T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞANLARDA İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ: TIBBİ TANITIM SORUMLULARINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Selen ŞEKER

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Cemile GÜRÇAY ÇETİN

2011

YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI

2007800254

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi

Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Adı ve Soyadı : Selen ŞEKER

Tez Başlığı : Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması

Savunma Tarihi : 16.08.2011

Danışmanı : Yrd.Doç.Dr.Cemile GÜRÇAY ÇETİN

JÜRİ ÜYELERİ

Ünvanı, Adı, Soyadı	Üniversitesi	İmza
Yrd.Doç.Dr.Cemile GÜRÇAY ÇETİN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	.....
Doç.Dr.Özlem ÇAKIR	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	.....
Doç.Dr.Pınar SÜRAL ÖZER	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	.....

Oybirliği (X)
Oy Çokluğu ( )

Selen ŞEKER tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "**Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması**" başlıklı Tezi(X) / Projesi( ) kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum **"Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması"** adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

..../..../.....

Adı SOYADI

İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi:

Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması

Selen ŞEKER

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Programı

İş Güvencesizliği, günümüzde yaşam boyu istihdamın uygulanamaması ve işgücü piyasasında yaşanan değişimler sonucunda daha sık görülen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların işverenlerinden en büyük beklentisi, çalışmaları ve gösterdikleri sadakat karşılığında kendilerini güvende hissetmek istemeleri olarak görülebilir. Çalışanların en büyük beklentileri tehdit edildiğinde ise gerek bireysel düzeyde gerek örgütsel düzeyde gerekse toplumsal düzeyde olumsuz sonuçlar yaşanması kaçınılmaz olacaktır.

Bireysel düzeyde yaşanacak olan bu olumsuzluklardan biri olan tükenmişlik, bireyin iş stresiyle baş edememesi sonucu ortaya çıkan ve bireyin iç kaynaklarının tükenmesi olarak tanımlanan bir kavramdır. 1970' li yıllardan itibaren literatürde yer alan bu kavram, bireylerin iş yaşamlarında maruz kaldıkları stres faktörleri arttıkça daha sık ortaya çıkmaya başlamıştır. Tanımından da anlaşılacağı gibi olumsuz bir durumu yansıtan tükenmişlik, iş güvencesizliği gibi gerek bireysel gerek örgütsel gerekse toplumsal düzeyde olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Çalışmada iş güvencesizliği niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği, tükenmişlik ise tükenme ve işten uzaklaşma boyutlarıyla ele alınmıştır. Amaç, çalışanlarda iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisini araştırarak bir sonuca ulaşmaktır. Söz konusu ilişki, ülkemizde iş güvencesizliğinin en şiddetli yaşandığı mesleklerden birisi olan tıbbi tanıtım sorumluları üzerinde uygulanan anketin sonucu analiz edilerek ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesi, İş Güvencesizliği, Stres, Tükenmişlik.

ABSTRACT

Master's Thesis

The Correlation of Job Insecurity and Burnout on Employees:

A Field Research for Pharmaceutical Sales Representatives

Selen ŞEKER

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Labor Economics and Industrial Relations
Human Resources Program

Job insecurity as a concept appears more frequently as a result of changes in labour market and not applying whole-of-life employment in these days. The highest expectation of employees from the employers can be accepted as their wish to fell safe in return for their fidelity. When the employees' highest expectation is threatened, it will inevitable to experience the bad results either at individual or organizational scale.

As one of these bad results that will be experienced at individual scale burnout is a concept that appears as a result of individuals' not being able to cope with job stress and it is termed as individuals' internal resources' running out . The concept that has been in literature since 1970s starts to appear more frequently as the job stress to which individuals are exposed increases. As it is clear from the description reflecting a negative state burnout causes bad results such as job insecurity at individual, organizational and social state.

Job insecurity is dealt with the aspects of quantitative and qualitative job insecurity and burnout with the aspects of exhaustion and disengagement in the study. The aim is to bring up the the correlation of job insecurity and burnout and come to a conclusion. The stated correlation is introduced by analyzing the results of the survey that was applied to Pharmaceutical Sales Representatives, those of whom experience job insecurity most severely.

Key Words: Job Security, Job Insecurity, Stress, Burnout.

ÇALIŞANLARDA İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ: TIBBİ TANITIM SORUMLULARINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI ii
YEMİN METNİ iii
ÖZET iv
ABSTRACT v
İÇİNDEKİLER vi
KISALTMALAR x
ŞEKİLLER LİSTESİ xi
TABLOLAR LİSTESİ xii
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1.1. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE İLGİLİ KAVRAMLARI 3
1.1.1. İş Kavramı 3
1.1.2. İstihdam Edilebilirlik Kavramı 3
1.1.3. Güvence ve Güvencesizlik Kavramları 5
1.1.4. İş Güvencesi ve İş Güvencesizliği Kavramları 6
1.2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER 13
1.2.1. Demografik Özellikler 13
1.2.2. Küreselleşme 15
1.2.3. Kayıt Dışı İstihdam ve Eğreti İstihdam 16
1.2.4. Sendikasızlaştırma 17
1.2.5. Esneklik 18
1.2.6. Örgütlerde Yeniden Yapılanma Uygulamaları 22

1.3. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ MODELLERİ 27
1.3.1. Greenhalgh, Rosenblatt Modeli 27
1.3.2. Jacobson Modeli 32
1.3.3. Sverke, Hellgren' in İş Güvencesizliği Modeli 33
1.3.4. Probst Modeli 35
1.3.5. Wyk and Pienaar Modeli 37
1.4. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN SONUÇLARI 39
1.4.1. Toplumsal Sonuçlar 39
1.4.2. Örgütsel Sonuçlar 40
1.4.3. Bireysel Sonuçlar 44

İKİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK OLGUSU

2.1. TÜKENMİŞLİK 52
2.1.1. Tükenmişlik Kavramı 52
2.2.TÜKENMİŞLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER 58
2.2.1. Bireysel Faktörler 58
2.2.2. Örgütsel Faktörler 62
2.3. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ 65
2.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli 65
2.3.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli 66
2.3.3. Pines Tükenmişlik Modeli 67
2.3.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli 68
2.3.5. Meier Tükenmişlik Modeli 69
2.3.6.Maslach Tükenmişlik Modeli 69
2.3.7. Oldenburg Tükenmişlik Modeli 71
2.4. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI 73
2.4.1. Toplumsal ve Sosyal Sonuçlar 73
2.4.2. Örgütsel Sonuçlar 74
2.4.3. Bireysel Sonuçlar 75

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TIBBİ TANITIM SORUMLULARINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI 78
3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ 78
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 80
3.3.1. Araştırmanın Örneklemi 80
3.3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları 81
3.3.3. Verilerin Toplanmasında İzlenen Yol 83
3.3.4. Verilerin Analizi 83
3.3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları 83
3.4.VERİLER VE BULGULAR 84
3.4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Veriler 84
3.4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlikleri ve Madde Analizi 90
3.4.2.1. İş Güvencesizliği Ölçeğinin Güvenilirliği ve Madde Analizi 90
3.4.2.1.1. İş Güvencesizliği Ölçeğinin Güvenilirliği 90
3.4.2.1.2. İş güvencesizliği Ölçeğinin Madde Analizleri 91
3.4.2.2. Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenilirliği ve Madde Analizi 92
3.4.2.2.1. Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenilirliği 92
3.4.2.2.2. Tükenmişlik Ölçeğinin Madde Analizi 93
3.4.3. Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi 94
3.4.3.1. İş Güvencesizliği Puanlarının Değerlendirilmesi 94
3.4.3.2. Tükenmişlik Puanlarının Değerlendirilmesi 95
3.4.4. İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Ölçeklerinin Demografik Özelliklerle İlişkisi 96
3.4.4.1. Cinsiyet İlişkisi 96
3.4.4.2. Yaş İlişkisi 97
3.4.4.3. Medeni Durum İlişkisi 100
3.4.5. İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Ölçeklerinin Çalışma Yaşamına İlişkin Özelliklerle İlişkisi 101

3.4.5.1. İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Ölçeklerinin Örgütte Çalışma Süresiyle İlişkisi 101
3.4.5.2. İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Ölçeklerinin İşsiz Kalınan Dönem Olup Olmadığıyla İlişkisi 103
3.4.5.3. İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Ölçeklerinin En Son İş Değiştirme Nedeniyle Arasındaki İlişki 104
3.4.6. İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutlarının İlişkisi 106
SONUÇ VE ÖNERİLER 109
KAYNAKLAR 114
EKLER 131

KISALTMALAR

Bknz	: Bakınız
İU	: İşten Uzaklaşma
MBI	: Maslach Burnout Inventory (Maslach Tükenmişlik Ölçeği)
No	: Number
NİG	: Niteliksel İş Güvencesizliği
OLBI	: Oldenburg Burnout Inventory (Oldenburg Tükenmişlik Ölçeği)
s	: Sayfa
S	: Sayı
SİG	: Niceliksel (Sayısal) İş Güvencesizliği
T	: Tükenme
Vd	: ve diğerleri
Vol	: Volume

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Greenhalgh, Rosenblatt' ın İş Güvencesizliği Modeli.....s. 1
Şekil 2: Jacobson' ın İş Güvencesizliği Modeli – Risk Altında İş Modeli -.....s. 1
Şekil 3: Sverke, Hellgren Modeli.....s. 1
Şekil 4: Probst' un İş Güvencesi Modeli .....s. 1
Şekil 5: Güney Afrika Örgütlerinde İş Güvencesizliği konusunda araştırma gündemi olarak önerilen kuramsal model.....s. 1
Şekil 6: Cherniss Tükenmişlik Modeli: Tükenmişliğin Gelişim Süreci .....s. 1

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Çok Boyutlu İş Güvencesizliği Yaklaşımları .....s. 13
Tablo 2: İş Güvencesizliğinin Sonuçları .....s. 49
Tablo 3: Örneklemin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı .....s. 85
Tablo 4: İş Güvencesizliği Alt Ölçeklerinin İç Tutarlılık Katsayıları.....s. 90
Tablo 5 İş Güvencesizliği Alt Ölçeklerinin Madde Analizi Bulguları .....s. 91
Tablo 6: Tükenmişlik Alt Ölçeklerinin İç Tutarlılık Katsayıları .....s. 92
Tablo 7: Tükenmişlik Alt Ölçeklerinin Madde Analiz Bulguları .....s. 93
Tablo 8 İş Güvencesizliği Alt Ölçeklerinin Puanları .....s. 94
Tablo 9: İş Güvencesizliği Alt Ölçekleri için Tek Örneklem T Testi Sonuçları ...s. 95
Tablo 10: Tükenmişlik Alt Ölçeklerinin Puanları.....s. 95
Tablo 11: Tükenmişlik Alt Ölçekleri için Tek Örneklem T Testi Sonuçları .....s. 96
Tablo 12: Cinsiyet ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişki için .....s. 96
Tablo 13: Yaş ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi için Varyans Analizi s. 97
Tablo 14: Yaşlar ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutlarının Karşılaştırmalı Ortalamaları.....s. 99
Tablo 15: Medeni Durum ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişki için T Testi .....s. 100
Tablo 16: Örgütte Çalışma Süresi ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi için Varyans Analizi.....s. 101
Tablo 17: Örgütte Çalışma Süresinin İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutlarının Karşılaştırmalı Ortalamaları.....s. 102
Tablo 18: İşsiz Kalınan Dönem Olup Olmadığı ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişki için T Testi .....s. 103
Tablo 19: En Son İş Değiştirme Nedeni ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi için Varyans Analizi.....s. 104
Tablo 20: En Son İş Değiştirme Nedeni ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki Karşılaştırmalı Ortalamalar .....s. 105
Tablo 21: İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar .....s. 106

Tablo 22: İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar için.....s. 107
Tablo 23: Kabul ve Red Edilen Hipotezler.....s. 108

GİRİŞ

Ülkemizde günden güne artan işsizlik oranı iş güvencesinin giderek önem kazanmasına neden olmaktadır. Ancak demografik özellikler, küreselleşme, sendikasız çalışma, yeniden yapılandırma stratejileri, kayıt dışı istihdam ve iş hukukundaki esneklik uygulamaları iş güvencesinin azaldığı bir çalışma düzeninin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır.

İş güvencesi, esas olarak hukuki düzeyde ele alınan, çalışanların işverenleri tarafından keyfi olarak işten çıkarılmalarını engelleyen düzenlemeler olarak tanımlanmaktadır. İş, insanların hayatında özellikle de gelir kazanımını ifade ettiği için iş kaybı endişesi olarak da adlandırabileceğimiz iş güvencesizliği kavramı çok önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin hayatında bu derece önemli yer tutan bu kavram önemli sorunlara yol açabilecektir.

Bu sorunlardan biri olan tükenmişlik, çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Bireylerin duygusal kaynaklarının tükenmesi olarak tanımlanabilen tükenmişlik, bireysel ve örgütsel olarak pek çok faktörden etkilenmektedir. Bireysel düzeyde kişilik özellikleri, beklentiler, kontrol odağı; örgütsel düzeyde ise, iş yükü, ödüller, aidiyet, adalet, değerler, mobbing, iş tatminsizliği, iş güvencesizliği tükenmişliğin ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerdir. Belirtildiği gibi iş güvencesizliğinin tükenmişliği etkileyen bir faktör olması, tükenmişliğin de, iş güvencesizliğinin sonucu olarak ortaya çıkabilecek olması konunun ilişki boyutunda araştırılması gerekliliğini ortaya koymuştur.

Nitekim, çalışmada iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde iş güvencesizliği kavramı ele alınmıştır. Öncelikle iş güvencesizliği kavramını tanımlayabilmek için ilgili kavramlar detaylı olarak açıklanmıştır. İş güvencesizliğini etkileyen faktörler ayrı ayrı incelenmiş ve araştırmacıların ortaya koyduğu çeşitli modellerle iş güvencesizliğinin kapsamı detaylandırılmıştır. Bu bölümde ayrıca, toplumsal, örgütsel ve bireysel düzeyde iş güvencesizliğinin sonuçlarına yer verilmiştir.

İkinci bölümde ise tükenmişlik olgusu ele alınmıştır. Öncelikle tükenmişlik kavramı açıklanmış, tükenmişliği etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki bölümde incelenmiştir. Kavramın daha iyi anlaşılması açısından çeşitli araştırmacıların ortaya koyduğu modellere yer verilmiş, tükenmişliğin topluma, örgüte ve bireye ilişkin sonuçları açıklanmıştır.

Son bölümde ise, iş güvencesizliği ile tükenmişlik ilişkisi üzerine bir alan araştırmasının sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırma, İzmir ilinde çalışan tıbbi tanıtım sorumluları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma için hazırlanan ankette sorulan sorularla tıbbi tanıtım sorumlularının iş güvencesizliği hissedip hissetmedikleri ve hissettikleri durumda iş güvencesizliğinin tükenmişlik ile ilişkisi olup olmadığı araştırılmış ve çıkan sonuçlar istatiksel olarak analiz edilmiş, değerlendirmeleri yapılarak öneriler oluşturulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1.1. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE İLGİLİ KAVRAMLARI

1.1.1. İş Kavramı

Türk Dil Kurumuna göre iş, bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik; bir değer yaratan emek; birinden istenen hizmet veya birine verilen görev; geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek olarak çeşitli ifadelerle tanımlanmıştır[1]. Yapılan başka bir tanımlamaya göre iş, fiziksel ve zihinsel çaba veya doğrudan bir şeyi üretmeye ya da bir görevi başarmaya yönelik olan aktivitedir[2]. Koçel' e göre ise, çeşitli spesifik ve somut faaliyet ve davranışların bir araya getirilmesi ile oluşan bir organizasyon kavramıdır[3]. İş kavramıyla benzer olarak kullanılan çalışma kavramı ise, bir işin gerçekleştirilmesine yönelik eylemlerin tümü olarak tanımlanmaktadır. İş, ücret karşılığında gösterilen çaba iken, çalışma, ücretli ya da ücretsiz olarak yapılabilmektedir[4].

1.1.2. İstihdam Edilebilirlik Kavramı

Geçmişte istihdam ilişkileri çalışanların işverenleriyle iş güvencesine karşılık bağlılık ve sadakatlerini verdikleri bir ilişki üzerine kurulu iken, 1980'lerde yaşanan ekonomik yeniden yapılanma süreçleri işveren-çalışan arasındaki bu ilişkiyi işveren lehine olacak şekilde değiştirmiş ve güç dengelerini bozmuştur. Özellikle 2. Dünya Savaşı sonrasındaki istihdam ortamının en önemli özelliği olan istikrarlı işlere dayanan "sürekli" tam zamanlı istihdam günümüzde daha az sayıdaki birey için geçerlidir. Günümüzün rekabet ortamında örgütler, pazarın taleplerine karşılık verebilmek ve daha rekabetçi olabilmek amacıyla işgücü maliyetlerini azaltarak çalışanlarını daha az korumakta ve onlara daha az iş güvencesi önermektedirler.

---

[1] Türk Dil Kurumu, http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=i%FE&ayn=tam, 22.03.2010.
[2] The American Heritage Dictionary, http://education.yahoo.com/reference/dictionary/entry/work, 22.03.2010.
[3] Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği.** Arıkan Yayınevi, 10. Baskı, İstanbul, 2005, s.701.
[4] Özlem Çakır, **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler.** Seçkin Yayınevi, 2001, s.5

Günümüzde işverenler yaşam boyu istihdama ilişkin garantiler sunamamakta ve çalışanlardan da sadece bir işverene bağlı kalmaları beklenmemektedir[5].

İstihdam edilebilirlik, küreselleşen piyasalarda endüstrileşme sonrası ortaya çıkan, rekabet ortamında piyasada kalıcı olabilmek için bilginin sürekli olarak güncellendiği bilgi toplumuna geçilmesiyle önem kazanan bir olgudur[6].

İstihdam edilebilirlik kavramındaki istihdam çalışmayı ifade ederken, edilebilirlik ise sahip olunan işi korumayı, işyerinde ilerlemeyi ve farklı işyerlerinde istihdam edilebilmeyi içerir[7]. En genel tanımıyla, istihdam edilebilirlik bireyin iş yaşamına girme, bir işi koruma ya da yeni istihdam edinebilme yeteneğidir[8].

İstihdam edilebilirliğin iki güç nedeniyle ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bunlardan ilki küçülme ve yeniden yapılanmanın ortasında örgütlerin iş güvencesine olan geleneksel bağlılıklarını korumaya güçlerinin yetmemesi; ikincisi ise, örgütlerin değişen iş olanaklarını yakalayabilmeleri için esnek olmaları gereksinimidir[9].

Geleneksel örgütsel kariyerlerin uygulanabilirliğine, yaşam boyu istihdama ve iş güvencesine ilişkin kaygıların artmasıyla birlikte istihdam edilebilirlik kavramı daha sık gündeme gelmeye başlamıştır. İstihdam edilebilirliğin ana fikri, çalışanların işgücü piyasasında yerini korumak ve mümkünse çekiciliğini arttırmak için sürekli olarak bilgisini, vasıflarını ve tecrübesini arttırmasıdır. Çalışanlar ve potansiyel çalışanlar arasında istihdam edilebilirliği arttırmayla iş güvencesizliği duygusu azaltılabilir. Kendilerini istihdam edilebilir tutan çalışanların daha az güvencesizlik hissettikleri de saptanmıştır. İş güvencesizliğinin yaygın olduğu bu ortamda "istihdam edilebilirlik" kavramı kariyer başarısı için en önemli unsur olarak ortaya çıkmaktadır. İstihdam edilebilirlik, bireyi değişken örgütsel çevreyle başa çıkmaya hazırlamaktadır[10].

---

[5] Gözde Yılmaz, **İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kıskacında Birey.** Ekin Yayınevi, 2009, s.23.

[6] Nele De Cuyper, Claduia Bernhard-Oettel, Erik Berntson, Hans De Witte, Barbara Alarco, "Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity", **Applied Psychology: An International Review.** Vol:57, No: 3, s: 488 – 509, 2008, s.491.

[7] Yılmaz, 2009, s.116.

[8] Yılmaz, 2009, s.47.

[9] Yılmaz, 2009, s.2

[10] Yılmaz, 2009, s.30.

Gelinen noktada, istihdam edilebilirliğin işverenlerle çalışanlar arasında istihdam güvencesine karşıt olarak gelişen yeni tür psikolojik sözleşme olduğu söylenebilir[11].

1.1.3. Güvence ve Güvencesizlik Kavramları

Türk Dil Kurumunun tanımına göre güvence, riskten ve tehlikeden; korku, kaygı ve kuşkudan muaf olma, emniyet ya da bireye güvenlik hissi veren veya sağlayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır[12]. Güvence, insani bir gereksinim ve bireylerin yaşamlarını kontrol etmeleri anlamına gelmektedir. Bu anlamda, güvence özgürlük ve özerklik için gerekli temel koşuldur.

Güvencesizlik, haksızlığın ve eşitsizliğin kaynaklandığı biçimlerden biridir. Çalışmadan kaynaklanan belirsizliğin artması veya değişkenliğin artması halinde yoğunlaşabilmekte, çalışma ve yaşam koşulları üzerinde doğrudan olumsuz etkide bulunabilmektedir[13].

Gerry Rodgers, çok boyutlu bir kavramsal niteliğe sahip olan güvencesiz istihdamı dört ana başlık altında toplamıştır. Birinci boyut olan zamansal boyuta göre, istihdam devamlılığı üzerindeki belirlilik derecesi önemlidir. Bu durum, sözleşmeli iş ilişkisini ve istihdam süresini esas alırken zamansal boyutun ölçülmesinde kilit rol almaktadır. İkinci boyut olan örgütsel boyut, işçilerin, iş üzerindeki bireysel veya toplu kontrolü, çalışma koşulları, çalışma zamanı, vardiya ve çizelgeler, iş yükü ve yoğunluğu, ödeme, sağlık ve güvenlik koşullarındaki yetersizlikleri kapsamaktadır. Üçüncü boyut olan iktisadi boyut, yeterli ödeme ve ücret artışının olmamasını içermekte iken son boyut olan sosyal boyut ise, adil olmayan işten çıkarmayı, ayrım veya geleneksel koruma önlemlerinin olmamasını, sağlığı, iş kazalarını ve işsizlik sigortasını içeren sosyal bir koruma sisteminin

---

[11] Yılmaz, 2009, s.42.

[12] The American Hebritage Dictionary, http://education.yahoo.com/reference/dictionary/entry_index?letter=S&key=Secon,22.03.2010.

[13] Hasan Ejder Temiz, "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması", **Çalışma ve Toplum.** Cilt:2, Sayı:2, s:55-80, 2004, s.59; Recep Kapar, "Gelir Güvencesizliği Karşısında Koruma ve İşgücü Piyasasında Bölünme", **Sosyal Araştırmalar Vakfı İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar, Deneyimler Sempozyumu.** İstanbul, Ekim 2004, s.9.

olmamasını içermektedir[14]. Çalışmada adı geçen güvencesizlik türü, ağırlıklı olarak zamansal ve sosyal boyut kapsamında yer almaktadır.

1.1.4. İş Güvencesi ve İş Güvencesizliği Kavramları

İş hukukunun en temel amaçlarından biri, çalışanın geleceğine güven duyması ve sürekli olarak işini kaybetme ve dolayısıyla kendisinin ve ailesinin geçim kaynağı olan ücretinden yoksun kalma endişesinden uzak tutulmasıdır. Geçerli bir neden olmadıkça işten çıkarılmayacağının güveni içinde çalışan bireyin, işinde verimliliğin sağlanmasına, üretimin artmasına ve çalışma barışının kurulmasına yardımcı olacağı bir gerçektir[15]. İş güvencesi, örgütte işin kendisinin ve özelliklerinin devamlılığına ilişkin bir teminat olarak ifade edilir. Bu tanım iş güvencesinin merkezi olan istihdamın devamlılığına odaklanır[16].

İş güvencesi, çalışma hayatımızın temel tartışma konularından birisidir. İşten çıkartmaların geçerli bir nedene dayanması gereği dünyada ilk kez 1917 tarihli Meksika Anayasasında bir hüküm olarak yer almıştır[17]. İş güvencesi öncelikle ihtar sonra fesih şeklinde uygulanmalıdır. Çalışana, işyerinin işleyişini ve işin yürütümünü olumsuz etkileyecek bir sonuç doğuran davranışta bulunması veya verimsizliği halinde verilen, önemli bir ikaz olarak tanımlanabilen ihtarın gönderilmesi için belirli bir nedenin olması gerekmektedir[18].

İş güvencesi öncelikle İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere, Uluslar arası Çalışma Örgütü' nün sözleşmelerinde yer alan temel bir insan hakkı olarak görülmektedir. Çalışma hakkı ve çalışma hakkının korunması, iş güvencesi kavramı ile ele alınmakta ve işverenin istediği anda her hangi bir haklı gerekçeye

---

[14] ESOPE Final Report, Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies, Luxembourg European Commision, 2005' den aktaran Candan, Güven Savul, "Güvencesiz İstihdam ve İstihdam Gerilimi Modeli", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı: 33, s: 8-11, 2009, s.8.

[15] Cahide Uyargil ve diğerleri, **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Beta Yayınevi, 3. Baskı, İstanbul, 2008, s.569,570.

[16] Leonard Greenhalgh, Zehava Rosenblatt, "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity", **The Academy of Management Review.** Vol:9, No:3, s:438-448, 1984, s.439

[17] Mehmet Ali Candan, "Ülkemizde İş Güvencesi Tartışmaları ve İş Güvencesi Yasa Tasarısı Üzerine", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı: 9, s: 7-11, 2002, s.8.

[18] Çağlar Özdemir, "4857 Sayılı Yasanın Getirdikleri, Yasanın İnsan Kaynakları Yönetimiyle Karşılaştırılması, Değerlendirmeler ve Öneriler", **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi.** Sayı:5, Cilt:18, s:4-23, 2004, s.12.

dayanmaksızın çalışanı işten çıkarma gücü, insan hakları ihlali ve kanun dışı bir davranış olarak görülmektedir[19].

Sosyal politikalar açısından da çalışma hakkının korunması anlamında kullanılan iş güvencesi kavramı, yasal anlamda bağımlı çalışanların hizmet ilişkisinin, işveren tarafından haklı bir neden gösterilmeksizin sona erdirilmesi durumunda, işverenin işi sonlandırma işlemini sınırlayan veya engelleyen ve yaptırıma bağlayan normatif düzenlemeleri içermektedir. 4857 sayılı İş Yasası'nın işin sonlandırılmasının geçerli nedene dayandırılması başlıklı iş güvencesini düzenleyen maddelerinde, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 ay kıdemi olan işçilerin, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden aranacağını hükme bağlamıştır. Bu anlamda Türkiye'de uygulanmakta olan iş güvencesi kapsayıcılık açısından son derece sınırlıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hizmet ilişkisine son verilmesine ilişkin, Türkiye'nin de imzaladığı 158 sayılı Sözleşme ile hizmet ilişkisine çalışanın kapasitesi, işin yürütülmesi veya işyeri gerekliliklerine dayalı geçerli bir neden olmadıkça son verilemeyeceği öngörülmesine rağmen, son 20 yılda iş güvencesizliği birçok ülkede yaygınlaşmıştır[20].

İş güvencesinin olmaması nedeniyle çalışan, işveren tarafından verilen ancak iş sözleşmesinde bulunmayan ve yasaya aykırı olan talimatları da yerine getirmek zorunda kalmaktadır. Aslında yasaya aykırı olan bir talimatın çalışan için itaat etme zorunluluğu doğurmaması ve yerine getirilmemesi durumunda hiçbir yaptırımı olmaması gerekirken, iş güvencesinin bulunmamasından dolayı, çalışan yasaya, iş sözleşmesine aykırı da olsa, işten çıkarılma korkusu ile kendisinden istenileni yapmak zorunda kalmaktadır[21]. Bazı görüşlerin aksine Türkiye' de son derece esnek olan iş gücü piyasasında iş güvencesi sorunu, çalışanlar için önemli ölçüde tehdit

[19] Pir Ali Kaya, "İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi", **İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.** Cilt:3, Sayı:1, 2001, http://www.isguc.org/?p=article&id=114&cilt=3&sayi=1&yil=2001 (Erişim Tarihi: 02.04.2011)

[20] Fatma Özaman Boya ve Yücel Demiral, "İş Güvensizliği ve Sağlık Araştırmaları", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı:27, s:45-48 , 2006, s.47.

[21] Kemal Poyraz, Bülent Kama, "Algılanan İş Güvencesizliğinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi.** Cilt:13, Sayı:2, s:143-164, 2008, s.146.

oluşturmaktadır. Bu durumu sendikal düzeyde yapılmış bir araştırmanın sonuçları da desteklemektedir. DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikasının üyeleriyle yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların büyük çoğunluğu için iş güvencesi, ücret artışlarına göre daha önceliklidir. Bu yanıtlar çalışanların en örgütlü kesimlerinin bile iş güvencesi karşılığında düşük ücretlere rıza göstermesinin arkasında yatan işsizlik endişesinin boyutlarını göstermektedir[22].

Ekonomik durgunluk dönemlerinde örgütlerin kapanma sürecine girmeleri işsizliği arttırmış ve böylece iş güvencesizliği kavramı gündeme gelmiştir. Yeni teknolojiler iş gücüne dayalı üretimin azalmasına zemin hazırlayarak özellikle de vasıfsız çalışanların istihdam alternatiflerini sınırlandırmıştır[23].

İş güvencesizliği için tüm araştırmacıların görüş birliğine vardığı bir tanım yapılmamıştır. Ancak ortak yaklaşım şu doğrultudadır. İş güvencesizliği, çalışanların işlerini kaybetme ve işsiz kalma korkusudur[24]. İş güvencesizliği ile ilgili ilk çalışma 1984 yılında Greenhalgh ve Rosenblatt tarafından yapılmıştır. Greenhalgh ve Rosenblatt yaptıkları çalışmada iş güvencesizliğini, "kişinin işe devamlılığının tehdit altında olması durumunda çalışmaya istekli olarak devam etmesindeki güçsüzlüğü" olarak tanımlamışlardır[25]. Caplan vd. yaptığı iş güvencesizliği tanımı ilk resmi tanımlamalardan biridir. Bu tanıma göre, iş güvencesizliği, gelecekteki güvenceye ilişkin genel bir bilişsel belirsizliktir[26]. İş güvencesizliği kavramı, subjektif, diğer bir deyişle şahsi algılamalara dayanan, çalışmaya devam etme durumu ile ilgili çalışanın isteği dışında gerçekleşen temel değişimi yansıtan bir süreçtir[27]. Cuyper ve arkadaşlarına göre iş güvencesizliği, çalışanların kendi istekleri doğrultusunda

---

[22] Özlem Onaran, "Türkiye' de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği", **Toplum ve Bilim.** Sayı:86, s:194-210, 2000, s.206.

[23] Magnus Sverke, Johnny Hellgren, "The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brik of a New Millennium", **Applied Psychology: An International Review.** Vol:51, No:1, s:23-42, 2002, s.25.

[24] J.H Buitendach, Hans De Witte, "Job Insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal", **South African Journal of Business Management.** Vol:36, No:2, s:27-37, 2005, s.27.

[25] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.438.

[26] M. Van Wyk, J Pienaar, "Towards a Research Agenda for Job Insecurity in South Africa", **Southern African Review.** Vol:12, No:2, s:49-86, 2008, s.55.

[27] Ruth Gaunt, Orly Benjamin, "Job Insecurity, Stress and Gender: The Moderating Role of Gender Ideology", **Community, Work and Family.** Vol:10, No:3, s:341-355, 2007, s.342.

olmayan iş kayıplarına ilişkin algılarıdır[28]. Davy, Kinicki ve Scheck iş güvencesizliğini, "bir çalışanın iş durumundaki sürekliliğiyle ile ilgili beklentisi olarak tanımlamaktadır"[29]. Benzer olarak Van Vauren, Klandermans ve Jacobson iş güvencesizliğini, bireyin işinin geleceğiyle ilgili beklenti ve endişelerinin toplamı olarak tanımlamaktadır[30]. Grand ve arkadaşları, bireylerin, işlerindeki devamlılık üzerindeki olası tehlikenin algılanması olarak tanımlamaktadır[31]. Hui ve Lee iş güvencesizliğini tehdit altındaki işe istekli devam etme konusundaki kontrolsüzlük olarak tanımlamaktadır[32]. Hartley ve arkadaşları ise, çalışanların yaşadıkları güvence düzeyiyle yaşamak istedikleri güvence düzeyi arasındaki çelişki olarak tanımlamışlardır[33]. Green tarafından ise işteki belirsizlikten kaynaklanan refah kaybı olarak tanımlamaktadır[34]. Genel olarak değerlendirildiğinde, iş güvencesizliği için işin gelecekteki varlığının devamlılığı ile ilgili tüm endişeler denilebilir.

İş güvencesizliği, mevcut işin sürekliliğine engel olacak her türlü yasal veya yasal olmayan örgütsel değişimler sonucunda ortaya çıkan, çalışanda, belirsizlik düşüncesine dayalı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumları kapsamaktadır[35].

İş güvencesizliği önlenemediği, sonuçları öngörülemediği ve aynı zamanda da bireyin çalışmasının en önemli nedenlerinden biri olan ücretin olası kaybını ortaya çıkarabileceği için günümüz iş yaşamının en önemli stres faktörlerinden birisi olarak kabul edilmektedir. İş güvencesinin bulunması ya da bulunmaması da iş kaynaklı

---

[28] De Cuyper vd, 2008, s.491.

[29] Jeanette A Davy, Angelo Kinicki, Christine L Scheck, "A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions", **Journal of Organizational Behaviour.** Vol:18, s:323-349, 1999, s.323.

[30] Bert Klandermans, Tinka Van Vuuren, Dan Jacobson "Employees and Job Insecurity", (içinde), **Job Insecurity Coping With Jobs at Risk.** Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren Sage Publications, London, s:40-64, 1991, s.41.

[31] Grand H. L. Cheng, Darius K. S. Chan, "Who suffers more from job insecurity? A Meta-Anaytic Review", **Applied Psychology: An International Review.** Vol:57, No:2, s:272-303, 2008, s.275.

[32] Chun Hui ve Cynthia Lee, "Moderating Effects of Organizational-Based Self-Esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships", **Journal Management.** Vol:26, No:2, s:215-232, 2000, s.216.

[33] Dan Jacobson, Jean Hartley, "Mapping The Context", (içinde), **Job Insecurity Coping With Jobs at Risk.** Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren Sage Publications, London, s:1-23, 1991, s.7.

[34] Francis Green, "Subjective Employment Insecurity Around The World", **Cambridge Journal of Region.** Economy and Society, No:2, s:343-363, 2009, s.347.

[35] Özlem Çakır, "İşini kaybetme kaygısı: iş güvencesizliği", **Çalışma ve Toplum Dergisi.** Cilt:1, Sayı: 12, s:117-140, 2007, s.120.

stres etmenlerinin birey için şiddetini farklılaştırabilir. İş güvencesizliğinin yaygın olduğu bir çalışma ilişkileri ortamında iş güvencesi sahibi olmak olası stres etmenlerinin etkisini azaltabilir[36]. Ayrıca yakın zamanda iş güvencesizliği, çalışanlara iş güvencesi sağlayarak onların işlerine sadakatini arttıran psikolojik sözleşmesinin ciddi olarak ihlal edilmesi olarak tanımlanmıştır[37].

Literatürde iş güvencesizliği genel ve çok boyutlu olmak üzere iki farklı yaklaşımla kavramlaştırılmıştır. Genel yaklaşımla yapılan tanım bir çalışanın işinin geleceğine ilişkin endişesi olarak tanımlanır. Bu tanımın içeriğinde daha çok yeniden yapılandırmaya ilişkin uygulamalar yer almaktadır. Çok boyutlu iş güvencesizliği ise daha karmaşık bir kavramdır[38]. Çok boyutlu yaklaşıma göre iş güvencesizliğini 1991 yılında Jacobson, nesnel ve öznel; 2000 yılında De Witte, bilişsel ve duygusal; 1998 yılında ise Issakson niteliksel ve niceliksel olarak sınıflandırmıştır. Probst ise, 2002 yılında iş güvencesizliğini stres yaratan bir faktör olarak tanımlamıştır[39]. Ancak çalışmada Probst' un yapmış olduğu tanımlama ayrı olarak ele alınmayacaktır.

Niteliksel ve Niceliksel İş Güvencesizliği

Sverke, Hellgren ve Isaksson araştırmalarında Greenhalgh ve Rosenblatt'ın işin özellikleri veya işin kendisinin kaybedilmesi riskini niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği gibi bir ayrımla incelemiştir. Niteliksel iş güvencesizliği ölçeği, çoğu Ashford ve arkadaşlarının ortaya koymuş olduğu iş ile ilgili on adet özellik içermektedir. Bu özellikler 4 boyutta incelenmektedir[40]:

1- İşin içeriği: özerklik, yetenek kullanımı, spesifik görevler
2- Çalışma şartları: iş yükü ve çalışma şartlarının niteliği
3- İstihdam şartları: ücret, çalışma saatleri, terfi olanakları
4- Çalışma ortamındaki sosyal ilişkiler: iş arkadaşları ve üst yöneticilerle ilişkiler.

[36] Tolga Binbay, "İş Stresi ve Akıl Sağlığı Sorunları", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** 2006, Sayı: 25, s:26-31, s.29.
[37] De Cuyper vd., 2008, s. 493.
[38] Wyk; Piennar, 2008, s.52,53.
[39] Wyk; Piennar, 2008, s.70.
[40] De Witte vd, 2010, s.46.

Niteliksel iş güvencesizliğini, önemli iş koşullarının bozulması, kariyer imkanlarının azalması, gelişme göstermeyen ücret düzeyleri ve çalışan ile örgüt arasındaki gelecekteki uyuma ilişkin endişeler gibi işe ilişkin özelliklerin kaybı endişesi olarak, niceliksel iş güvencesizliğini ise iş kaybı endişesi olarak tanımlamışlardır[41]. Bu tanımlamaya göre birinin işinin sürekliliği hakkında kaygı duyması niceliksel iş güvencesizliği anlamına gelmektedir. Niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliğinin, iş güvencesizliğinin sonuçlarıyla ilişkisinin farklı olabileceği belirtilmektedir[42]. Niceliksel iş güvencesizliği, niteliksel iş güvencesizliğine göre daha güçlü bir tehdit oluşturmaktadır. Bu durumun doğal bir sonucu olarak da istihdamla bağlantılı olan, olası finansal, sosyal statü ve toplumsal kayıplar gibi daha ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Niteliksel iş güvencesizliği, işe ilişkin davranışsal değişimler ortaya çıkarırken, niceliksel iş güvencesizliği psikolojik sıkıntı ve hastalığa neden olması sebebiyle daha önemli bir stres faktörü olarak görülmektedir[43].

Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği

Borg ve Elizur, iş güvencesizliğini bilişsel iş güvencesizliği ve duygusal iş güvencesizliği olarak ikiye ayırmıştır. Bilişsel iş güvencesizliğini iş kaybı olasılığı, duygusal iş güvencesizliğini ise iş kaybı endişesi olarak tanımlamışlardır[44]. Bilişsel iş güvencesizliği olası iş kaybı ile ilgili endişeleri ifade ederken, duygusal iş güvencesizliği, iş güvencesizliğine ilişkin inanç, hisler ve endişeleri içerir. Yapılan çalışmalara göre iş güvencesizliği iş durumunun geleceğine ilişkin bilişsel değerlendirmelerle başlar. Olası iş kaybı veya iş özelliklerinin kaybıyla bağlantılı olarak gelişen gelecek durumun bilişsel değerlendirmesi duyguları tetikler[45].

---

[41] Sverke, Hellgren, 2002, s.30.

[42] Barış Seçer, "Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları", (içinde), **İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar.** Ed.Tarık Solmuş, Epsilon Yayınları, 2008, s:265-302, s.272.

[43] Hans De Witte, Nele De Cuyper, Yasmin Handaja, Magnus Sverke, Katharina Naswall, Johnny Hellgren, "Associations between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being", **International Studies of Management & Organization.** Vol:40, No:1, s:40-56, 2010, s.44.

[44]Borg Ingwer ve Elizur Dov, "Job Insecurity: Corraletes, Moderators and Measurement", **Internal Journal of Manpower.** Vol:13, No:2, 1992, http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1122054&sid=1&Fmt=3&clientId=42977&RQT=309&VName=PQD (Erişim Tarihi: 15.05.2011)

[45] Wyk, Pienaar, 2008, s.54.

Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği

Belirli süreli iş sözleşmeleri veya geçici süreyle iş ilişkisi kuran diğer iş sözleşmeleri nesnel (objektif) iş güvencesizliğini, bireylerin algıladığı iş kaybı tehdidi de öznel (sübjektif) iş güvencesizliğini ortaya çıkarmaktadır[46]. Pek çok iş güvencesizliği çalışmasının çıkış noktası, küçülme, geçici istihdam gibi objektif koşullara dayanarak bireyin iş kaybı olasılığını öznel olarak değerlendirmesidir. Bu tanımlamaya göre nesnel ve öznel iş güvencesizliğinin birbirleriyle ilişkili oldukları açıktır[47]. Araştırmalar öznel iş güvencesizliğinin birey üzerindeki psikolojik sonuçlarının nesnel iş güvencesizliğine göre çok daha fazla olduğu göstermektedir[48]. Ayrıca Greenhalgh ve Rosenblatt, öznel iş güvencesizliği olarak adlandırılan bireylerin iş güvencesizliği algılarının, diğer bir deyişle işin tehdidi kavramının, işin tamamen kaybedilmesi ve işi değerli kılan özelliklerin kaybedilmesi olarak değişiklik gösterdiğini belirtmiştir[49].

Araştırmada, iş güvencesizliğini çok boyutlu bir kavram olarak tanımlayan araştırmacıların ortaya koyduğu üç farklı yaklaşıma yer verilmiştir. Yaklaşımlar Tablo 1'de görüldüğü gibi tarafımızdan şematize edilmiştir.

[46] Saija Mauno, Ulla Kinnuen, Anne Mäkikangas, Jouko Nätti, "Psychological Consequences of Fixed-Term Employment and Percieved Job Insecurity among Health Care Staff", **Europen Journal of Work and Organizational Psychology.** Vol:14, No:3, s:209-237, 2005, s.210.
[47] Mauno vd, 2005, s.210.
[48] Mauno vd, 2005, s.215.
[49] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.440.

Tablo 1: Çok Boyutlu İş Güvencesizliği Yaklaşımları

Niteliksel ve Niceliksel İş Güvencesizliği	
Niteliksel İş Güvencesizliği	İşin özelliklerinin kaybı
Niceliksel İş Güvencesizliği	İş kaybı endişesi
Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği	
Bilişsel İş Güvencesizliği	İş kaybı olasılığı
Duygusal İş Güvencesizliği	İş kaybı endişesi
Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği	
Nesnel İş Güvencesizliği	Örgütsel koşullar ve iş gücü piyasası koşullarının neden olduğu iş kaybı olasılığı
Öznel İş Güvencesizliği	Algılanan iş kaybı tehdidi

1.2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Araştırmanın bu kısmında iş güvencesizliğini etkileyen faktörlere yer verilecektir. Söz konusu faktörler; demografik özellikler, küreselleşme, kayıt dışı ve eğreti istihdam, sendikalaşma, esneklik ve örgütlerde yeniden yapılandırma uygulamaları olarak sıralanmıştır.

1.2.1. Demografik Özellikler

Türkiye'de demografik yapı nedeniyle nüfustaki büyüme sürekli olarak istihdamdaki büyümenin üzerinde gerçekleşmiştir[50]. Bu nedenle işsizlik ülkemizde önemli bir problem olmaktadır. İş güvencesizliği, işsizlikle tehdit edildiğini hisseden çalışanları ifade ettiği için istihdam ile işsizlik arasında bir kavram olarak görülmektedir[51].

[50] Güngör Turan, Hüseyin Çiçek, "Türkiye'de İşsizliğin İzmir'e Özgü Nitelikleri ve Çözüm Önerisi Olarak Yerel İş Kuluçkaları", **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi.** Sayı:5, Cilt:21, s:24-33, 2007, s.27.

[51] Hans De Witte, "Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Conseqences", **Journal of Industrial Psychology.** Vol:31, No:4, s:1-6, 2005, s.1.

İş güvencesizliği ve işsizlik, hem bireysel ve hem de sosyal yönü olan bir problemdir. Birçok sorumluluğunun yanı sıra sosyal ve psikolojik özellikleri bulunan insanın işini kaybetmesinin veya işini kaybetme korkusunun olumsuz sonuçlar doğuracağı açıktır. Bireylerin işlerini kaybetmeleri sonucu karşılaşabilecekleri psikolojik rahatsızlıkların düzeyi, kendi fizyolojik özelliklerinin yanı sıra yaşı, işini kaybetmeden önceki yaşantısı, yaşadığı bölge, ekonominin genel durumu, bireyin toplumda bulunduğu statü ve aile durumu gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir[52]. Örneğin, kolaylıkla yeni iş bulabileceğini düşünen birey çalışma hayatında meydana gelen değişimleri olumlu olarak yorumlayabilir. Öte yandan, ailesine karşı ekonomik sorumlulukları bulunan veya yeni iş bulmanın zor olacağını düşünen birey olumsuz bir tepki verebilecektir. Çalışanların işleriyle ilgili değişikliklere karşı gösterdikleri olumsuz tepkiler işlerinin geleceğiyle ilgili duydukları endişeden bir diğer ifadeyle iş güvencesizliği algısından kaynaklanmaktadır[53]. Kinnuen ve Mauno' nun yapmış olduğu araştırmalar ile cinsiyet, yaş, eğitim, aile, mesleki pozisyon gibi faktörlerin iş güvencesizliği oluşumunda etkili olduğu ortaya konulmuştur[54].

Araştırmalara göre eğitim de iş güvencesizliğini etkileyebilen bir diğer demografik faktördür. Green'e göre eğitimli çalışanların hissettiği iş güvencesizliği daha az olmaktadır[55]. Eğitimsiz ve az eğitimli bireylerin güvencesiz işlerde çalıştırılma olasılığı eğitimli bireylere göre daha yüksek olabilmektedir. Buna bağlı olarak eğitimsiz ya da az eğitimli bireylerin iş güvencesizliği algıları çok daha fazla olmaktadır. Genel olarak işverenler tarafından istihdam edilmesi daha çok tercih edilen eğitimli bireyler günümüz işgücü piyasasındaki ve örgütteki değişimleri, ekonomik kriz dönemlerini kendileri için bir tehdit olarak görmekten çok mücadele etmeleri ve başarılı olmaları gereken bir durum olarak algılayabilmektedirler. Ancak

[52]İTO Yayını, Süleyman Özdemir, Halis Yunus Ersöz, İbrahim Sarıoğlu, İşsizlik Sorununun çözümünde kobilerin desteklenmesi, yayın no: 2006-45, İstanbul, 2006, s.68.
[53]Sverke, Hellgren, 2002, s.26.
[54] Ulla Kinnuen, Saija Mauno, "Job Insecurity and well-being: a longitudinal study among male and female employees in Finland", Community, **Work and Family.** Vol:2, No:2, s:147-171, 1999, s.153,154.
[55] Green, 2009, s.358.

bu durum eğitimsiz ya da az eğitimli bireyler açısından ciddi bir iş güvencesizliği algısı ortaya çıkarabilmektedir[56].

Bir diğer farklılık çalışma süresinde ortaya çıkabilmektedir. Tilakdharee vd. yaptıkları çalışmaya göre 1-5 yıl kıdemi olanlar daha sık iş güvencesizliği yaşarken, daha kıdemli olanlar, özellikle de 26 yıldan fazla kıdemi olanlar iş güvencesizliğini en az yaşamaktadırlar[57]. Bir diğer görüşe göre ise hızla değişen teknolojiye ayak uydurmanın daha zor olması sebebiyle yaşı ileri olan çalışanlar gençlere göre daha fazla iş güvencesizliği hissetmektedirler[58].

1.2.2. Küreselleşme

Küreselleşme, ekonomik ve sosyal alanda önemli değişikliklere yol açan bir süreci ve dünyanın bütünleşmiş tek bir pazar haline gelmesini ifade etmektedir[59]. Güven' e göre küreselleşme, yaşamımızı sürdürdüğümüz usulleri yeniden yapılandırmak demektir[60]. Yeniden yapılandırma ve değişiklikler iş, işyeri, iş gücü piyasası, istihdam ilişkisinin niteliği ve içeriğinin değişmesine neden olmuştur[61]. Literatürde farklı görüşleri barındıran küreselleşme bazıları için artan yaşam standartları ve refahı ifade ederken bazıları içinse istihdamda güvencesizlik, azalan yaşam standartları ve yoksulluk gibi olumsuzlukları ifade etmektedir[62].

Küresel ekonominin gereklerine uyum sağlamak adına şirketlerin esnek olması gerektiği sık sık dile getirilmektedir. Rekabet ve uyum adına işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi, kuralsızlaştırılması, örgütsüz kılınması çalışanları hem güçsüz kılmakta hem de geleceğe yönelik güvenini kırmakta, kaygılı ve korkulu bir ortama sürüklemektedir[63]. Küreselleşme ile işsizlik hızı artmış ve bu da iş gücünü

---

[56] De Cuyper vd, 2008, s.492-493.
[57] N. Tilakdharee, S. Ramidial, S.B. Parumasur, "The Relationship between Job Insecurity and Burnout, **South African Journal of Economic and Management Sciences.** Vol:13, No:3, s:254-271, 2010, s.266.
[58] Green, 2009, s.345.
[59]Gencay Şaylan, "Küreselleşmenin Gelişimi", (içinde), **Emperyalizmin Yeni Masalı: Küreselleşme.** Ed. Işık Kansu, İmge Kitabevi, 3. Baskı, s:9-21, 1997, s.10.
[60] Sami Güven, **Sosyal Politikanın Temelleri.** Ezgi Kitabevi, 3. Baskı, 2001, s.251.
[61] Unni Jeemol, Uma Rani, **Insecurities of Informal Workers in Gujarat, India.** International Labour Office, Geneva, 2002, s.49.
[62] Yılmaz, 2009, s.8
[63] Yüksel Akkaya, "Küreselleşme Versus Sendikasızlaştırma ve Yoksullaştırma", **Çalışma ve Toplum.** Sayı: 3, s.93-122, 2004, s.102,103.

zayıflatan ve çalışanlar için güvencesizliği ve işin istikrarsızlığını artıran bir faktör olarak ortaya çıkmıştır[64]. Akkaya' ya göre küreselleşme olarak adlandırılan süreç, işgücünün sömürüsünün yoğunlaştırıldığı, çalışanların etkisizleştirilmeye ve kendisine olan güveninin kırılmaya çalışıldığı bir olgu olarak etkisini girdiği her alanda göstermektedir[65].

Küreselleşme sürecinde, çalışma yaşamında kuralsızlaştırmanın, artan işsizliğin ve iş güvencesizliğinin temel sorunlar olarak ön plana çıktığı görülmektedir. İşsizlik, çalışanların baskı hissetmesine, güvencesiz işlerde ve olumsuz koşullarda çalışmalarına neden olmaktadır[66].

1.2.3.Kayıt Dışı İstihdam ve Eğreti İstihdam

Kayıt dışı istihdam kavramı, sigortasız ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalışan ve çalıştırılanlardan oluşmaktadır[67]. İş güvencesizliği işverenlerin çalışanlarını yasal düzenlemelerden yoksun olarak, kolaylıkla işten çıkarabilmesi durumunu ifade etmektedir. Kayıt dışı istihdam içerisinde yer alan bir çalışanın bu şekilde işten çıkarılması olasılığının kayıtlı çalışanlara nazaran çok daha fazla olacağı kuşkusuzdur.

Standart istihdam ilişkisinden farklı olarak son 30 yılda ortaya çıkan ve hızla yaygınlaşan kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, belirli süreli çalışma, mevsimlik çalışma ve kendi hesabına çalışma gibi yeni istihdam biçimlerinin, standart istihdam ilişkisine göre çok daha yüksek düzeyde güvencesizlik, istikrarsızlık, belirsizlik ve değişkenlik içermesi, bu yeni istihdam biçimlerinin "eğreti istihdam" olarak tanımlanmasını sağlamıştır[68]. Düzenli olmayan çalışma statüsü, geçici işler, taşerona dayalı çalışma, evde çalışma gibi farklı nitelikler bu gruba özgüdür ve işgücü piyasasındaki tüm güvencesizliklere açık durumdadır[69]. Böyle bir güvencesizlik ve

---

[64] Aleck S. Ostry, M. Jerry Spiegel, Çev: Nilay ETİLER, "Emek Piyasası ve İstihdam Güvensizliği", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı:21, s:7-11, 2005, s.7.
[65] Akkaya, 2004, s.105.
[66] Yücel Demiral,"Çalışma Yaşamında Psiko-Sosyal Etmenler", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı:20, , s:22-26, 2004, s.23.
[67] Sevinç Köse, **Türkiye' de Ekonomik ve Sosyal Sorunların Endüstri İlişkilerine Yansıması ve Çözüm Önerileri.** Emek Matbaası, Manisa, 2003, s.48.
[68] Temiz, 2004, s.56.
[69] Kapar, 2004, s.9.

eğretilik istihdamın hem ekonomik hem de sosyal boyutunda önemli sıkıntıların ve çatışmaların doğmasına neden olmaktadır. Eğreti istihdamın özellikle zaman boyutu, istihdam ilişkisinin süreklilik düzeyi, bir diğer deyişle iş güvencesizliği düzeyi ile ilgilidir. Yapılan işin sınırlı bir süresinin olması ya da işin kaybedilme riskinin yüksek olması durumunda eğretilik söz konusu olacaktır[70].

Kayıt dışı istihdam edilenler kayıtlı çalışanlarla kıyaslandığında çalışmaya bağlı hiçbir hakka sahip olmadıkları için, eğreti istihdam edilenler ise sosyal güvenceye sahip olabilmelerine rağmen diğer çalışma haklarına sahip olamadıklarından ve devamlı bir çalışan olarak görülmediklerinden iş güvencesizliğini yoğun olarak yaşamaktadırlar.

1.2.4. Sendikasızlaştırma

Çalışanların ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri bir örgüt olan sendika, çalışanların çoğunluğunun, ancak üye olmak koşuluyla bazı yararlar elde edebileceklerine inandıkları bir yapılanmadır[71]. Sendika üyeliği ağırlıklı olarak ücret artış beklentisi ve iş güvencesi sağlanması gibi nedenlerle oluşabilmektedir. Çalışanlar özellikle işsizliğin arttığı dönemlerde veya emekli olma koşullarını yerine getirmeden işten çıkarılma endişesi taşırlar. Sendikalar, işverenle yaptığı toplu iş sözleşmelerine çalışanların işten çıkarılma koşullarını zorlaştırıcı ve işverenlerin yasal olmayan işten çıkarmalarını engelleyici hükümler koyma yönünde çaba gösterirler. Bu açıdan sendikanın varlığı, çalışanlarda gelecekle ilgili bir güven oluşturmaya katkı sağlar[72].

Ancak maalesef ülkemizde sendikalaşma önünde önemli yasal engeller bulunmaktadır. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na göre, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi hakkına sahip olması için önce örgütlü olduğu iş kolundaki işçilerin % 10'unu, sonra da işyerindeki işçilerin yarıdan bir fazlasını örgütlemesi gerekmektedir. Örgütlenmede işkolu ilkesini belirleyen yasa, toplu pazarlıkta işyeri düzeyini belirlemiş, getirdiği ikili baraj ile toplu pazarlıktan yararlanma olanaklarını büyük oranda kısıtlamıştır. İşkolunda yüzde 10 barajını aşmış, ama işyerinde işyeri

[70] Temiz, 2004, s.58.
[71] Dursun Bingöl, **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Arıkan Yayınları, 6. Baskı 2006, s.455.
[72] Bingöl, 2006, s.456.

barajını aşamamış; işyerinde barajı aşmış ama işkolu barajını aşamamış sendikalarda örgütlü olan on binlerce çalışan toplu pazarlık hakkından yoksun bırakılmaktadır[73]. Toplu pazarlık aşamasına giremeyen bir sendikaya üye olmak, çalışanların istediklerini alabilmeleri konusunda engel teşkil edecektir. Bu tür yasal düzenlemelerin yanı sıra esneklik, rekabet ve işsizlik baskısı önce sendikaları zayıflatmış, ardından sendikaya üye olmanın sakıncalarını göstermiştir[74]. Pek çok örgütün sendikalı çalışanı işe almaması hatta daha önceki iş yerinde sendikalı olarak çalışan bireyi bile çalıştırmak istememesi sendikasız çalışma isteğini arttırabilecektir. Bu uygulamalar, örgütlü olmayan, haklarını istediği gibi savunamayan, daha güvencesiz bir çalışan grubunun giderek artması sonucunu oluşturabilecektir.

1.2.5. Esneklik

Esneklik günümüz yönetim uygulamalarında çok farklı anlamlara gelebilen ve farklı düzeylerde tartışılan bir konudur[75]. Sözlükte esneklik, "bir durumdaki değişime uyum yeteneği" olarak tanımlanırken; yönetim açısından esneklik, daha fazla maliyet, zaman, çaba, performans harcamadan veya örgütsel parçalanma olmaksızın pazarların ihtiyaçlarını karşılama yeteneğini ifade etmektedir[76]. Hukuki anlamda esnekleşme ise, tarafların toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi gibi hukuki araçlarla çalışma şartlarını, ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilme imkanı veren açık bir sistemin kurulmasıdır[77].

Dünyada yaşanan dönüşüm sonucunda, işletmeler için ulaşılması gereken en önemli hedef, tüm imkanlarını kullanarak rekabet edilebilirliğini sürdürmek ve yaşanan büyük pazar mücadelesinde rakiplerinden geriye düşmemektir. Artık başarı;

---

[73] Yüksel Akkaya, "Türkiye'de 1980 Sonrası Emek-Sermaye Arasındaki Bölüşüm Mücadelesinde Grevlerin Yeri", **Toplum ve Bilim.** Sayı: 86, s.211-240, 2000, s.214.
[74] Akkaya, 2004, s.105.
[75] Uyargil, 2008, s.89.
[76] Aytül Çolak, "Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım", **Çalışma Yaşamında Dönüşümler.** Ed. Aşkın Keser, Ezgi Kitapevi, s:225-254, 2002, s.225.
[77] Münir Ekonomi, "Türk İş Hukuku'nda Esnekleşme Gereği", **Çalışma Hayatında Esneklik.** İzmir, Kasım 1994, s.60.

rekabet edilebilirlik demektir[78]. Esneklik, rekabeti artırmakta ve çok sayıda değişikliği de beraberinde getirmektedir[79].

Son otuz yılın ekonomik yeniden yapılanma süreci, işgücü piyasalarında önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu değişimlerin özellikle 1990 ve 2000'li yıllarda farklı bir görünüm kazanarak, istihdamın istikrarı ve iş güvencesi alanlarında odaklandığı gözlenmektedir. Bu anlamda, günümüzde işgücü piyasalarının katmanlaştığı, esneklik uygulamaları ile ücretlerin geriletildiği ve yeni istihdam biçimlerinin yaratılması ile işgücünün kutuplaştırıldığı yeni bir yapılanma söz konusudur[80].

Pek çok örgüt rekabet edebilir olmak için istihdam esnekliğini tercih etmektedir. İstihdam esnekliği uygulayan örgütler için hem fonksiyonel hem de sayısal esneklik söz konusu olmaktadır. Çalışanların çeşitli görevlerde yer alması anlamına gelen fonksiyonel esneklik ve çalışanların daha kolay işten çıkarılabildikleri sözleşmelerle çalıştırılmaları anlamına gelen sayısal esneklik kavramları önemli bir iş güvencesizliği nedeni olmaktadır[81].

Geçici çalışanlar, işverenin etkinlik ihtiyacını gidermek amacı ile iş yükündeki geçici artışlarda yardımcı olmak üzere istihdam edilen işgücü olarak tanımlanır. İş yükünün azalması durumunda bu tür çalışanların işlerine son verilir[82]. Örgütsel düzeyde geçici iş sözleşmesi bireyin algısından bağımsız, nesnel olarak gelecekte bireyin aynı işte çalışamayacağını gösterirken, toplumsal düzeyde işsizlik oranlarının artması güvencesizlik göstergesi olarak kabul edilebilir[83]. Geçici çalışanlar iş güvencesizliği altında çalışan yeni istihdam biçimlerinden birini oluşturmaktadır. Bu görüşe zıt olarak günümüzde yapılan bazı çalışmalar geçici olan istihdam türlerinin tükenme düzeyi, tatmin ve bağlılıkla bir ilişkisi olmadığını hatta devamlı çalışanların tükenme, tatmin ve bağlılık düzeylerinin daha kötü olduğunu

[78] Çolak, 2002, s.225.
[79] Özaman Boya, 2006, s.45.
[80] Temiz, 2004, s.55.
[81] Dan Jacobson, Jean Hartley, "Mapping The Context", (içinde), **Job Insecurity Coping With Jobs at Risk.** Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren Sage Publications, London, s:1-23, 1991, s.5.
[82] Uyargil, 2008, s.89.
[83] Özaman Boya, 2006, s.46.

ortaya koymuştur[84]. Bu görüşe göre geçici çalışanların işverenlerinden iş güvencesi beklentileri olmadığı için olumsuz sonuçlar yaşanmamaktadır. Bu görüş, geçici iş sözleşmelerinin tükenmişlik ile ilişkisi olduğu varsayımını kabul etmemektedir.

Çalışma yaşamında esneklik bazı kaynaklara göre gerekli ve yararlı bir uygulama olarak görülürken bazı kaynaklara göre ise kuralsızlaştırma olarak görülmektedir. Diğer bir deyişle çalışan tarafı esnekleşmeyi, korumaya ilişkin hükümlerin kaldırılması, sendikasızlaştırmaya yönelim ve kuralsızlaştırma olarak tanımlarken işveren tarafı, çalışma sürelerinde, istihdam biçimlerinde ve iş ilişkilerinde yapılacak değişimler sayesinde dünya pazarlarında rekabet edebilecek bir yapı kurulabileceğini ifade etmektedir[85]. Bu çalışmada her iki anlayışa da yer verilecektir.

İlk anlayışa göre Türk iş hukukunun katı bir çalışma düzenine sahip olduğu ve değişim veya yenileme olarak da adlandırılabilecek esnekliğe geçişin şart olduğu kabul edilir. Bu anlayışa göre esnekliğin amacı üretimin kolaylaştırılması ve rekabet gücünün artırılmasıdır. Yeni istihdam türleri ile birlikte ortaya çıkan çalışma sürelerindeki esneklik, istihdamı teşvik edici ve işsizliği önleyici bir çözüm olarak görülmektedir[86].

Son 20 yıla damga vuran ve esnek üretim modelini ortaya çıkaran teknolojik gelişim sayesinde, çalışanın bireysel gelişiminin önünün açıldığı, iş üzerindeki kontrolünün arttığı ve işyerinin insanileştiği öne sürülmektedir. Ancak esneklikle ilgili olarak çalışma saatlerinin uzaması, düzensizleşmesi, risk almanın kaçınılmazlığı ve sürekliliği, yetersiz sosyal destek gibi temel faktörler çalışmayı daha stresli hale getirebilmektedir. İşverenler esneklik uygulamalarına başvurarak bir yandan maliyetleri azaltma gibi hemen görülebilecek yararlar elde ederken diğer taraftan daha az güvenceye sahip bir işgücü yaratmaktadırlar[87]. Başka bir deyişle

[84] Mauno vd, 2005, s.212.
[85] Özdemir, 2004, s.14.
[86] Ekonomi, 1994, s.57,59.
[87] Yılmaz, 2009, s.33.

üretim sistemindeki değişim, belirsizlik ve geleceksizlik gibi değişikliklere yol açmaktadır[88].

Örgüt açısından bakıldığında yaşanan değişimler örgüte esneklik kazandırması ve değişen çevreye uyum sağlanması için gerekli düzenlemelerdir. Çalışan açısından bakıldığında ise yukarıda değinildiği gibi bazı çalışanlar için esneklik olumlu olarak yorumlansa da olumsuz yönleri olduğu da bilinen bir gerçektir. Birçok çalışan açısından, son yıllarda çalışma hayatında meydana gelen değişiklikler, diğer bir deyişle esneklik, işlerinin geleceğine ilişkin belirsizliğine neden olarak iş güvencesizliği hissini ortaya çıkarmaktadır[89]. Her ne kadar yarı zamanlı çalışma gibi bazı çalışma türlerinin çalışanların bir takım sorumluluklarını dengelemesine yardım ettiği belirtilse de, çoğu çalışan için standart tam zamanlı istihdamdan uzaklaşma artan iş güvencesizliğiyle birlikte çalışma koşullarının bozulması anlamına gelmektedir[90].

İkinci anlayışa göre esneklik, sıklıkla işsizliğe çare olarak, gelecekteki çalışma yaşamı modeli olarak gündeme getirilmesine rağmen bir kısır döngüdür ve esnek üretimin diğer yüzü güvencesizliktir[91]. Esneklik, güvencesiz, aidiyet duygusunu yitirmiş, üzerindeki denetim yoğunlaştırılmış, sosyal ilişkileri alt üst olmuş, belirsizlikle çevrelenmiş, işi yoğunlaşmış, yasal güvencesi ortadan kaldırılmış ya da önemli ölçüde sınırlandırılmış çalışanları ortaya çıkarmıştır[92]. İşletmelerin esneklik talepleri, çalışanlar arasında iş güvencesinden yoksun olarak yaşamayı daha yaygın hale getirmiş ve geçmişte bir norm olarak görülen yaşam boyu istihdam bir istisnaya dönüşmüştür[93].

İş güvencesizliğindeki artışa bir dizi sosyal ve ekonomik değişim neden olsa da, örgüt düzeyinde işveren ile çalışan arasında değişen istihdam ilişkisinin rolü de büyüktür[94]. Çağdaş işyerleri esnekleşme adı altında ihtiyaç duyulma temeline göre

---

[88] Binbay, 2006, s.28.
[89] Sverke, Hellgren, 2002, s.24.
[90] Yılmaz, 2009, s.25.
[91] Özaman Boya, 2006, s.45.
[92] Murat Özveri,"4857 sayılı İş Yasası ve Esneklik", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı: 18, s:13-15, 2004, s.14.
[93] Yılmaz, 2009, s.1.
[94] Yılmaz, 2009, s.40.

artan oranlarda geçici çalışan ve taşeronları kullanmakta, vasıflı çalışanları makinelerle değiştirmekte ve böylelikle sürekli işgücünde büyük miktarda azalma meydana getirmektedir[95]. Bu uygulamalar iş güvencesizliğinin yoğun bir şekilde hissedilmesine neden olmaktadır.

İş güvencesizliği ikincil iş gücü piyasası olarak adlandırılan mevsimsel, yarı-zamanlı veya geçici iş sözleşmesiyle çalışan pek çok çalışanı da kapsamaktadır. İkincil iş gücü piyasasında çalışanlar için iş güvencesizliği işlerin ayrılmaz bir parçasıdır. Uzun dönemli istihdama alışkın olan birincil işgücü piyasası çalışanları için iş güvencesizliği, örgütteki yerlerinin güvende olduğu bir çalışma ortamından güvende olmayan bir çalışma ortamına geçmeyi, esaslı ve gönüllü olmayan değişiklikleri içermektedir. Çalışanlar genellikle birincil iş gücü piyasasında iş bulamadıkları için ikincil iş gücü piyasasına girmek durumunda kalırlar. Beceri düzeyleri ne olursa olsun güvencesiz koşullarda, daha düşük ücretlerle çalışarak güvencesiz bir çalışma ortamında çalışmaya devam ederler[96].

1.2.6. Örgütlerde Yeniden Yapılanma Uygulamaları

Yaşam sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. Canlı varlıklar gibi örgütler de, içinde bulundukları çevrenin değişim koşullarına uyum sağlamak zorundadırlar. Bu çevre içerisindeki ekonomik, endüstriyel, kültürel, politik ve toplumsal gelişmeler örgütlerin mevcut organizasyon yapılarında değişiklik yapmalarını gerektirebilir. Örgütler değişmek istiyorlarsa ya da değişime ayak uydurmak istiyorlarsa bu gelişmelere uyum sağlamak ve bu uyumu sağlayıcı önlemler almak zorundadırlar. Çeşitli sebeplerle değişime ayak uyduramayan örgütlerde, örgütlenmenin yeniden gözden geçirilmesi ya da tümüyle değiştirilmesi gerekmektedir. Yapılacak bu değişikliğe yeniden yapılanma denilmektedir. Böylelikle, yeniden yapılanma, büyük, küçük her türlü örgütün değişen koşullara

[95] Yılmaz, 2009, s.15.
[96] Tuba Duruoğlu, "Emek Piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma", **İletişim Kuramı ve Araştırma Dergisi.** Sayı:24, s:61-76,2007, s.68.

uyum sağlayamamasının ve bu nedenle yaşama ve gelişme güçlerini yitirmelerinin meydana çıkardığı bir zorunluluğun eseri olarak adlandırılmaktadır[97].

Küreselleşen dünyada, özellikle ulusal ve uluslar arası çevrede ticari ve endüstriyel rekabet artışı ile birlikte, ekonomik, yönetimsel, finansal ve hızlı teknolojik değişimler yaşanmaktadır. Örgütler, ekonomik belirsizlikler, artan rekabet ortamı ve değişen teknolojik koşullar içerisinde varlıklarını sürdürebilmek ve gelişen iç ve dış çevresel şartlara göre kaynaklarını rasyonel olarak kullanabilmek için yeni stratejik alternatiflere yönelmektedirler[98]. Ekonomik belirsizlik, küresel rekabet ve artan şirket birleşmeleri örgütleri küçülmeye, dış kaynak kullanımına ve yeniden yapılanmaya zorlamaktadır. Bu uygulamaların hepsi büyük oranda işgücü azaltmayla ilgilidir. Özellikle endüstrileşmiş ülkelerdeki örgütler, yeniden yapılanma ve işten çıkarmalarla iş gücü maliyetlerini düşürmeyi ve rekabet edebilirliklerini geliştirmeyi amaçlamaktadırlar[99]. Ancak çoğu çalışan çalışma hayatındaki bu değişimler nedeniyle işlerinin devamlılığını sorgulamakta ve genellikle işlerinin geleceğiyle ilgili belirsizlik hissetmektedirler. Yaşanan bu belirsizlik sonucunda ise iş güvencesizliği hissi ortaya çıkmaktadır[100].

Özellikle son yirmi yıl içinde yaşanan ekonomik değişiklikler, artan rekabetin yarattığı baskı, küreselleşme, teknolojide ve hizmet sektöründe yaşanan büyük gelişmeler sonucunda örgütlerde; yeni dünya düzenine ayak uydurmak, küresel pazarda ayakta kalabilmek ve artan rekabetle başa çıkmak amacıyla, yapısal anlamda değişimler yaşanmakta ve bunun sonucunda çok sayıda şirket evlilikleriyle, özelleştirmeyle ve küçülmelerle karşılaşılmaktadır[101]. Bu değişimlerin sonucu çalışanlar açısından oldukça ciddi olmuştur. Ekonomik yaşamdaki değişiklikler örgütlerin doğmasına, gelişmesine ve kapanma evrelerine yansıdığı için, olumsuz

---

[97] Nilay Kaleli, "Yeniden Yapılanma, Bir İşletmenin İnsan Kaynağının İşyerindeki Yükselme İnancını Etkiler mi?", **1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi.** Sakarya Üniversitesi, s:683-705, 2008, s.683.

[98] Mehmet Ali Öztürk, Dilaver Tengilimoğlu, "Örgütsel Küçülmenin İşgörenlere Etkileri: Bir Kamu Hizmet Sektörü Uygulaması", **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi.** Cilt:2, Sayı:2, 2006, s.34-50.

[99] Sverke, Hellgren, 2002, s.24.

[100] S. Anita Mak, Jason Mueller, "Job Insecurity, Coping Resources and Personality Dispositions in Occupational Strain", **Work & Stress.** Vol:14, No:4, s:312-328, 2000, s. 312.

[101] Gözde İsaoğlu Öz, "Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı ile İlişkisi", (içinde), **İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar.** Ed. Tarık Solmuş, Epsilon Yayınları, s:149-176, 2008, s. 149.

değişimler hem işsizliği arttırmış hem de işsizliğin sürekli hale gelmesi sorununu ortaya çıkarmıştır. Ancak işsizlik bu duruma ilişkin sonuçlardan yalnızca biridir. İşsizliğin yanı sıra çalışanlar açısından ortaya çıkan en önemli sorunlardan biri, işlerinin geleceğiyle ilgili olarak yaşanan belirsizlik ve endişedir. Çalışanlar, örgütte yeniden yapılanma süreci devam ederken kendi işlerinin ne zamana kadar devam edeceği konusunda endişelenmektedirler. Ayrıca, maliyetleri azaltmak isteyen örgüt yöneticileri, çalışanlar üzerinde baskı uygulayabilmekte, onların çalışma koşullarını değiştirebilmektedirler. Bu koşulların hepsi örgütte çalışmaya devam edenler için iş güvencesizliği hissini ortaya çıkarmaktadır[102].

Küçülme, özelleştirme, birleşme ve kapanmayı içeren yeniden yapılandırma uygulamaları iş gücü piyasasında yüksek düzeyde iş kaybına sebep olmaktadır[103]. Değişim, statükoyu bozması, bilinenden uzaklaşmayı gerektirmesi, alışılandan vazgeçmeyi ortaya çıkarması nedeni ile rahatsız edici bir olaydır. Koçel' e göre çalışanlar işle ilgili nedenler, kişisel (psikolojik) nedenler ve sosyal nedenlerden dolayı değişime karşı direnç göstermektedirler. İşle ilgili nedenlerden olan işsiz kalma korkusu, kişisel nedenlerden olan yeni düzenin bilinmemesinden kaynaklanan kendini güvende hissetmeme, son olarak da sosyal nedenlerden olan çalışanın değişimi yapanlarla olan ilişkisi, bir diğer deyişle çalışanın değişimi yapanlara karşı güvensizlik hissetmesi, bireyin değişime direnç göstermesi ve iş güvencesizliği hissetmesi sorununu ortaya çıkarmaktadır[104].

Belirtildiği gibi örgütteki ve iş gücü piyasasındaki değişimler, şirket birleşme ve devirleri, özelleştirme, küçülme gibi her tür durum iş güvencesizliğini ortaya çıkarabilmektedir[105]. Örgütlerin yaşadıkları önemli değişimler çalışanları işlerini kaybetmeleri ve işlerinde kalmayı başarsalar bile daha fazla işten çıkarma olduğu takdirde yaşayacakları tehdidin devamı konusunda, çalışma arkadaşlarını kaybı endişesi ve artan iş yükü konusunda hissettikleri stres düzeyinin yüksek seviyelere

---

[102] Dan Jacobson, Jean Hartley "Mapping The Context", (içinde), **Job Insecurity Coping With Jobs at Risk.** Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren Sage Publications, London,p.1-23, 1991, s.2.
[103] Jane E. Ferrie, "Is Job Insecurity Harmful to Health?", **Journal of the Royal Society of Medicine.** Vol:94, s:71-76, 2001, s.71.
[104] Koçel, 2005, s.700-704.
[105] Mina Westman, Dalia, Etzion, Esti Danon, "Job Insecurity and crossover of burnout in maried couples", **Journal of Organizational Behaviour.** Vol:22, No:5, s:467-481,2001, s.467.

çıkması sonucunu doğurmaktadır. İş güvencesizliğini yoğun olarak hissedenler için artık iş kaybı korkusu bir yaşam biçimi haline gelmiş olmaktadır[106]. Genel olarak çalışanlar çevrelerinde birçok değişim yaşanmasına rağmen her şey aynıymış gibi devam etmek, kendilerini güvence altında hissetmek ve rahat olmak isterler. Fakat yapılan değişimlerin birçoğu çalışanların iş durumlarını değiştirmektedir[107]. Bu duruma karşılık çalışanların kendi iş durumlarını garanti altına almak adına değişime karşı direnç göstermeleri olası bir sonuç olarak görülmektedir [108].

Örgütsel yeniden yapılanmanın özel bir türü olan örgütsel küçülme stratejisi, işletmelerin en önemli stratejik sorunlarının başında gelmektedir. Örgütsel küçülme, örgütsel etkinliğe katkısı olmayan örgütsel unsurların ortadan kaldırılması ve böylece örgütteki işlerin ve çalışanların planlı eliminasyonu ile ilgilidir. Örgütsel küçülme, örgütün performansını, verimliliğini ve etkinliği iyileştirmek amacıyla, işgücünü sistematik bir şekilde azaltmak için yönetimin bilinçli ve amaçlı olarak aldığı örgütsel bir karar ve yerine getirdiği faaliyetler dizisidir[109]. Ancak örgüt için faydalı olacağı düşünülen küçülme stratejisi, birey için maddi kayıp, kendine olan güvenin kaybolması ve iş arkadaşlarının kaybı gibi çeşitli tehditleri ortaya çıkarmaktadır[110].

Küçülmenin gerçek etkililiği bilgi çağının ortaya çıkışı ile daha da önem kazanmıştır. Buna göre, bilim ve teknoloji alanındaki gelişmeler ve yönetim konusundaki modern yaklaşımlar, küçülme kavramına 1990'larda yeni bir anlam kazandırmıştır. Büyüklük örgütler için avantajını kaybetmiş, esnek üretim anlayışı ve değişimin hızına kısa sürede ayak uydurma gereği, işletmelerin kendilerini yeniden yapılandırarak küçülmelerine neden olmuş ve "küçük güzeldir" ve "daha iyi anlamına gelir" görüşleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Örgütsel küçülme genellikle bir örgütün işgücünü azaltması ile sonuçlanmış ve işten çıkarmada, işini kaybeden birey,

---

[106] Garry Johns, Alan M. Saks, **Organizational Behaviour.** 5. Baskı, Addison Wesley Longman, Toronto, 2001, s.433.
[107] Gregory Moorhead, Ricky W. Griffin, **Organizational Behaviour.** 2. Baskı, Houghton Mifflin Company, 1989, s.712.
[108] P. Stephen Robbins, **Organizational Behaviour.** 10. Baskı, Prentice Hall, 2002, s.560.
[109] Adnan Özyılmaz, Ferit Ölçer, **Güncel Yönetim ve Organizasyon Yaklaşımları.** Seçkin Yayınları, Ankara, 2008, s.430.
[110] Westman vd, 2001, s.468.

kararı veren yöneticiler ve geride kalan çalışanlar için çok kötü sonuçlar doğurmuştur[111].

Çalışanların işleri üzerine tehdit olsun ya da olmasın, örgütsel küçülme çalışanlar için çok önemli bir belirsizlik nedenidir[112]. Çalışan sayısını azaltma sürecinde işini kaybetmeyen çalışanlarda (geride kalanlar) da iş tatmininin, örgütsel uyumun azaldığı, stresin arttığı ortaya konmuş ve hatta çalışanların bu durumda yeni iş arayışına girdikleri belirtilmiştir[113].

Diğer bir yeniden yapılanma süreci ise özelleştirmedir. Özelleştirme, devletin ekonomik etkinliğinin en aza indirilmesi, diğer bir deyişle kamu kuruluşlarının faaliyetlerinin sınırlandırılması veya tamamen ortadan kaldırılmasıdır[114]. Daha az çalışanla daha çok iş yapılması sonucunda istihdamın azaltılması, çalışma koşullarının ağırlaştırılması, sağlık ve sosyal harcamaların azaltılması, ücretlerin düşürülmesi, sosyal ödemelerin azaltılması, sosyal güvenlik harcamalarının sınırlanması vb. uygulamalar özelleştirmenin en önemli iktisadi-sosyal sonuçları arasında bulunmaktadır[115]. Özelleştirme kapsamında çalışanları en çok etkileyecek olan konu, iş kaybı olasılığı olarak görülebilmektedir. Özelleştirmede en sık rastlanan personel sayısını azaltmanın en etkili yolu; özelleştirme kapsamındaki çalışanı önce sözleşmeli kapsamına almak ve sonra da sözleşmelerini feshetmektir[116].

Son yıllarda adeta başarıya ulaştıran bir yol olarak düşünülen ve araçtan öte, nihai bir amaç olarak benimsenen ve toplum arasında şirket evlilikleri olarak bilinen satın alma ve birleşmeler bir diğer yeniden yapılanma türü olarak ele alınmaktadır. Bilinçsiz şekilde, moda olarak uygulanan bu yöntemler bekleneni veremeyebilmekte,

---

[111] Özyılmaz, Ölçer, 2008, s.430.
[112] Beatriz Sora, Ampara Caballer, Josè M. Perió, Hans De Witte, "Job Insecurity climate's influence on employee's job attitudes: Evidence from two Europern Countries", **European Journal of Work and Organizational Psychology.** Vol:18, No:2, s:125-147, 2009,s.130.
[113] John H. Bernardin, **Human Resource Management: An Experiential Approach.** McGraw Hill, 3. Edition, 2003, s.277.
[114] Özgür Müftüoğlu, **Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması: A.E.L**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Programı Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1996, s.40.
[115] Erhan Bilgin, "Özelleştirmenin Sosyal Sonuçlarına Bakış", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı:8, s.5-8, 2001, s.6.
[116] Celal Emiroğlu, "Tüm Çalışanlara Aynı Dayatma: Esneklik ve Kuralsızlık", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı:34, s:8-15, 2009, s.9.

örgüte güç kazandırmaktan çok güç kaybettirebilmektedir. Çalışmanın konusu iş güvencesizliği olması sebebiyle burada incelenecek olan, birleşme ve satın almalar neticesinde yaşanabilecek iş güvencesizliğidir. Satın alan ya da diğer örgüte katılan tarafın çalışanları, işverenlerinin hatta çoğu yöneticilerinin değişmemesi sebebiyle bu durumdan pek etkilenmez. Satın alınan işletmede ise yeniden yapılanma ve tasarruf stratejileri nedeniyle iş kayıpları yaşanabilmesi çok olasıdır[117]. Bu yüzden satın alma ya da birleşme yaşayan örgütlerde iş güvencesizliği ortaya çıkabilmekte, yaşanan belirsizlik ortamı çalışanları olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

1.3. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ MODELLERİ

Araştırmanın bu kısmında iş güvencesizliği modellerine yer verilecektir. Öncelikle en temel modeller olan Greenhalgh, Rosenblatt Modeli, Jacobson Modeli ve Sverke, Hellgren Modeline yer verilecektir. Probst modeli iş güvencesi modeli olarak adlandırılmasına rağmen iş güvencesizliği, iş güvencesinden yoksunluk durumu olarak nitelendirilmesi sebebiyle kavram kargaşası yaratmayacağı düşünüldüğünden araştırma kapsamına alınmıştır. Son model olarak, 2008 yılında Wyk ve Pienaar' ın Güney Afrika' daki örgütler üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda ortaya çıkardıkları kapsamlı modele yer verilecektir.

1.3.1. Greenhalgh, Rosenblatt Modeli

Çok az sayıda çalışma algılanan tehdit veya algılanan tehdidin doğasıyla ilgilenmiştir. Genellikle, iş güvencesizliği genel değişkenlerle kavramlaştırılmış ve ölçülmüştür[118]. Greenhalgh ve Rosenblatt' ın bu eksiklikler doğrultusunda geliştirdiği model iş güvencesizliği kapsamının anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Model, Şekil 1' de görülmektedir. Modelde iş güvencesizliğinin nedenleri, yapısı, etkileri ve örgütsel sonuçlarına yer verilmiştir.

Greenhalgh ve Rosenblatt' a göre iş güvencesizliğini ortaya çıkaran dört faktör vardır. Bunlar; ekonomik durgunluk, birleşme ve devirler, hızla değişen

[117] Hayri Ülgen, S. Kadri Mirze, **İşletmelerde Stratejik Yönetim.** Beta Basım Yayım, 5. Baskı, Ekim 2010, s.355.
[118] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.440.

endüstriyel yapı ve çalışanı koruyan sendikaların gücünün zayıflamasıdır[119]. Görüldüğü gibi model şemasında bu faktörlere yer verilmemiştir. Modelin başlangıç aşaması iş güvencesizliği tehdididir. Tehdit, nesnel ve öznel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nesnel tehditler, bireysel algılardan bağımsız olan objektif tehditlerdir. Greenhalgh ve Rosenblatt modeline göre öznel tehdit ise, bireylerin nesnel tehditleri algılama süreci sonunda ortaya çıkan subjektif tehditlerdir. Diğer bir deyişle, öznel tehditler nesnel tehditlerden kaynaklanmaktadır. Ekonomik durgunluk, birleşme ve devirler, hızla değişen endüstriyel yapı ve çalışanı koruyan sendikaların gücünün zayıflaması olarak ifade edilen faktörlere değinilmemiş olsa dahi nesnel tehditler söz konusu faktörlerdir.

Greenhalgh ve Rosenblatt' a göre çalışanların tehditleri algıladıkları 3 temel bilgi kaynağı mevcuttur. Bunlardan birincisi, örgütlerin duyurularıdır. Bu tür bilgiler gerçekçi olmaktan ziyade etki bırakmak için uygulanan ve en az rastlanan bilgi kaynağıdır. İkincisi, planlı olmayan örgütsel mesajlardır. Örneğin, fabrikanın bakım bütçesini düşürdüğünün çalışanlar tarafından duyulması fabrikanın kötü durumda olduğu ve kapanabileceği hissine neden olabilir. Üçüncü bilgi kaynağı ise, söylentilerdir[120].

Greenhalgh ve Rosenblatt modeline göre, iş güvencesizliği yalnızca nesnel tehditlerle açıklanamaz. Bireylerin bu tehditleri algılama biçimi sonucu oluşan öznel tehdit süreci anlamak için önemlidir. Literatür taraması yapıldığında öznel tehdidin çok boyutlu olduğu görülmektedir. Modelde bu boyutlar güçsüzlük ve algılanan ciddiyet olarak görülmektedir[121].

Tehdidin ciddiyeti, olası kaybın kapsamına ve önemine bağlıdır. Tehdidin önemini belirleyen; çalışanlar için kaybın geçici mi sürekli mi olduğu, işten çıkarma sebebinin ne olduğu, kayıp ifadesinin işin kaybını mı yoksa işin özelliklerinin kaybını mı ifade ettiğidir[122]. İşi değerli kılan özelliklerin kaybı önemli olmasına rağmen çoğu zaman göz ardı edilir.

---

[119] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.439.
[120] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.440.
[121] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.440.
[122] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.440,441.

Güçsüzlük ise, yaşanan tehdidi ağırlaştırması nedeniyle iş güvencesizliğinin önemli bir öğesidir. Güçsüzlük, dört temel faktöre dayanmaktadır. Bunlar; korunmasızlık, belirsiz beklentiler, örgüt kültürü ve işten çıkarmada uygulanan standart prosedürlerdir. **Korunmasızlık**, sendika ve iş sözleşmelerinin eksikliklerinden kaynaklanabilmektedir. Çalışanı, işverene karşı korumak için sendikaların etkin olması ve iş sözleşmelerinin kapsamlı bir şekilde yapılması gerekmektedir. **Belirsiz beklentiler**, özellikle işin devamlılığına ilişkin algılanan tehditler nedeniyle ortaya çıkabilmektedir. Yetersiz bir performans değerleme sistemi belirsiz beklentilerin ortaya çıkması için önemli bir neden olarak görülmektedir. **Örgüt kültürü**, örgütte adalete dayalı bir kültür yoksa, çalışanlar kararlara katılamıyor, dikkate alınmıyorlarsa kendilerini değersiz hissedebilmekte ve bu durum güçsüzlüğün ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilmektedir. **İşten çıkarmada uygulanan standart prosedürler**, örgütlerin her hangi bir değişim durumunda alternatif düşünmeden uyguladıkları prosedürlerdir. Çalışan için, her hangi bir değişim olduğunda belli bir prosedür doğrultusunda işten çıkarılacak olduğunu bilmesi güçsüzlük yaratabilmektedir[123].

Algılanan tehdidin ciddiyeti ve güçsüzlük model için iş güvencesizliğinin anlaşılmasında önemli kavramlardır. Greenhalgh ve Rosenblatt tarafından hissedilen iş güvencesizliği şu şekilde formüle edilmiştir[124]: Hissedilen iş güvencesizliği= Algılanan tehdidin ciddiyeti x Tehditlere direnç göstermedeki güçsüzlük.

Modelde iş güvencesizliği hissine neden olan faktörler incelenirken bireylerin algılamaları üzerinde önemle durulmuştur. Modelde bireylerin algılama biçimlerini bireysel farklılıkların ve örgütsel bağlılığın etkilediği belirtilmiştir. Bireysel farklılıklar, kontrol odağı, tutuculuk, güvence ihtiyacı, iş uyumu ve atfetme eğilimleri olarak ifade edilmiştir. Bağlılık modelde mesleki hareketlilik ve ekonomik güvencesizlik temelinde değerlendirilmiştir. Greenhalgh ve Rosenblatt' a göre mesleki hareketliliği olan birey, iş alternatifi az olan bireye göre daha az bağlılık

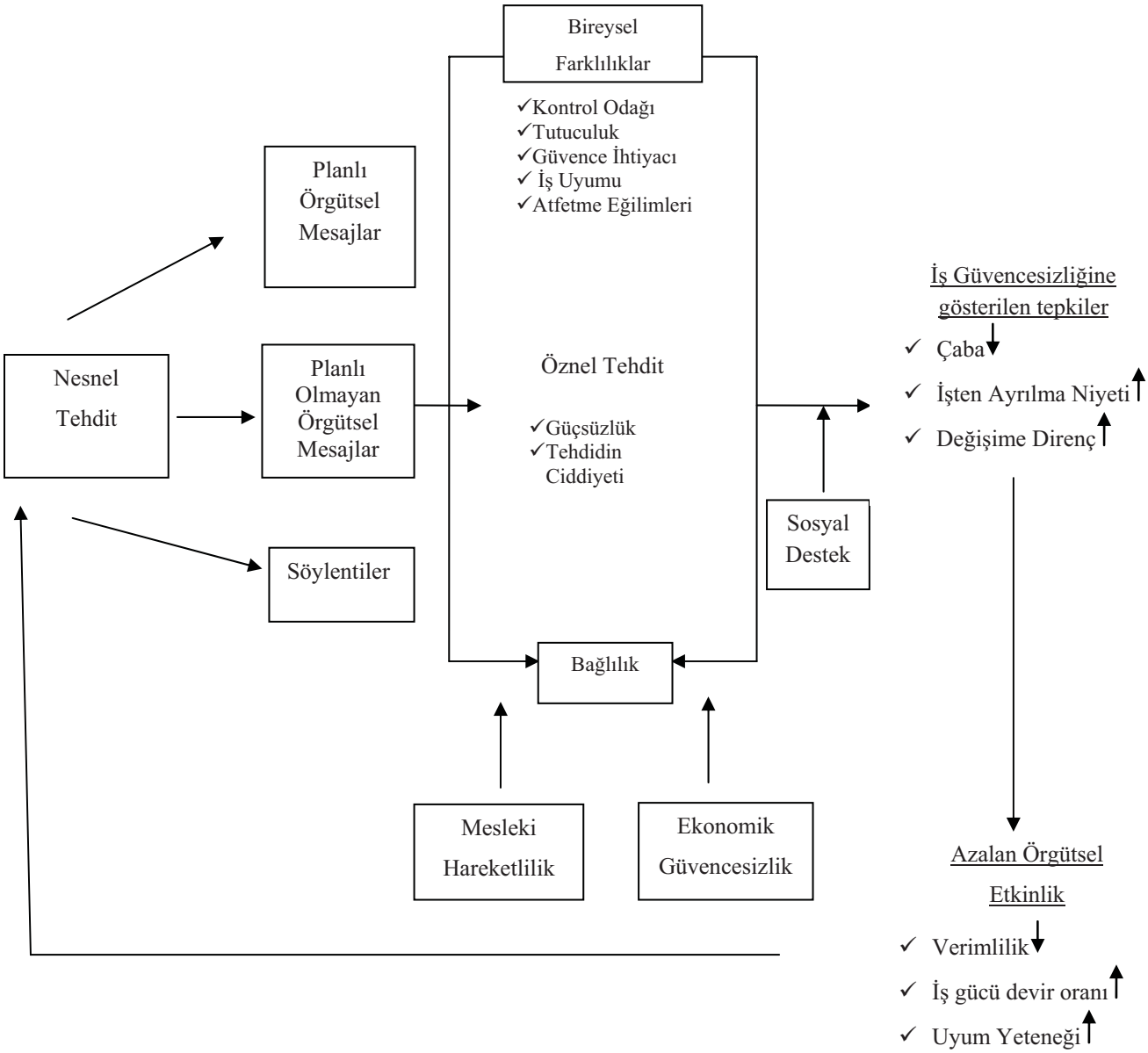
[123] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.442,443.
[124] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.443.

duymaktadır. Ekonomik güvencesizlikte ise, bireyin yaşamını sürdürmek için işine ihtiyacı varsa bağlılık hissinin daha fazla olacağı belirtilmektedir[125].

Model kapsamında yer verilen sosyal destek kavramı, yönlendirici bir rol oynamaktadır. Grennhalgh ve Rosenblatt' a göre sosyal destek alan bireyin algılanan tehdide verdiği tepkinin farklılaşacağı muhtemeldir[126]. Modelin son aşaması olarak bireyin iş güvencesizliğine karşı verdiği tepkilere ve örgüt üzerindeki etkilerine yer verilmiştir. İş güvencesizliği karşısında işe ilişkin gösterilen çabanın azaldığı, işten ayrılma niyetinde ve değişime gösterilen dirençte artış yaşandığı belirtilmiştir. Örgüt üzerindeki etkiler ise, verimliliğin düşmesi, iş gücü devir oranı ve uyum yeteneğinin azalması olarak ifade edilmiştir.

[125] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.445.
[126] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.445.

Şekil 1: Greenhalgh, Rosenblatt' ın İş Güvencesizliği Modeli

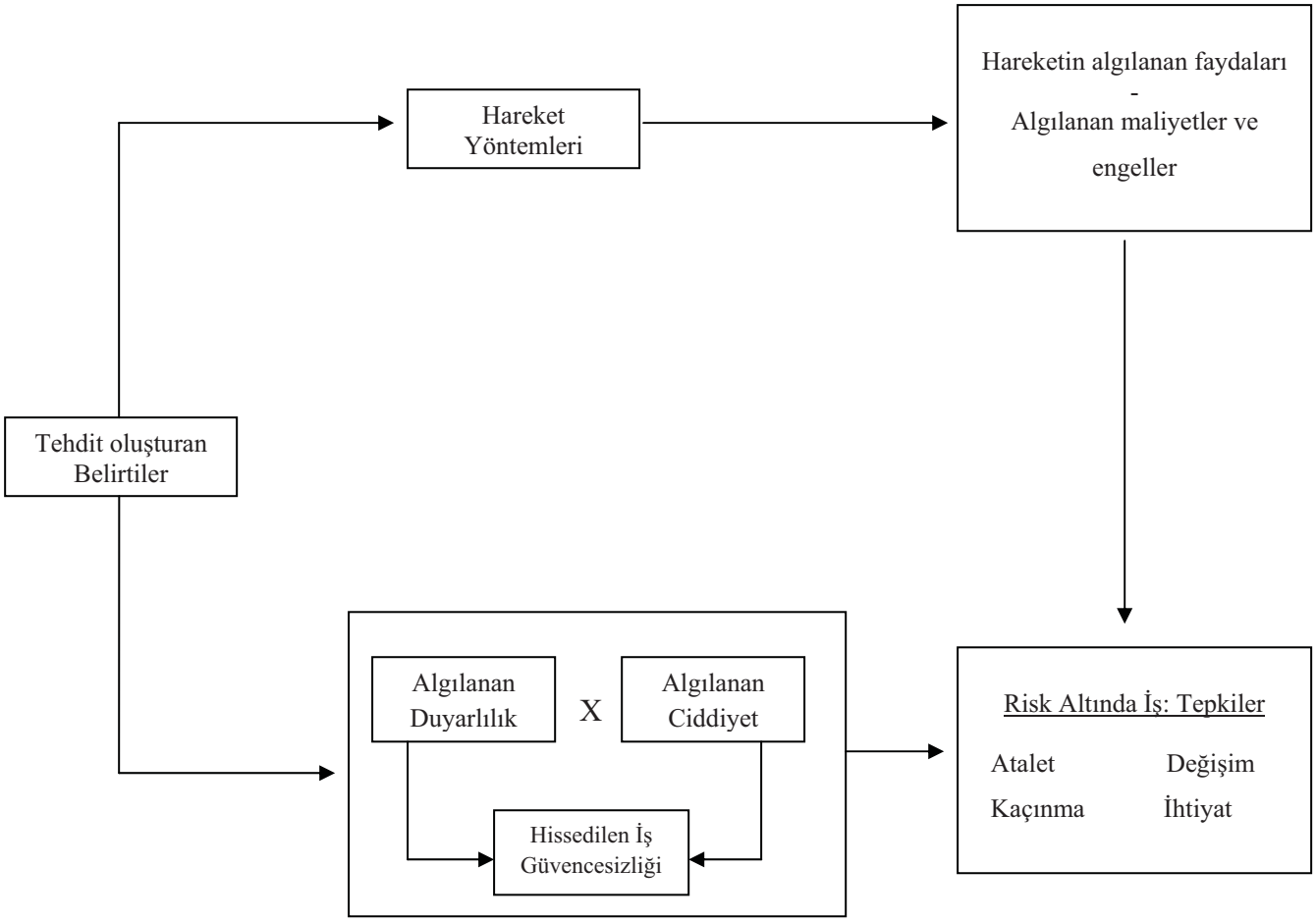


Kaynak: Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.441.

1.3.2. Jacobson Modeli

Jacobson, Greenhalgh ve Rosenblatt' ın bireylerin algılanan iş güvencesizliğine karşı verdiği davranışsal ve tutumsal tepkilerine gerektiği kadar önem vermediği düşüncesiyle "risk altında iş modeli" ni hazırlamıştır[127]. Model, Şekil 2' de görülmektedir.

Şekil 2: Jacobson' ın İş Güvencesizliği Modeli – Risk Altında İş Modeli -



Kaynak: Dan Jacobson, Determinants of "Job at Risk" behaviour, Paper presented at the West Europen Conerence on the Psychology of Work and Organization, Aachen, Federal Republic of Germany, 1985' den aktaran Cole, 1987, s.43.

[127] Roger L. Cole, **The Development and Validation of a Percieved Job Insecurity Measure.** Yayınlanmamış Doktora Tezi, The University of Tennessee, 1987, s.42.

Jacobson, bireylerin iş kaybına ilişkin öznel tehditlerle nasıl başa çıkacaklarını belirleyen faktörlere odaklanmıştır. Jacobson'ın modeli, Greenhalgh ve Rosenblatt modeli gibi olası örgütsel tehdit edici belirtilerin ortaya çıkmasıyla başlamaktadır. Modelde ifade edilmemekle birlikte Jacobson tehdit oluşturan belirtiler kapsamında bütçe azaltımı, ürün talebinde düşüş, yeni teknolojilerin kullanılması, örgütsel yeniden yapılandırma gibi çeşitli nesnel tehdit edici detayları tanımlamıştır[128].

Jacobson' ın hissedilen iş güvencesizliğini kavramlaştırması Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre biraz farklıdır. Algılanan güçsüzlük, işten çıkarılmaya ilişkin algılanan duyarlılık kavramının içine dahil edilmiştir. Algılanan duyarlılık, bireyin kendisini örgüte mecbur hissetmesi ve çalışanların haklarına ilişkin örgüt politikalarının adaletli olup olmadığının değerlendirilmesi gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilmektedir. Algılanan tehdidin ciddiyetini, tehdit edilen özelliğin birey için önemi belirleyecektir. Jacobson, algılanan tehdidin ciddiyetine ilişkin ilginç bir görüş ortaya koymuştur. Bu görüşe göre, işten çıkarılma her zaman bireye zarar verecek olası tehdit olarak görülmeyebilir. Bu tehditler gelişme için destek, yarar sağlayan zorluklar ve fırsatlar olarak da görülebilir[129].

Jacobson bireylerin işten çıkarılma olasılıklarının düşürülmesi için alternatif hareket yöntemleri ortaya koymaktadır[130]. Hareketin faydalarından maliyetler ve engeller çıkarıldıktan sonra uygun hareket yöntemi seçilmektedir. Sürecin sonucunda verilebilecek bazı tepkiler sıralanmıştır. Bunlar; atalet, kaçınma, değişim ve ihtiyat olarak ifade edilmiştir.

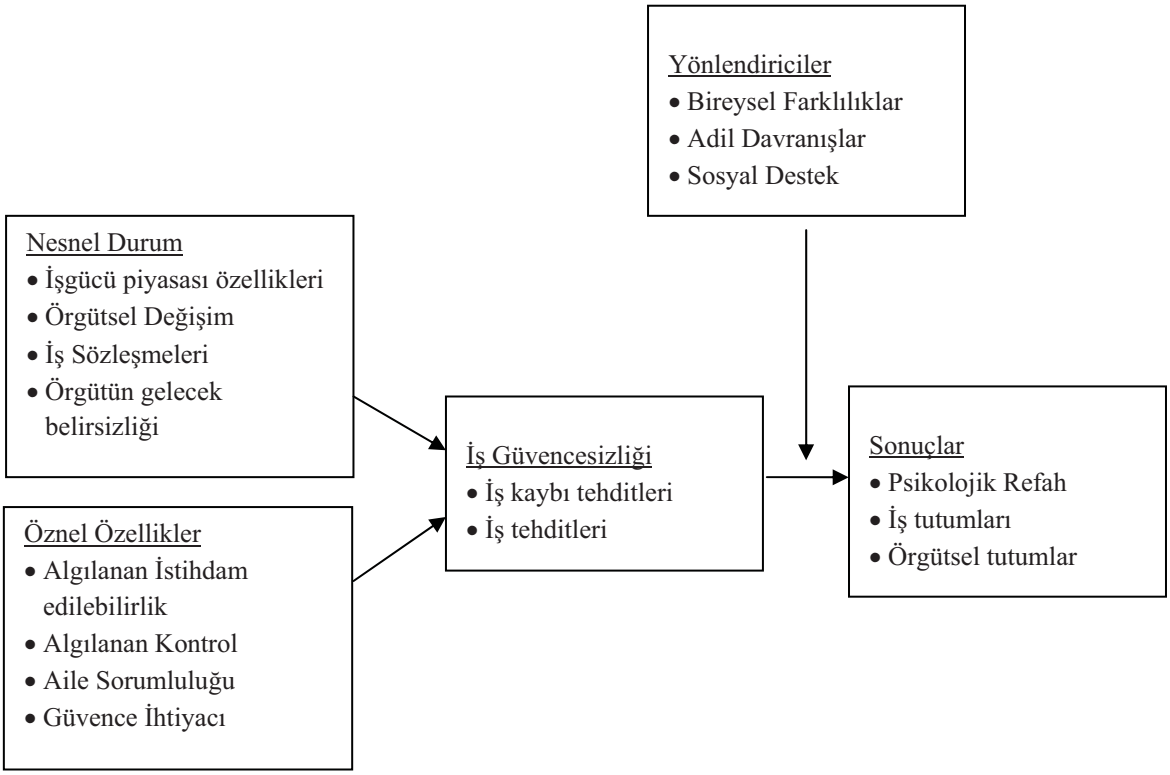
1.3.3. Sverke, Hellgren' in İş Güvencesizliği Modeli

Sverke ve Hellgren' in çalışmalarının amacı, metodolojik problemlerin yanı sıra teorik problemlere de değinerek ve daha fazla araştırma yapılması gereken konuları vurgulayarak iş güvencesizliğinin anlaşılmasına katkı sağlamaktır. Model iş

[128] Cole, 1987, s.42.
[129] Cole, 1987, s.42,44.
[130] Cole, 1987, s.44.

güvencesizliğini, çalışanın davranışlarına ve refahına zarar verebilecek, öznel, objektif durum ile öznel özellikler arasındaki etkileşimden kaynaklanan çok boyutlu bir kavram olarak ele alır. Modelde şematize edilen muhtemel yönlendiricilerin iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını azaltabileceği varsayılmaktadır[131]. Model, Şekil 3' te görülmektedir.

Şekil 3: Sverke, Hellgren Modeli



Kaynak: Sverke and Hellgren, 2002, p.37.

Model, iş güvencesizliğini etkileyen faktörleri nesnel durum ve öznel özellikler olarak ikiye ayırmıştır. Nesnel durum olarak, iş gücü piyasası özellikleri, örgütsel değişimler, iş sözleşmeleri ve gelecek belirsizliği gibi algılamalarla bağlantılı olmayan, objektif unsurlara yer verilirken, öznel özellikler olarak algılanan istihdam edilebilirlik ve algılanan kontrol, bireyin ailesine karşı sorumluluğu ve güvence ihtiyacına yer verilmektedir. Sverke ve Hellgren söz konusu faktörler doğrultusunda iş güvencesizliği oluştuğunu belirtmiş ve iş güvencesizliğini iş kaybı

[131] Sverke, Hellgren, 2002, s.37.

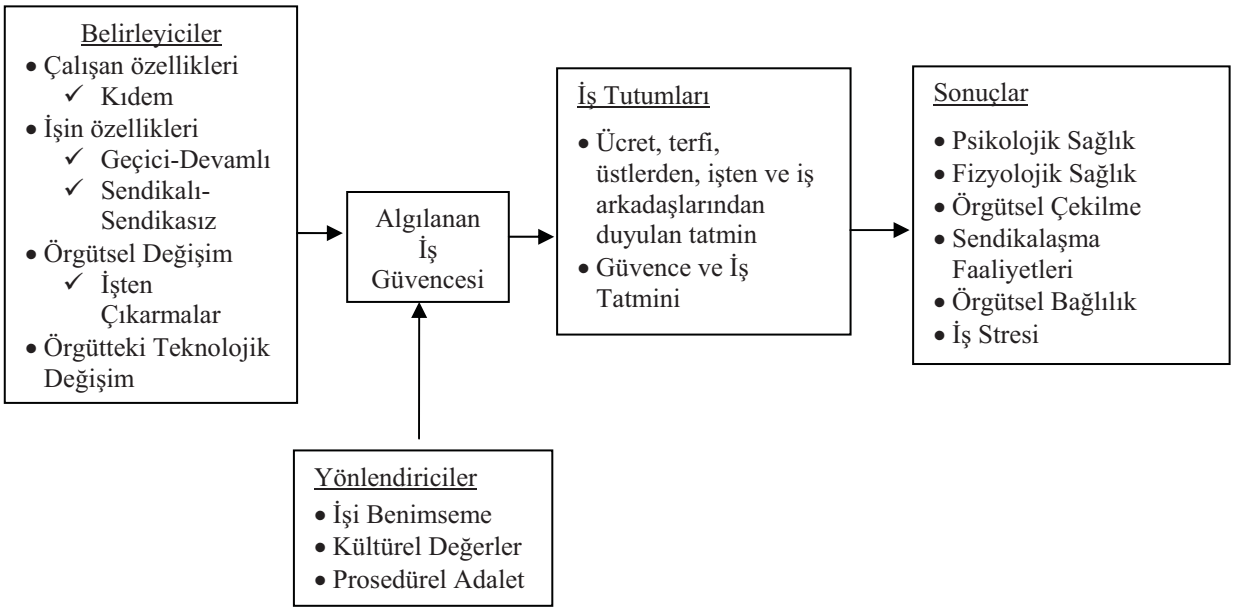
tehditleri ve iş tehditleri olarak iki boyutta ele almıştır. Modelde oluşan iş güvencesizliğinin sonuçlarını etkileyebilecek bazı yönlendiricilere yer verilmiştir. Bu yönlendiriciler, bireysel farklılıklar, adil davranışlar ve sosyal destek olarak belirtilmekte ve söz konusu yönlendiriciler doğrultusunda bazı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar, psikolojik refah, iş tutumları ve örgütsel tutumlarda meydana gelen değişimler olarak ifade edilmektedir.

1.3.4. Probst Modeli

Probst'a göre iş güvencesi bireyin işe ilişkin istikrar ve devamlılık algısıdır[132]. Probst 2002 yılında iş güvencesinin belirleyicileri ve sonuçları için kavramsal bir model ortaya koymuştur[133]. Probst'a göre, algılanan güçsüzlük iş güvencesi çalışmalarında önemli bir değişken olmasına rağmen, iş güvencesinin bir boyutu olmasından ziyade iş güvencesini yönlendirici bir faktördür[134]. Yapılan araştırmalar, algılanan iş güvencesi ile psikolojik gerginlik, fiziksel sağlık ve iş tatmini gibi çeşitli bireysel sonuçlar arasındaki ilişkiyi işin öneminin yönlendirdiğini göstermiştir[135]. Model, Şekil 4' te görülmektedir.

[132]Tahira M Probst, "Development and Validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory and IRT Aproach", **Journal of Occupational and Organizational Psychology.** Vol:76, s:451-467, 2003, s.452.
[133] Probst, 2003, s.453.
[134] Probst, 2003, s.452.
[135] Probst, 2003, s.452.

Şekil 4: Probst' un İş Güvencesi Modeli



Kaynak: Probst, 2003, s.453.

Model iş güvencesini etkileyen belirleyicilerle başlamaktadır. İş güvencesinin belirleyicileri kıdem gibi çalışan özellikleri, işin geçici veya devamlı olmasına, sendikalı veya sendikasız olmasına göre değişen işin özellikleri, genellikle işten çıkarmalarla sonuçlanan örgütsel değişim süreci ve örgütteki teknolojik değişim olarak ifade edilmektedir. Söz konusu belirleyiciler bazı yönlendiricilerle birlikte iş güvencesi algısının ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Modelde işi benimseme, kültürel değerler ve adalet yönlendiricilerine yer verilmektedir. Belirleyiciler ve yönlendiriciler doğrultusunda algılanan iş güvencesi, ücret, terfi, çalışma ortamı tatmini, iş tatmini ve güvence gibi bazı tutumların oluşmasını sağlamaktadır. Modele göre bu sürecin sonunda bireyin psikolojik – fizyolojik sağlığında, sendikal faaliyetlerinde, örgütsel bağlılığında ve yaşadığı iş stresinde bazı farklılıklar yaşanabilmektedir.

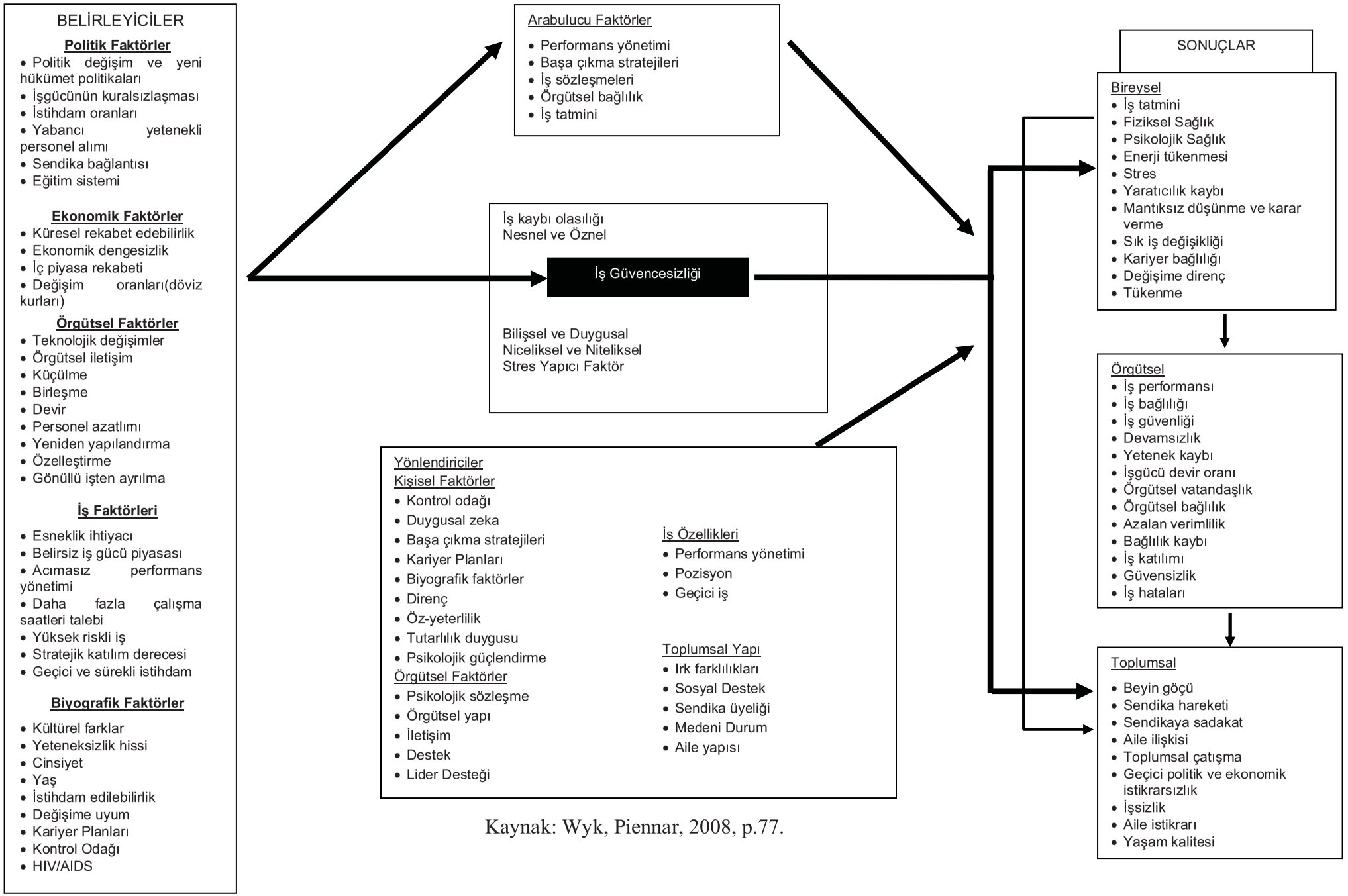
1.3.5. Wyk and Pienaar Modeli

Wyk ve Pienaar' ın 2008 yılında yaptığı çalışmanın literatür kısmı hem uluslar arası düzeyde hem de Güney Afrika' da ortaya konmuş çalışmalar gözden geçirilerek hazırlanmıştır. Araştırmanın literatür kısmı tamamlandıktan sonra iş güvencesizliğinin daha iyi anlaşılması açısından yarı-yapılandırılmış mülakat tekniğiyle yöneticilere sorular yöneltilmiştir. Araştırma sonucunda oluşan model, gelecekteki araştırmalara rehber olmayı ve yöneticilerin iş güvencesizliğini fark etmelerine, önleyebilmelerine ve yönetebilmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır[136].

Şekil 5' te görülen model, süreç olarak diğer modellerle benzer olmakla birlikte daha kapsamlıdır. Wyk ve Pienaar modeli, iş güvencesizliğini ortaya çıkaran belirleyicilerle başlamaktadır. Belirleyiciler, politik, ekonomik, örgütsel, işe ilgili ve biyografik olmak üzere beş gruptan oluşmaktadır. İş güvencesizliği belirleyicilerinin yanı sıra diğer modellerde de bulunan bazı yönlendiricilere yer verilmiştir. Bu yönlendiriciler kişisel ve örgütsel faktörler, işin özellikleri ve toplumsal yapı olarak dört grupta incelenmektedir. Belirleyiciler ve yönlendiriciler doğrultusunda oluşan iş güvencesizliği literatürdeki tüm iş güvencesizliği yaklaşımlarına da yer vermektedir. Bu yaklaşımlardan ilki iş güvencesizliğini tek boyutta ele alan iş kaybı olasılığı, diğer üç yaklaşım iş güvencesizliğini çok boyutlu olarak ele alan nesnel – öznel, bilişsel – duygusal ve niteliksel – niceliksel yaklaşımlardır. Bu yaklaşımların yanı sıra iş güvencesizliğini bir stres faktörü olarak gören yaklaşıma da ayrıca yer verilmiştir. İş güvencesizliği konusunda boyutlara ilişkin bir özet yapıldıktan sonra iş güvencesizliğinin bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırma kapsamında ele alınan tükenmişliğin, iş güvencesizliğinin bireysel sonuçları arasında yer aldığı görülmektedir. Ayrıca modelde diğer modellerden farklı olarak iş güvencesizliği belirleyicileri ve sonuçları arasında arabulucu rol oynayan bazı kavramlara yer verilmiştir. Bunlar; performans yönetimi, başa çıkma stratejileri, iş sözleşmeleri, örgütsel bağlılık ve iş tatmini olarak sıralanmaktadır.

[136] Wyk, Pienaar, 2008, s.49.

Şekil 5: Güney Afrika Örgütlerinde İş Güvencesizliği konusunda araştırma gündemi olarak önerilen kuramsal model



Kaynak: Wyk, Piennar, 2008, p.77.

1.4. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN SONUÇLARI

1.4.1. Toplumsal Sonuçlar

Çalışanlar stresi ya da bir stres faktörü olan iş güvencesizliğini hissedince, motivasyonları düşünce gerek örgütler gerek çalışanların yaşamları gerekse toplumlar bu durumdan etkilenmektedirler[137]. İstihdam ya da çalışma birey açısından oldukça önemlidir. Çünkü, çalışma, çalışan açısından bir gelir elde etme yolu ve bir saygınlık öğesidir. Çalışanın emeğinin karşılığında aldığı ücret kendisinin ve ailesinin hayatlarını sürdürmelerine imkan sağladığı gibi, aile dışı ilişkilerin ve sosyal iletişimin gelişmesine de yardımcı olur, kişiye kimlik, statü ve amaç duygusu kazandırır. Diğer bir deyişle çalışan için çalışma, ifade edildiği gibi sadece yaşamını devam ettirmenin bir aracı olmakla kalmaz sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da karşılar[138]. Birey için bu derece önemli olan bir kavramın kaybedilme olasılığı bile sadece birey ve örgüt için değil, toplum için de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

İş güvencesizliğinin en önemli sonuçlarından biri de iş kaybı, diğer bir deyişle işsizliktir[139]. İşsizlik çok önemli bir toplumsal problem olduğu için bu kısımda ele alınacaktır. İşsizlik stresli bir süreci ortaya çıkarmaktadır ve sonucunda her işsiz kalan birey aynı süreci yaşamayacak olsa bile işini kaybeden pek çok bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığında bozulma olmakla birlikte aile hayatında da olumsuzluklar yaşanabilmektedir[140]. Yaşanan iş güvencesizliği sonucu işten çıkarılan çalışanlarda finansal kayıplar ve geçim sıkıntıları, tutum ve davranışlarda bozukluklar, aile ilişkilerinde ortaya çıkan sorunlar gibi sonuçlar görülebilmektedir[141]. Aile, toplumu oluşturan en önemli öğelerden biri olduğu için de iş durumunun değişmesiyle etkilenen aile ilişkileri sonuçta toplumu da etkilemektedir.

---

[137] Tilakdharee vd, 2010, s.256.
[138] İTO Yayını, 2006, s.74.
[139] Seçer, 2008, s.288.
[140] Wanberg vd, 2001, s.258.
[141] Özyılmaz, Ölçer, 2008, s.479.

İşsizlik ve aile ilişkilerinin bozulmasının yanı sıra, iş güvencesizliğine karşı verilebilecek bir mücadele olan grev hakkı da iş güvencesizliğinin toplumsal bir sonucu olarak görülebilir. İş güvencesi sağlamak için toplu eyleme katılma, bireyin toplu eylemin iş güvencesini sağlamada başarılı olabileceğini beklediği ve bu katılımın fayda ve zarar dengesi çok olumsuz bulunmadığı zaman gerçekleşebilecektir[142].

1.4.2. Örgütsel Sonuçlar

İş güvencesizliğinin sonuçları literatürde genellikle bireysel düzeyde incelenmiştir. Ancak bireyler gerek çalışma yaşamlarında gerekse özel yaşamlarında bir örgüt veya bir topluluk içerisinde var oldukları için iş güvencesizliği örgütsel sonuçlar da oluşturmaktadır[143]. Bu süreç iyi yönetilmezse örgüte de olumsuz sonuçları olabilecektir. Ortaya çıkacak sonuçlar domino etkisi ile örgüte yayılabilecektir[144].

Ülkemizde ya da yurt dışında konuyla ilgili yapılan araştırmaların çoğunda, işe bağlı gerginlik ve stresin olumsuz örgütsel sonuçlarına dikkat çekilmektedir. İş güvencesizliği de stres yaratıcı bir faktör olarak görüldüğü için aynı sonuçlar geçerli olabilmektedir. Sonuçlara göre işe bağlı gerginlik ve stres işten kaçınma ve işi aksatma, işbirliği eksikliği, işe gecikme, özür uydurarak hiç gelmeme, işten ayrılma niyetini artırma, işi bırakma ve devamsızlık oranlarını artırma gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır[145].

İş güvencesizliği bir taraftan iş gerilimini artırıcı rol oynarken diğer taraftan örgütsel yapıyı da olumsuz etkilemektedir. Dolayısı ile iş güvencesizliği, örgüt güvensizliğini de içermektedir[146]. Geleneksel güvenceli çalışma ortamından ani bir şekilde değişim yaşayarak güvencesiz bir çalışma ortamına geçmek çalışanın sadece kişisel refahının değil, aynı zamanda onun işindeki tutum ve davranışlarını da

---

[142] Seçer, 2008, s.294.
[143] Sora vd, 2009,s.126.
[144] Tilakdharee vd, 2010, s.255.
[145] Şenay Yürür, Aşkın Keser, "İşe Bağlı Gerginlik ile İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü", **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi.** Cilt:65, Sayı:4, s: 165-194, 2010, s.170.
[146] Yücel Demiral, "Sağlık Çalışanlarında İş Gerilimi, İş Doyumu ve Mesleksel Riskler", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı:28, s:35-40, 2006, s.39.

etkilemektedir. Bugüne kadar yapılan araştırmalarda iş güvencesizliği algısının çalışan davranışları üzerinde iş tatminsizliğini arttırması, sağlık problemleri ortaya çıkarması ve yaşanan psikolojik sıkıntıları yüksek düzeylere ulaştırması gibi çeşitli olumsuz etkileri olduğu belirtilmiştir. Buitendach ve De Witte yapmış olduğu araştırmayla özellikle yüksek düzeyde iş güvencesizliğinin yüksek düzeyde iş tatminsizliğine neden olduğunu ortaya koymuştur. İş güvencesizliği, iş tatminsizliğini ortaya çıkarmakta, yaşanan iş tatminsizliği sonucunda da örgütsel bağlılıkta sorunlar yaşanabilmektedir[147]. İş tatminsizliği genel olarak bireysel bir sonuç olarak görülebilecek iken iş tatminsizliği sonucu örgütsel bağlılıkta azalma gibi örgütsel bir sonuç oluştuğu için bu kısımda yer verilmiştir. Sverk, iş güvencesizliği ile iş tatminin ilişkili olduğu görüşündedir. Gelecekte işe devamı konusunda kaygı taşıyan çalışanın iş tatmininin, işini kaybetme kaygısı taşımayan çalışana göre daha az olduğunu belirtmiştir[148]. Van Vuuren ve arkadaşlarının yapmış olduğu araştırmalar iş güvencesizliğinin iş tatminsizliği ile bağlantılı olduğunu ve yorgunluk, tükenmişlik hissini ortaya çıkardığını göstermektedir[149].

Çalışan örgütte bulunduğu zaman içerisinde örgüte karşı duygusal ve davranışsal bir bağ oluşturmaktadır. Ashford ve arkadaşlarının yaptığı araştırma, çalışanlarda örgüte karşı zaman içinde gelişen bu duygusal ve davranışsal bağlılığın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve güven seviyesinin yüksek olduğunu gösterdiğini ifade etmektedir[150]. İş güvencesizliği hissi ise, çalışanın örgüte karşı olan bu temel bağlılığını tehdit etmekte ve sonuç olarak da çalışanın iş tatminini azaltmakta, performansını düşürmekte, işe devamsızlığını artırmakta ve örgütün rekabet gücü zayıflamaktadır[151].

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan bir araştırmada Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç

[147] Buitendach, De Witte, 2005, s.27,28.
[148] Sverke, Hellgren, 2002, s.33.
[149] Tinka Van Vuuren, Bert Klandermans, Dan Jacobson, Jean, Hartley, "Employee's Reactions to Job Insecurity", (içinde), **Job Insecurity Coping With Jobs at Risk.** Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren Sage Publications, London, s:79-103, 1991, s.81.
[150] Ashford vd, 1989, s.808.
[151] Buitendach, De Witte, 2005, s.28.

şekilde incelemiştir[152]. Devam bağlılığı bireyin organizasyon için çalışmaya devam etmesi ihtiyacına ilişkin iken, duygusal bağlılık, bireyin kendisini örgütle özdeşleştirdiği ölçüdedir. Normatif bağlılık ise, bireyin çalıştığı örgüte bağlı olması gerektiğini ifade eden toplum normlardan etkilenir. Örgütsel bağlılık boyutları şu şekilde özetlenebilir. Duygusal bağlılığa göre, birey örgütte çalışıyor ise istediği için çalışıyordur. Devam bağlılığına göre, birey örgütte çalışıyor ise çalışmaya ihtiyacı vardır. Normatif bağlılığa göre ise, birey örgütte çalışması gerektiğini hissettiği için çalışıyordur[153]. Söz konusu araştırma bu tanımlamalardan yola çıkarak iş güvencesizliğinin sadece duygusal ve normatif bağlılıkla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur[154].

Örgütsel bağlılık kavramının örgüt tarafından değerli bulunmasının en önemli nedeni, olumlu çalışan davranışları üzerinde yarattığı düşünülen pozitif etkidir. Örgütsel bağlılık, birey ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşmedir[155]. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne karşı duygusal, düşünsel, tutumsal ve davranışsal olarak bağlanması anlamına gelir. Bağlılık sayesinde birey kendisi ile örgütünün geleceği arasında özdeşim kurar ve kendisini güvende hisseder[156].

İş güvencesizliğinin azalan verimlilik, artan iş gücü devri ve uyum engelleri gibi örgütsel sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçların hepsi örgütsel etkinliği azaltmaktadır. Azalan örgütsel etkinlik nesnel iş güvencesizliğini artırmaktadır[157].

Ashford ve arkadaşlarının yaptığı araştırmaya göre örgütlerin çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini istemelerinin önemli bir nedeni de çalışanların performanslarını yüksek tutmak istemeleridir. Örgütte önemli değişiklikler yapan

---

[152] John P. Meyer, Natalie J. Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", **Human Resources Management Review.** Vol:1, No:1, s:61-89, 1991, s.61.
[153] David L. McDonald, Peter J. Makin, "The Psychological Contract, Organisational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff", **Leadership & Organisation Development Journal.** Vol:21, No:2, s:84-91, 2000, s.86.
[154] Jan Bosman, Johanna H. Buitendach, K. Laba, "Job Insecurity, Burnout and Organizational Commitment among Employees of financial Institution in Gauteng", **Journal of Industrial Psychology.** Vol:31, No:4, s:32-40, 2009, s.39.
[155] Ersoy, Bayraktaroğlu, 2010, s.1,2.
[156] Tutar, 2010, s.188.
[157] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.443.

işverenler değişim sürecinde çalışanların performanslarında azalma olmasından genellikle şikayet etmektedirler. Bunun nedeni değişim sürecindeki belirsizliğin çalışanlardaki iş güvencesizliği kaygısını en üst düzeye çıkarmasıdır[158].

Daha önce de belirtildiği gibi çalışan işvereninden kendisine iş güvencesi sağlamasını beklemektedir. İşveren iş güvencesini sağlayamadığında bu durum çalışanda strese neden olmakta ve çalışanın işinden uzaklaşmasına, sonuç olarak da performansının düşmesine neden olmaktadır. Bazı işverenlere göre iş güvencesizliği hissi çalışanı başarılı olma konusunda teşvik etmektedir. Bu görüşe göre yüksek performansa sahip çalışanlar işten çıkarmalara karşı korunmuş olacaklardır. Ancak iş güvencesizliğinin bunun gibi olumlu olduğu düşünülen bir sonuçtan çok daha fazla olumsuz sonucunun olduğu şüphesizdir[159].

İş güvencesizliğini etkileyen faktörlerde yer verilen örgütsel küçülmenin performans düşüklüğü üzerine önemli etkileri bulunmaktadır. Örgütsel küçülme örgütlerin etkililiklerini arttırmak ve iş gücü maliyetlerini azaltmak için ideal bir çözüm olarak görülmektedir. Ancak sonuç olarak, milyonlarca çalışan iş gücü piyasası dışında kalmakta ve istihdamına devam edilen çalışanların da çalışma düzeninde önemli değişikler meydana gelmektedir. Çalışanlar artık daha fazla iş yükü ve daha az kaynakla çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu aşamadan sonra kendi işleri üzerindeki belirsizliğin performanslarındaki olumsuz etkisi de önlenemezdir[160].

Bu sonuçların yanı sıra araştırmalar çalışanların iş güvencesizliği hissettiği işlerde, işin üzerinde kontrolün azalması, işte sosyal desteğin azalması ve daha az hakka ulaşma gibi ciddi olumsuz etkilere yol açan bir dizi karmaşık olayı başlattığını göstermektedir[161]. Gergin ortam ve çalışanın örgüte karşı hissettiği kırgınlık örgüte yansır ve artık iş güvencesizliği hisseden çalışan örgütün bir üyesi olarak kendisini

---

[158] Ashford vd, 1989, s.808.
[159] Thomas Staufenbiel, Cornelius J. Konig, "A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention and Absenteeism", **Journal of Occupational and Organizational Psychology.** No:83, s:101-117, 2010, s.113.
[160] Sverke, Hellgren, 2002, s.26.
[161] Ostry, Spiegel, Çev: Nilay ETİLER, 2005, s.11.

değerli hissetmez[162]. Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin azalmasıyla birlikte çalışanın işinden de uzaklaşması sonucu ortaya çıkabilmektedir[163]. İşinden uzaklaşmış, diğer bir deyişle yabancılaşmış çalışan olaylara ve çevresine karşı sosyal uzaklık içindedir ve gelişmelere karşı tepki gösterme yeteneğini kaybetmiştir. İnsanlarla etkileşim içinde olma, sosyal ilişkiler kurma yeteneği zayıflamış, sosyal çevreden kopuk yaşama yolunu seçmiştir[164].

İş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti arasında da pozitif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İş güvencesizliği hisseden birey daha güvenceli bir iş için arayışa girebilir. Ancak bu sonuç her çalışan için aynı şekilde olmamaktadır. Çabuk iş bulabileceğini düşünen çalışanlarda, diğer bir deyişle daha vasıflı çalışanlarda işten ayrılma niyeti daha çok görülebilmektedir[165]. Yaşanan iş güvencesizliği çalışanların işlerinden ayrılmaları için mantıklı bir sebep oluşturmaktadır. Bireyin çalıştığı işte devam edemeyeceği endişesi nedeniyle daha güvenceli yeni kariyer imkanları araması beklenen bir sonuçtur. Birey işyerinde huzursuz olsun ya da olmasın, başka bir yerde iş bulabilecekse iş güvencesizliğine neden olan koşullara yeni iş arayarak tepkisini gösterebilmektedir. Gerçekten de özellikle üst düzey çalışanlar arasında, iş güvencesizliği ile ilgili kaygı duyma öncelikle iş tatmininin azalması, ardından ise işten çıkmaların gerçekleşmesi için temel neden olarak gösterilebilir[166].

1.4.3. Bireysel Sonuçlar

Çoğu araştırma iş güvencesizliğinin sonuçlarının büyük oranda iş ile ilgili olduğunu savunmasına rağmen, yapılan araştırmaların sonuçları iş güvencesizliğinin çalışanın hayatındaki refah düzeyini genel olarak da etkilediği varsayımını doğrulamaktadır[167].

---

[162] Tilakdharee vd, 2010, s.257.
[163] Jane E. Ferrie, "Health Consequences of Job Insecurity", Labour Market Changes and Job Insecurity, **WHO Regional Publication, Europen Series.** No:81, s:59-99, 1999, s.67.
[164] Hasan Tutar, "İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi.** Cilt:65, Sayı:1, s:175-204, 2010, s.191.
[165] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.443.
[166] Ashford vd, 1989, s.807.
[167] De Witte, 2010, s.42.

Çalışan için işvereninin karşılayacağı en önemli ihtiyaçlarından biri iş güvencesidir. Bu nedenle iş güvencesizliği hissetmek birey için olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. Çalıştığı yerde istediği olanakları bulan ve ihtiyaçlarını gideren birey, tatmin olacak, psikolojik yönden huzura kavuşacaktır. Aksi takdirde, bir tatminsizlik veya ruh çöküntüsü veya bozulma olarak adlandırılan psikolojik durumlar ortaya çıkarabilecektir[168]. Meltzer ve arkadaşlarına göre, kötüye giden psikolojik sağlıkla ilgili iş güvencesizliğinin en önemli boyutu gelir kaybı ve iş arkadaşlarını kaybetme korkusundan ziyade işini kaybetme korkusudur[169].

İşverenlerin çoğu çalışanlarının belirsiz bir sürecin içine girmesini istemese de kısa dönemli sözleşmeler yapmayı ve dış kaynak kullanımı gibi yaygın olan yöntemleri tercih edebilirler. Çalışanlar bu tür uygulamalar nedeniyle işin devamlılığına ilişkin endişe, kendini örgüte ait hissetmeme ve belirsizlik hisleri yaşayabilecektir. Tüm bu olumsuzluklar sonucunda çalışanın psikolojik ve fizyolojik sağlığının kötüleşeceği kuşkusuzdur[170]. Pek çok araştırmacı tarafından stres yaratan bir faktör olarak görülen iş güvencesizliğinin, bireyin sağlığına ve refahına olumsuz etkileri olması sürpriz değildir[171].

Konu ile ilgili olarak yapılan pek çok araştırmada bir stres faktörü olan iş güvencesizliğinin bireylerde pek çok ruhsal ve fiziksel rahatsızlığa yol açtığı, özellikle de kalp damar hastalıkları riskini artırdığı, alerji, çarpıntı, baş ağrısı gibi fiziksel tepkilere yol açabildiği vurgulanmaktadır[172]. Ayrıca iş güvencesizliğine maruz kalan çalışanlarda kan basıncının ve kolesterol düzeyinin arttığı belirtilmektedir[173]. Sağlık sorunları yaratmakla birlikte daha fazla sigara içme, alkol kullanma gibi davranışlara yol açarak ve doğrudan bağışıklık sistemi üzerinde etki yapmaktadır[174].

---

[168] Hüseyin Izgar, **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik.** Nobel Yayınevi, 2. Baskı, 2003, s.23.
[169] Howard Meltzer, Paul Bebbington, Terry Brugha, Rachel Jenkins, Sally McManus, Stephen Stansfeld, "Job Insecurity, Socio-Economic Circumstances and Depression", **Psychological Medicine.** No:40, s:1401-1407, 2010, s.1402.
[170] Tilakdharee vd, 2010, s.254.
[171] De Witte, 2005, s.2.
[172] İnayet Pehlivan, **İş Yaşamında Stres.** Pegem Yayıncılık, 2000, s.3; Yürür, Keser, 2010, s.169.
[173] Seçer, 2008, s.293.
[174] Yürür, Keser, 2010, s.169; Seçer, 2008, s.293.

Çalışanın işinin geleceğiyle ilgili hissettiği iş güvencesizliği fiziksel problemlerin yanı sıra endişe ve bunalım da ortaya çıkarabilmektedir[175]. İş güvencesinin kaybı, olumsuz koşullarda çalışma ile birlikte çalışma yaşamında psiko-sosyal etkilenmenin önemini artırmaktadır[176]. İş güvencesizliğinin psiko-sosyal iyilik durumuna etkilerinin incelendiği çalışmaların sayısı giderek artmaktadır. Farklı ülkelerde yapılan çalışmalar iş güvencesizliğinin anksiyete ve depresyon sıklığını arttırdığını göstermiştir[177].

Dijkhuizen ve Kuhnert, iş güvencesizliğiyle psikolojik sağlığın birbiriyle çok yakın ilişkisi olduğunu ve iş güvencesizliği hissinin endişe, depresyon ve öfkeyi tetiklediğini ifade etmiştir. Cataano ve arkadaşları ise bireyin işine devam etme olasılığı ne kadar yüksekse hissettiği güvence o kadar yüksek, psikolojik sağlığının o kadar iyi olacağını belirtmektedirler[178].

İş güvencesizliğini etkileyen faktörlerde incelenen yeniden yapılanma sürecinin en sık görülen türlerinden biri örgütsel küçülmedir. Örgütsel küçülme sürecinde genellikle ilk görülen uygulama işten çıkarmaların olmasıdır. Yasalar olası işgücü azaltımından çalışanları korumasına rağmen, küçülmeden en çok etkilenenler işlerini kaybeden çalışanlardır. Bu nedenle, küçülmenin işten çıkarılanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkileri inceleyen birçok çalışma vardır. Örgütsel küçülmeden dolayı işten çıkarılan birçok çalışan, örgütlerin iş güvencesi ile ilgili psikolojik sözleşmeyi çiğnediklerini düşünebilir[179].

Psikolojik sözleşme; çalışanların zihinlerinde şekillenen ve örgüt ile kendileri arasında var olduklarına inandıkları yükümlülükleri ve beklentileri kapsayan, yazılmayan ve üstü kapalı sözleşmeler olarak tanımlanmaktadır[180]. Psikolojik sözleşme istihdam ilişkisindeki karşılıklı beklentilere ve yükümlülüklere ilişkin

---

[175] Mak, Mueller, 2000, s. 312.
[176] Demiral, 2004, s.24.
[177] Özaman Boya, 2006, s.48.
[178] Bert Klandermans, Tinka Van Vuuren, Dan Jacobson, "Employees and Job Insecurity", (içinde), **Job Insecurity Coping With Jobs at Risk.** Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren Sage Publications, London, s:40-64, 1991, s.49,50.
[179] Özyılmaz, Ölçer, 2008, s.479.
[180] C. Melek Ceseroğlu vd., "İşgörenler Açısından Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği", (içinde), **11. Ulusal Turizm Kongresi.** Ed. Osman Eralp Çolakoğlu, Detay Yayıncılık, 2010, s:564-576, s.564.

algılardan oluşur. Çalışan işletmeye yetkinliklerini kullanarak, çaba ve bağlılık göstererek katkıda bulunurken, işverenlerinde bunlara karşılık iş güvencesi, ücret ve kariyer planlama gibi faydalar sağlamasını bekler. Fakat açıktır ki bu sözleşme yazılı olmadığı ve tamamen tarafların algısına dayandığı için içeriği subjektiftir[181]. Geleneksel psikolojik sözleşme iş güvencesi temeline dayanan, süreklilik arz eden ve kariyer sorumluluğunu işletmenin üstlendiği bir sözleşme iken, yeni psikolojik sözleşme iş güvencesizliği, esneklik ve istihdam edilebilirlik temeline dayanan bir sözleşmedir[182]. Hiç şüphe yok ki, küçülme ve diğer yeniden yapılanma şekilleri psikolojik sözleşmede bir değişim yaratmıştır. Eski psikolojik sözleşmeyi karakterize eden unsur, istikrar ve tahmin edilebilirlik iken, yeni psikolojik sözleşmede değişim ve belirsizliktir[183].

İşten çıkarılanların durumdan etkilenmelerinin yanı sıra örgütsel küçülme uygulayan bir işletmede istihdamına devam edilen çalışanların bu uygulamadan doğrudan etkilendiği vurgulanmaktadır[184]. İşte kalmayı başaranlar artık aşırı duyarlı hale gelmişlerdir ve şöyle bir düşünceye kapılabilmektedirler: "Huzura ve kendimi güvence altında hissetmeye ihtiyacım var. İşime ve mesleğime ne olacağını bilebilmeliyim, yoksa şu anda çalışmamın bir anlamı kalmaz." Bu düşünceye yoğunlaşan birey zaman içerisinde tükenmeyle karşı karşıya kalabilmektedir[185].

İşten çıkarma yapan örgütte kalmayı başaran çalışanların artık örgüte güvenmemeleri ve iş güvencesizliği hissetmeleri beklenen bir sonuçtur. Geride kalan çalışanların verdikleri tepkiler çeşitli faktörlere bağlıdır. Bu faktörlerden biri örgütün işten çıkarmalar sırasındaki davranışlarıdır. Çalışanları kaygılandıracak en belirleyici davranışlar örgütün işten çıkarılanları adil olarak seçmemesi ve onlara eşit, merhametli davranamamasıdır. İşten çıkarılanların adil seçildiğine inanan çalışanlar işlerinin devamlılığı konusunda endişe duymayacaklardır. Ancak çıkarılanların adil olarak seçilmediğine ve çıkarma yapılırken çalışanlara kötü davranıldığına inanan

[181] Yılmaz, 2009, s.32.
[182] Yılmaz, 2009, s.45.
[183] Yılmaz, 2009, s.33,34.
[184] Susan J. Ashford, Cynthia Lee, Philip Bobko, "Content, Causes, and Consequences of Job Insecurıty: A Theory-Based Measure and Substantıve Test", **Academy of Management Journal.** Vol.32, No.4, 1989, s.806.
[185] Samuel H Klarreich, Çev. Bengi Güngör, **Stressiz Çalışma Ortamı.** Öteki Yayınevi, Ankara, 1993,s.132.

çalışanların örgüte bağlılıkları, iş tatminleri azalabilecek ve yaptıkları işten ve örgütten uzaklaşabileceklerdir[186]. Geride kalan çalışanların işten çıkarmalara karşı verdikleri tepkilerin bağlı olduğu bir diğer faktör ise, değişen çalışma koşullarıdır. Birçok çalışan değişen çalışma koşullarını bir fırsattan çok tehdit olarak görmektedir. Uzun süreli çalışma ilişkilerinin zedelendiği ve insanların gelecekteki rollerinin belirsiz olduğu durumlarda verimlilik düşebilmektedir. Bu durumlarda çalışanlar önce, pozisyonlarını korumak için daha sıkı çalışmakta ve performans kısa süreli olarak artmaktadır[187]. Fakat daha sonra şiddetli endişe sonucunda depresyon başlamakta ve çalışanlar tükenmişlikle yüz yüze kalabilmektedirler.

Bu süreç içerisinde, çalışanların örgütü doğru algılamalarını sağlayacak olan faktör, iletişimdir. Çalışanlara yaşanan süreç doğru bir şekilde anlatılırsa ve çalışanlar işten çıkarmanın zorunlu olduğunu, işten çıkarılanların ise doğru seçildiğine inanırlarsa verilecek tepkiler ve geride kalan çalışanların işlerini kaybetme kaygıları en aza indirilmiş olacaktır[188].

İş güvencesizliğinin sonuçlarına değinirken, çalışanların algılarının, kişisel özellikleriyle bağlantılı olduğunu da unutmamak gerekir. Çalışanlar, algılamalarına göre çeşitli tepkiler verirler. Her birey birbirinden farklı olduğu için birisinin vereceği tepki diğerlerinin tepkisinden daha olumsuz (şiddetli) ya da daha olumlu olabilmektedir[189].

İş güvencesizliğinin sonuçları, araştırma sonucunda bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak sınıflandırılmış ve Tablo 2' de tarafımızdan tablolaştırılmıştır. Görüldüğü gibi araştırmanın ikinci bölümünü oluşturacak olan tükenmişlik bireysel sonuçlar arasında yer almaktadır.

---

[186] Connie R. Wanberg, John D. Kammeyer-Mueller, Kan Shi, "Job Loss and Experience of Unemployment: International Research and Perspectives", (içinde), **Handbook of Industrial, Work and Psychology.** Vol.2, Sage Publication, Ed. Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil and Choskalingam Viswesvaran, s: 253-269, 2001, s.260.
[187] Özyılmaz, Ölçer, 2008, s.480.
[188] Wanberg, 2001, s.260.
[189] Tilakdharee vd, 2010, s.256.

Tablo 2: İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Bireysel Sonuçlar	Örgütsel Sonuçlar	Toplumsal Sonuçlar
• Psikolojik sağlığın bozulması • Fiziksel sağlığın bozulması • Aidiyet duygusunda azalma • Belirsizlik • Stres • Tükenmişlik • Sigara ve Alkol kullanımı gibi alışkanlıklarda artış • Psikolojik sözleşmenin ihlali • Depresyon	• İşten ayrılma niyetinde artış • Örgütsel güvende azalma • Örgütsel bağlılıkta azalma • Devamsızlığın artması • Performansın düşmesi • Verimliliğin azalması • İş üzerindeki kontrolün azalması • İşten uzaklaşma (Yabancılaşma) • Sosyal Desteğin azalması • İş tatminsizliği • İşi aksatma • İş birliği eksikliği	• İşsizlik • Aile ilişkilerinin bozulması • Grev ve toplu eylemler

Araştırmanın önceki kısımlarında iş güvencesizliğinin hem toplumsal hem örgütsel hem de bireysel düzeyde olumsuz sonuçlarına yer verilmiştir. Ancak bir görüşe göre iş güvencesizliğin olumlu sonuçlarından da bahsedilebilir. Bu görüşe göre yaşanan iş güvencesizliği çalışanı işini kaybetmemesi için daha verimli çalışma konusunda teşvik etmekte ve bu şekilde çalışan birey işinin devamlılığını sağlamaktadır. Tilakdheree vd. göre iş güvencesizliği hisseden çalışanlar fazla mesai yaparak hatta izinlerinden vazgeçerek işverene bağlılıklarını kanıtlamak isterler[190].

Değişime gösterilen direnç ve iş güvencesizliği arasındaki ilişki ilgi gören başka bir inceleme alanıdır ve bu ilişki sonucu mantıksal davranışlarla çelişir. Bu sonuç, iş güvencesizliği hisseden bireyin örgütte kalabilmek için değişime çok çabuk uyum sağladığıdır[191].

[190] Tilakdharee vd, 2010, s.257.
[191] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.443.

İş güvencesizliği ile iş için gösterilen çaba arasındaki ilişki için de farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan biri yaygın olarak kabul edilen, güvenceyle memnuniyet arasında bir pozitif bağlantı olduğudur. Ancak pozitif olacağı düşünülmesine rağmen elde edilen bir diğer sonuç negatif ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırmaya göre, iş güvencesizliği hisseden birey kendisini örgüt için daha değerli kılabilmek adına daha çok çaba sarf eder ve böylelikle iş güvencesizliği azalttığını düşünür[192]. Ancak Altuntaş' a göre, iş güvencesizliği hissi, bireyin daha verimli çalışmasına değil, gerilime girmesine ve verimin düşmesine neden olur. Çalışandan en son işten çıkarılacak birey olmak için daha fazla çalışması beklense de, araştırmalar, ara dinlenmelerinin kimin işten çıkarılacağını konuşmakla geçtiğini göstermektedir[193]. Bu durum iş güvencesizliğinin olumlu sonuçlarının bile olumsuz etkilerinin olduğunu göstermektedir.

Sonucu olumlu dahi olsa iş güvencesizliği yaşayan çalışana yaşadığı stresin devamlı olması halinde yaşatacağı her türlü olumsuzluk da göz ardı edilmemelidir. Devamlı olarak yaşanan iş kaybetme kaygısı çalışanın sağlığını olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Sağlığı olumsuz etkilenen bir bireyin işine devam etmesi çalışan için ne kadar olumlu bir sonuç olarak görülebilir bu durum tartışılır. Buraya kadar çalışan açısından bir değerlendirme yapılmıştır. Örgüt açısından bakıldığında ise bu görüşün örgüte yararı geçici bir verimlilik artışı yaşaması olarak kabul edilebilir. Ancak algılanan iş kaybı olasılığı devamlı olduğunda her seferinde iş kaybı endişesiyle işine sarılan çalışan sonunda kendisini bu stresli çalışma ortamından çıkarmak isteyebilir. Bu durum örgüt için yine olumsuz bir sonuç olan iş gücü devir oranındaki artış sonucunu ortaya çıkarır.

İş güvencesizliğinin gerçekten olumlu bir şeklide sonuç vermesi iş gücü piyasasının güvencesizliği durumunda söz konusu olabilmektedir. Bu görüşe göre algılanan iş güvencesizliği ve sonuçlarının işgücü piyasası güvencesi ile ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Başka istihdam olanakları sınırlı olan çalışanların, iş güvencesizliği durumunda var olan işlerine ve örgütlerine daha sıkı bağlandıkları

[192] Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.443.
[193] Ersin Altuntaş, **Stres Yönetimi.** Alfa Yayınevi, 2003, s.128.

görüşü savunulmaktadır. Diğer bir deyişle, işgücü piyasasının güvencesizliği, mevcut işin önemini daha çok arttıracaktır[194].

Değişime ve gelişime uyum sağlayabilen bazı çalışanlar kendilerinin örgütte meydana gelen değişimlere karşı istihdam edilebilirliklerini sağlayacaklarını ve yaşanan değişmelerin iş güvencesizliği konusunda onları etkilemeyeceğini düşünmektedirler. Ancak günümüzde çoğu çalışan, örgütlerde yaşam boyu istihdam anlayışının bitmiş olması nedeniyle, kendilerini yaşanan değişimler konusunda geliştirmelerine rağmen iş güvencesizliği hissetmektedirler[195]. Yapılan bazı çalışmalarda çalışanların küçülme, yeniden yapılanma ve şirket evlilikleri gibi uygulamalar karşısında örgütsel bağlılık ile uzun süre mücadele edemeyecekleri ileri sürülmektedir[196].

Daha önce de belirtildiği gibi iş güvencesizliğinin sonuçları genellikle olumsuz olmaktadır. Bu sonuçlardan birisi de uzun süreli iş güvencesizliğinin tükenmişlik ile ilişkili olabileceğidir.

[194] Seçer, 2008, s.292.
[195] De Cuyper vd, 2008, s.491.
[196] Sevdiye Ersoy, Serkan Bayraktaroğlu, "Örgütsel Bağlılık", (içinde), **Örgütsel Davranışta Güncel Konular.** Ed. Derya Ergun Özler, Ekin Yayınevi, s.4.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK OLGUSU

İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek için bir iş sahibi olmak ve çalışmak zorundadırlar. Bu zorunluluk içerisinde çalışma koşulları nedeniyle zorlanma yaşanıyorsa işte o zaman bireyler için oldukça sıkıntılı bir süreç söz konusu demektir. Bu durum birçok sorunu da beraberinde getirmektedir[197]. Bu sorunlardan birisi de tükenmişliktir.

2.1. TÜKENMİŞLİK

2.1.1.Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramı, ilk kez 1974 yılında Hertberg Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger tükenmişliği; "başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu" olarak ifade etmiştir[198]. Dolgun'a göre tükenmişlik, özel yaşam ile çalışma yaşamında görülen stresle baş edebilme konusundaki yetersizlik şeklinde ifade edilebilir[199]. Başka bir görüşe göre tükenmişlik, duygusal yorgunluk, benlik yitimi ve bireyin kendisiyle aynı seviyede olan çalışma arkadaşlarına göre başarılarının azalması olarak ifade edilmektedir[200].

Barutçu ve Serinkan' a göre tükenmişlik, çalışma şartlarından doğan fiziksel ve duygusal çöküş, stresin ilerlemiş ve kronikleşmiş hali olarak tanımlanabilir. Stresli halin uzun sürmesi durumunda kişiler tükenmişlikle karşı karşıya gelebilmektedir. Tükenme ne yaparsanız yapın, ne denli sıkı çalışırsanız çalışın durumda bir değişiklik, farklılık yaratamayacağınız duygusunun sonucunda gelişen

---

[197] Maraşlı, 2005, s.28.
[198] Olca Sürgevil, **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri.** Nobel Yayınevi, 2006, s.3.
[199] Uğur Dolgun, "Tükenmişlik Sendromu", (içinde), **Örgütsel Davranışta Güncel Konular.** Ed. Derya Ergun Özler, Ekin Yayınevi, s:287-310, 2010,s.288.
[200] Johns, Saks, 2001, s.431.

bir teslimiyet duygusudur[201]. Mcshane ve Von Glinow' a göre ise tükenmişlik, stres unsurlarını, stresle başa çıkma stratejilerini ve stresin sonuçlarını içeren karmaşık bir süreçtir[202]. Tükenmişlik, yaşanan stresle başa çıkamama sonucunda gözlenen, fizyolojik, zihinsel ve duygusal alanlarda hissedilen bir durumdur[203].

Kaçmaz tükenmişliği, bireylerin meslekten, mesleğin özgün anlamı ve amacından kopması ve hizmet götürdüğü insanlarla artık gerçekten ilgilenemiyor oluşu ya da aşırı stres ve doyumsuzluğa tepki olarak kişinin kendini psikolojik olarak işinden geri çekmesi olarak tanımlamaktadır[204].

Klarreich'e göre tükenmişlik, durmadan gelişen duygusal bir bozulma sürecidir[205]. Fiziksel ve psikolojik iç kaynakların tutku haline gelmiş bir başarma arzusu yüzünden çok çalışma nedeniyle bitip tükenmesidir[206]. Silah'a göre tükenmişlik, süreklilik gösteren ve hayatın değişik dönemlerinde uğraş, iş ve görev etkinliklerinde yaşanabilen bir duygusal tepkidir. Tükenmeyle karşı karşıya kalan birey, hayal kırıklığı içerisinde iş motivasyonunu yitirmekte, çalışma şevkini kaybetmekte, işi ya da görevine konsantre olamamaktadır[207].

Storlie'ye göre tükenmişlik, değişimi olanaksız görünen durumların insan ruhunda bıraktıkları izlerin birikimi ile oluşan bir durumdur. Kişinin kendi içine çekilmesi, çevresine karşı ilgisini kaybetmesi ve başarısızlık duygularını yoğun olarak yaşaması demektir[208].

---

[201] Esin Barutçu, Celalettin Serinkan, "Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli" de Yapılan Bir Araştırma", **Ege Akademik Bakış Dergisi.** Cilt:8, Sayı:2, s:541-561, 2008, s.541,543.

[202] Steven L. Mcshane, Mary Ann Von Glinow, **Organizational Behaviour Emerging Realities For The Workplace Revolution.** 2. Baskı, McGraw Hill, 2003, s.209.

[203] Atılhan Naktiyok, Canan Nur Karabey, "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendrom", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.** Cilt:19, Sayı:2, s:179-198, 2005, s.180.

[204] Nazmiye Kaçmaz, "Tükenmişlik (Burnout) Sendromu", **İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi.** Sayı:68, s:29-32, 2005, s.29.

[205] Klarreich, 1993,s.120.

[206] Klarreich, 1993,s.105.

[207] Mehmet Silah, **Çalışma Psikolojisi.** Ankara, 2001, s.162.

[208] Frances J. Storlie, "Burnout: The Elaboration of A Concept", **American Journal of Nursing.** Vol:79, No:12, s:2108-2111, 1979' dan aktaran Müge Maraşlı, "Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı:23, s.27-33, 2005, s.28.

Cherniss tükenmişlik sürecinin, işteki strese karşılık tutum ve davranışlarda yapıcı olmayan bir değişme olduğunu belirtmiştir. Cedoline ise, tükenmişliğin davranışsal ve fiziksel semptomlarını işe gitmede isteksizlik, performansına ilişkin hayal kırıklığı, iş yerindeki sorunların özel hayata yoğun bir şekilde taşınması ve kişinin kendisini son derece değersiz hissetmesi olarak tanımlamıştır[209].

Maraşlı' ya göre yapılan araştırmalar tükenmişliğin en iyi biçimde, işle ilgili stresin sosyal ve durumsal kaynakları içinde anlaşılabileceğini göstermiştir. Tükenmişlik, genellikle stresli olmanın ve bazı destek sistemlerinin olmamasının sonucudur[210].

Tükenmişlikle ilgili günümüzde en yaygın kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak anılan ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğini geliştiren Christina Maslach'a aittir[211]. Maslach tükenmişliği, duygusal yorgunluk, benlik yitimi ve bireysel başarının azalması kavramlarını içeren bir olgu olarak tanımlamıştır[212]. Psikolojik gerginlik anlamına da gelebilen tükenmişlik kavramı, bireyin günlük yaşamında devamlı olarak stres yaşamasına neden olan faktörlerden ileri gelmektedir.

Stres kavramını ilk kez Selye kullanmış ve "vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepkidir" biçiminde tanımlamıştır[213]. Robbins stresi, bireyin

---

[209] Cary Cherniss, **Staff burnout: Job stress in the human services.** Sage Publications, Beverly Hills, California, 1980; A. J Cedoline, **Job burnout in public education: Symptoms, causes, and survival skills.** Teacher's College Press, New York, 1982' den aktaran R. Lance Hogan and Mark A. McKnight, "Exploring Burnout Among University Online İnstructors: An İnitial İnvestigation", **Internet and Higher Education.** Vol:10, No:2, s:117-124, 2007, s.119.

[210] Maraşlı, 2005, s.28.

[211] Gülay Budak, Olca Sürgevil, "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** Cilt: 20, Sayı:2, s:95-108, 2005, s.96.

[212] Christina Maslach, Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, "Job Burnout", **Annual Reviews Psychology.** Vol:52, s:397-422, 2001, s.399.

[213] Hans Selye, **Stress Without Distress.**, Teach Yourself Books, 1977' den aktaran Gülten Eren Gümüştekin; Ali Bircan Öztemiz, "Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerine Bir Uygulama", **Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** Sayı:23, s.61-85, 2004, s.64.

karşı karşıya kaldığı fırsat, baskı veya arzu ettiği, sonucun hem önemli hem de belirsiz olduğu dinamik bir durum olarak tanımlamıştır[214].

Stres organizmanın stres verici etkenlere gösterdiği, fizyolojik ya da psikolojik tepkilerdir. Stresin uzun sürmesi ya da ağır olması halinde, kişinin fizik ve ruh sağlığına zararlı etkileri olacağı kabul edilir[215]. Stres, bireyin üstesinden gelemeyeceğini düşündüğü talepler ile ilgili olarak hissettiği gerginlik ve endişe hissini ifade eden psikolojik bir reaksiyondur[216].

Araştırmada ele alınacak stres, iş stresidir. İş stresi kavramı konusunda da çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Soysal, iş stresini, bireyi normal fonksiyonlarından saptıran psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değiştiren, işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum veya işin gerekleri ile işçinin yetenekleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve duygusal cevaplar olarak tanımlamaktadır[217]. Ünal ise iş stresini "fiziksel, psikolojik veya sosyal şikayetler veya işlev kayıpları ile ilişkilendirilebilen ve kişilerin kendilerine yönelik şartlar ya da beklentiler arasında bir köprü kuramadıklarını hissettikleri bir durum" olarak ifade etmektedir[218]. Çalışma ortamında karşılaşılan stres faktörlerini ifade eden iş stresi, diğer bir deyişle örgütsel stres; yeniden yapılanma, iş güvencesizliği, yeni teknolojiler, iş görme biçiminde değişiklikler gibi süreçlerde artarak çalışanlarda fiziksel, psikolojik ve davranışsal sorunlara yol açabilmekte, yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir[219]. Çalışanları fizyolojik ve psikolojik olarak etkilediğinden, onların sağlığını ve örgütsel başarısını olumsuz yönde etkileyecektir[220]. Diğer bir deyişle iş stresi gerek çalışanlar gerekse işletmeler açısından önem taşımaktadır.

---

[214] Stephen P Robbins, **Essentials of Organizational Behaviour.** 6. Edition, Prentice Hall, 2000, s.267.
[215] Izgar, 2003, s.22.
[216] Johns, Saks, 2001, s.428.
[217] Abdullah Soysal, "İş Yaşamında Stres", **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi.** Sayı:3, Cilt:23, s:17-40, Mayıs 2009, s.19.
[218] Ayşe Ünal, "İş Hukuku ve İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Çalışma Yaşamında Stres-AB Düzeyinde Konunun Ele Alınışı ve Gelişimi", **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi.** Sayı:5, Cilt:19, s:18-23, 2005,s.21,22.
[219] Meral Türk, Özlem Çakır, "Bir Kamu Bankasında Örgütsel Stres Düzeyi ve Etkileyen Faktörler", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı: 26, s: 37-42, 2006, s.38.
[220] Yücel Ertekin, **Stres ve Yönetim.** Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, 1993, s.25.

Tükenmişliğin iş stresinin bir türü olduğu söylenebilir. Tükenmişlik sendromunda stres, sosyal etkileşimden doğar. Kavramı, stres yaratan diğer faktörlerden ayıran bu özelliğidir[221]. Tükenmişlik, iş stresinden daha farklıdır. İş stresi bireyin yapabilecekleriyle kendisinden beklenenler arasında bir uyumsuzluk olması sonucunda ortaya çıkan, zihinsel ve fiziksel olumsuzluklar ortaya çıkarabilen geçici bir uyum süreci olarak görülmektedir[222]. Tükenmişlik, sadece tükenme duygusunun yaşanmasının ötesinde şahsi, çok boyutlu ve kronik olan strese karşı bir tepkidir. Tükenmişlik çeşitli negatif stres koşullarıyla başa çıkmada başarısız denemeler sürecinin son aşaması olarak görülür[223].

Stres her zaman olumsuz sonuçlar doğurmamaktadır. Gerek çalışma hayatında gerekse özel yaşamda düşük düzeydeki stres kişiye heyecan ve beraberinde de başarma hissi vermektedir. Doğrudan çalışma hayatıyla ilgili olarak düşünüldüğünde, düşük düzeydeki stres bireyin çalışma hayatıyla ilgili olarak örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Tükenmişlik sendromuna yol açan faktörlerden olan uzun süreli stres veya iş güvencesizliği hissinin neden olduğu stres, bireyin düşük düzeyde iş tatminine ve örgütsel bağlılığın azalmasına yol açmaktadır.

İşverenin sürekli olarak çalışandan beklediği verimlilik artışı, buna karşılık çalışanların istihdamlarının devamlılığı için kendilerini bu artan talepleri karşılamak durumunda hissetmeleri, üzerlerinde bir baskı yaratmaktadır[224]. Örgüt yapılarının ve işin karakterinin sürekli değişmesi bireyin çalışma yaşamında devamlılık bulmasını oldukça zor bir hale getirmektedir. Birey için çalışma, istikrara duyduğu güçlü arzu sebebiyle önem taşımaktadır ve işsiz kalmak bu istikrarı ve işin sağladığı düzenli yapının kaybı anlamına gelmektedir. Birey açısından yaşamın temel unsurları olarak görülen bu özelliklerin kaybı ya da değişimler nedeniyle tehdit altında olması

---

[221] Christina Maslach, **Burnout- The Cost Of Caring.** Prentice-Hall, 1982, s.3.

[222] Jasna Hudek-Knežević, Nada Krapıć, Igor Kardum, "Burnout in Dispositional Context: The Role of Personality Traits, Social Supports and Coping Styles", **Review of Psychology.** Vol:13, No:2, s:65-73, 2006, s.65.

[223] Jan Bosman, Sebastian Rothmann, Johanna H. Buitendach, "Job Insecurity, Burnout and Work Engagement: The Impact of Positive and Negative Affectivity", **Journal of Industrial Psychology.** Vol:31, No:4, s:48-56, 2005, s.49.

[224] Yürür, Keser, 2010, s.169.

bireylerde strese yol açabilmektedir[225]. Güvenceli bir işe sahip olmak genel olarak bütün çalışanlar için çok önemlidir. Bu yüzden çalışanın iş güvencesi tehdit edildiğinde stres düzeyi artmaktadır[226]. İş güvencesizliği, doğası gereği belirsizlik yaratmakta ve stres yaratıcı bir faktör olarak görülmektedir. Stres yaratıcı bir durum beklentisi, olayın kendisi kadar şiddetli bir kaygı kaynağı olabilmektedir[227]. Greenhalgh ve Rosenblatt da iş güvencesizliğini korku, olası iş kaybı ve endişeyi içeren bir stres kaynağı olarak kavramsallaştırmıştır. Bu şekilde ortaya çıkan stres, uykusuzluk, iştahsızlık ve baş dönmesi gibi fiziksel şikayetlerle sonuçlanabileceği gibi duygusal gerilimi artırabilmektedir. Stresin bu tür sonuçları sadece birey açısından değil, çalışanlarda stres sonucu oluşan sağlık sorunları için yapılan harcamalar ve ortaya çıkan sağlık sorunları nedeniyle yapılan devamsızlıklar örgüt için ekonomik bir sıkıntı yarattığından örgütler açısından da önemli olmaktadır[228].

Tükenmişlik içindeki bir insan, yaşamın anlamını yitirdiğini ve tüm isteklerinin kaybolduğunu düşünür[229]. Tükenmiş kişiler kendisini yenileme ihtiyacı duymaz, yenilikçi değil tutucu ve statükocudurlar[230]. En yalın haliyle "ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi" olarak tanımlanabilen tükenmişliğin, "çalışma ortamıyla bireyin etkileşiminin bir sonucu olduğu" varsayımına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar; olgunun hem birey hem de örgütler açısından olumsuz etkilerini gözler önüne sermesi ve tükenmişlik kaynaklı olumsuzlukları azaltabilecek koşulların belirlenmesi adına oldukça önemlidir[231].

Günümüzde yaygın olarak rastlanan bu sendromu "başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu" şeklinde tanımlamak

[225] Yılmaz, 2009, s.21.
[226] Johns, Saks, 2001, s.433.
[227] Seçer, 2008, s.274,288.
[228] Ashford vd, 1989, s.807.
[229] Ahmet Öztürk, Yasemin Tolga, Vesile Şenol, Osman Günay, "Kayseri İlinde Görev Yapan Sağlık İdarecilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi", **Erciyes Tıp Dergisi.** Cilt:30, Sayı:2, s: 92-99, 2008, s.93.
[230] Izgar, 2003, s.23.
[231] Budak, Sürgevil, 2005, s.95.

mümkündür[232]. Doğrudan insanlara hizmet veren ve insan merkezli meslek dalları için mesleki bir tehdit olarak değerlendirilen tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda, tükenmişliğin artık diğer meslek dalları çalışanlarına da yayılmaya başladığı görülmüştür[233].

Birçok araştırmacı tükenmişliğin; beklentiler, tutumlar ve algılamalar içeren, kişisel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik bir yaşantı olduğu görüşünde birleşmektedir. Tükenmişlik aynı zamanda, çalışanların performansını ve dolayısıyla da işletmenin hizmet kalitesini de olumsuz yönde etkilemektedir. Tükenmişlik, örgüt ve birey açısından ağır ve ciddi sonuçları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilmektedir[234]. Tükenmişlik sendromu, farklı nedenlerden kaynaklanan ve biyolojik-psikolojik çöküşle sonuçlanan bir durumdur[235].

2.2. TÜKENMİŞLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.2.1. Bireysel Faktörler

Kişilik ve beklentiler tükenmişlikle ilgili önemli bir bireysel faktördür. Her birey, bir örgüte girerken, bazı ihtiyaç ve beklentilerin etkisi altında davranır. Bu ihtiyaçlar karşılanmaz ve beklentiler gerçekleşmezse, o örgütün bir üyesi olarak morali bozulur ve verimi düşer[236].

Özellikle işe yeni başlayan gençler hem kendilerinden hem de örgütten çok şey beklemektedirler. İşin çekiciliği, ödüller, amirlerin takdiri, mesleki gelişim konusundaki yüksek beklentilerin karşılanmaması ve bu şartların değişebileceğine ilişkin umutların gerçekleşmemesi bu bireylerde tükenmişliğe neden

---

[232] Kadir Ardıç, Sema Polatçı, "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.** Cilt:10, Sayı:2, 2008, s:69-96, s.69.

[233] Burhan Çapri,"Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.** Cilt:2, Sayı:1, s:62-77, 2006, s.63.

[234] Engin Üngüren, Hulusi Doğan, Mehmet Özmen, Ömer Akgün Tekin, "Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri", **Journal of Yaşar University.** Cilt:17, Sayı:5, s:2922-2937, 2010, s.2922.

[235] Dolgun, 2010,s.294.

[236] Izgar, 2003, s.12.

olabilmektedir[237]. Başlarına gelen olaylardan kendileri dışındaki güçlerin sorumlu olduğuna inanan dış kontrol odaklı ve çalıştıkları kurum, meslekleri ve kişisel yeterlilikleriyle ilgili gerçekçi olmayan, karşılanması güç beklentiler geliştiren bireylerde tükenmişlik daha fazla görülmektedir[238]. Tükenmişlik ve kontrol odağı ilişkisiyle ilgili araştırmalarda, iç kontrol odağına sahip bireylerin, diğer bir deyişle yaşadıklarından dışsal faktörlerin değil de kendilerinin sorumlu olduklarını düşünme eğiliminde olan bireylerin, dış kontrol odağına sahip bireylere göre daha az tükenme yaşadıkları ortaya konmuştur[239].

Bireyin sahip olduğu biyolojik ve psikolojik özellikleri ifade eden kişilik kavramı tükenmişlik düzeyini belirleyen bir diğer unsurdur[240]. Tükenmişliğin oluşmasında kişilik tipinin de önemli olduğu araştırmalarda belirtilmektedir. Tüm bireylerin, tükenmişlik yaşama olasılığı bulunmaktadır; fakat belirli özellikteki bireylerin tükenmişlik riskine diğerlerine göre daha fazla sahip oldukları söylenebilmektedir. A tipi kişilik yapısında olma, dış kontrol odaklı olma, kendini yeterlilikten, empati yeteneğinden ve duygusal kontrolden yoksun olma gibi özellikleri taşıyan bireyler, tükenmişliğe daha yatkın sayılabilmektedir[241].

Tükenmişliği etkileyen faktörlerden birisi de A tipi kişilik yapısına sahip olmaktır. A tipi kişilik yapısı, sürekli olarak kaygı düzeyi yüksek olan, başkalarına ve kendisine güvensiz, kendisiyle ya da başkalarıyla sürekli yarış içinde olan, başkalarına karşı öfkeli, aceleci, yaptığı işi fazlasıyla ciddiye alan, sürekli eksiksiz, kusursuz, tam ve yetkin görünmeye çabalayan, kurallara ve ilkelere bağımlı olan, çalışma ve çabayı yeterli bulmayan, yaratıcı olamayan veya yarattıklarından mutluluk duymayan, aşırı çaba ve çalışma eğilimi gösteren bireylerdir[242]. Rekabetçi bütün özelliklere sahip bu kişilik yapısı; çalışma yaşamını temel alıp yüksek adrenalin düzeyinde işkoliklik boyutlarına ulaştığı için, birey toplumsal yaşamdan

---

[237] Izgar, 2003, s.13.
[238] Silah, 2001, s.170.
[239] Maslach vd, 2001, s.410.
[240] Güler Sağlam Arı, Emine Çına Bal, "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgüt Açısından Önemi", **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi.** Cilt:15, Sayı:1, s:131-148, 2008, s.137.
[241] Sürgevil, 2006, s.50,51.
[242] Altuntaş, 2003, s.60,61.

soyutlanarak sosyal destek düzeylerinin dışında kalmakta ve bunun sonucunda da stresle başa çıkmada tek başına yetersiz kalıp tükenmişliğe sürüklenebilmektedir[243].

Tükenmişlik üzerinde etkili olduğu düşünülen bir diğer faktör ise bireyin olumsuz bir benlik imajı taşıması ve kişisel yeterlik duygusunda bir eksiklik hissetmesidir. Bireyin kendisi hakkındaki olumsuz izlenimi, olumsuz yaşantılarla karşılaşması halinde onu savunmasız bırakacaktır. Kendisine güvenmeyen, sahip olduğu niteliklerin önemli ve değerli olduğuna inanmayan bireyler için olaylar karşısında yaşanabilecek stres, onları daha da çaresiz bırakıp, tükenmişlik yaşama olasılıklarını artırabilecektir. Benlik imajı güçlü olan bireyler için, tükenmişlik daha kolay aşılabilir bir durumdur[244].

Demografik özellikler diğer bir bireysel faktör olarak incelenmektedir. Torun, tükenmişliğin boyutlarının farklı demografik değişkenlerle anlamlı ilişkiler gösterdiğini saptamıştır[245]. Tükenmişlik konusunda bireysel farklılıklar incelendiğinde, bazı demografik değişkenlerin etkileri belirlenmiştir. Cinsiyetin tükenmişlik üzerine olan etkisine ilişkin farklı sonuçlar bulunmaktadır. Tilakdharee vd. yaptığı çalışma erkeklerin bayanlara göre çok daha fazla tükenmişliğe yakalandığını göstermektedir[246]. Genç, bekar, çocuksuz bireylerde yaşlı, evli ve çocuklulara göre; üniversite mezunu olan bireylerle üniversiteye devam etmemiş ya da bitirmemiş olanlara göre; işe yeni başlayanlarda uzun süredir çalışanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişliğe rastlanmıştır[247].

Eğitim hayatında çalışarak yapmak istediklerine hep ulaşmış, başarılı bir şekilde mezun olmuş ve öğrendiklerini uygulayacağına inanarak işinde çok başarılı olacağını düşünen birey iş hayatında bu beklentileri gerçekleşmeyince tükenmeyle karşı karşıya kalmaktadır[248]. Ancak deneyimli bir birey örgütlerdeki yerleşmiş düzenin farkında olduğundan, en azından kısa sürede ulaşamayacağı hedefler

[243] Dolgun, 2010, s.294.
[244] Sürgevil, 2006, s.52,53.
[245] Alev Torun,"Stres ve Tükenmişlik", (içinde), **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi.** Ed Suna Tevrüz, Türk Psikologlar ve Kalite Derneği Yayını, 2. Baskı, s:43-53, 1997, s.49.
[246] Tilakdharee vd, 2010, s.267.
[247] Silah, 2001, s.162.
[248] Klarreich, 1993,s.112.

belirlemediği için tükenme olgusuyla karşılaşma olasılığı da daha düşük olabilecektir.

Bireylerin eğitimi tükenmişlik düzeyinde etkili olan diğer bir demografik özelliktir. Bu konuda yapılan araştırmalar çeşitli sonuçlar ortaya koymuştur. Araştırmaların büyük çoğunluğu eğitim arttıkça tükenmişlikle mücadelede başarının artacağı ve eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasında ters bir ilişki olacağı varsayımında bulunmaktadırlar[249]. Ancak bazı araştırmalar eğitimli çalışanların tükenmişlikle daha fazla karşı karşıya kaldıkları sonucunu ortaya koymuştur. Eğitimli çalışanların daha fazla sorumluluklarının olması veya daha yüksek beklentilerinin olması ve bu beklentilerin karşılanmaması sonuç olarak daha fazla stres yaşanması sonucunu doğurabilecektir[250].

Klarreich bireyin medeni durumuyla tükenmişlik arasında bağlantı olduğunu belirtmiştir. Klarreich kendilerini sadece işlerine adamaları ve beklentilerinin çok yüksek olması nedeniyle bekar ve boşanmış kişilerin tükenmeye daha yatkın olduğunu ifade etmektedir. Bu ifadesine paralel olarak evlilerin tükenmeyle daha az karşılaştığını savunmaktadır. Çünkü evli bireylerin hayatlarında zaman ayırmaları gereken pek çok konu vardır ve bu yüzden işleri hakkında çok fazla düşünmeye zamanları kalmamaktadır. Ancak bu durumu genellemek hatalı olabilecektir. Evli bireylerde tükenmeyle karşı karşıya kalabilmektedirler. Hatta hem aileleri hem de işleri konusunda çok fazla beklentisi olan bireylerin tükenmişlik düzeyi çok daha yüksek olabilmektedir[251].

Sözü edilen ayrımların dışında Klarreich, tükenme ve orta yaş bunalımı arasındaki ilişkiye de değinmektedir. Orta yaş krizi belki de çeşitli sorunların nedeni olarak kullanılan en popüler olgudur. Bu olgunun 40'lı yaşların ortalarında başladığı varsayılır. Bu dönemde birey, kim olduğunu, neleri başarıp neleri başaramadığını, mesleğinde nereye geldiğini, ailesiyle arasındaki ilişkinin nasıl olduğu gibi sorulara

---

[249] Mesut Çimen, **Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması.** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı, 2000' den aktaran Sağlam Arı, Çına Bal, 2008, s.137.
[250] Maslach vd, 2001, s.410.
[251] Klarreich, 1993,s.115.

cevap aramaya başlar. Bazı bireyler bu sorulara verdikleri cevaplar sonunda öylesine mutsuz olurlar ki tükenmeyle karşı karşıya kalırlar. Klarreich, aslında bu durumun bireylerin belli dönemlerde kendilerini sorgulamalarından farklı olmadığını, bir diğer deyişle orta yaş krizi diye bir olgu olmadığını, bireylerin bu durumu yaşlarının ilerlemiş olmasına yüklediklerini öne sürmektedir[252].

2.2.2. Örgütsel Faktörler

Bireylerde tükenmişliği etkileyen iş ve örgütle ilgili faktörler öncelikle iş yükü, ödüller, aidiyet, adalet, değerler, mobbing, iş tatminsizliği, iş güvencesizliği olarak sıralanabilir. Torun ayrıca meslekten ve çalışma ortamından memnuniyet, işin önemi, iş değiştirme isteği, iş-yetenek uyuşması, görevde belirsizlik, izin alma, geç kalma, sosyal destek gibi örgütsel değişkenlerin de tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu vurgulamıştır[253].

İş yükü, belirli bir zamanda belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı olarak ifade edilebilir. Maslach ve Leiter' e göre aşırı iş yükü; kaliteyi zedeler, çalışanlar arasındaki ilişkilerin bozulmasına neden olur, yaratıcılığı öldürür, tükenmişliğe yol açar[254]. Bunun yanı sıra birey için yetersiz olan iş de probleme yol açabilmektedir. Birey daha fazla iş yapabilecek iken daha az işle uğraşması, sıkıcı olabilecek ve bireyin kendisini değersiz hissetmesine neden olabilecektir. Ancak bu durumla çok sık karşılaşılmamaktadır[255].

Ödüller, bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak hem maddi hem sosyal açıdan takdir edilmesini ifade eder. Aidiyet / birlik duygusu örgütün sosyal çevresini ifade etmektedir. Buna göre bireyler sosyal destek, iş birliği gibi olumlu kazanımlar sağladıkları gruplara girerler. Adalet kavramı, belirli bir örgütte çalışanların örgütsel karar ya da politikaların doğruluğu hakkındaki olumlu duyguları ve örgütün herkes için eşit ve tutarlı kurallara sahip olması anlamına gelir. Değer ise, "neyin iyi neyin kötü" olduğuna ilişkin sahip olunan inançtır. Örgüt değerleri ile

---

[252] Klarreich, 1993,s.135.
[253] Torun, 1997, s.49.
[254] Christina Maslach, Michael P. Leiter, **The Truth About Burnout.** Jossey-Bass, San Francisco, CA, 1997' den aktaran Olca Sürgevil, **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri.** Nobel Yayınevi, 2006, s.60.
[255] Sürgevil, 2006, s.60.

çalışanların değerleri arasında farklılık söz konusu olduğunda tükenmişlik daha fazla yaşanmaktadır[256]. Gerek ödüller, gerek aidiyet duygusu gerek adalet algısı gerekse değerler konusunda olumsuzluk yaşayan çalışanın tükenmişlik yaşama olasılığı daha yüksek olabilmektedir. Bireylerin ait olma ihtiyacı her yaşta kendini göstermektedir. Bireyin değerlerinin örtüştüğü, kendisini ait hissetiği, sosyal destek sağladığı bir ortamda çalışması birey için güzel sonuçlar ortaya çıkaracaktır. Böyle bir ortamda çalışmaması ise birey için bir eksiklik olabilecek ve özellikle ruh sağlığını olumsuz etkileyebilecektir. Temelde kendisinin değerleriyle örgütün değerleri uyuşmayan birey, kendisini çalıştığı örgüte ait hissetmemesi muhtemel bir sonuçtur. Bireyi çalışma hayatında etkileyecek en önemli faktörlerden biri olan bağlılıkta sorun yaşanması çalışanın pek çok konuda memnuniyetsizliğine yol açabilecektir. Bunların yanı sıra yaptığı iş sonucunda maddi ya da manevi olarak ödüllendirilmeyen, verilen ödüllerde, işten çıkarmada vd. uygulamalarda adaletli davranılmadığını hisseden birey bu durumdan olumsuz etkilenebilecek kendisini değersiz hissedebilecek ve işinden uzaklaşabilecektir. Sonuç olarak da tükenme yaşama olasılığı yükselebilecektir.

Psikolojik baskı, psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelen mobbing, çalışanlarda psikolojik rahatsızlıklara neden olabilen diğer bir faktördür[257]. İşyerinde mobbing bireylerde aşırı strese, dışlanmışlığa, korkulara, sindirim sistemi rahatsızlıklarına, uyku bozukluklarına, depresyona ve endişelere neden olabilmektedir[258].

Birçok etkenin yanında kişinin işinden ötürü tatminsizlik yaşaması tükenmişlikle sonuçlanabilmektedir[259]. İş bireyin yaşamının belki de en önemli yanıdır. Diğer etkinliklerle kıyaslandığında bireyin zamanını en çok alan etkinliğin "iş" olduğu görülür. Bu nedenle iş tatmini yaşamın en önemli konusu haline

[256] Budak, Sürgevil, 2005, s.97.
[257] M. Kemal Demirci, Köksal Büyük, "Mobbing: Duygusal Taciz", (içinde), **Örgütsel Davranışta Güncel Konular.** Ed. Derya Ergun Özler, Ekin Yayınevi, s:247-268, 2010,s.249.
[258] Elif Dikmetaş, Mehmet Top, Gülpembe Ergin, "Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi", **Türk Psikiyatri Dergisi.** Cilt:22, s:1-15, 2011, s.3.
[259] Izgar, 2003, s.24.

gelmiştir[260]. İş tatmini, bireyin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda, onu memnun eden, duygusal durum ya da onu memnun eden olumlu duygusal bir durum sağlanması olarak tanımlanmıştır[261]. Aynı zamanda iş tatmini, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel fizyolojik ve ruhsal duyguların bir belirtisi olarak kabul edilmektedir[262]. Tükenmişlik düzeyini etkileyen en önemli faktörlerin iş tatmini ve işyeri koşulları ile ilgili tatmin duymak olduğu ortaya konmuştur[263]. İş tatminini, yaş, cinsiyet, eğitim, ücret, örgüt politikaları, çalışma koşulları, çalışan emeğini basitleştiren üretim sürecinin makineleşmesi anlamına gelen teknolojik gelişim ve rekabet gibi pek çok bireysel ve örgütsel faktör etkileyebilmektedir. Bu faktörlerden ötürü ortaya çıkan iş tatminsizliğinin işe devamsızlık, stres, fiziksel ve ruhsal sağlıkta bozulmalar, kurum içi sosyal uyumu bozucu olumsuz etkileri ortaya çıkardığı görülebilmektedir[264]. İş tatminsizliği sonucu stres yaşayan, fiziksel ve ruhsal sağlığı zarar gören birey, özellikle de bu olumsuzlukların uzun sürmesi durumunda, tükenmişlik yaşayabilmektedir.

Tükenmişliği etkileyen faktörlerden sonuncusu iş güvencesizliğidir. İş güvencesizliği, çalışanların davranışlarını, ruhsal sağlıklarını ve işle ilgili beklentilerini büyük oranda etkilediği için çalışanların ve işverenlerin öncelikli sorunudur[265]. Çalışanların stres, depresyon, kaygı, gerilim gibi olumsuz psikolojik süreçleri yaşamasına neden olacak faktörlerden arındırılması, çalışanın iş ve yaşam tatmini bulmasını sağlayacak faktörlerinin bulunması, psikolojik sağlık koşullarını oluşturmaktadır[266]. İş güvencesizliği bireysel düzeyde yaşamın farklı yönlerini kontrol edebilme ve gelecek için kurgu yapabilme yetisini kısıtlamaktadır. Belirsizlik süresi ve şiddeti, iş güvencesizliği ile psikolojik rahatsızlıklar ve tükenmişlik

---

[260] Ertuğrul Gödelek, Umut Çiçek, "İş Doyumu, Monotonluk, Otonomi ve Kazaya Yatkınlık", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı:21, s:37-43, 2005, s.37.
[261] Hüseyin Izgar, "Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik", (içinde), **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi.** Ed Hüseyin Izgar, Eğitim Akademi, 2. Baskı, s: 171-186, 2008, s.175.
[262] Aşkın Keser, "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", **Çalışma ve Toplum.** Cilt:3, s:77-96, 2005, s.79.
[263] Dilek Aslan vd, Türkiye' de Tabip Odalarına Kayıtlı Olan Bir Grup Hekimde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler, **Türk Tabipleri Birliği Yayınları.** 2005, s.52.
[264] Hüseyin Izgar,"İş Doyumu", (içinde), **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi.** Ed. Hüseyin Izgar, Eğitim Akademi, 2. Baskı, s: 133-169, 2008, s.164; Binbay, 2006, s.28.
[265] Poyraz, Kama, 2008, s.148.
[266] Tutar, 2010, s.187.

arasındaki ilişkiyi anlamak açsından önemlidir[267]. Stres yaratıcı bir faktör olarak artan iş güvencesizliği, artan tükenmişlik seviyesiyle doğrudan ilişkilidir. Bosman vd. yaptığı çalışmada iş güvencesizliği ile tükenmişlik arasındaki önemli ilişkinin ancak uzun süreli ve önemli düzeyde iş güvencesizliği sonu ortaya çıktığı belirtilmektedir[268].

2.3. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ

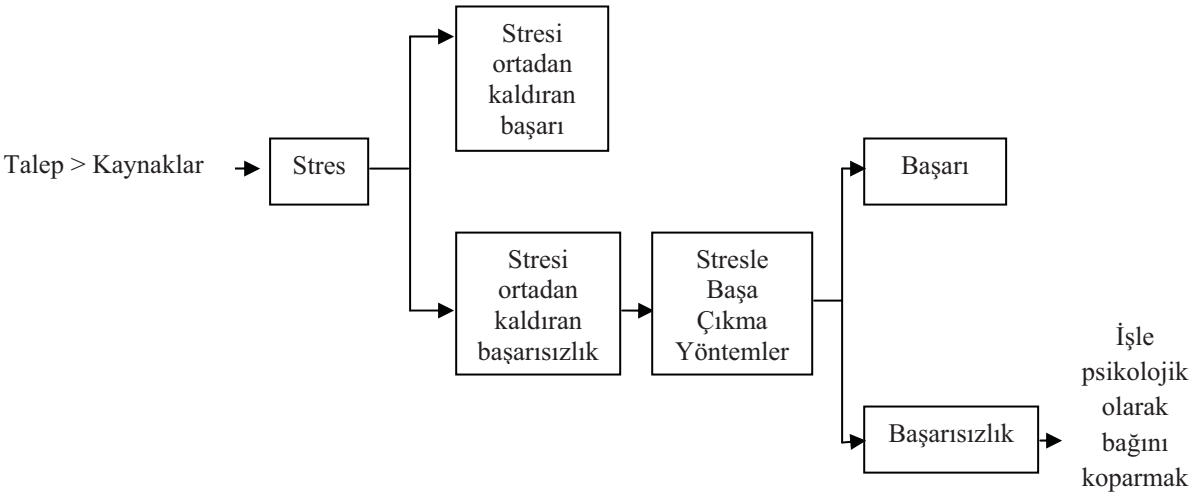
2.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Tükenmişliğin çalışanın beklentileriyle iş hayatının gerçekleri arasındaki uçurumdan kaynaklandığını ilk ortaya koyan Cherniss tükenmişlik olgusu ile örgütsel, kişisel ve kültürel etkenler ile arasındaki ilişkiye dikkat çekmiştir[269]. Cherniss, tükenmişliği yoğun stres ve tatminsizliğe tepki olarak bireyin kendini psikolojik olarak işinden uzaklaşması olarak özetlemiştir. İş stresine cevap olarak güdüsel, duygusal, tutumsal ve davranışsal değişiklikleri oluşturan tüm olguların bileşkesine eşdeğer bir baskı olduğunu ve baskının geçici bir yorgunluk ve zorlanma olmadığını kabul etmiştir[270]. Bu modelde tükenmişlik, başarısız başa çıkma stratejilerinin bir sonucu olarak ele alınmıştır[271]. Sürgevil, Cherniss Tükenmişlik Modelinin gelişim sürecini Şekil 6' da yer alan şekil ile şematize etmiştir.

---

[267] Özaman Boya, 2006, s.48.
[268] Bosman vd, 2005, s.50.
[269] Abide Dinler, **Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Etmenler.** T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2010, s.57.
[270] Selahattin Avşaroğlu, M. Engin Deniz, Ali Kahraman, "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", **T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi.** Sayı:14, s:115-130, 2005, s.116.
[271] Sürgevil, 2006, s.25.

Şekil 6: Cherniss Tükenmişlik Modeli: Tükenmişliğin Gelişim Süreci



Kaynak: Sürgevil, 2006, s.26.

Modelde stres tanımlamalarına uygun bir şekilde, bireyden beklenenlerin bireyin kaynaklarından fazla olması durumda stres ortaya çıktığı görülmektedir. Stresi ortadan kaldıran birey için süreç sona ermekte iken, stresi ortadan kaldıramayan birey için süreç devam etmektedir. Stresle baş çıkmaya çalışan birey, bu konuda başarıya ulaşamazsa işiyle psikolojik bağını koparark yaşadığı duruma tepkisini bu şekilde göstermekte ve tükenmektedir.

2.3.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre tükenmişlik, bir çalışmanın ne kadar yoğun olduğunun fark edilmesindeki duygulanım olarak tanımlanmıştır[272]. "Edelwich ve Brodsky modelinde tükenmişliğin, birbirini izleyen aşamalardan oluştuğu belirtilmiş, bu

[272] Günseli Girgin, Asuman Baysal, "Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi", **TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni.** Cilt:4, Sayı:4, s:172-187, 2005, s.175.

aşamalar heves ya da şevk, durgunluk, engellenme, duyumsamazlık olarak kavramlaştırılmıştır[273].

Heves ya da şevk olarak adlandırılan aşama, genellikle çalışma hayatında yeni girenlerde görülen, çalışanın yüksek enerji, beklenti ve motivasyona sahip olduğu aşamadır. İkinci aşama olan **durgunluk** aşamasında birey işine karşı ilk aşamadaki gibi gayretli değildir. Enerjisi düşen bireyin motivasyonu azalmakta, işle ilgili beklentileri karşılanmamakta ve sonucunda işinden uzaklaşmaktadır. Bir diğer aşama olan **engellenme** aşamasında ise birey, mesleğine ilişkin başarılar elde etmesi konusunda engellendiğini düşünür. Birey bu aşamada mesleğine devam edip etmeyeceğini sorgular. Bireyin işinde devamlı olarak engellenme yaşaması onu tükenmişliğin son aşamasına sürükleyecektir. Son aşama olan **duyumsamazlık** aşamasında, birey artık mesleğini sadece işsiz kalmamak için yapar. Onun için en önemli şey kendisini güvende hissetmektir[274].

2.3.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Bu modelde tükenmişlik, bir şevk, enerji, idealizm, perspektif ve amaç kaybıdır ve sürekli strese, umutsuzluğa, çaresizliğe ve kapana kısılmışlık duygularına neden olan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme durumudur[275]. Bu modele göre, tükenmişliğin üç boyutundan biri olan **fiziksel bitkinlik**; enerji azalması, kronik yorgunluk ve güçsüzlüğü, ikinci boyut olan **duygusal bitkinlik**; çaresizlik, umutsuzluk, kapana kısılmış olma, aldanmışlık ve hayal kırıklığı gibi duyguları ve modelin üçüncü boyutu olan **zihinsel bitkinlik** ise; bireyin kendisine, yaptığı işe,

---

[273] J. Edelwich ve A. Brodsky, **Burnout Stages of Disillusionment in the Helping Professions.** New York: Human Science Press, 1980' den aktaran Selahattin Avşaroğlu ve Mustafa Ay, "Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.** Cilt:7, Sayı:1, s:1170-1189, 2010, s.1184.

[274] Asuman Baysal, **Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe etki Eden Faktörler.** T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 1995, s.28,29.

[275] Ayala Malach Pines, **Keeping the spark Aaive: Preventing burnout in love and marriage.** New York: St. Martin Press, 1988'den aktaran Burhan Çapri, "Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.** Cilt:2, Sayı:1, s:62-77, 2006, s.63.

diğer insanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumlar sergilemesini içermektedir[276]. Pines Tükenmişlik ölçeği Maslach tükenmişlik ölçeğinden sonra en çok kullanılan ikinci tükenmişlik ölçeğidir[277].

Pines, Aronson ve Kafry'ye göre, tükenmişlik belli meslek grupları için sınırlandırılabilecek bir fenomen değildir. Bu nedenle, tüm meslek grupları üzerinde kullanılabilen, tek bir toplam tükenmişlik puanı veren ve üç bileşenli ve tek faktörlü bir ölçme aracı olarak ifade edilen tükenmişlik ölçeği bu yönüyle tükenmişliği ölçmek için geliştirilen diğer ölçeklerden ayrılmaktadır[278].

2.3.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Model, bireylerin evresel ve kişisel değişkenlerini ele alan bilişsel / algısal bir modeldir. Bu modele göre tükenmişlik, kronik duygusal strese verilen ve üç bileşenden oluşan bir yanıttır. Bu bileşenler duygusal ve / veya fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve başkalarına karşı duyarsızlaşmayı içeren davranış boyutundaki reaksiyonlardır[279].

Model, durumun strese götürme derecesi, algılanan stres düzeyi, strese verilen tepki ve strese verilen tepkinin sonucu olmak üzere dört aşamadan oluşmaktadır. **Strese götürme derecesini**, bireysel değişkenlerden, yetenek, zaman, ailenin istekleri ve iş beklentileri; örgütsel değişkenlerden ise iş yükü, beklenen performans ve rol belirsizliği etkilemektedir. **Algılanan stres düzeyini** etkileyen faktörler bireysel değişkenlerden, geçmiş özellikleri, ihtiyaçlar, belirsizliğe karşı gösterilen tolerans ve örgütsel bağlılık; örgütsel değişkenlerden ise iş normları, meslektaş değerleri ve ilerleme fırsatları olarak ifade edilmektedir. **Strese verilen tepkiyi** etkileyen bireysel değişkenlerden, bireysel ihtiyaçlar, mesleki kimlik, fiziksel

---

[276] Ayala Malach Pines ve E. Aronson, **Career burnout: Causes and cures.** New York: Free Press, 1988' den aktaran Olca Sürgevil, **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri.** Nobel Yayınevi, 2006, s.29.

[277] Ayala Malach Pines, "Occupational Burnout: A Cross-Cultural Israeli Jewish-Arab Perpective and Its Implications for Career Counselling", **Career Development International.** Vol:8, No:2, s:97-106, 2003, s.100.

[278] Ayala Malach Pines, E. Aronson, D. Kafry, **Burnout: From Tedium To Personal Growth.** New York: The Free Press, 1981' den aktaran Burhan Çapri, "Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.** Cilt:2, Sayı:1, s:62-77, 2006, s.65.

[279] Sürgevil, 2006, s.30.

sağlık ve kariyere bağlılık; örgütsel değişkenlerden, ücret, diğerlerinden alınan destek, örgütsel koşullar, ekonomik koşullar ve pazar koşullarıdır. Son aşama olan **strese verilen tepki aşaması** ise, iş doyum düzeyi, iş yapma düzeyi, psikolojik ve fizyolojik sağlık, devamsızlık, işi bırakma, örgütten ayrılma ve tükenmişlik olarak sıralanmaktadır[280].

2.3.5. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier bu modelde olgunun bilişsel ve davranışsal yönlerini vurgulamayı amaçladığını belirtmiştir. Meier'in tükenmişlik modeli, tükenmişliğin bir stres süreci olduğunu, ilerleyen psikolojik aşamaları kapsadığını ve zamanla oluştuğunu vurgulamaktadır[281]. Model, pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme (davranışları anlamlandırma süreci) olmak üzere dört öğe ile açıklanabilir[282].

2.3.6. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach tükenmişlik modeli en yaygın olarak kullanılan tükenmişlik ölçeğidir. Maslach tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma olarak üç boyutta incelemektedir. Tükenmişliğin ilk boyutu olan **duygusal tükenme**, bireyin, yaptığı iş nedeniyle ruhsal olarak kendini aşırı yüklenmiş, tükenmiş hissetmesidir[283]. Çalışma sürecinde yoğun derecede duygusallık ve psikolojik yıpranmışlık nedeniyle enerjinin tükenmesini ifade eden bu aşama, tükenmişlik sendromunun en bilinen ve en önemli boyutudur[284]. Bu duygusal yorgunluğu yaşayan birey, hizmet verdiği bireylere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranamadığını hissine kapılır. Gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır[285]. Bu duruma yakalananlar kendilerini, yeni bir güne başlayabilmek için

---

[280] Baysal, 1995, s.30.
[281] Sürgevil, 2006, s.35.
[282] Sürgevil, 2006, s.33,34.
[283] Christina Maslach, Suzan Jackson, "The Measurement of Experienced Burnout", **Journal of Occupational Behaviour.** Vol:2, s:99-113, 1981, s.99.
[284] Dolgun, 2010,s.289.
[285] Torun, 1997, s.47.

gerekli enerjiden yoksun hissederler. Duygusal kaynakları tamamen tükenmiştir[286]. Bireyler, tükenmişlik sendromunu yaşayan diğer insanları veya kendilerini tanımlarken, daha çok "duygusal tükenme" hissi yaşadıklarını belirtmektedirler. Ancak duygusal tükenme boyutunun tükenmişlik için bu derece önemli olması, onun tükenmişlik tanısını koymada tek başına yeterli olacağı anlamına gelmemektedir[287].

Bireyin işinden uzaklaşması, duygusuzlaşması ve hatta bireyin insani yönünü kaybetmesi tükenmişlik sendromunun ikinci boyutu olan duyarsızlaşmayı ortaya çıkarmaktadır[288]. **Duyarsızlaşma**, kişinin işine ve hizmet verdiği bireylere karşı negatif duygular geliştirmesi ve bu duygu durumuna uygun olarak olumsuz davranışlarda bulunması olarak açıklanmaktadır[289]. İnsanlardan ve işten uzaklaşma isteği sürekli olarak artarken, bireyin psikolojisinde agresif tavırları ön plana çıkaran kötümserlik ve keder gibi duygular egemen olmaya başlar[290]. Çalışanlar, etkileşimde bulundukları bireylere ve örgüte karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı bir tavır gösterebilir. Bunların yanı sıra küçültücü dil kullanma, hizmet verdikleri bireyleri kategorize etme, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından sürekli kötülük geleceğini düşünme duyarsızlaşmanın diğer belirtileri arasında bulunmaktadır[291].Duyarsızlaşma ile bireyin diğerlerinden kendini uzaklaştırması, aslında duygusal tükenmişliğe karşı bir tepki, diğer bir deyişle kişinin kendisini koruma stratejisidir. Ancak bu kadar negatif olmak, bireyin iyi halini ve etkin çalışabilme kapasitesini ciddi anlamda yok edici bir etki yaratabilmektedir[292].

Son boyut olarak **bireysel başarı eksikliği** ise, bireyin kendisini işiyle ilgili olarak yetersiz görmesi ve başarı duygusunun azalmış olması ile ilgilidir[293]. Bireyin çevresindeki diğer bireylere yönelik olumsuzluk ve saldırganlık içeren düşünce ve davranışları, bir noktadan sonra kendisine yönelmeye başlamaktadır[294]. Bu boyut bireylerin kendileriyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması

[286] Izgar, 2008, s.133.
[287] Sürgevil, Olca, 2006, s.44.
[288] Maslach, 1982, s.4.
[289] Maslach, Jackson, 1981, s.99.
[290] Dolgun, 2010,s.289.
[291] Torun, 1997, s.47.
[292] Sürgevil, 2006, s.45.
[293] Maslach, Jackson, 1981, s.99.
[294] Dolgun, 2010, s.290.

şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşinde ilerleme kaydetmediğini, hatta gerilediğini düşünen bu tür bireyler kendilerini suçlu hisseder ve harcadıkları çabanın bir işe yaramayacağına inanırlar[295]. Birey kendisini yetersiz hissettiğinde, büyük bir eksiklik duygusu geliştirir. Hiçbir şeyle baş edemeyeceğini düşünür. Bu bireyler, başardıkları her şeyi çok anlamsız ve küçük görür, kendilerine güvenlerini kaybederler[296].

2.3.7. Oldenburg Tükenmişlik Modeli

Demerouti ve Ebbinghaus, Oldenburg tükenmişlik ölçeği (OLBI) adında alternatif bir ölçek hazırlamışlardır[297]. Ölçekte tükenmişlik, işle ilgili yaşanan olumsuzluklara ilişkin bir sendrom olarak ifade edilmiştir[298]. Ölçeğin orijinal versiyonu Almanca olarak geliştirilmiştir[299]. Modelin bazı çalışmalarda Maslach'a dayandırılmış olduğu ifade edilirken, bazı çalışmalarda da esas olarak Cherniss ve Hall' un teorik çalışmalarına dayandığı ifade edilmektedir[300]. Ölçek 2 boyuttan oluşmaktadır: tükenme ve işten uzaklaşma. Bu boyutlar 16 ifadeyle ölçüme tabi tutulmuştur[301]. OLBI' nin her iki boyutunda da 4 olumlu, 4 olumsuz ifade yer almaktadır. Bu durum hem enerji bitimi hem de özdeşleştirme boyutlarının OLBI' de yer aldığını göstermektedir[302].

Ölçekte iş stresine neden olan faktörlere uzun dönemde sürekli olarak maruz kalmanın sonucu olarak **tükenme boyutu**, yoğun fiziksel, duygusal ve bilişsel

---

[295] Torun, 1997, s.47.
[296] Sürgevil, 2006, s.46.
[297] Evangelia Demerouti, Arnold B. Bakker, Friedhelm Nachreiner, Wilmar B. Schaufeli, "A Model of Burnout and Life Satisfaction Amongst Nurses", **Journal of Advanced Nursing.** Vol:32, No:2, s: 454-464, 2000, s.455
[298] Evangelia Demerouti, Arnold B. Bakker, Friedhelm Nachreiner, Wilmar B. Schaufeli, "From Mental Strain ot Burnout", **Europen Journal of Work and Organizational Psychology.** Vol:11, No:4, s:423-441, 2002, s.428.
[299] Brien E. Perron, Barbara S. Hiltz, "Burnout and Secondary Trauma Among Forensic Interviewers of Abused Children, **Child & Adolescent Social Work Journal.** Vol:23, No:2, s: 216-234, 2006, s.222.
[300] Evangelia Demerouti, Jonathon R.B. Halbesleben, "The Construct Validity of an Alternative Measure of Burnout: Invetigating the English Translation of the Oldenburg Burnout Inventory", **Work & Stress.** Vol:19, No:3, s:208-220, 2005, s.210; Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2002, s.428.
[301] Demerouti vd, 2000, s.458.
[302] Evangelia Demerouti, Arnold B. Bakker, Karina Mostert,"Burnout and Work Engagement: A Through Investigation of the Independency of Both Constructs", **Journal of Occupational Health Psychology.** Vol:15, No:3, s:209-222, 2010, s.212.

gerginlik olarak tanımlanır[303]. OLBI' deki tükenme ifadeleri genel boşluk hissi, işten ötürü hissedilen aşırı yorgunluk, yoğun dinlenme isteği ve fiziksel yorgunluk durumunu ortaya çıkarmak üzere hazırlanmıştır. Örnek olarak, "iş çıkışı, kendimi genellikle yıpranmış ve yorgun hissediyorum", "işten sonra, boş zaman aktiviteleri için yeterli enerjiye sahip oluyorum" ifadeleri gösterilebilir. **İşten uzaklaşma boyutu** da, çalışanın işten uzaklaşması, işine karşı olumsuz davranışlar geliştirmesini ifade etmektedir. Örnek olarak, "işimden olumsuz olarak bahsettiğim günler giderek sıklaşıyor", "her geçen gün kendimi işime daha bağlı hissediyorum" ifadeleri gösterilebilir[304]. Tükenme boyutu önemli ölçüde psikolojik yorgunluk ile ilgiliyken, işten uzaklaşma boyutu da önemli ölçüde iş tatmini ile ilgilidir[305].

Tükenmişlik ile ilgili literatürde ağırlıklı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) kullanılmıştır. Daha önce değinildiği gibi bazı araştırmacılar araştırmada kullanılacak olan Oldenburg Tükenmişlik ölçeğinin MBI ile benzerliklerine dikkat çekmişlerdir. Ancak yapılan araştırmalar birçok konu da OLBI' nin MBI' den farklı olduğunu ortaya koymuştur.

İlk farklılık boyutlarda kendini göstermektedir. Maslach tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma olarak üç boyutta incelemiştir. Oldenburg tükenmişlik ölçeğinde ise, iki boyut bulunmaktadır: tükenme ve işten uzaklaşma. MBI' nin duyarsızlaşma boyutuyla OLBI' nin işten uzaklaşma boyutu birbirine benzer görülmektedir. Ancak MBI' deki duyarsızlaşma boyutu çalışanın hizmet verdiği bireylerden duygusal olarak uzaklaşması ve onlara karşı kötü davranışlar geliştirmesi olarak ifade edilirken, OLBI' nin işten uzaklaşma boyutu çalışanın işinden uzaklaşmasını ve işine karşı olumsuz davranışlar geliştirmesi olarak ifade edilmektedir[306]. İşten uzaklaşma boyutu, çalışanın işine bağlılığıyla ve işiyle özdeşlemesiyle arasındaki ilişkiyle ilgilidir[307]. Maslach' ın üçüncü boyutu olan kişisel başarıda azalma OLBI için çeşitli sebeplerle farklı bir

[303] Demerouti vd, 2000, s.455.
[304] Demerouti vd, 2000, s.458.
[305] Demerouti vd, 2000, s.458.
[306] Demerouti vd , 2000, s.458.
[307] Evangelia Demerouti, Arnold B. Bakker, Friedhelm Nachreiner, Wilmar B. Schaufeli, "Job Demands-Resources Model of Burnout", **Journal of Applied Psychology.** Vol:86, No:3, s:499-512, 2001, s.501.

boyut olarak görülmemiştir. Bu sebepler, tükenmişliğin çekirdek boyutu olarak sadece duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın düşünülmesi, yapılan araştırmalarda tükenmişlikle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ilişkisinin, kişisel başarıda azalma boyutuna göre çok daha güçlü olması ve kişisel başarıda azalmanın tükenmişliğin en zayıf boyutu olarak görülmesidir[308]. OLBI, MBI' dan farklı olarak tükenmeyi sadece duygusal olarak değil fiziksel ve bilişsel boyutlarıyla da incelemektedir[309]. İkinci farklılık, ölçeklerin uygulanabildiği gruplardaki farklılıklardır. MBI ağırlıklı olarak hizmet sektöründe çalışanlar için tasarlanmışken, OLBI hizmet sektörü dışındaki sektörlere de uygulanabilecek şekilde geliştirilmiştir[310]. Diğer bir farklılık ise ifadelerin içeriğinde görülmektedir. OLBI, hem pozitif hem negatif ifadeleri içermektedir. Böylelikle tükenme ve işten uzaklaşma hem olumlu hem olumsuz cevapları gerektiren ifadeler kümesi aracılığıyla ölçülmektedir[311].

MBI, ABD' de geliştirilmiş bir ölçektir ve pek çok dile çevrilmiştir. OLBI ise Almanca olarak geliştirilmiş ve 2005 yılına kadar İngilizceye çevrilmemiş olduğu için çok daha az sayıda çalışmada kullanılmıştır[312].

2.4. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI

2.4.1. Toplumsal ve Sosyal Sonuçlar

Toplumda meydana gelen değişikliklerin iş stresini, iş stresinin de tükenmişlik düzeyini artıran etmen olduğu bilinmektedir[313]. Bireysel sonuçlar, çalışanın kendisi ile sınırlı kalmayacak ve yakın çevresinden başlayarak toplumsal yaşamın tümü üzerinde de etkili olacaktır. Tükenmişliğin bireyden toplumsala açılan genel sonuçları, iş kayıpları, üretim hataları, iş kazaları ve meslek hastalıkları, tazminat ve sigorta giderleri, yüksek oranda sağlık harcamaları, ilaç ve uyuşturucu

[308] Demerouti vd, 2001, s.500.
[309] Demerouti vd, 2001, s.501.
[310] Demerouti vd, 2000, s.455.
[311] Demerouti vd, 2001, s.501.
[312] Demerouti, Jonathon, 2005, s.210.
[313] Aslan vd, 2005, s.52

kullanma alışkanlıklarının bağımlılığa dönüşmesi, alkolizm vb. olarak kendisini göstermektedir[314].

Tükenmişlik her ne kadar çalışma yaşamından kaynaklansa bile çevresi, özellikle de en yakınında olan ailesi tarafından güçlü bir şekilde hissedilir. Tükenmişlik yaşayan çalışan evine yorgun ve gergin olarak gelecek, evde geçireceği zamanın büyük kısmını da çalışma ortamından şikayet ederek geçirecektir. Bu durum da ailesinin bireyden beklediği ilginin azalmasına neden olabilecektir[315]. Beklentilerin karşılanmaması bir süre sonra ailede problemlerin yaşanmasına sebep olabilecektir.

Aile hayatıyla tükenmişlik arasındaki ilişki, her iki eşin de çalıştığı ailelerde yaşanan iş-aile çatışması ve aile bireyleri arasındaki ilişkinin kalitesi çerçevesinde incelenmiştir. Mesleki rolleriyle ailedeki roller arasında kalan ve bu iki alan arasında bir denge kuramayan bireylerde bu sorunun tükenmişliğe yol açtığı belirtilmiştir[316].

2.4.2. Örgütsel Sonuçlar

Örgütsel kökenli, stres yapıcı durumlara gösterilen bir tepki niteliği taşıyan tükenmişlik, bireylerin enerji kaynaklarını yok etmektedir. Stres altında moralini ve sağlığını kaybeden bireyin örgüte yansıyan sonuçları, azalan meslek başarısı, işe devamsızlık, iş değiştirme isteği, örgütsel bağlılıkta düşüş, performans düşüklüğü ve yabancılaşmadır[317].

Tükenmişlik, özellikle çalışanların iş performansını ve verimliliğini doğrudan etkileyen önemli bir iş hayatı sorunudur[318]. Tükenmişlik ile performans arasındaki ilişki oldukça yüksektir. Araştırmacılar, tükenmişliğin etkisinin en çok görüldüğü

[314] Dolgun, 2010, s.300,301.
[315] Sürgevil, 2006, s.93.
[316] Torun, 1997, s.49.
[317] Izgar, 2003, s.22; Sürgevil, 2006, 91.
[318] Mehmet Kaşlı, Oya Aytemiz Seymen, "Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişliğe Neden Olan Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.** Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi İşletme Bölümü, s:562-568, Mayıs 2009, s.563.

durumun bireyin iş performansındaki düşüş olduğunu kabul ederler. Bu düşüş işin niceliğinde olmasa da niteliğinde ve kalitesinde kendini göstermektedir[319].

Tükenmişlik yaşayanlar işe karşı tüm ilgilerini yitirdikleri gibi artık yaratıcı olma kaygısı da taşımazlar. Bu durum çalışanın, hizmet verdiği bireylerle, çalışma arkadaşlarıyla etkin bir şekilde çalışmasını engeller. Ayrıca, yaratıcılıkları yanında kendilerini yenileme gereğini de göz ardı ederek, bir süre sonra statükocu bir yapıya bürünebilirler. Bu şekilde çalışma bireyin mesleğindeki başarısının da düşmesine neden olabilmektedir[320].

Tükenmişliğin ortaya çıkardığı diğer bir sorun da, dikkat dağınıklığıdır. Dikkatini toplayamayan bireyin yaptığı işin kalitesi düşmekte, hatta dikkat dağınıklığı iş kazalarının meydana gelmesine sebep olabilmektedir[321].

Tükenmişlik işten ayrılmalarda ve iş gücü devir oranında artış olmasına neden olabilmekle birlikte çalışmaya devam eden çalışanların verimliliklerinin düşmesine de yol açan bir durumdur. Birey tükenmişlikle birlikte bunun olumsuz sonucu olarak iş doyumsuzluğu yaşayabilmekte ve örgütsel bağlılığı azalabilmektedir[322].

2.4.3. Bireysel Sonuçlar

Yaşam süreçlerinin çeşitli yönlerden bireyi yıpratması olarak kabul edilebilecek bir kavram olan tükenmişlik, vücudun uyum yeteneğini ortadan kaldırmakta ve bireyde çöküş yaşanmasına neden olabilmektedir[323]. Tükenmişliğin bireysel düzeydeki en önemli sonuçlarından biri, enerji seviyesindeki azalmadır. Enerjideki azalma ya da vücut direncinde meydana gelen düşüş sebebiyle bireyler, ilaç, sakinleştirici ve alkole yönelebilmektedirler[324].

[319] Izgar, 2003, s.25.
[320] Dolgun, 2010, s.301.
[321] Sürgevil, 2006, s.92.
[322] Sürgevil, 2006, s.93.
[323] Dolgun, 2010, s.300.
[324] Dolgun, 2010, s.300.

Tükenmişlik yaşayan bireylerde yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrıları, sindirim güçlükleri gibi fiziksel sonuçlar ve depresyon, kaygı, çaresizlik, özsaygının azalması, alınganlık gibi duygusal sorunlar sıklıkla görülmektedir[325].

Tükenmişlik, duygusal yorgunluğun yanı sıra fiziksel yorgunluğu da beraberinde getirmektedir. Bu duruma gelmiş çalışanlar için, artık sabah kalkıp işe gitmek çok zor gelmektedir. Kronikleşen yorgunluk ve gerginlik, grip, soğuk algınlığı gibi rahatsızlara yakalanma olasılığını da yükseltmektedir[326].

Tükenmişlik, bireyin kişisel başarı duygusunda ve bireyin benlik saygısında azalmayı ortaya çıkarabilmektedir. Tükenmişlik yaşayan birey, kendisi ve işi hakkında olumsuz hissetmektedir. Bireyin kendisini kötü hissetmesi, işini kötü yapmasına zemin hazırlamaktadır. Çalışanların işlerinde kendilerini yetersiz ve değersiz hissetmelerinin nedeni de burada yatmaktadır[327].

Yapılan araştırmalar tükenmişliğin pek çok olumsuz sonuçlarını ortaya koymuştur. Tükenmişlik yaşayan bireylerin karmaşık duygular yaşadığı ve bunun sonucu olarak birçok davranış bozukluğu gösterdiği gözlenmiştir[328]. Genellikle yüksek düzeyde tükenme bireyin amacına ulaşmasını engellemektedir. Erişilmek istenen bir amacın veya arzunun gerçekleşmemesi sonucu ortaya çıkan ruhsal durumlar bireyler arası anlaşmazlıklara yol açmakta ve bunun sonucu olarak da iş yerinde çalışma ahengini bozarak çatışmalara neden olabilmektedir. Hangi nedenle olursa olsun psikolojik tatminsizliğe uğrayan birey, davranış bozukluğu içine girebilmekte ve bu durum hizmet verdiği bireylerle olan ilişkilerinde kendini göstermektedir[329].

Hem kendisinden hem çevresinden memnun olmayan birey günden güne kendisini çevresinden, işinden soyutlayabilmekte ve yalnızlaşabilmektedir.

Çalışma kapsamında öncelikle iş güvencesizliğine sonrasında tükenmişliğe ilişkin literatür taraması yapılmış ve edinilen bilgiler araştırma ile sınanmıştır. Gerek

[325] Izgar, 2008, s.181.
[326] Sürgevil, 2006, s.89.
[327] Sürgevil, 2006, s.90.
[328] Izgar, 2003, s.28
[329] Izgar, 2003, s.28.

iş güvencesizliğinin sonuçlarında gerekse tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerde belirtildiği gibi literatürde yer alan çalışmalara göre, iş güvencesizliği ile tükenmişlik birbiriyle ilişkili kavramlardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TIBBİ TANITIM SORUMLULARINA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu bölümünde, tıbbi tanıtım sorumlularının hissettiği iş güvencesizliğinin tükenmişlik ile ilişkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bir araştırmanın bulgularına yer verilecektir.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Günümüzde iş güvencesizliğini en çok hisseden meslek gruplarından birisi de tıbbi tanıtım sorumlularıdır. İlaç sektörü gerek sıklıkla meydana gelen yasal düzenlemeler gerekse tamamen aktif satışa dayalı olması ve zorlu satış hedeflerinin bulunması sebebiyle iş gücü devir oranının oldukça yüksek olduğu bir sektördür.

Amaç, tıbbi tanıtım sorumlularının yaşadığı iş güvencesizliğinin tükenmişlik ile ilişkisini belirlemek; bunun yanı sıra iş güvencesizliği ve tükenmişliğin bazı demografik özelliklerle, bireysel alışkanlıklarla ve sağlık problemleriyle ilişkisini ortaya koymaktır.

3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Tilakdhare vd. yaptığı çalışma, iş güvencesizliği ve tükenmişliğe ait alt boyutların birbirleriyle ilişkili olmasının yanı sıra genel olarak iş güvencesizliği ve tükenmişlik arasında da iç-korelasyon olduğunu göstermektedir[330]. Bu bulguya dayanarak araştırmanın ana hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur. "İş güvencesizliği ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır". Ana hipotezden yola çıkılarak ise bazı alt hipotezler tespit edilmiştir.

[330] Tilakdharee vd, 2010, s.266.

H_1 = Niteliksel iş güvencesizliği ile işten uzaklaşma boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_2 = Niceliksel iş güvencesizliği ile tükenme boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_3 = Niceliksel iş güvencesizliği ile işten uzaklaşma boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_4 = Niteliksel iş güvencesizliği ile tükenme boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bosman ve arkadaşlarının yaptığı çalışmaya göre demografik özelliklerle iş güvencesizliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır[331]. De Witte ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmaya göre ise, cinsiyet ve yaş gibi faktörlerin iş güvencesizliği ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur[332]. Tilakdhare vd. yaptığı çalışma, cinsiyetin tükenmişlik düzeyleri için anlamlı bir farklılaşma ifade ettiğini, ancak iş güvencesizliğinde böyle bir farklılaşmanın olmadığını göstermiştir. Söz konusu çalışma, yaş ve iş güvencesizliği arasında bir ilişki olduğunu savunmuş, yaşı ileri olanlarda iş güvencesizliği seviyesinin azaldığını belirtmiştir. Ancak tükenmişlikle yaş arasında bu şekilde bir ilişki bulunamamıştır[333]. Bu bulgulara dayanarak bireylerin yaşları, cinsiyetleri ve medeni durumları diğer bir ifadeyle demografik özellikler ile iş güvencesizliği ve tükenmişlik arasında bir ilişki olabileceği düşünülmüştür.

H_5= Bireylerin yaşları ile yaşadıkları iş güvencesizliği ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_6= Bireylerin cinsiyetleri ile yaşadıkları iş güvencesizliği ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_7= Bireylerin medeni durumları ile yaşadıkları iş güvencesizliği ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

[331] Bosman, Buitendach, Laba, 2009, s.36.
[332] De Witte vd, 2010, s.43.
[333] Tilakdharee vd, 2010, s.262,263.

Tilakdhare vd. yaptığı çalışma, örgütte çalışma süreleri ile iş güvencesizliği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu savunmuş, örgüte yeni girenlerin (1 – 5 yıl) iş güvencesizliği hissinin kıdemli olanlara göre daha fazla olduğunu ifade etmiştir[334]. Temiz' e göre ise, işte kalınan süre güvencesizliğin bir ölçütüdür. Temiz, örgüte yeni girenlerde ve çalışma süresi çok fazla uzayanlarda güvencesizliğin arttığını belirtmektedir[335]. Tükenmişlikte ise, örgüte yeni girenlerde tükenmişlik çok düşük görülürken, kıdemi fazla olanlarda tükenmişlik seviyesi yüksektir[336]. Tükenmişliğin meslekle ilgili stres faktörleri nedeniyle oluştuğu düşünüldüğünde bu durumun nedeni anlaşılmaktadır. Yukarıdaki araştırma sonuçlarından yola çıkılarak aşağıdaki alt hipotez oluşturulmuştur.

H_8= Bireylerin örgütte çalışma süreleri ile yaşadıkları iş güvencesizliği ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yukarıdaki hipotezlerin yanı sıra örneklemin özelliği nedeniyle bireyin bir dönem işsiz kalmış olması durumunda ve en son işten değiştirme nedenine göre iş güvencesizliği algısının ve tükenmişliğin farklılaşabileceği düşünülmüştür. Bu nedenle de aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H_9= Bireylerde işsiz kalınan bir dönemin varlığı ile iş güvencesizliği ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{10}=Bireyin en son iş değiştirme nedeni ile iş güvencesizliği ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.4.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini tıbbi tanıtım sorumluları oluşturmaktadır. Tıbbi tanıtım sorumlusu, sorumluluğunda olan ilaçları, sorumluluğunda olan bölgelerde çalışan doktor ve eczacılara tanıtan, satış - pazarlama faaliyetlerini yürüten

[334] Tilakdharee vd, 2010, s.266.
[335] Temiz, 2004, s.59.
[336] De Witte vd, 2010, s.43.

çalışandır. Araştırmada 2 firmaya ait, İzmir ilinde çalışan tıbbi tanıtım sorumlularına ilişkin veriler yer almaktadır. 50 yıldan fazla bir süredir ilaç sektöründe yer alan her iki firma da pazar sıralamasında önde gelen firmalardandır. X firmasının İzmir bölgesinde 116 çalışanı, Y firmasının 94 çalışanı bulunmaktadır. Örnekleme dahil olan iki firmada toplam 210 çalışan bulunmaktadır. Anket, 14 Mayıs 2011 – 30 Mayıs 2011 tarihleri arasında uygulanmıştır. Anket, mevsim değişiklikleri, ilaç sektöründe meydana gelen yasal değişimler ve katılım sağlamayan çalışanlar nedeniyle ancak 120 kişiye uygulanabilmiştir. Verilen yanıtların uygunsuzluğu nedeniyle uygulanan anketlerin ancak 99 tanesi araştırmanın analizlerine dahil edilmiştir. Bunun yanı sıra anket yanıtlarına destek sağlamak amacıyla 10 kişilik bir tıbbi tanıtım sorumlusu grubuyla yüz yüze görüşme yapılmıştır.

3.4.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmaya konu olan tıbbi tanıtım sorumlularından gerekli veriler anket ve yüz yüze görüşme yoluyla elde edilmiştir. Ek 1'de görülen anket iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım, iş güvencesizliği ve tükenmişlik ölçeklerinden oluşmaktadır. İkinci kısım ise demografik özellikler ve çalışma hayatına ilişkin özellikleri içeren kişisel bilgi formundan oluşmaktadır. Ek 2' de yer alan yüz yüze görüşmeler ise toplam 10 kişilik bir tıbbi tanıtım sorumlusu grubuyla yapılan görüşmeyi göstermektedir.

İş Güvencesizliği Ölçeği

İş güvencesizliği ölçeği, niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliğini ölçen ifadelerden oluşmaktadır. Niteliksel iş güvencesizliği ölçeği, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın niteliksel iş güvencesizliğini önemli iş özelliklerinin tehdidi olarak nitelendirdikleri tanımı doğrultusunda Isaksson, Hellgren ve Pettersson tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır[337]. Niceliksel değerlendirme için Belçika, İtalya, Hollanda ve İsveç ülkelerinden oluşan dört Avrupa ülkesinde ölçüm özelliklerinin test edilip değerlendirildiği bir projede kullanılan ölçek

[337] Johnny Hellgren, Magnus Sverke, Kerstin Isaksson, "A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being", **Europen Journal of Work and Organizational Psychology.** Vol:8, No:2, s:179-195, 1999, s.185.

kullanılmıştır[338]. Niceliksel iş güvencesizliği ölçeği Ashford, Hellgren ve De Witte tarafından önceden geliştirilen maddelere dayanan 5 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçekte her bir unsur için beş adet ifade kullanılmış ve bu ifadelere, yanıtlayanların ne derecede katıldıklarını belirlemek amacıyla (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden oluşan beşli likert ölçeği kullanılmıştır.

Oldenburg Tükenmişlik Ölçeği

Oldenburg tükenmişlik ölçeğinin tükenme ve işten uzaklaşma boyutları 16 ifadeden oluşmaktadır. OLBI' nin her iki boyutu da 8 ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadeler 4 olumlu ve 4 olumsuz olarak sınıflandırılmaktadır. Ölçek, 2 akademisyen, 1 İngilizce öğretmeni tarafından Türkçe' ye çevrilmiştir. Türkçe formun çeviri geçerliliği, ters çeviri tekniği ile sınanmıştır. Türkçe form, İngilizce' den Türkçe' ye çevirenlerden farklı 2 akademisyen ve bir İngilizce öğretmeni tarafından İngilizce' ye çevrilmiştir. Bütün çeviriler birbiriyle kıyaslanarak tüm maddeler gözden geçirilmiş ve ölçek kullanıldığı hale getirilmiştir. Bu ölçekte de iş güvencesizliği ölçeği gibi her bir unsur için beş adet ifade kullanılmış ve bu ifadelere, yanıtlayanların ne derecede katıldıklarını belirlemek amacıyla (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden oluşan beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal versiyonu Almanca olarak geliştirilmiştir. Ölçeğin İngilizce olarak geçerlilik ve güvenirliği ilk defa 2005 yılında gerçekleştirilmiştir[339].

Kişisel Bilgi Formu

Araştırma örnekleminin iş güvencesizliği ve tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik ve çalışma yaşamına ilişkin özelliklere göre farklılık gösterebileceği düşünülerek, kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formunda; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çocuk sahibi olup olmama, çalışma süresi, iş

[338] Magnus Sverke, Johhny Hellgren, Katharina Näswall, Hans De Witte, "Job İnsecurity And Union Membership European Unions İn The Wake Of Flexible Production", SALTSA-Joint Programme for Working Life Research in Europe, The National Institute for Working Life and The Swedish Trade Unions in Cooperation, **Work & Society.** No:42, Presses Interuniversitaires Européennes, 2004' den aktaran Boya, 2007, s.19.
[339] Demerouti, Jonathan, 2005, s.210.

değiştirme nedeni, işsiz kalınan dönem, işsiz kalma duygusunun etkilediği alışkanlıklar ve işsiz kalma duygusunun sağlığı olumsuz etkileyip etkilemediği ile ilgili sorular bulunmaktadır.

3.4.3. Verilerin Toplanmasında İzlenen Yol

Araştırmada kullanılan anketler; araştırmacı tarafından, tıbbi tanıtım sorumlularının en sık gittiği restoranlarda ve diğer dinlenme yerlerinde uygulanmıştır. Katılımcılar, formları kendileri doldurmuşlardır. Her bir uygulamanın süresi ortalama 10 dakikadır. Yüz yüze görüşmeler de bir öğle yemeği saatinde toplu olarak yapılmıştır. Görüşmenin ortalama süresi 1 saattir.

3.4.4. Verilerin Analizi

Örneklem grubundan elde edilen verilerin analizi; SPSS 16.0 Paket programı (Statistical Programme for Social Sciences / Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) ile gerçekleştirilmiştir. Analizlerde; tanımlayıcı istatistiksel teknikler, güvenilirlik analizi, tek örneklem için t testi (one sample t test), bağlantısız örneklemler için t testi (bağımsız grup t testi / independent samples test), tek yönlü varyans analizi (one way anova), scheffe çoklu karşılaştırma, pearson korelasyon analizi gibi analizler kullanılmıştır.

3.4.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada incelenecek olan, tıbbi tanıtım sorumlularının niceliksel iş güvencesizliğini değerlendirmek için Ashford, Hellgren ve De Witte tarafından geliştirilen maddelere dayanan 5 sorudan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Niteliksel iş güvencesizliği ölçeği için ise, Isaksson, Hellgren ve Pettersson tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır[340]. Tükenmişlik ölçümü için ise, Demerouti ve Ebbinghaus' un geliştirdiği Oldenburg tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçümler kullanılan ölçeklerle sınırlıdır. Son olarak, araştırma İzmir ilinde çalışan tıbbi tanıtım sorumluları ile sınırlıdır.

[340] Sverke vd, 2004' den aktaran Fatma Özaman Boya, **Hemşirelerde İş Güvencesizliği Algısı ve Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi.** Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2007, s.19.

3.4. VERİLER VE BULGULAR

Bu kısımda, araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analiz sonuçları yer almaktadır.

3.4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Veriler

Araştırma örnekleminin demografik özelliklere ve çalışma yaşamıyla ilgili özelliklere göre dağılımlarına ilişkin frekans ve yüzdeler Tablo 3' de sunulmuştur.

Tablo 3: Örneklemin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

	N	%
Cinsiyet		
Kadın	12	% 12
Erkek	87	% 88
Yaş		
22-27	19	% 19
28-33	58	% 59
34-39	21	% 21
40 ve üzeri	1	% 1
Medeni Durum		
Evli	57	% 58
Bekar	40	% 40
Boşanmış	2	% 2
Eğitim Durumu		
Meslek Yüksek Okulu	2	% 2
Fakülte	91	% 92
Yüksek Lisans / Doktora	6	% 6
Çocuk Sahibi Olma		
Çocuk sahibi olanlar	43	% 43
Çocuk sahibi olmayanlar	56	% 57
Örgütte Çalışma Süresi		
4 yıl ve altı	62	% 63
5 - 8 yıl	31	% 31
9 yıl ve üzeri	6	% 6
Toplam Çalışma Süresi		
4 yıl ve altı	29	% 29
5 - 8 yıl	49	% 50
9 yıl ve üzeri	21	% 21

Tablo 3: Örneklemin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

	N	%
Yapılan İşin Kaçıncı İş Olduğu		
2 ve altı	70	% 71
3 ve üzeri	29	% 29
İşsiz Kalınan Dönem		
İşsiz Kalınan Dönem Olmadı	35	% 35
İşsiz Kalınan Dönem Oldu	63	% 64
Yanıtsız	1	% 1
En Son İş Değiştirme Nedeni		
İstifa	28	% 28
İşten Çıkartılma	19	% 19
Özel / Ailevi Nedenler	2	% 2
Diğer	17	% 17
Yanıtsız	33	% 33
İşsiz Kalma Duygusunun Neden Olduğu Alışkanlıklar		
Sigara	50	% 51
Alkol	33	% 33
Yalnız Kalma İsteği	10	% 10
Cep Telefonu Kullanımında Artış	2	% 2
İnternet Kullanımında Artış	3	% 3
Diğer	1	% 1
İşsiz Kalma Duygusunun Sağlığı Etkileyip Etkilemediği		
Etkilemiyor	23	% 23
Etkiliyor	76	% 77

Tıbbi tanıtım sorumlularının genel olarak erkek olduğu görüşünü doğrulayan bir şekilde örneklemin % 12' si kadın, % 88'i erkektir. Araştırma örnekleminin % 19' luk kısmı 22-27 yaş, % 59' luk kısmı 28-33 yaş, % 21' lik kısmı 34-39 yaş ve son olarak yalnızca % 1' lik kısmı 40 yaş ve üzerindedir. Cinsiyette olduğu gibi yaş konusunda da toplumda yaygın bir görüş olarak kabul edilen bu mesleğin belli bir yaşa kadar yapıldığı görüşü sonuçlarla desteklenmektedir. Örnekleme göre söz konusu meslekte ağırlıklı olarak 28-33 yaş arası çalışan bulunmaktadır. 22-27 yaşları arası çalışan oranının daha düşük olması, genç yaşta olan çalışanların sektörden çıkma olasılıklarının daha yüksek olmasına dayandırılabilir. Bu görüşe çalışanlarla yapılan yüz yüze görüşmeler sonucunda ulaşılmıştır. Özellikle 30 yaşın altındaki çalışanlar, yaşlarının genç olması nedeniyle başka sektörlere geçebilme imkanlarının yüksek olduğunu düşünmektedirler. Bu bilgi frekans bilgileriyle de doğrulanmaktadır. 34-39 yaş arası çalışan oranının % 21 düzeyinde olması ve devamında 40 yaş ve üzeri çalışanların % 1 düzeyinde olması tıbbi tanıtım sorumluluğu mesleğinin devamlılık arz etmediğini kanıtlar niteliktedir.

Örneklemin % 58' i evli, % 40' ı bekar ve % 2' si de boşanmış olduğunu belirtmiştir. İlaç sektöründeki pek çok firmanın işe alım yaparken dikkat ettiği unsurun fakülte mezunu olmak olduğu yüz yüze yapılan görüşmelerde tespit edilmiştir. Örneklemin sonuçları da bu bilgiyi doğrulamaktadır. Örneklemin % 92' si fakülte mezunu olduğunu, % 6' sı yüksek lisans veya doktoralı olduğunu ve % 2' si de meslek yüksek okulu mezunu olduğunu belirtmiştir.

Çocuk sahibi olma durumuna bakıldığında örneklemin % 43' ünün çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Örgütte çalışma süresi ise % 63' lük bir oranla 4 yıl ve altı, % 31' lik bir oranla 5 – 8 yıl arası ve % 6' lık bir oranla 9 yıl ve üzeridir. Oranların ağırlıklı olarak 4 yıl ve altında olması tıbbi tanıtım sorumluluğu mesleğinde devamlılığın olmadığını doğrulayan bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Örneklemin % 29' u toplam çalışma süresinin 4 yıl ve altı, % 49' u 5 – 8 yıl arası ve % 21' nin 9 yıl ve üzeri olduğunu belirtmiştir. Örneklemin % 71' lik bir oranda çalışanlar işlerinin 1. veya 2. işleri olduğunu, % 29' luk bir oranda ise 3., 4., 5. veya 6. işlerinin olduğunu belirtmişlerdir.

Örneklemin % 35' i işsiz kaldığı bir dönem olmadığını, % 64' ü ise işsiz kaldığı bir dönem olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın kapsamında yer alan iş güvencesizliği, literatürde de belirtildiği gibi işsizlikle bağlantılı bir kavram olarak görülmektedir. Bir diğer ifade ile işsizlikten önceki aşama olarak görülmektedir. Örneklemin % 64' lük kısmının işsiz kaldığı bir dönem olduğunu belirtmesi ülkemizdeki iş güvencesizliğinin de yüksek olduğu sonucunu gösterebilir.

Örneklemin % 28' i iş değiştirme nedeni olarak istifa ettiğini, % 19' u işten çıkartıldığını, % 2' si özel / ailevi nedenleri olduğunu belirtmiş, % 17' si diğer nedenleri işaretlemiş ve % 33'ü bu soruyu yanıtsız bırakmıştır. Yanıtsız bırakanların bir kısmı çalışmakta olduğu işi, ilk işi olduğu için yanıtsız bırakmış diğerleri ise yazmayı tercih etmemiştir. Diğer nedenleri işaretleyen katılımcılar genel olarak transfer ve askerliği işten çıkış nedeni olarak göstermiştir. İşten çıkarmaların çok olduğu ilaç sektöründe beklenen sonuç, işten çıkarmaların çok olması iken istifaların daha fazla olması dikkat çekmektedir. Yapılan yüz yüze görüşmeler sonucunda meslekteki bireyler bu durumun firmaların genellikle anlaşmalı olarak işten çıkarma yaptıklarını ve bu durumun kayıtlarda istifa olarak görüldüğünü, bu yüzden de oranların bu şekilde çıkmış olabileceğini belirtmişlerdir. Öte yandan bu beklenmeyen sonucun diğer bir nedeni olarak, şu an ilaç sektöründe çalışmakta olan bireyin önceki işinin tıbbi tanıtım sorumluluğu olup olmadığının bilinmemesi gösterilebilir. Bir önceki işinin ilaç sektörü olduğu bilinen tek grup % 17' lik bir paya sahip olanların içindeki ayrılma nedenini transfer olarak belirtenlerdir.

İşsiz kalma duygusunun öncelikle hangi alışkanlığı etkilediği sorusuna örneklemin % 50' si sigara, % 33' ü alkol, % 10' u yalnız kalma isteği, % 3' ü internet kullanımı, % 2' si cep telefonu kullanımı ve % 1' i ise diğer seçeneğini işaretlemiştir. Diğer seçeneğinde yer alan alışkanlık bilgisayar oyunları olarak ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi, işsiz kalma endişesinin en sık neden olduğu alışkanlık "sigara" dır. Sigaranın kısa bir dönem için stresin etkisini azalttığı düşünülebilir. Sigarada bulunan nikotinin, beynin endorfin salgısını artırması rahatlama ve gevşeme sağlamaktadır[341]. Bu sebeple sigara ilk etkilenen alışkanlık olmaktadır. Ancak en önemli nokta sigara içmenin, strese karşı bir çözüm değil, duruma karşı verilen

[341] Altuntaş, 2003, s.80.

olumsuz bir tepki olması gerçeğidir. İkinci sırada yer alan alkol ise, gerilimi kısa bir süre için azaltmakta, bireyi kaygılardan uzaklaştırmakta, olumlu duygular hissetmesini ve yaşamını daha iyi algılamasını sağlamaktadır[342]. Bu olumlu etkileri çıkış olarak gören bireyler alkole yönelmektedirler. Araştırma örneklemine göre önemli sayıda çalışan alkolü bir çözüm olarak görmektedir. Üçüncü sırada ise yalnız kalma isteği yer almaktadır. Bu seçenekte işsiz kalma duygusunun, bireyleri sosyal yaşantılarından uzaklaştırdığı sonucu ortaya koyulmaktadır. Örneklemde az sayıda birey işsiz kalma endişesinin cep telefonu kullanımını, internet kullanımını ve bilgisayar oyunları oynamayı arttırdığını belirtmiştir.

Son soru olan işsiz kalma duygusunun çalışanların sağlıklarını etkileyip etkilemediği sorusuna da örneklemin % 23' ü işsiz kalma duygusunun sağlıklarını etkilemediğini, % 77' si ise sağlıklarını etkilediğini belirtmiştir. Örnekleme göre söz konusu rahatsızlıklar, baş ağrısı, mide rahatsızlıkları, uykusuzluk ve hiper tansiyon olarak sıralanmıştır. Yüz yüze yapılan görüşmelerde çalışanların gözlemlerine göre de en çok rastlanan rahatsızlıklar sırasıyla baş ağrısı, uykusuzluk ve mide rahatsızlıklarıdır. Hiper tansiyonun ise çok nadir görüldüğü belirtilmiştir. Bosman ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmaya göre, iş güvencesizliğinin yalnızca bir boyutunun çalışanların sağlığını etkilediği belirtilmektedir. Söz konusu çalışmaya göre, Niceliksel (Sayısal) İş Güvencesizliği (SİG) ile rahatsızlıklar, uyku problemleri ve stres arasında bir ilişki olduğu saptanırken, Niteliksel İş Güvencesizliği' nin (NİG) temelde iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti gibi tutumlara yansıdığı belirtilmektedir. Diğer bir deyişle, SİG' nin sonuçları bireyin sağlığını etkileyen sonuçlar doğurabilirken NİG genel olarak işle ilgili sonuçlar ortaya çıkarır[343].

[342] Altuntaş, 2003, s.81.
[343] Bosman, Buitendach, Rothmann, 2005, s.50.

3.4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlikleri ve Madde Analizi

3.4.2.1. İş Güvencesizliği Ölçeğinin Güvenilirliği ve Madde Analizi

3.4.2.1.1. İş Güvencesizliği Ölçeğinin Güvenilirliği

Güvenilirlik; bir araştırmada kullanılan ölçeğin ölçülmek istenen şeyi doğru bir şeklide ölçebilme derecesidir. Güvenilirlik, bir araştırmanın herhangi bir araştırmacı tarafından tekrarlanması durumunda araştırmadan aynı sonucun alınmasını sağlar[344]. Araştırmada kullanılan her iki ölçeğin (İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik ölçeği) alt ölçeklerinin güvenilirlik analizleri, iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayılarının hesaplanmasıyla yapılmıştır. Bu doğrultuda İş güvencesizliği ölçeğinin alt ölçeklerine ilişkin güvenilirlik bilgileri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4: İş Güvencesizliği Alt Ölçeklerinin İç Tutarlılık Katsayıları

ALT ÖLÇEKLER	Madde Sayısı	N	Alpha
Niteliksel İş Güvencesizliği	5	99	,67
Niceliksel İş Güvencesizliği	4	99	,82

Tablo 4' den görülebileceği gibi; iş güvencesizliği alt ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) niteliksel iş güvencesizliği alt ölçeği ,67; niceliksel iş güvencesizliği alt ölçeği ,82 olarak hesaplanmıştır. Niteliksel iş güvencesizliği alt ölçeğinin güvenilirliği niceliksel iş güvencesizliği ölçeğinden düşük olmakla birlikte, sosyal bilimler için kabul edilir düzeydedir.

[344] Vasfi Nadir Tekin, **SPSS Uygulamalı Bilimsel Pazarlama Araştırmaları.** Seçkin Yayınevi, 2007, s.28.

3.4.2.1.2. İş güvencesizliği Ölçeğinin Madde Analizleri

İş güvencesizliği ölçeğini oluşturan 2 alt boyutta yer alan 9 maddenin madde analizi sonuçları Tablo 5 ‘ de görülmektedir.

Tablo 5 İş Güvencesizliği Alt Ölçeklerinin Madde Analizi Bulguları

İş Güvencesizliği Alt Ölçekleri Madde	Madde Ortalaması	Standart Sapma	Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Ölçek Alphası
Niceliksel İş Güvencesizliği				
SİG1	2,51	1,23	,67	,48
SİG2	1,30	,63	,32	,66
SİG3	***2,56***	***1,10***	***,07***	***,77***
SİG4	2,56	1,33	,65	,49
SİG5	1,45	,87	,53	,58
Niteliksel İş Güvencesizliği				
NİG6	1,30	,54	,59	,80
NİG7	1,53	,62	,76	,72
NİG8	1,62	,78	,67	,76
NİG9	1,58	,77	,59	,80

Tablo 5 incelendiğinde, madde toplam puan korelasyon değerleri arasında ,20’ nin altında korelasyon gösteren tek bir maddenin yer aldığı görülmektedir (Bknz; SİG3: “İşimi kaybetmekten korkuyorum.”). Araştırmanın amaçları arasında madde analizi çalışmasının bulunmaması nedeniyle bu madde atılmamış, ölçeğin temel yapısına bağlı kalınmıştır.

SİG3 maddesinin dışındaki tüm maddelerin korelasyonunun ,20' nin üzerinde olmasına rağmen "İşimi kaybetmekten korkuyorum" maddesinin korelasyonunun ,20' nin altında olması insanların korkularını dile getirmekten çekinmelerine dayandırılabilir. Yüz yüze yapılan görüşmelerde de bu görüşü kanıtlar nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır. Bireyler işlerini kaybedeceklerini düşündüklerini, geleceklerini göremediklerini belirtirken, işinizi kaybetmekten korkuyor musunuz diye sorulduğunda, bu soruya pek çoğu net bir şekilde hayır derken, geri kalan kısmı da kararsız kalmışlardır. Hiç birisi işini kaybetmekten korktuğunu dile getirmemiştir. Tablo 3' teki verilerde belirtildiği gibi örneklemin % 77' si işsiz kalma duygusunun sağlıklarını etkilediğini söylerken, sonrasında işlerini kaybetmekten korkmadıklarını belirtmeleri ilginç bir sonuçtur.

3.4.2.2. Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenilirliği ve Madde Analizi

3.4.2.2.1. Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenilirliği

Tablo 6: Tükenmişlik Alt Ölçeklerinin İç Tutarlılık Katsayıları

ALT ÖLÇEKLER	Madde Sayısı	N	Alpha
Tükenme	8	99	,61
İşten Uzaklaşma	8	99	,67

Tablo 6' dan görülebileceği gibi; tükenmişlik alt ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) tükenme alt ölçeği ,61; işten uzaklaşma alt ölçeği ,67 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlikleri sosyal bilimler için kabul edilir düzeydedir. Tüm alt ölçeklerin güvenilir oluşu, ölçmenin tutarlı sonuçlar vereceği beklentisini güçlendirmektedir.

3.4.2.2.2. Tükenmişlik Ölçeğinin Madde Analizi

Tablo 7: Tükenmişlik Alt Ölçeklerinin Madde Analiz Bulguları

Tükenmişlik Alt Ölçekleri Madde	Madde Ortalaması	Standart Sapma	Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Ölçek Alphası
Tükenme				
T11	1,76	,66	,36	,58
T13	1,70	,72	,48	,55
T14	2,34	1,11	,37	,57
T17	1,99	,88	,36	,57
T19	1,88	,96	,33	,58
T21	1,62	,67	,56	,53
T23	***2,36***	***,92***	***-,06***	***,69***
T25	1,71	,67	,33	,59
İşten Uzaklaşma				
İU10	1,67	,67	,23	,66
İU12	1,35	,58	,40	,63
İU15	3,03	1,34	,33	,66
İU16	1,89	,90	,53	,58
İU18	1,62	,74	,35	,63
İU20	1,28	,54	,29	,65
İU22	2,03	1,08	,36	,63
İU24	1,31	,70	,48	,60

Tablo 7 incelendiğinde, madde toplam korelasyon değerleri arasında ,20' nin altında korelasyon gösteren tek bir maddenin yer aldığı görülmektedir (Bknz; T23: "Genellikle iş yükümün üstesinden kolaylıkla gelebiliyorum."). Tıbbi tanıtım sorumlularının son zamanlarda yapılan yasal düzenlemelerle, Özel Tıp Merkezleri hariç devlete bağlı olarak çalışan Aile Sağlığı Merkezleri, Devlet Hastaneleri ve Eğitim - Araştırma Hastaneleri gibi sağlık hizmeti veren tüm kuruluşlara girmeleri yasaklanmıştır. Yüz yüze görüşülen bireyler, bu sonucun ilgili yasal düzenlemeden kaynaklandığı düşünmektedirler. Çalışanların bir kısmı yasal düzenlemeyle iş yükünün azaldığını bu yüzden de kolaylıkla üstesinden gelebildiğini düşünürken geri kalanı örneklemin bu soruyu eski çalışma düzenine göre cevaplamış olduğu düşünülmektedir.

3.4.3. Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi

3.4.3.1. İş Güvencesizliği Puanlarının Değerlendirilmesi

İş güvencesizliği ölçeğinin 2 alt ölçeğinden alınan puanların ortalama ve standart sapmaları Tablo 8' de görülmektedir. Örneklemin iş güvencesizliği ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları değerlendirildiğinde; örneklemin niteliksel iş güvencesizliği düzeyinin niceliksel iş güvencesizliğine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8 İş Güvencesizliği Alt Ölçeklerinin Puanları

ALT ÖLÇEKLER	N	$\overline{X}$	Standart Sapma
Niceliksel İş Güvencesizliği	99	2,07	,70
Niteliksel İş Güvencesizliği	99	1,50	,55

İş güvencesizliği puanlarının orta değerden farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Bu doğrultuda, örneklemin niceliksel iş güvencesizliği ve niteliksel iş güvencesizliğinin orta değerden (3) farklılaşıp farklılaşmadığına; tek örneklem için T Testi (One Sample T Test) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre, örneklemin niceliksel iş güvencesizliği ortalamasının ($\overline{X}$ = 2,07; s: ,70), orta değerden anlamlı düzeyde

düşük olduğu saptanmıştır (t = -13,17, p= ,000 < ,05). Örneklemin niteliksel iş güvencesizliği ortalamasının ($\overline{X}$ = 1,50; s: ,55), orta değerden anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır (t = -26,94, p= ,000 < ,05).

Örneklemin niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği düzeylerinin orta değerden (3) farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan tek örneklem için T Testi (One Sample Test) sonuçları Tablo 9' da özetlenmiştir.

Tablo 9: İş Güvencesizliği Alt Ölçekleri için Tek Örneklem T Testi Sonuçları

ALT ÖLÇEKLER	N	$\overline{X}$	S.Sapma	t	p
Niceliksel İş Güvencesizliği	99	2,07	,70	-13,97	,000
Niteliksel İş Güvencesizliği	99	1,50	,55	-26,94	,000

3.4.3.2. Tükenmişlik Puanlarının Değerlendirilmesi

Tükenmişlik ölçeğinin 2 alt ölçeğinden alınan puanların ortalama ve standart sapmaları Tablo 10' da görülmektedir. Örneklemin tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları değerlendirildiğinde; örneklemin işten uzaklaşma düzeyinin tükenme düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 10: Tükenmişlik Alt Ölçeklerinin Puanları

ALT ÖLÇEKLER	N	$\overline{X}$	Standart Sapma
Tükenme	99	1,92	,44
İşten Uzaklaşma	99	1,77	,47

Tükenmişlik puanlarının orta değerden farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Bu doğrultuda, örneklemin tükenme ve işten uzaklaşma düzeylerinin, orta değerden (3) farklılaşıp farklılaşmadığına; tek örneklem için T Testi (One

Sample T Test) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre, örneklemin tükenme ortalamasının ($\overline{X}$ = 1,92; s: ,44), orta değerden anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır (t = -24,62, p= ,000 < ,05). Örneklemin işten uzaklaşma ortalamasının ($\overline{X}$ = 1,77; s: ,47), orta değerden anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır (t = -26,17, p= ,000 < ,05).

Örneklemin tükenme ve işten uzaklaşma düzeylerinin orta değerden (3) farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan tek örneklem için T Testi (One Sample Test) sonuçları Tablo 11' de özetlenmiştir.

Tablo 11: Tükenmişlik Alt Ölçekleri için Tek Örneklem T Testi Sonuçları

ALT ÖLÇEKLER	N	$\overline{X}$	S.Sapma	T	P
Tükenme	99	1,92	,44	-24,62	,000
İşten Uzaklaşma	99	1,77	,47	-26,17	,000

3.4.4. İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Ölçeklerinin Demografik Özelliklerle İlişkisi

3.4.4.1. Cinsiyet İlişkisi

Tablo 12: Cinsiyet ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişki için T Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	S.Sapma	T	P
Niceliksel İş Güvencesizliği	Kadın	12	1,90	,74	-,92	,358
	Erkek	87	2,09	,69		
Niteliksel İş Güvencesizliği	Kadın	12	1,48	,57	-,17	,863
	Erkek	87	1,51	,55		
Tükenme	Kadın	12	1,76	,40	-1,35	,612
	Erkek	87	1,94	,44		
İşten Uzaklaşma	Kadın	12	1,70	,34	-,51	,181
	Erkek	87	1,78	,48		

* p < ,05

Cinsiyete göre, iş güvencesizliği ve tükenmişliğin alt boyutları olan niceliksel iş güvencesizliği, niteliksel iş güvencesizliği, tükenme ve işten uzaklaşma puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına Bağlantısız Örneklemler için T testi (Independent Samples Test) ile bakılmıştır. Tablo 12' de görüldüğü gibi iş güvencesizliğinin iki boyutu olan niceliksel iş güvencesizliği - niteliksel iş güvencesizliği ve tükenmişliğin iki boyutu olan tükenme - işten uzaklaşma boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Bu sonuca göre, H_5 reddedilmiştir.

3.4.4.2. Yaş İlişkisi

Tablo 13: Yaş ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi için Varyans Analizi

	Yaş	N	Ortalama	S.Sapma	P
Niceliksel İş Güvencesizliği	22 - 27	19	1,77	,49	,063
	28 – 33	58	2,10	,65	
	34 – 39	22	2,27	,89	
Niteliksel İş Güvencesizliği	22 – 27	19	1,28	,26	**,001***
	28 – 33	58	1,44	,48	
	34 – 39	22	1,88	,74	
Tükenme	22 – 27	19	1,68	,40	**,013***
	28 – 33	58	1,93	,42	
	34 – 39	22	2,08	,45	
İşten Uzaklaşma	22 – 27	19	1,64	,36	,240
	28 – 33	58	1,77	,46	
	34 – 39	22	1,89	,54	

* $p < ,05$

** $p < ,01$

Yaşa göre, iş güvencesizliği ve tükenmişliğin alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına Tablo 13' de görülen Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmış ve elde edilen farklılaşma bulguları için Tablo 14' te görülen scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Tablo 13' te görüldüğü gibi niteliksel iş güvencesizliği ve tükenme boyutları ile yaş arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Tablo 13'deki ortalama değerler incelendiğinde hem önemli iş özelliklerinin kaybı anlamına gelen niteliksel iş güvencesizliğinin hem de tükenme boyutunun en çok 22-27 yaş aralığındaki tıbbi tanıtım sorumlularında görüldüğü gözlenmektedir. Niteliksel iş güvencesizliği ve tükenme, 22-27 yaş aralığındaki çalışanlara nazaran daha düşük olmakla birlikte 28-33 yaş aralığında ve 34-39 yaş aralığındaki çalışanlarda da görülmektedir.

Yaş ile niteliksel iş güvencesizliği arasındaki anlamlı ilişkinin nedeni olarak ilaç firmalarının sağladığı çeşitli imkanlar gösterilebilir. İlaç firmaları çalışanlarına iyi özelliklere sahip bir otomobil, sınırsız yakıt doldurma izni, diğer meslek kollarında verilenden fazla tutarda yemek çeki, giyim çeki gibi imkanlar sağlamaktadır. Bu önemli özelliklerin kaybı da çalışanlarda ciddi bir şekilde endişe yaratabilmektedir. Niteliksel iş güvencesizliğinin özellikle 22-27 yaş aralığında olan çalışanlarda diğer bir deyişle işe yeni başlayanlarda görülmesi, Tilakdharee ve Temiz' in bulgularını desteklemektedir. Bunun yanı sıra tükenme boyutunun da en çok 22-27 yaş aralığında olan çalışanlarda görülmesi De Witte' nin görüşünü desteklememektedir. De Witte' ye göre, tükenmişlik çalışma süresi fazla olanlarda görülmekte iken, araştırmaya göre tükenmişlik en çok işe yeni başlayanlarda görülmektedir.

Tablo 14' teki scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre niteliksel iş güvencesizliğine ilişkin anlamlı farklılaşma 22-27 yaş aralığındaki çalışanlar ile 34-39 yaş aralığındaki çalışanlar arasında, 28-33 yaş aralığındaki çalışanlar için ise hem 22-27 hem de 34-39 yaş aralığında çalışanlar arasında görülmektedir. Tükenme boyutunda ise, 22-27 yaş aralığındaki çalışanlar ile 34-39 yaş aralığındaki çalışanlar arasında anlamlı farklılaşma görülmektedir. Tablo 13 ve Tablo 14' den elde edilen sonuçlara göre, H_6 kabul edilmiştir.

Tablo 14: Yaşlar ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutlarının Karşılaştırmalı Ortalamaları

	Yaş	Yaş	Ortalama Farkı	P
Niceliksel İş Güvencesizliği	22 - 27	28–33	-,33	,166
		34–39	-,50	,054
	28 – 33	22–27	,33	,166
		34-39	-,17	,575
	34 - 39	22-27	,50	,054
		28-33	,17	,575
Niteliksel İş Güvencesizliği	22 - 27	28–33	-,16	,458
		34-39	**-,60****	,001
	28 – 33	22-27	,16	,458
		34-39	**-,44***	,003
	34 - 39	22-27	**,60****	,001
		28–33	**,44***	,003
Tükenme	22 - 27	28–33	-,25	,068
		34–39	**-,40***	,010
	28 – 33	22–27	,25	,068
		34-39	-,14	,363
	34 - 39	22-27	**,40***	,010
		28–33	,14	,363
İşten Uzaklaşma	22 - 27	28–33	-,12	,569
		34–39	-,25	,210
	28 – 33	22–27	,12	,569
		34-39	-,12	,544
	34 - 39	22-27	,25	,210
		28–33	,12	,544

* p < ,05
**p < ,01

3.4.4.3. Medeni Durum İlişkisi

Tablo 15: Medeni Durum ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişki için T Testi

	Medeni Durum	N	Ortalama	S.Sapma	T	P
Niceliksel İş Güvencesizliği	Evli	57	2,09	,75	,27	,786
	Bekar	42	2,05	,62		
Niteliksel İş Güvencesizliği	Evli	57	1,52	,60	,26	,795
	Bekar	42	1,49	,49		
Tükenme	Evli	57	1,92	,38	,49	,961
	Bekar	42	1,92	,51		
İşten Uzaklaşma	Evli	57	1,74	,50	-,83	,405
	Bekar	42	1,82	,42		

* p < ,05

Ankette üç şekilde sorgulanan medeni durum, örneklemin orantısız dağılması sebebiyle evli ve bekar olarak iki gruba indirilmiştir. Boşanmış bireyler, bekar grubuna dahil edilmiştir. Evli ve bekarların iş güvencesizliği ve tükenmişliğin alt boyutları olan niceliksel iş güvencesizliği, niteliksel iş güvencesizliği, tükenme ve işten uzaklaşma puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına Bağlantısız Örneklemler için T testi (Independent Samples Test) ile bakılmıştır. Tablo 15' de görüldüğü gibi, iş güvencesizliğinin iki boyutu olan niceliksel iş güvencesizliği - niteliksel iş güvencesizliği ve tükenmişliğin iki boyutu olan tükenme - işten uzaklaşma boyutu ile medeni durum arasında tüm boyutların önemlilik düzeyi p <,05' e göre anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Tablo 15' teki sonuçlara göre, H_7 reddedilmiştir.

3.4.5. İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Ölçeklerinin Çalışma Yaşamına İlişkin Özelliklerle İlişkisi

3.4.5.1. İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Ölçeklerinin Örgütte Çalışma Süresiyle İlişkisi

Tablo 16: Örgütte Çalışma Süresi ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi için Varyans Analizi

	Örgütte Çalışma Süresi	N	Ortalama	S.Sapma	P
Niceliksel İş Güvencesizliği	4 yıl ve altı	62	1,97	,68	**,003**
	5-8 yıl	31	2,11	,59	
	9 yıl ve üzeri	6	2,97	,87	
Niteliksel İş Güvencesizliği	4 yıl ve altı	62	1,46	,53	,566
	5-8 yıl	31	1,59	,62	
	9 yıl ve üzeri	6	1,54	,46	
Tükenme	4 yıl ve altı	62	1,83	,45	**,018**
	5-8 yıl	31	2,02	,39	
	9 yıl ve üzeri	6	2,27	,24	
İşten Uzaklaşma	4 yıl ve altı	62	1,73	,49	,369
	5-8 yıl	31	1,81	,41	
	9 yıl ve üzeri	6	2,00	,50	

* $p < ,05$

Örgütte çalışma süresi, iş güvencesizliği ve tükenmişliğin alt boyutlarının puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına Tablo 16' da görülen Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmış ve gruplar arasında elde edilen farklılaşma bulguları için Tablo 17' de görülen scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Tablo 16' nın sonuçlarına göre, örgütte çalışma süresiyle niceliksel iş güvencesizliği ve tükenme boyutları arasında anlamlı farklılaşma görülmektedir. Bu bulguya göre, hem niceliksel iş güvencesizliği hem de tükenme en çok örgütte çalışma süresi 4 yıl ve altında olan çalışanlarda görülmektedir. Ancak diğer çalışma süresi gruplarında da daha az olmakla birlikte farklılaşma gözlenmektedir.

Söz konusu farklılaşmaları karşılaştırmak için Tablo 17' deki scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Sonuçlara göre, niteliksel iş güvencesizliğindeki farklılaşma, 4 yıl ve altında çalışma süresi olan çalışanlarla 9 yıl ve üzeri çalışma süresi olanlar arasında, 5 – 8 yıl arası çalışma süresi olan çalışanlarla ise 9 yıl ve üzeri çalışma süresi olan çalışanlar arasında görülmektedir. Tükenme boyutunda ise, 4 yıl ve altı çalışma süresi olan çalışanlarla 9 yıl ve üzeri çalışma süresi olan çalışanlar arasında anlamlı farklılaşma görülmektedir. Bu sonuçlara göre, H_9 kabul edilmiştir.

Tablo 17: Örgütte Çalışma Süresinin İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutlarının Karşılaştırmalı Ortalamaları

	Örgütte Çalışma Süresi	Örgütte Çalışma Süresi	Ortalama Farkı	P
Niceliksel İş Güvencesizliği	4 yıl ve altı	5 – 8 yıl	-,14	,611
		9 yıl ve üzeri	**-,99***	,002
	5 – 8 yıl	4 yıl ve altı	,14	,611
		9 yıl ve üzeri	**-,86***	,013
	9 yıl ve üzeri	4 yıl ve altı	**,99***	,002
		5 – 8 yıl	**,86***	,013
Niteliksel İş Güvencesizliği	4 yıl ve altı	5 – 8 yıl	-,13	,543
		9 yıl ve üzeri	-,08	,936
	5 – 8 yıl	4 yıl ve altı	,13	,543
		9 yıl ve üzeri	,05	,980
	9 yıl ve üzeri	4 yıl ve altı	,08	,936
		5 – 8 yıl	-,05	,980
Tükenme	4 yıl ve altı	5 – 8 yıl	-,19	,120
		9 yıl ve üzeri	**-,44***	,047
	5 – 8 yıl	4 yıl ve altı	,19	,120
		9 yıl ve üzeri	-,25	,383
	9 yıl ve üzeri	4 yıl ve altı	**,44***	,047
		5 – 8 yıl	,25	,383
İşten Uzaklaşma	4 yıl ve altı	5 – 8 yıl	-,07	,760
		9 yıl ve üzeri	-,27	,380
	5 – 8 yıl	4 yıl ve altı	,07	,760
		9 yıl ve üzeri	-,19	,622
	9 yıl ve üzeri	4 yıl ve altı	,27	,380
		5 – 8 yıl	,19	,622

* $p < ,05$

3.4.5.2. İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Ölçeklerinin İşsiz Kalınan Dönem Olup Olmadığıyla İlişkisi

Tablo 18: İşsiz Kalınan Dönem Olup Olmadığı ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişki için T Testi

	İşsiz Kalınan Dönem	n	Ortalama	S.Sapma	T	P
Niceliksel İş Güvencesizliği	Olmadı	35	1,97	,68	-1,03	,301
	Oldu	63	2,12	,70		
Niteliksel İş Güvencesizliği	Olmadı	35	1,41	,52	-1,24	,217
	Oldu	63	1,55	,57		
Tükenme	Olmadı	35	1,84	,40	-4,28	,212
	Oldu	63	1,96	,45		
İşten Uzaklaşma	Olmadı	35	1,52	,42	-1,26	***,000***
	Oldu	63	1,91	,44		

*p < ,05

İşsiz kalınan dönem olup olmadığı ile iş güvencesizliği ve tükenmişliğin alt boyutları olan niceliksel iş güvencesizliği, niteliksel iş güvencesizliği, tükenme ve işten uzaklaşma puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına da Bağlantısız Örneklemler için T testi (Independent Samples Test) ile bakılmıştır. Tablo 18' de görüldüğü gibi, işsiz kalınan dönemi olduğunu söyleyenlerin işten uzaklaşma boyutunun puan ortalamaları (X= 1,91, s= ,44) iken, işsiz kalınan dönem olmadığını söyleyenlerin işten uzaklaşma puan ortalamalarının (X= 1,52, s= ,42) olduğu saptanmıştır. İşsiz kalınan dönem ile iş güvencesizliği ve tükenmişlik alt boyutlarından yalnızca işten uzaklaşma boyutu arasında anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır (t= -1,26; p= ,000) . Bu sonuca göre, H_9 işten uzaklaşma boyutu için kabul edilmiştir.

3.4.5.3. İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Ölçeklerinin En Son İş Değiştirme Nedeniyle Arasındaki İlişki

Tablo 19: En Son İş Değiştirme Nedeni ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi için Varyans Analizi

	En Son İş Değiştirme Nedeni	N	Ortalama	S.Sapma	P
Niceliksel İş Güvencesizliği	İşten Çıkartılma	19	2,06	,87	,406
	İstifa	28	2,12	,54	
	Özel / Ailevi Nedenler	2	2,50	,42	
	Diğer	17	1,85	,55	
Niteliksel İş Güvencesizliği	İşten Çıkartılma	19	1,54	,57	,903
	İstifa	28	1,61	,65	
	Özel / Ailevi Nedenler	2	1,50	,35	
	Diğer	17	1,47	,55	
Tükenme	İşten Çıkartılma	19	1,97	,36	,077
	İstifa	28	1,96	,45	
	Özel / Ailevi Nedenler	2	2,18	,27	
	Diğer	17	1,68	,35	
İşten Uzaklaşma	İşten Çıkartılma	19	1,87	,43	,138
	İstifa	28	1,79	,47	
	Özel / Ailevi Nedenler	2	1,94	,09	
	Diğer	17	1,51	,56	

* $p < ,05$

En son iş değiştirme nedeniyle iş güvencesizliği ve tükenmişlik ölçekleri arasındaki ilişkiye Tablo 19' daki Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Ancak iş değiştirme nedeniyle iş güvencesizliği ve tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Tablo 19' daki sonuçlara göre, H_{10} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 20: En Son İş Değiştirme Nedeni ile İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki Karşılaştırmalı Ortalamalar

En Son İş Değiştirme Nedeni	Niceliksel İş Güvencesizliği	Niteliksel İş Güvencesizliği	Tükenme	İşten Uzaklaşma
İşten Çıkarılma	2,06	1,54	1,87	1,97
İstifa Etme	2,12	1,61	1,79	1,96
Özel / Ailevi Nedenler	2,50	1,50	1,94	2,19
Diğer	1,84	1,51	1,51	1,68

Tablo 20' de görülen veriler en son iş değiştirme nedeni ile iş güvencesizliği ve tükenmişlik alt boyutlarının ortalamaları karşılaştırılmaktadır. Niceliksel iş güvencesizliğini en çok hisseden grup diğer grubunu işaretleyenlerdir. Daha önce değinildiği gibi diğer grubunu işaretleyenler işten çıkış nedenlerini askerlik veya transfer olarak belirtmişlerdir. Niteliksel iş güvencesizliğini en çok hisseden grup özel veya ailevi nedenlerle işten ayrılanlardır ki bu kısımda değerler birbirine çok yakındır. Tükenme ve işten uzaklaşma boyutunu en çok hissedenler ise yine diğer grubunu işaretleyenlerdir.

3.4.6. İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutlarının İlişkisi

Tablo 21: İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

	Niceliksel İş Güvencesizliği	Niteliksel İş Güvencesizliği	İşten Uzaklaşma	Tükenme
Niceliksel İş Güvencesizliği	1	,425**	,506**	,586**
Niteliksel İş Güvencesizliği		1	,541**	,441**
İşten Uzaklaşma			1	,547**
Tükenme				1

** p <,01

İş güvencesizliği ve tükenmişlik alt ölçeklerinin birbirleriyle ilişkilerini anlamak üzere Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 21' de görüldüğü gibi ölçekler arası korelasyon katsayılarının ,425 ile ,586 arasında değiştiği gözlenmiştir. Gerçekleştirilen korelasyon analizlerinin hepsinin anlamlı olduğu görülmüştür. İş kaybı endişesinin ifade eden niceliksel iş güvencesizliği ile tükenme boyutu arasında yüksek düzeyde bir ilişki görülmektedir. Diğer boyutlar ise birbirleriyle orta derecede bir ilişkiye sahiptir. Tablo 22' de boyutlar arası ilişki özet bir şekilde gösterilmektedir. Bu sonuçlara göre, H_1, H_2, H_3 ve H_4 kabul edilmiştir.

Tablo 22: İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar için Özet Tablo

	İşten Uzaklaşma	Tükenme
Niceliksel İş Güvencesizliği	,506**	,586**
Niteliksel İş Güvencesizliği	,541**	,441**

Yapılan analizler sonucunda iş güvencesizliği ile tükenmişlik arasında orta düzeyli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ana hipotezi oluşturan, iş güvencesizliği ve tükenmişlik alt boyutlarının birbirleriyle ilişkilerinin sınandığı ilk dört hipotez kabul edilmiştir. Demografik değişkenlere ilişkin hipotezlerden yaşa ilişkin hipotez kabul edilirken, cinsiyet ve medeni duruma ilişkin hipotezler reddedilmiştir. Çalışma hayatıyla ilgili hipotezlerden ise örgütte çalışma süresine ve işsiz kalınan dönem olup olmadığına ilişkin hipotezler kabul edilirken, en son iş değiştirmeye ilişkin hipotez reddedilmiştir. Tablo 23' de hipotezlerin sonuçları tablo halinde sunulmaktadır.

Tablo 23: Kabul ve Red Edilen Hipotezler

Hipotezler	Kabul Red
H_1 = Niteliksel iş güvencesizliği ile işten uzaklaşma boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_2 = Niceliksel iş güvencesizliği ile tükenme boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_3 = Niceliksel iş güvencesizliği ile işten uzaklaşma boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_4 = Niteliksel iş güvencesizliği ile tükenme boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_5= Bireylerin yaşları yaşadıkları iş güvencesizliğinin tükenmişliği etkilemesinde rol oynamaktadır	Kabul
H_6= Bireylerin cinsiyetleri yaşadıkları iş güvencesizliğinin tükenmişliği etkilemesinde rol oynamaktadır	Red
H_7= Bireylerin medeni durumları yaşadıkları iş güvencesizliğinin tükenmişliği etkilemesinde rol oynamaktadır	Red
H_8= Bireylerin örgütte çalışma süreleri yaşadıkları iş güvencesizliğinin tükenmişliği etkilemesinde rol oynamaktadır	Kabul
H_9= İşsiz kaldığı dönem olan bireylerde iş güvencesizliğinin tükenmişliği etkilemesi daha olasıdır	Kabul
H_{10}= Bireyin en son iş değiştirme nedeni ile iş güvencesizliği ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red

SONUÇ VE ÖNERİLER

Her geçen gün çalışanlar üzerindeki etkisini daha çok arttıran iş güvencesizliği, özellikle yurt dışındaki araştırmacılar tarafından ilgiyle incelenen konular arasında yer almaktadır. İş güvencesizliği, ülkemizde işsizlik kadar önemli bir sorun olarak kendisini göstermektedir. Bireyin çalışma hayatındaki en önemli ihtiyaçlarından biri, kendisini güvende hissetmektir. Literatür kısmında değinildiği gibi yapılan araştırmalar, çoğu zaman iş güvencesinin gelirden bile önemli olduğunu göstermektedir.

İş güvencesizliği pek çok faktörden etkilenen bir kavramdır. Çalışma hayatına ilişkin pek çok değişikliğin temel sebebi olarak gösterilen küreselleşme bu kavramlardan birisidir. Küreselleşme temelinde örgütlerde yeniden yapılandırma sürecinin başlaması ve esneklik ihtiyacının doğması kaçınılmazdır. Yeniden yapılandırma süreçlerinin iş güvencesizliği ortaya çıkaran boyutu, genellikle yeniden yapılandırma denildiğinde akla gelenin çalışan değişikliği olmasıdır. Bir deyişle sürecin, işten çıkarma süreci olarak yaşanmasıdır. Esneklikte ise ortaya çıkan durum, farklı istihdam türleridir. Özellikle geçici çalışma, taşeron kullanımı gibi istihdam biçimlerinin güvencesiz koşullarda istihdam sağladığı bilinen bir gerçektir. Bir diğer faktör olan kayıt dışı istihdam ise ülkemizde çok ciddi bir problem olarak görülmektedir. Kayıt dışı istihdam edilme hiçbir yasallığı olmayan bir çalışma türüdür ki hiçbir yasallığı olmayan istihdam türünden güvenceli olması beklenemez. Eğreti istihdam ise, esneklikte değindiğimiz istihdam türlerini içermektedir ve doğal sonuç olarak güvencesizliği ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların ücret artışları ve çıkarılma prosedürleri için pazarlık yapan mekanizma sendikalardır. Gerek yasal düzenlemeler gerekse işverenlerin bu yöndeki talepleri sendikaların gücünü zayıflatmıştır. Bu faktörlerin yanı sıra ülkemizin demografik özellikleri de iş güvencesizliğinin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır. Ülkemizdeki hızla artan nüfusa yeteri kadar istihdam yaratılamamakta, böylelikle işsizlik ve iş güvencesizliği ortaya çıkmaktadır. Sözü geçen nedenlerle iş güvencesizliği ülkemizde yaygınlaşmakta ve giderek etkinliğini artırmaktadır.

Bu derece önemli olan bir kavramın bireyin psikolojik ve fizyolojik sağlığına ilişkin olumsuzluklar yaşamasına neden olan tükenmişlik olgusu ile ilişkisi olduğu düşünülmüştür. Tükenmişlik, kronik stres sonucunda oluşan bir sendromdur. Tükenmişlik, önceleri özellikle hizmet sektöründe çalışanlarda görüldüğü ortaya konan, günümüzde ise hemen her çalışanda görülen bir sendrom olarak incelenmektedir. Bu noktada, iş güvencesizliğinin yoğun bir şekilde yaşandığı tıbbi tanıtım sorumlularının iş güvencesizliği düzeyini ölçmeyi ve bu hissin tükenmişlik ile ilişkisini ortaya koyabilmeyi amaçlayan araştırmayla çeşitli analizler yapılmış ve bazı bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmada iş güvencesizliğinin alt boyutları olan niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve işten uzaklaşma boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu kabul edilmiştir ve yapılan analizler sonucunda da bu konudaki hipotezler doğrulanmıştır. Araştırmanın ana hipotezi olan iş güvencesizliği ile tükenmişliğin arasında anlamlı bir ilişki olduğu hipotezi de alt boyutlara ilişkin hipotezlerin doğrulanması sonucunda kabul edilmiştir. Bunun yanı sıra demografik bazı değişkenlerin ve çalışma yaşamına ilişkin bazı değişkenlerin iş güvencesizliği ve tükenmişlikle ilişkisi incelenmiştir. Demografik değişkenlerden sadece yaşın iş güvencesizliği ve tükenmişlikle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmış, cinsiyet ve medeni duruma ilişkin hipotezler reddedilmiştir. Ayrıca çalışma hayatına ilişkin bazı değişkenlerle iş güvencesizliği ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütte çalışma süresi ve işsiz kalınan dönem olup olmadığına ilişkin hipotezler kabul edilirken, en son iş değiştirme nedeniyle iş güvencesizliği ve tükenmişlik arasındaki ilişki olduğunu varsayan hipotez reddedilmiştir.

Ülkemizde yaygın olan iş güvencesizliği, önemine rağmen üzerinde çok fazla araştırma yapılan bir konu değildir. Tükenmişlik, iş güvencesizliğine nazaran pek çok çalışmada yer bulan bir kavramdır. Söz konusu çalışmalarda tükenmişlikle başa çıkma konusunda bazı öneriler getirilmiştir. Ancak tükenmişliği ortaya çıkaran faktörler ortadan kaldırılmadan tükenmişliğin üstesinden gelmek tarafımızca pek mümkün görülmemektedir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında incelenen ve tükenmişlik ile ilişkili olan faktörlerden biri olarak ele alınan iş güvencesizliğini de

ortadan kaldırmak gerektiği düşünülmektedir. Ancak iş güvencesizliğini etkileyen faktörlerin küreselleşme, yeniden yapılandırma, demografik özellikler, kayıt dışı istihdam ve sendikalaşma gibi genel kavramlar olmaları sebebiyle tamamen ortadan kaldırmak kısa vadede mümkün olmayabilir. Ancak en azından iş güvencesizliğinin etkisini azaltmak için bazı yeni kavramlar türetilebilir.

Araştırma kapsamında iş güvencesizliği ve ilgili kavramları kısmında istihdam edilebilirlik kavramına yer verilmiştir. İstihdam edilebilirlik günümüzde, iş güvencesizliğine karşı kullanılan bir kavram olarak görülmektedir. Bu görüş, iş güvencesizliğine karşı bireylerin kendilerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini arttırmalarına dayanmaktadır. Bir diğer deyişle, istihdam edilebilirlik iş güvencesizliğine karşı bir mücadele yöntemi olarak görülmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi iş güvencesizliğini etkileyen faktörler genel düzeyde olduğu için onları ortadan kaldırmak yerine onlara karşı yeni kavramlar türetmek kısa vadede sonuç verecek bir çözüm olarak görülebilmektedir.

İş güvencesizliğini ortadan kaldırmak, bireysel anlamda çözülebilecek bir sorun olmadığı için çalışanların istihdam edilebilirlik gibi onunla baş edebilecekleri yöntemlere yönelmesi bireysel açıdan doğru olacaktır. Araştırmanın uygulandığı Tıbbi Tanıtım Sorumluları için de istihdam edilebilirliklerini geliştirmek tarafımızca belirlenen bireysel düzeydeki en iyi yöntemdir. Kendisini geliştiren çalışan, iş güvencesizliği sürse dahi rahatlıkla başka bir iş bulabileceğini düşünerek bu konuda yaşadığı sorunları ortadan kaldırabilecektir.

Örgütsel düzeyde ele alındığında ise ilaç firmalarının iş güvencesizliğinin performans düşüklüğü, düşük iş tatmini, verimliliğin azalması gibi örgüt üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için yapabilecekleri en iyi uygulama çalışanlarına örgüt için değerli olduklarını hissettirmesi olduğu düşünülmektedir. Ancak tıbbi tanıtım sorumlusu olarak çalışanlardan yaşı 40 ve üzeri olan çalışan sayısı çok az olduğu için çalışanların işten çıkarılma kaygısını hissetmemeleri, aşılması çok zor olan bir problemdir. Örgütler yalnızca kendilerinin yararına olacağı için değil, çalışanlarının psikolojik ve fizyolojik sağlıkları için de iş güvencesizliğinin önüne geçmelidirler. Ancak söz konusu işe ilişkin olan bu işin belli bir yaşa kadar yapıldığı, iş gücü devir

oranının çok yüksek olduğu gibi yerleşmiş fikirler maalesef iş güvencesizliği hissinin önüne geçilmesini engellemektedir. Tarafımızca, devamlı olan mesleki başarının iş güvencesizliğini ortadan kaldırabileceği düşünülmekteyken, yapılan yüz yüze görüşmelerle sektörde meydana gelen yasal değişiklikler ve satılması gereken ürün sayısının pazarın durumuna göre sürekli değişiklik göstermesi gibi nedenlerle devamlı başarının çok zor olduğu anlaşılmaktadır.

İş güvencesizliğinin ortadan kaldırması konusunda toplumsal düzeyde olan düzenlemelerle yapılabilecekler elbet bireysel ve örgütsel çözümlerden çok daha fazladır. Öncelikle esnekleşme adı altında işverenlerin standart çalışmanın dışına çıkarak çalışanları güvencesiz şartlarda çalıştırılmalarına son vermek gereklidir. Bu da ancak denetimlerde mümkün olabilecektir. Değişen dünyaya esneklikle uyum sağlamak yanlış değildir ancak bunun kötüye kullanılması, önlenmesi gereken bir durumdur. Bunun yanı sıra ülkemizdeki işsizlik oranlarının düşürülmesi çalışanların iş kaybetme kaygısını azaltan bir faktör olacaktır. Araştırma kapsamında yer alan Tıbbi Tanıtım Sorumluları mesleği için ise genel düzeyde bir değişiklik yapılamayacağı düşünülmektedir. Söz konusu meslekte çalışanların hissettikleri iş güvencesizliği son zamanlarda yapılan yasal düzenlemelerde daha da artmıştır. Bu nedenle diğer meslekler için düşünülen çözümlerin söz konusu meslek için geçerli olmadığı düşünülmektedir.

Tükenmişliğin ortadan kaldırılması için gösterilen çözüm önerileri genellikle bireysel düzeydedir. Tükenmiş bir birey kendisinin psikolojik ve fizyolojik olarak yorgun hissedecek ve işinden uzaklaşabilecektir. Öncelikle Tıbbi Tanıtım Sorumlularının yaşadıkları sorunları kendileri yaratıyormuş gibi görmemeleri gerekmektedir. Değinildiği gibi, hissettikleri iş güvencesizliği her koşulda karşılaştıkları bir problem olmakla birlikte onların dışındaki faktörler nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bu durumu kabul ettikten sonra istihdam edilebilirliğini artırmış bir çalışanın mesleğine ara vermesi bir çözüm olarak görülebilecek iken, işten ayrılamayacağını düşünen bir çalışan için en doğru çözümün işine ilişkin olumlu yönleri görmeye çalışması olacaktır. Örgütsel düzeyde bakıldığında ise iş zenginleştirme, kariyer danışmanlığı ve sosyal destek sağlama gibi çözüm önerileri sunulabilecektir. Örgüt, iş zenginleştirme ile çalışana daha fazla sorumluluk

vermekte, verilen sorumluluklar sonucunda başarılı olunması halinde takdir edilme, öğrenme ve başarma hissi, yüksek düzeyde motivasyon sağlayarak bireyin tükenmişlikten kurtulmasını sağlayabilmektedir. Kariyer danışmanlığı, çalışana onun ileri de örgütte görülmek istenildiğini düşündüren bir yöntem olarak, sosyal destek ise çalışanın duygusal ve fiziksel yorgunluğunu ortadan kaldırabilecek ortamlar yaratarak tükenmişlikten kurtulması için bireye sağlanabilecek en önemli yardım olarak görülebilmektedir.

Sonuç olarak tıbbi tanıtım sorumlularından beklenen satış hedefleri, iş güvencelerinin olmayışının onları tükenmişliğe sürüklediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan yüz yüze görüşmeler ışığında ise tıbbi tanıtım sorumluluğu mesleğinin bireylerin asıl istedikleri meslek olarak yapılmadığı, ülkemizdeki işsizlik sebebiyle son çare olarak her meslek dalından bireyin tıbbi tanıtım sorumlusu olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Mesleğe başlarken zorunluluktan başlayan bireylerin kötü çalışma koşulları altında da tükenmişliğe sürüklenmeleri kaçınılmazdır. Firmaların satıştan ziyade üretime ve Ar-Ge faaliyetlerine yönelmeleri durumunda bu problemlerin birçoğunun çözüleceği kanısındayız. Satış hedeflerinin bu derece değişken ve etkin olmaması halinde de tıbbi tanıtım sorumluluğu mesleği gerçekten istenen bir meslek haline gelebilecek ve çalışanların sorunları büyük olasılıkla çözülmüş olacaktır.

KAYNAKLAR

AKKAYA Yüksel, "Küreselleşme Versus Sendikasızlaştırma ve Yoksullaştırma", **Çalışma ve Toplum.** Cilt:3, s.93-122, 2004.

AKKAYA Yüksel, "Türkiye'de 1980 Sonrası Emek-Sermaye Arasındaki Bölüşüm Mücadelesinde Grevlerin Yeri", **Toplum ve Bilim**. Sayı: 86, s.211-240, 2000.

ALTUNTAŞ Ersin, **Stres Yönetimi.** Alfa Yayınevi, İstanbul, 2003.

ARDIÇ Kadir ve POLATÇI Sema, "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. Cilt:10, Sayı:2, s:69-96, 2008.

ASHFORD Susan, CYNTHIA Lee ve PHILIP Bobko, "Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test", **Academy of Management Journal.** Vol.32, No.4, s:803-829, 1989.

ASLAN Dilek, KİPER Nural, KARAAĞAOĞLU Ergun, TOPAL Ferda, GÜDÜK Mehmet, CENGİZ Özgür Sinan, "Türkiye' de Tabi Odalarına Kayıtlı Olan Bir Grup Hekimde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler", **Türk Tabipleri Birliği Yayınları**. 2005.

BARUTÇU Esin ve SERİNKAN Celalettin, "Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli" de Yapılan Bir Araştırma", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt:8, Sayı:2, s:541-561, 2008.

BAYSAL Asuman, **Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe etki Eden Faktörler.** T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 1995.

BERNARDIN John H., **Human Resource Management: An Experiential Approach.** Mc Graw Hill, 3. Edition, 2003.

BİNBAY, İ. Tolga, "İş Stresi ve Akıl Sağlığı Sorunları", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Sayı:2, s:26-31, 2006.

BOSMAN Jan, ROTHMANN Sebastian, BUITENDACH Johanna H., "Job Insecurity, Burnout and Work Engagement: The Impact of Positive and Negative Affectivity", **Journal of Industrial Psychology.** Vol:31, No:4, s:48-56, 2005.

BOSMAN Jan, BUITENDACH Johanna H., LABA, K., "Job Insecurity, Burnout and Organizational Commitment among Employees of financial Institution in Gauteng", **Journal of Industrial Psychology.** Vol:31, No:4, s:32-40, 2009.

BUDAK Gülay ve SÜRGEVİL Olca, "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** Cilt: 20, Sayı:2, s:95-108, 2005.

BUITENDACH Johanna H. ve DE WITTE Hans, "Job Insecurity, Extrinsic and Intrinsic Job Satisfaction and Affective Organisational Commitment of Maintenance Workers In A Parastatal", **South African Journal of Business Management.** Vol:36, No:2, s:27-37, 2005.

BİNGÖL Dursun, **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Arıkan Yayınları, 6. Baskı 2006

CANDAN Mehmet Ali, "Ülkemizde İş Güvencesi Tartışmaları ve İş Güvencesi Yasa Tasarısı Üzerine", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Sayı: 9, s: 7-11, 2002.

CEDOLİNE A. J, **Job Burnout İn Public Education: Symptoms, Causes, And Survival Skills.** Teacher's College Press, New York, 1982.

CHENG Grand H.L., CHAN Darius K.S., "Who Suffers More From Job İnsecurity? A Meta-Anaytic Review", **Applied Psychology: An International Review.** Vol:57, No:2, s:272-303, 2008.

CHERNİSS Cary, **Staff Burnout: Job Stress in The Human Services.** Sage Publications, Beverly Hills, California, 1980.

CESEROĞLU Ceyda Melek, TÜKELTÜRK AYDIN Şule ve HAMARAT Bahattin, "İşgörenler Açısından Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği", (içinde), **11. Ulusal Turizm Kongresi.** Ed. Osman Eralp Çolakoğlu, Detay Yayıncılık, s:564-576, 2010.

COLE Roger L., **The Development and Validation of a Percieved Job Insecurity Measure.** Yayınlanmamış Doktora Tezi, The University of Tennessee, 1987.

ÇAKIR Özlem, **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler.** Seçkin Yayınevi, 2001.

ÇAKIR Özlem, "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği", **Çalışma ve Toplum Dergisi.** Sayı:1, s:117-140, 2007.

ÇAPRİ Burhan, "Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.** Cilt:2, Sayı:1, s:62-77, 2006.

ÇİMEN Mesut, **Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması.** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı, 2004.

DAVY Jeanette A., KINICKI Angelo J., SCHECK Christine L., "A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions", **Journal of Organizational Behaviour.** Vol:18, s:323-349, 1999.

DE CUYPER Nele, BERNHARD-OETTEL Claduia, BERNTSON Erik, DE WİTTE Hans, ALARCO Barbara,"Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity", **Applied Psychology: An International Review.** Vol:57, No: 3, s: 488 – 509, 2008.

DEMİRCİ M. Kemal, BÜYÜK Köksal, "Mobbing: Duygusal Taciz", (içinde), **Örgütsel Davranışta Güncel Konular.** Ed. Derya Ergun Özler, Ekin Yayınevi, s:247-268, 2010.

DE WITTE Hans, "Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Conseqences", **Journal of Industrial Psychology.** Vol:31, No:4, s:1-6, 2005.

DE WITTE Hans, DE CUYPER Nele HANDAJA Yasmin, SVERKE Magnus, NÄSWALL Katharina, HELLGREN Johnny, "Associations between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being", **International Studies of Management & Organization.** Vol:40, No:1, s:40-56, 2010

DEMEROUTI Evangelia, BAKKER Arnold B., NACHREİNER Friedhelm, SCHAUFELI Wilmar B., "A Model of Burnout and Life Satisfaction Amongst Nurses", **Journal of Advanced Nursing.** Vol:32, No:2, s:454-464, 2000.

DEMEROUTİ Evangelia, BAKKER Arnold B., NACHREİNER Friedhelm, SCHAUFELİ Wilmar B., "Job Demands-Resources Model of Burnout", **Journal of Applied Psychology.** Vol:86, No:3, s:499-512, 2001.

DEMEROUTI Evangelia, BAKKER Arnold B., NACHREİNER Friedhelm, SCHAUFELI Wilmar B., "From Mental Strain ot Burnout", **Europen Journal of Work and Organizational Psychologyb.** Vol:11, No:4, s:423-441, 2002.

DEMEROUTI Evangelia, JONATHON R.B Halbesleben, "The Construct Validity of an Alternative Measure of Burnout: Invetigating the English Translation of the Oldenburg Burnout Inventory", **Work & Stress.** Vol:19, No:3, s:208-220, 2005.

DEMEROUTI Evangelia, BAKKER Arnold B., MOSTERT Karina, "Burnout and Work Engagement: A Through Investigation of the Independency of Both Constructs", **Journal of Occupational Health Psychology.** Vol:15, No:3, s:209-222, 2010.

DEMİRAL Yücel, "Çalışma Yaşamında Psikososyal Etmenler", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı:20, s:22-26, 2004.

DEMİRAL Yücel, "Sağlık Çalışanlarında İş Gerilimi, İş Doyumu ve Mesleksel Riskler", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı:28, s:35-40, 2006.

DİKMETAŞ Elif, TOP Mehmet, ERGİN Gülpembe, "Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi", **Türk Psikiyatri Dergisi.** Cilt:22, s:1-15, 2011.

DİNLER Abide, **Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Etmenler.** T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2010.

DOLGUN Uğur, "Tükenmişlik Sedromu", (içinde), **Örgütsel Davranışta Güncel Konular.** Ed. Derya Ergun Özler, Ekin Yayınevi, 2010.

DURUOĞLU Tuba, "Emek Piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma", **İletişim Kuramı ve Araştırma Dergisi.** Sayı:24, s:61-76, 2007.

EDELWICH J., BRODSKY A., **Burnout Stages of Disillusionment in the Helping Professions.** New York: Human Science Press, 1980.

EKONOMİ Münir, "Türk İş Hukuku'nda Esnekleşme Gereği", **Çalışma Hayatında Esneklik.** İzmir, Kasım 1994.

ERTEKİN Yücel, **Stres ve Yönetim.** Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, 1993.

ERSOY Sevdiye, Bayraktaroğlu Serkan, "Örgütsel Bağlılık", (içinde), **Örgütsel Davranışta Güncel Konular.** Ed. Derya Ergun Özler, Ekin Yayınevi, 2010.

ESOPE Final Report, **Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies.** Luxembourg European Commision, 2005.

FERRIE Jane E., "Health Consequences of Job Insecurity", **Labour Market Changes and Job Insecurity.** WHO Regional Publication, Europen Series, No:81, s:59-99, 1999.

FERRIE Jane E., "Is Job Insecurity Harmful to Health?", **Journal of the Royal Society of Medicine.** Vol:94, s:71-76, 2001.

GAUNT Ruth, BENJAMİN Orly, "Job Insecurity, Stres and Gender: The Moderating Role of Gender Ideology", Community, **Work and Family**, Vol:10, No:3, s:341-355, 2007.

GÖDELEK, Ertuğrul, ÇİÇEK Umut, "İş Doyumu, Monotonluk, Otonomi ve Kazaya Yatkınlık", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı:21, s:37-43, 2005.

GREEN Francis, "Subjective Employment Insecurity Around The World", **Cambridge Journal of Regions, Economy and Society**, No:2, s:343-363, 2009.

GREENHALGH Leonard, ROSENBLATT Zehava, "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity", **The Academy of Management Review.** Vol:9, No:3, s:438-448, 1984.

GÜMÜŞTEKİN EREN Gülten, ÖZTEMİZ Ali Bircan, "Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerine Bir Uygulama", **Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** Sayı:23, s.61-85, 2004.

GÜVEN SAVUL Candan, "Güvencesiz İstihdam ve İstihdam Gerilimi Modeli", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı: 33, s: 8-11, 2009.

GÜVEN, Sami, **Sosyal Politikanın Temelleri.** Ezgi Kitabevi, 3. Baskı, 2001.

HOGAN R. Lance, MCKNIGHT Mark A., "Exploring Burnout Among University Online İnstructors: An İnitial İnvestigation", **Internet and Higher Education.** Vol:10, No:2, s:117-124, 2007.

HUI Chun, CYNTHIA Lee, "Moderating Effects of Organizational-Based Self-Esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships", **Journal Management.** Vol:26, No:2, s:215-232, 2000.

IZGAR Hüseyin, **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik.** Nobel Yayınevi, 2. Baskı, 2003.

IZGAR Hüseyin, "Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik", (içinde), **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi.** Ed. Hüseyin Izgar, Eğitim Akademi, 2. Baskı, s: 171-186, 2008.

IZGAR Hüseyin,"İş Doyumu", (içinde), **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi.** Ed. Hüseyin Izgar, Eğitim Akademi, 2. Baskı, s: 133-169, 2008.

İSAOĞLU ÖZ Gözde, "Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı ile İlişkisi", (içinde), **İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar.** Ed. Tarık Solmuş, Epsilon Yayınları, s:149-176, 2008.

İTO Yayını, ÖZDEMİR Süleyman Ersöz, HALİS Yunus, SARIOĞLU İbrahim, **İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobilerin Desteklenmesi**. Yayın No: 2006-45, İstanbul, 2006.

JACOBSON Dan, HARTLEY Jean, "Mapping The Context", **Job Insecurity Coping With Jobs at Risk** içinde, Editörler: Jean Hartley, Dan Jacobson, Bert Klandermans ve Tinka Van Vuuren, Sage Publications, London, s.1-23, 1991.

JOHNS Garry, SAKS Alan M., **Organizational Behaviour.** 5. Baskı, Addison Wesley Longman, Toronto, 2001.

KAÇMAZ Nazmiye, "Tükenmişlik (Burnout) Sendromu", **İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi.** Sayı:68, s:29-32, 2005.

KAŞLI Mehmet, AYTEMİZ SEYMEN Oya, "Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişliğe Neden Olan Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.** s:562-568, Mayıs 2009.

KAPAR Recep, "Gelir Güvencesizliği Karşısında Koruma ve İşgücü Piyasasında Bölünme", **Sosyal Araştırmalar Vakfı İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar, Deneyimler Sempozyumu**, İstanbul, Ekim 2004.

KESER Aşkın, "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", **Çalışma ve Toplum.** Cilt:3, s:77-96, 2005.

KLANDERMANS Bert, VUUREN Tinka Van, JACOBSON Dan, "Employees and Job Insecurity", (içinde), **Job Insecurity Coping With Jobs at Risk.** Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren Sage Publications, London, s:40-64, 1991.

KLARREICH Samuel H., Çev. Bengi Güngör, **Stressiz Çalışma Ortamı.** Öteki Yayınevi, Ankara, 1993.

KOÇEL Tamer, **İşletme Yöneticiliği.** Arıkan Yayınevi, 10. Baskı, İstanbul, 2005.

KÖSE Sevinç, **Türkiye' de Ekonomik ve Sosyal Sorunların Endüstri İlişkilerine Yansıması ve Çözüm Önerileri.** Emek Matbaası, Manisa, 2003.

MAK Anita S., MUELLER Jason, "Job Insecurity, Coping Resources and Personality Dispositions in Occupational Strain", **Work & Stress.** Vol:14, No:4, s:312-328, 2000.

MCDONALD David L., MAKİN Peter J., "The Psychological Contract, Organisational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff", **Leadership & Organisation Development Journal.** Vol:21, No:2, s:84-91, 2000.

MARAŞLI Müge, "Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı:23, s.27-33, 2005.

MASLACH Christina, JACKSON Suzan, "The Measurement of Experienced Burnout", **Journal of Occupational Behaviour.** Vol:2, s:99-113, 1981.

MASLACH Christina, **Burnout- The Cost Of Caring.** Prentice-Hall, 1982.

MASLACH Christina, LEITER Michael P., **The Truth About Burnout.** Jossey-Bass, San Francisco, CA,1997.

MELTZER Howard, BEBBINGTON Paul, BRUGHA Terry, JENKINS Rachel, MCMANUS Sally, STANSFELD Stephen, "Job Insecurity, Socio-Economic Circumstances and Depression", **Psychological Medicine.** No:40, s:1401-1407, 2010.

MEYER John P., ALLEN Natalie J., "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", **Human Resources Management Review.** Vol:1, No:1, s:61-89, 1991.

MCSHANE Steven L., VON GLİNOW Mary Ann, **Organizational Behaviour Emerging Realities For The Workplace Revolution.** 2. Baskı, McGraw Hill, 2003.

MOORHEAD Gregory, GRIFFIN Ricky W., **Organizational Behaviour**, 2. Baskı, Houghton Mifflin Company, 1989.

MÜFTÜOĞLU Özgür, **Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması: A.E.L.** Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Programı Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1996.

NAKTİYOK Atılhan, KARABEY Canan Nur, "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.** Cilt:19, Sayı:2, s:179-198, 2005.

ONARAN Özlem, "Türkiye' de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği", **Toplum ve Bilim.** Sayı:86, s:194-210, 2000.

OSTRY Aleck S, SPIEGEL Jerry M., Çev: Nilay Etiler, "Emek Piyasası ve İstihdam Güvensizliği",**Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı:21, s:7-11, 2005.

ÖZAMAN BOYA Fatma, DEMİRAL Yücel, "İş Güvensizliği ve Sağlık Araştırmaları", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı:27, s:45-48, 2006.

ÖZAMAN BOYA Fatma, **Hemşirelerde İş Güvencesizliği Algısı ve Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi.** Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2007.

ÖZDEMİR Çağlar, "4857 Sayılı Yasanın Getirdikleri, Yasanın İnsan Kaynakları Yönetimiyle Karşılaştırılması, Değerlendirmeler ve Öneriler", **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi.** Sayı:5, Cilt:18, s:4-23, 2004.

ÖZTÜRK Ahmet, TOLGA Yasemin, ŞENOL Vesile, GÜNAY Osman, "Kayseri İlinde Görev Yapan Sağlık İdarecilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi", **Erciyes Tıp Dergisi.** Cilt:30, Sayı:2, s: 92-99, 2008.

ÖZTÜRK Mehmet Ali, TENGİLİMOĞLU Dilaver, "Örgütsel Küçülmenin İşgörenlere Etkileri: Bir Kamu Hizmet Sektörü Uygulaması", **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi.** Cilt:2, Sayı:2, 2006.

ÖZVERİ Murat,"4857 sayılı İş Yasası ve Esneklik", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı: 18, s:13-15, 2004.

ÖZYILMAZ Adnan, ÖLÇER Ferit, **Güncel Yönetim ve Organizasyon Yaklaşımları.** Seçkin Yayınları, Ankara, 2008.

PEHLİVAN İnayet, **İş Yaşamında Stres.** Pegem Yayıncılık, 2000.

PERRON Brien E., HILTZ Barbara S., "Burnout and Secondary Trauma Among Forensic Interviewers of Abused Children", **Child & Adolescent Social Work Journal.** Vol:23, No:2, s: 216-234, 2006

PINES Ayala Malach, ARONSON E., KAFRY D., **Burnout: From Tedium to Personal Growth**, New York: The Free Press, 1981.

PINES Ayala Malach, ARONSON E., **Career Burnout: Causes and Cures.** New York: Free Press, 1988.

PINES Ayala Malach, **Keeping the spark Aaive: Preventing Burnout in Love and Marriage.** New York: St. Martin Press, 1988.

PINES Ayala Malach, "Occupational Burnout: A Cross-Cultural Israeli Jewish-Arab Perpective and Its Implications for Career Counselling", **Career Development International.** Vol:8, No:2, s:97-106, 2003.

POYRAZ Kemal, KAMA Bülent, "Algılanan İş Güvencesizliğinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi.** Cilt:13, Sayı:2, s:143-164, 2008.

PROBST Tahira M., "Development and Validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory and IRT Aproach", **Journal of Occupational and Organizational Psychology.** Vol:76, s:451-467, 2003.

ROBBINS Stephen P., **Essentials of Organizational Behaviour.** 6. Edition, Prentice Hall, 2000.

ROBBINS Stephen P., **Organizational Behaviour.** 10. Edition, Prentice Hall, 2002.

SAĞLAM ARI Güler, ÇINA BAL Emine, "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgüt Açısından Önemi", **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi.** Cilt:15, Sayı:1, s:131-148, 2008.

SEÇER Barış, "Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları", (içinde), **İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar.** Ed. Tarık Solmuş, Epsilon Yayınları, s:265-302, 2008.

SELYE Hans, **Stress Without Distress.** Teach Yourself Books, 1977.

SİLAH Mehmet, **Çalışma Psikolojisi**. Ankara, 2001.

SORA Beatriz, CABALLER Ampara, PERIÓ Josè M., DE WITTE Hans, "Job Insecurity Climate's Influence on Employee's Job Attitudes: Evidence from Two Europern Countries", **European Journal of Work and Organizational Psychology.** Vol:18, No:2, s:125-147, 2009.

SOYSAL Abdullah, "İş Yaşamında Stres", **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi.** Sayı:3, Cilt:23, s:17-40, Mayıs 2009.

STAUFENBIEL Thomas, KONIG Cornelius J., "A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention and Absenteeism", **Journal of Occupational and Organizational Psychology.** No:83, s:101-117, 2010.

STORLIE Frances J., "Burnout: The Elaboration of A Concept", **American Journal of Nursing.** Vol:79, No:12, s:2108-2111, 1979.

SÜRGEVİL Olca, **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri**. Nobel Yayınevi, 2006.

SVERKE Magnus, HELLGREN Johhny, NÄSWALL Katharina, DE WITTE Hans, "Job İnsecurity And Union Membership European Unions İn The Wake Of Flexible Production", SALTSA-Joint Programme for Working Life Research in Europe, The National Institute for Working Life and The Swedish Trade Unions in Cooperation, **Work & Society.** No:42, Presses Interuniversitaires Européennes, 2004.

SVERKE Magnus, HELLGREN Johnny, "The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brik of a New Millennium", **Applied Psychology: An International Review.** Vol:51, No:1, s:23-42, 2002.

SVERKE Magnus, HELLGREN Johnny, ISAKSSON Kerstin, "A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being", **Europen Journal of Work and Organizational Psychology.** Vol:8, No:2, s:179-195, 1999.

ŞAYLAN Gencay, "Küreselleşmenin Gelişimi", (içinde), **Emperyalizmin Yeni Masalı: Küreselleşme.** Ed. Işık Kansu, İmge Kitabevi, 3. Baskı, s:9-21, 1997.

VASFİ Nadir, **SPSS Uygulamalı Bilimsel Pazarlama Araştırmaları.** Seçkin Yayınevi, 2007.

TEMİZ Hasan Ejder, "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması", **Çalışma ve Toplum**, Cilt:2, s:55-80, 2004.

TILAKDHAREE N., RAMIDIAL, S., PARUMASUR S.B., "The Relationship between Job Insecurity and Burnout", **South African Journal of Economic and Management Sciences.** Vol:13, No:3, s:254-271, 2010.

TORUN Alev, "Stres ve Tükenmişlik", (içinde), **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi.** Ed. Suna Tevrüz, Türk Psikologlar ve Kalite Derneği Yayını, 2. Baskı, 1997.

TURAN Güngör, ÇİÇEK Hüseyin, "Türkiye'de İşsizliğin İzmir'e Özgü Nitelikleri ve Çözüm Önerisi Olarak Yerel İş Kuluçkaları", **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi.** Cilt:21, Sayı:5, s:24-33, 2007.

TUTAR Hasan, "İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi.** Cilt:65, Sayı:1, s:175-204, 2010.

TÜRK Meral, ÇAKIR Özlem, "Bir Kamu Bankasında Örgütsel Stres Düzeyi ve Etkileyen Faktörler", **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.** Sayı: 26, s: 37-42, 2006.

UNNI Jeemol, UMA Rani, **Insecurities of Informal Workers in Gujarat**, **India.** International Labour Office, Geneva, 2002.

UYARGİL Cavide, ADAL Zeki, DURAK Atalay İsmail, ÖZÇELİK Oya, SADULLAH Ömer, GÖNEN Dündar, TÜZÜNER Lale, **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Beta Yayınevi, 3. Baskı, İstanbul, 2008.

ÜNAL Ayşe, "İş Hukuku ve İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Çalışma Yaşamında Stres-AB Düzeyinde Konunun Ele Alınışı ve Gelişimi", **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi.** Cilt:19, Sayı:5s:18-23, 2005.

ÜNGÜREN Engin, DOĞAN Hulusi, ÖZMEN Mehmet, TEKİN Ömer Akgün, "Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeyleri İlişkisi", **Journal of Yaşar University.** Cilt:17, Sayı:5, s:2922-2937, 2010.

VAN VUUREN Tinka, KLANDERMANS Bert, JACOBSON Dan, HARTLEY Jean, "Employee's Reactions to Job Insecurity", (içinde), **Job Insecurity Coping With Jobs at Risk.** Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren Sage Publications, London, s:79-103, 1991.

WANBERG Connie R., KAMMEYER-MUELLER John D., SHI Kan, "Job Loss and Experience of Unemployment: International Research and Perspectives", (içinde), **Handbook of Industrial, Work and Psychology.** Vol.2, Sage Publication, Ed. Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil and Choskalingam Viswesvaran, s: 253-269, 2001.

WESTMAN Mina, ETZION Dalia, DANON Esti, "Job Insecurity and Crossover of Burnout in Maried Couples", **Journal of Organizational Behaviour.** Vol:22, No:5, s:467-481,2001.

WYK M. Van, PIENNAR J., "Towards a Research Agenda for Job Insecurity in South Africa", **Southern African Review.** Vol:12, No:2, s:49-86, 2008.

YILMAZ Gözde, **İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kıskacında Birey.** Ekin Yayınevi, 2009.

YÜRÜR Şenay, KESER Aşkın, "İşe Bağlı Gerginlik ile İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü", **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi.** Cilt:65, Sayı:4, s: 165-194, 2010.

INGWER Borg, DOV Elizur, "Job Insecurity: Corraletes, Moderators and Measurement", Internal **Journal of Manpower.** Vol:13, No:2, 1992, http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1122054&sid=1&Fmt=3&clientId=42977&RQT=309&VName=PQD, 15.05.2011

Türk Dil Kurumu, http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=i%FE&ayn=tam, 22.03.2010.

The American Hebritage Dictionary, http://education.yahoo.com/reference/dictionary/entry_index?letter=S&key=Secon, 22.03.2010.

The American Heritage Dictionary, http://education.yahoo.com/reference/dictionary/entry/work, 22.03.2010.

EKLER

EK 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Çalışma Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırlanan bir yüksek lisans tezinin araştırma bölümüne katkı sağlamak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Ankette, iş güvencesizliğinin tükenmişlik üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Yanıtlarınız tez kapsamında değerlendirilecektir. Araştırmanın başarısı anketi tam olarak doldurmanıza bağlıdır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Selen ŞEKER OLCAYAN
Dokuz Eylül Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Öğrencisi

Aşağıdaki ifadelerin size ne ölçüde uyduğunu belirtiniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Sanırım işten çıkarılacağım.					
2. İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum.					
3. İşimi kaybetmekten korkuyorum.					
4. Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum.					
5. Bu işyerinde kalıcı olacağımdan eminim.					
6. Bu işyerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi.					
7. Bu kurumun yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum.					
8. Bu kurumun bana daha iyi maddi olanakları sağlayacağını düşünüyorum.					
9. Çalıştığım kurumun benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum.					
10. Sürekli olarak işimin yeni ve ilgi çekici yönlerini keşfediyorum.					
11. Daha işe gitmeden kendimi yorgun hissettiğim günler oluyor.					
12. İşimden olumsuz bir şeklide bahsettiğim zamanlar giderek sıklaşıyor.					
13. İş çıkışı rahatlamak ve iyi hissetmek için eskiye nazaran daha fazla zamana ihtiyaç duyuyorum.					
14. İşimdeki stresle iyi bir şekilde başa çıkabiliyorum.					
15. Son zamanlarda işimi fazla düşünmeden ve neredeyse otomatik olarak yapmaya başladım.					

Lütfen Arka Sayfaya Geçiniz

Aşağıdaki ifadelerin size ne ölçüde uyduğunu belirtiniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
16. İşimin zorluklarının beni olumlu yönde etkilediğini düşünüyorum.					
17. Çalışırken kendimi sıklıkla duygusal olarak tükenmiş hissediyorum.					
18. Zaman içinde, insan böyle bir işten uzaklaşabilir.					
19. İşten sonra, boş zaman aktiviteleri için yeterli enerjiye sahip oluyorum.					
20. Bazen sorumluluğumdaki işlerden usanıyorum.					
21. İş çıkışı, kendimi genellikle yıpranmış ve yorgun hissediyorum.					
22. Bu işin tarzı, kendimi yaparken hayal edebileceğim tek iş tarzıdır.					
23. Genellikle, iş yükümün üstesinden kolaylıkla gelebiliyorum.					
24. Her geçen gün kendimi işime daha bağlı hissediyorum.					
25. Çalışırken kendimi genellikle enerjik hissediyorum.					

1. Cinsiyetiniz
   ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Yaşınız
   ( ) 22-27 ( ) 28-33 ( ) 34- 39 ( ) 40 ve yukarısı
3. Medeni Durumunuz

   ( ) Evli ( ) Bekar ( ) Boşanmış
4. Çocuğunuz var mı, varsa sayısını belirtiniz: ……..
5. Mezuniyetiniz

   ( ) Lise ( ) Meslek Yüksek Okulu ( ) Fakülte ( ) Yüksek Lisans veya Doktora
6. Şu an çalışmakta olduğunuz işyerinizdeki çalışma süreniz……...
7. Toplam çalışma süreniz ……
8. Şu an çalıştığınız işiniz çalışma hayatınızdaki kaçıncı işiniz……..
9. En son iş değiştirme nedeniniz

   ( ) İşten çıkartıldım ( ) İstifa ettim ( ) Özel / Ailevi nedenler
   ( ) Diğer…….....(Açık olarak yazınız)
10. İşsiz kaldığınız bir dönem oldu mu?

    ( ) Hayır ( ) Evet, ise kaç ay……
11. İşsiz kalma duygusu aşağıdaki alışkanlıklardan hangisinde artış yaşamanıza <u>öncelikli olarak</u> neden oldu?

( ) Sigara ( ) Alkol ( ) Yalnız kalma isteği ( ) Cep telefonu kullanımı ( ) İnternet kullanımında artış

( ) Diğer ……. (Açık olarak yazınız)

12. İşsiz kalma duygusu sağlığınızı olumsuz yönde etkiliyor mu?

( ) Etkilemiyor

( ) Etkiliyor ( ) Baş ağrısı ( ) Mide Rahatsızlıkları ( ) Uykusuzluk

( ) Diğer ……... (Açık olarak yazınız)

Teşekkürler

EK 2: Yüz Yüze Görüşme Notları

Yaş: Tıbbi Tanıtım Sorumluluğu mesleğinde ağırlıklı olarak genç çalışanlar bulunmaktadır. Bunun nedeni olarak ilaç firmalarının işe alımlarda en genç çalışanları tercih etmeleri, sektörde işten çıkarmaların çok yaşanması ve genç yaşta olanların bu mesleğin devamlılığı olmadığını düşünmeleri nedeniyle yeni iş arayışına girmeleri gösterilmektedir. Genç yaşta meslekten ayrılmak ileri yaşta olan çalışanlara nazaran daha kolay olmaktadır. Bu kolaylık hem genç çalışanların istihdam edilebilirliklerinin daha yüksek olması hem de genç çalışanların çalışma süresi daha uzun süre olanlara nazaran mesleğin otomobil tahsisi, sınırsız yakıt izni, fazla tutardaki yemek çekleri, giyim çekleri, mesai saatlerinin esnek olması gibi rahatlık ve imkanlarından daha kolay vazgeçebilmelerine bağlanmaktadır.

Eğitim: Özellikle örneklemde kullanılan büyük firmalar gibi firmalarda işe alımda fakülte mezunu olmak zorunlu bir koşuldur. Eski zamanlarda işe girmiş olan meslek yüksek okul mezunlarının ise yükselme olanakları bulunmamaktadır.

Çalışma Süresi: Tıbbi Tanıtım Sorumluluğu mesleğinde yaşa ilişkin söz konusu olan nedenlerle bağlantılı olarak ve işten çıkarmaların fazla olması nedeniyle çalışma süreleri çok uzun süreli olamamaktadır.

İşten Çıkış Nedeni: İşten çıkarmaların çok olduğu ilaç sektöründe Tıbbi Tanıtım Sorumluları yapılan çıkarmaların ağırlıklı olarak anlaşmalı işten çıkarma olduğunu ve bu durumun kayıtlarda istifa olarak görüldüğünü belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra gözlemledikleri diğer bir işten çıkış nedeninin transfer olduğunu belirtilmişlerdir.

İş Güvencesizliğiyle İlişkili Olduğu Düşünülen Rahatsızlıklar: Çalışanların gözlemlerine göre en sık rastlanan rahatsızlıklar sırasıyla baş ağrısı, uykusuzluk ve mide rahatsızlıklarıdır. Yaşadıkları iş stresinin en çok baş ağrısı ve uykusuzluğa neden olduğunu belirten çalışanlar, çevrelerindeki arkadaşlarında mide rahatsızlıklarının da sık görüldüğünü belirtmektedirler.

İş Kaybı Endişesi: Bireyler işlerini kaybedeceklerini düşündüklerini, geleceklerini göremediklerini belirtmelerine rağmen, işinizi kaybetmekten korkuyor musunuz diye sorulduğunda, bu soruya pek çoğu net bir şekilde hayır derken, geri kalan kısmı da kararsız kalmışlardır.

Meslekle İlgili Yasal Düzenlemeler: Tıbbi tanıtım sorumlularına ilişkin son zamanlarda yapılan yasal düzenlemelerle, özel tıp merkezleri hariç devlete bağlı olarak çalışan Aile Sağlığı Merkezleri, Devlet Hastaneleri ve Eğitim - Araştırma Hastaneleri gibi sağlık hizmeti veren tüm kuruluşlara girmeleri yasaklanmıştır. Tıbbi Tanıtım Sorumlularının çalışma alanlarına girememeleri iş yükünün azaldığını göstermektedir.

Sektörle İlgili Genel Bakış Açısı: Tıbbi Tanıtım Sorumluları ilaç sektörünün pazarlama satış alanında en zorlayıcı mesleklerden birisi olduğunu düşünmektedirler. Gerek sektörde meydana gelen yasal düzenlemeler gerekse satılması gereken ürün sayısının pazarın durumuna göre sürekli değişiklik göstermesi devamlı başarının çok zor elde edilmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır.