS), iş güvencesinin algılanan bu seviyesi ile ilgili olarak çalışanların tavırlarını, başka bir deyişle, duygusal reaksiyonlarını belirlemek için tasarlanmıştır. Probst'a göre bu iki farklı ölçüm de gereklidir. Nitekim, iki çalışanın iş güvencesi algısının aynı olduğu bir durumda dahi, bu iki çalışanın iş güvencelerine ilişkin duygusal tepkileri farklı olabilir. Bu duygusal tepkiler, çalışanın işe olan ekonomik bağlılık düzeyinden tutun da kişilik özelliklerine kadar birçok değişken tarafından etkilenebilir niteliktedir (Probst, 2003:452). İş güvencesi memnuniyeti ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0.804 bulunmuş olup yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

### ***Organizasyonel Bağlılık Ölçeği***

Araştırma kapsamında oluşturulan ankette yer alan organizasyonel bağlılık ölçeği, Meyer, Allen ve Smith tarafından geliştirilen ölçeğin Baysal ve Paksoy tarafından Türkçeye uyarlanan versiyonudur. Ölçekte; normatif bağlılık boyutunda dört ifade yer alırken, duygusal ve devam bağlılıkları boyutlarında altışar ifade bulunmaktadır. Meyer, Allen ve Smith'in orijinal ölçeğinde normatif boyutta iki ifade daha yer almasına karşın Baysal ve Paksoy'un çalışmasında söz konusu ifadeler analiz dışı tutulduğu için bu çalışmada da kullanılmamıştır. Ölçek, Polat'ın doktora tezinde yer alan şekli ile alınarak kullanılmıştır. Organizasyonel bağlılık ölçeğinde, Polat'ın çalışmasına paralel şekilde, beşli Likert tipi cevap formatı kullanılmıştır. (Polat, 2005:99 ve 154-155). Organizasyonel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0.822 bulunmuş olup yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

### ***İş Stresi Ölçeği***

Bu çalışmanın modeli kapsamında yer alan bir diğer değişken olan iş stresinin ölçümü için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili psikolojik ve psikosomatik semptomları ölçmektedir. Ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresin ne derecede zihnini meşgul ettiğini belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulan ankette yer alan iş stresi ölçeği, Efeoğlu'nun doktora tezinde yer alan şekli ile alınarak kullanılmıştır. İş stresi ölçeğinde, Efeoğlu'nun çalışmasına paralel şekilde, beşli Likert tipi cevap formatı kullanılmıştır (Efeoğlu, 2006:70,152). İş stresi ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0.820 olarak bulunmuş olup yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

### ***İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği***

Araştırma kapsamında oluşturulan ankette yer alan işten ayrılma eğilimi ölçeği, kavramsal olarak bir çalışanın işten ayrılma niyetini; ayrılmayı düşünme, iş arama eğilimi ve ayrılma eğilimi olmak üzere, üç gösterge ile tanımlamayı amaçlamaktadır. İşten ayrılma eğilimi ölçeği, Michigan Organizasyon Değerlendirme Anketi'nin bir parçası olarak geliştirilmiştir. Ölçek, Şenyüz'ün doktora tezinde yer alan şekli ile alınarak kullanılmıştır. İşten ayrılma eğilimi ölçeğinde, Şenyüz'ün çalışmasındaki yedili Likert tipi cevap formatı yerine, beşli Likert tipi cevap formatı kullanılmıştır (Şenyüz, 2003:42 ve 115). İşten ayrılma eğilimi ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0.970 bulunmuş olup yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

### ***Evren ve Örneklem***

Araştırmanın evrenini Gıda sektöründe faaliyet gösteren ve İSO tarafından gerçekleştirilen “Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu-2007” değerlendirmesinde belirlediği ilk 500 şirket içerisinde, ilk 100'de bulunan bir kurumun üretim işletmesinde çalışanlar oluşturmaktadır. Anketin uygulandığı dönemde işletme bünyesinde toplam çalışan sayısı yaklaşık olarak 550'dir. Yapılan çalışmada % 95 güven aralığı ve % 5 hata için için gerekli örneklem sayısı 217 olarak hesaplanmış ve 550 çalışandan oluşan bir evren için gerekli örnek büyüklüğü 226 olarak belirtilmişse de, bazı çalışanların anketi yanıtlamayabileceği ya da değerlendirmeye alınamayacak şekilde eksik ve hatalı doldurabileceği göz önünde bulundurularak anket, 350 adet olarak çoğaltılarak, İşletme Müdürlüğü'ne gönderilmiştir.

### ***Verilerin Toplanması***

Anket formları işçi, memur, şef, teknik eleman, usta, veznedar ve kalifiye eleman statüsündeki çalışanlara elden dağıtılmış ve daha sonra kapalı zarf içinde geri dönüşümü sağlanmıştır. Çalışanlarca teslim edilen zarfların açılması neticesinde; dağıtılan 350 adet anketten 277'si değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışanların anket sorularına verdikleri cevaplar bilgisayar ortamına aktarılmış ve “SPSS Paket Programı” kullanılarak gerekli analiz ve değerlendirmeler yapılmıştır.

### ***Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri***

Araştırmaya katılan örneklem grubunun sosyo-demografik özelliklerini incelediğimizde; araştırmaya katılanların cinsiyet bakımından %80,1'inin erkek (222 kişi), %19,9'unun ise kadın (55 kişi) olduğu, yaş gurubu açısından %10,5'unun 25 yaş ve altı (29 kişi), %35,4'ünün 26-30 (98 kişi), %27,1'inin 31-35 (75 kişi), %8,7'sinin 36-40 (24 kişi), %13'ünün 41-45 (36 kişi) ve %5,4'ünün ise 46 yaş ve üzeri (15 kişi) yaş grubuna dahil olduğu, istihdam şekli bakımından %86,6'sının daimi (240 kişi) %13,4'ünün ise geçici kadrolu (37 kişi) oldukları, sendikaya üyelik açısından %73'ünün sendikaya üye (201 kişi) %27'sinin ise sendikaya üye olmadıkları (76 kişi), çalışma yılı (kıdem) açısından ise %80'ninin 10 yıl ve altı (220 kişi) %20'sinin ise 11 yıl ve üzeri (57 kişi) kıdeme sahip oldukları belirlenmiştir.

### ***Araştırmada Kullanılacak Analiz Yöntemlerinin Belirlenmesi***

Araştırmada kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesi amacıyla Kolmogorov-Smirnov Z testi yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde parametrik test yöntemlerinden t-testi ve varyans analizi, regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır.

## **BULGULAR VE YORUM**

Bu bölümde çalışanların işlerinden, iş arkadaşlarından ve amirlerinden memnuniyetleri, iş güvencesi algıları, iş güvencesinden memnuniyetleri, organizasyonel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma eğilimleri tanımlayıcı istatistikler yardımıyla özetlenmiş, daha sonra, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiler araştırma modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezler kullanılarak  $p < 0,05$  düzeyinde, istatistiksel olarak sınanmıştır.

### ***İş Güvencesi Algısının Belirleyicilerine İlişkin Bulgular***

Çalışanların iş güvencesi algılarının belirleyicilerine yönelik olarak araştırma modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin sınanmasıyla aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

#### ***Daimi ve Geçici Kadroda Çalışanların İş Güvencesi Algısına İlişkin Bulgular***

*“Daimi kadrolu çalışanların iş güvencesi algısı ile geçici kadroda çalışanların iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Daimi kadroda çalışanların iş güvencesi algısı, geçici kadroda çalışan ve istihdam garantisi bulunmayan çalışanlara oranla daha yüksektir.”* hipotezi, t-testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < 0,01$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır

**Tablo 1.** Daimi ve Geçici Kadroda Çalışanların İş Güvencesi Algısına İlişkin t-Testi Sonuçları

		t	df	Önem Derecesi
İş Güvencesi	Varyansların Eşitliği Varsayımı	-5,786	275	0,000
	Varyansların Eşitsizliği Varsayımı	-5,010	43,807	0,000

Geçici veya belirli süreli iş akdi ile çalışanlar, sözleşmeleri gereği, iş güvencelerinin bulunmadığını bilmektedirler. Bu nedenle geçici kadroda çalışanların, daimi kadroda çalışanlara göre, daha düşük düzeyde iş güvencesi algılamaları doğal kabul edilebilir.

#### ***Sendikalı ve Sendikasıız Çalışanların İş Güvencesi Algısına İlişkin Bulgular***

*“Daimi kadrolu sendikalı çalışanların iş güvencesi algısı ile daimi kadrolu sendikasıız çalışanların iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Sendika üyesi çalışanların iş güvencesi algısı, sendika üyesi olmayan ve kapsam dışı olarak adlandırılan daimi kadrolu personele göre daha yüksektir.”* hipotezi t-testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < 0,01$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Daimi kadroda olmak çalışanlar açısından bir iş güvencesi faktörü olduğu söylenebilir.

**Tablo 2.** Sendikalı ve Sendikasıız Personelin İş Güvencesi Algısına İlişkin T-Testi Sonuçları

		t	df	Önem Derecesi
İş Güvencesi	Varyansların Eşitliği Varsayımı	-2,903	264	<b>0,004</b>
	Varyansların Eşitsizliği Varsayımı	-2,660	95,143	0,009

Sendika üyeliği, çalışanların iş güvencesi algıları üzerinde etkili olabileceği düşünülen bir etkidir. Araştırmanın yapıldığı işyerinde çalışanların %80’inden fazlasının üye oldukları güçlü bir sendikanın varlığı dikkate alındığında, bu yönde kurulan hipotezin kabul edilmesinin beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Sendikaya üye olan çalışanlar



kendilerini iş güvencesi açısından güvende hissetmektedirler.

### **Çalışanların Yaş Grupları İtibariyle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Bulgular**

“Çalışanların yaş grupları itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi varyans analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 3’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < 0,05$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 3.** Çalışanların Yaş Grupları İtibariyle İş Güvencesi Algı Farklılıklarına Ait Varyans Analizi Sonuçları

	df	Ortalama	F	Önem Derecesi
Gruplar Arası	5	2,211	2,736	<b>0,020</b>
Grup İçi	271	0,808		
Toplam	276			

Mohr’un (2000) yaptığı araştırmada, yaş ve iş güvencesizliği algısı arasında güçlü ve olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, yaşlı çalışanlar gençlere kıyasla daha fazla iş güvencesizliği algısı hissetmektedir (Öz, 2008:157). Araştırma yapılan işletmede bahsedilen araştırmanın tersi bir sonuca ulaşılmıştır. İşletmede, yaş grupları itibariyle artan bir iş güvencesi algısı mevcuttur. Yaş ve iş güvencesi algı farklılıkları arasında bu iki zıt sonucun; araştırma yapılan işletmenin yapısı, kültürel değerler, örneklemin sosyo demografik özellikleri, v.b. faktörlerin ayrıntılı olarak ortaya konulması ile anlaşılabilceği düşünülmektedir.

### **İş ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Sonuçlarına İlişkin Bulgular**

Çalışanların iş ve iş güvencesinden memnuniyetlerinin organizasyonel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma niyetine etkisine yönelik olarak araştırma modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin sınanmasıyla aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

### **İş Güvencesi Memnuniyeti ve Organizasyonel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular**

“İş güvencesi memnuniyeti ile organizasyonel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri, organizasyonel bağlılıklarını pozitif yönde etkiler” hipotezi varyans analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 4’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < 0,01$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

**Tablo 4.** İş Güvencesi Memnuniyeti ve Organizasyonel Bağlılık İlişkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

	df	Ortalama Kare	F	Önem Derecesi
Regresyon	1	21,863	64,911	<b>0,000</b>
Fark	275	0,337		
Toplam	276			

Ashford, Lee ve Bobko (1989), algılanan iş güvencesizliğinin artmasının, organizasyonel bağlılığın azalması ile ilişkili olduğunu; Rosenblatt ve Ruvio (1996), yüksek iş güvencesizliğinin düşük organizasyonel bağlılığa yol açtığını; Chirumbolo ve Hellgren (2003), organizasyonel bağlılığın iş güvencesizliği ile olumsuz yönde bir ilişkisinin olduğunu belirtmektedirler (Seçer, 2008:291). Araştırma sonucu bu kapsamda elde edilen bulgular, organizasyonel bağlılık literatürünü destekler niteliktedir.

### ***İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular***

*“İş güvencesi memnuniyeti ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri arttıkça iş stresleri azalırken, iş güvencelerinden memnuniyetleri azaldıkça iş stresleri artar”* hipotezi regresyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 5’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < 0,01$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 5.** İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin Regresyon Analizi Sonuçları

	<b>df</b>	<b>Ortalama Kare</b>	<b>F</b>	<b>Önem Derecesi</b>
Regresyon	1	42,762	60,734	<b>0,000</b>
Fark	275	0,704		
Toplam	276			

İş güvencesizliği, literatürde stres yaratıcı bir faktör olarak ele alınmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü ile Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ortak bir raporunda, iş ile ilgili muhtemel stres nedenleri arasında kariyer geliştirme başlığı altında iş güvencesizliğine de yer verilmektedir (Seçer, 2008:273). Araştırma sonucunda elde edilen bu sonucun, iş güvencesizliğinin stres yaratıcı bir faktör olduğunu doğruladığı söylenebilir.

### ***İş Güvencesi Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular***

*“İş güvencesi memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri arttıkça işten ayrılma eğilimleri azalırken, iş güvencelerinden memnuniyetleri azaldıkça işten ayrılma eğilimleri artar”* hipotezi regresyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 6’da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < 0,01$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

**Tablo 6.** İş Güvencesi Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Regresyon Analizi Sonuçları

	<b>df</b>	<b>Ortalama Kare</b>	<b>F</b>	<b>Önem Derecesi</b>
Regresyon	1	43,470	40,497	<b>0,000</b>
Fark	274	1,073		
Toplam	275			

King'in (2000) araştırmasında, iş güvencesizliği algısı oranının artmasıyla, çalışanların iş arama davranışında da artış olduğu tespit edilmiştir (Öz, 2008:163). İstihdam sürekliliği hakkında kaygı duyan çalışanların daha güvenceli kariyer olanaklarına sahip olacakları yeni bir iş aramaları son derece doğaldır. Bu bakımdan, araştırma sonucunda elde edilen bu sonuç, literatürü de destekler niteliktedir.

### ***İş Memnuniyeti İle Organizasyonel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular***

*“İş memnuniyeti ile organizasyonel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların iş memnuniyetleri (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet), organizasyonel bağlılıklarını pozitif yönde etkiler”* hipotezi regresyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < 0,01$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

**Tablo 7.** İş Memnuniyeti İle Organizasyonel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Sonuçları

	<b>df</b>	<b>Ortalama Kare</b>	<b>F</b>	<b>Önem Derecesi</b>
Regresyon	1	34,157	116,937	<b>0,000</b>
Fark	275	0,292		
Toplam	276			

İş memnuniyeti genel olarak, çalışanların işinden ve iş ortamından haz duymasıdır. Çalışanların iş ve iş yaşamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duygularının, organizasyona bağlılıklarını da aynı yönde etkilemesi beklenen bir sonuç olmalıdır. Nitekim yapılan araştırma sonucunda da; iş memnuniyeti ile organizasyon bağlılık arasında aynı yönde ve güçlü bir ilişki olduğu hipotezi kabul edilmiştir.

### ***İş Memnuniyeti İle İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular***

*“İş memnuniyeti ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş memnuniyetleri (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet) arttıkça iş stresleri azalırken, iş memnuniyetleri azaldıkça iş stresleri artar”* hipotezi regresyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < 0,01$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 8.** İş Memnuniyeti İle İş Stresi Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Sonuçları

	<b>df</b>	<b>Ortalama Kare</b>	<b>F</b>	<b>Önem Derecesi</b>
Regresyon	1	37,471	51,803	<b>0,000</b>
Fark	275	0,723		
Toplam	276			

Literatürde iş memnuniyetinin artması ile iş stresinin azaldığını ortaya koyan çalışmalara rastlanılmaktadır. Bu durum; çalışanın iyilik halinin doğal bir yansıması olarak kabul edilebilir.

### ***İş Memnuniyeti İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular***

*“İş memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanların iş memnuniyetleri (iş, amir ve birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet) arttıkça işten ayrılma eğilimleri azalırken, iş memnuniyetleri*

*azaldıkça işten ayrılma niyetleri artar*” hipotezi regresyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerlerden hipotezde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < 0,01$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 9.** İş Memnuniyeti İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Sonuçları

	df	Ortalama Kare	F	Önem Derecesi
Regresyon	1	41,406	38,304	<b>0,000</b>
Fark	274	1,081		
Toplam	275			

İşinden memnun olmayan bir çalışanın, yeni bir iş imkanını araştırması son derece doğaldır. Bu bakımdan, araştırma sonucunda elde edilen bu bulgunun, beklenen bir sonuç ve literatürü de destekler nitelikte olduğu ifade edilebilir.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışma sonucunda; çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetlerinin, mevcut işleri ile ilgili olarak algıladıkları iş güvencelerinden daha düşük oldukları, bir başka ifadeyle, çalışanlar mevcut işlerinde hissettikleri güvenden daha düşük bir iş güvencesi memnuniyetine sahip oldukları belirlenmiştir. Çalışanların iş güvencesi algılarının belirleyicilerine yönelik olarak oluşturulan hipotezlerin test edilmesi neticesinde; daimi ve geçici kadroda çalışanların (istihdam şekli), sendikalı ve sendikasıız çalışanların (sendikal güvence) ve belli yaş gruplarında çalışanların iş güvencesi algılarında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiş ve bu yönde oluşturulan hipotezler kabul edilmiştir. Araştırma modeli doğrultusunda iş ve iş güvencesi memnuniyetinin sonuçlarına yönelik olarak oluşturulan hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir. Kabul edilen araştırma hipotezlerine göre; çalışanların iş güvencesinden memnuniyeti ile organizasyon bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Günümüzde küreselleşme, artan rekabet, ekonomik krizler, artan işsizlik ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, iş güvencesizliğini geniş bir çalışan kesimini ilgilendiren ve giderek derinleşen hayati bir konu haline getirmiştir. Bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar, iş güvencesinden memnuniyetsizliğin; örgütsel bağlılığı azaltıcı, iş stresi ve işten ayrılma eğilimini artırıcı niteliği ile birey ve örgüte negatif etki edebilecek bir faktör olduğunu doğrulamaktadır. Yine, iş memnuniyetinin de örgütsel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma eğilimi üzerinde aynı yönde etkisi bulunmaktadır. Bu doğrultuda; iş güvencesizliğinden duyulan memnuniyetsizliğin birey ve örgüt açısından olumsuz etkilerinin; işin çeşitli boyutlarından duyulan memnuniyet düzeyinin artırılmasına yönelik politika ve uygulamalar ile azaltılabileceği söylenebilir. Bunun sağlanabilmesi için ise, işin kendisinden, ücret uygulamalarından, iş arkadaşlarından ve yönetimden duyulan memnuniyet düzeylerini artırmayı hedefleyen etkin ve tutarlı bir insan kaynakları yönetimi politika ve uygulamalarının oluşturularak hayata geçirilmesi gerektiği önerilebilir. Diğer bir öneri olarak da başka araştırmacılar tarafından, iş güvencesinin belirleyicilerine ilişkin farklı sektör ve işletmelerde ve yine daha büyük örneklem grupları üzerinde araştırma yapılması yoluyla daha sağlıklı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Çakır, Ö. (2007). "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği", *Çalışma ve Toplum*, 2007/1, s. 117-140, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Cakir.pdf> (15.12.2007).
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", *Cumhuriyet Üniv. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, 23-39, <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/1220.pdf> (26.01.2008)
- De Witte, H. (2005). "Job Insecurity: Review of The International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences", *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4): 1-6.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Adana: Çukurova Üniv. Sosyal Bilimler Enst. İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.
- İsaoglu, F. G. (2004). "Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı İle İlişkisi", Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Eylül 2004.
- Önder, Ç. ve Wasti, S. A. (2002). "İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1: 23-47.
- Öz, G. İ. (2008). "Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı İle İlişkisi", *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, Editör: Tarık Solmuş, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı, s.149-176, Haziran 2008.
- Özyaman, F. B. (2007). "Hemşirelerde İş Güvencesi Algısı ve Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi", İzmir: Dokuz Eylül Üniv. Sağlık Bilimleri Enst. İçiş Sağlığı Doktora Tezi.
- Polat, Ş. (2005). "Mesleğe-Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma İlişkisi ve Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma", İstanbul: İstanbul Üniv. Sosyal Bilimler Enst. İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Doktora Tezi.
- Probst, T. M. (2003). "Development And Validation Of The Job Security Index And The Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory And IRT Approach", *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 76: 451-467.
- Seçer, B. (2007). "Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi", İzmir: Dokuz Eylül Üniv. Sosyal Bilimler Enst. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi.
- Seçer, B. (2008). "Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları", *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, Editör: Tarık Solmuş, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı,
- Şenyüz, P. B. (2003). "Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enst. Sosyal Bilimler Enst. İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.
- Toker, B. (2007). "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:8, Sayı: 1: 92-107, [http://www1.dogus.edu.tr/dogustru/journal/cilt\\_8\\_sayi\\_1/M00175.pdf](http://www1.dogus.edu.tr/dogustru/journal/cilt_8_sayi_1/M00175.pdf) (30.03.2008).