

ÖZEL HASTANE ÇALIŞANLARINDA İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI

Öğr. Gör. Onur YÜKSEL* - Öğr. Gör. Dr. Serkan DENİZ**
Doç. Dr. Mesut ÇİMEN*** - Öğr. Gör. Beyza ERKOÇ****

Öz

Çalışma hayatının ve işletmelerin, küreselleşme, ekonomik krizler ve artan rekabetin etkisiyle beraber önemli değişimlere uğraması, çalışanların işsizlik tehlikesiyle karşı karşıya kalmasına ve iş güvencesinde düşüşlere neden olmuştur. Bu araştırma ile özel hastane çalışanlarının iş güvencesizliği algı düzeyinin belirlenmesi ve bu algı düzeyinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma, Mayıs 2017 - Haziran 2017 arasında Yalova'da hizmet sunan özel bir hastanede ve bağlı kuruluşlarında gerçekleştirilmiştir. Veri toplamak için anket yöntemi kullanılmış olup; 147 anket formu toplanmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların iş güvencesizliği algısının genel olarak düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç özel hastaneler açısından istenilen bir sonuçtur. Yine araştırma sonucunda iş güvencesizliği algı düzeyinin, katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna ve medeni durumuna göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği, hastanedeki çalışma süresine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. İş güvencesizliği algısının hem çalışanlar hem de kurumlar açısından birçok konuya doğrudan etki ettiği düşünüldüğünde hastane yönetimlerinin çalışanlara iş güvencesi konusunda bazı taahhütler vermesi ve çalışanlarla gerekli psikolojik bağın kurulması yönünde çalışmalar yapması; ayrıca belirli aralıklarla iş güvencesi algısının ölçülmesi ve bu doğrultuda gerekli iyileştirmelerin yapılması da önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: İş Güvencesizliği, İşsizlik, Sağlık, Sağlık Kurumları, Hastane.

* Yalova Üniversitesi Termal Meslek Yüksekokulu, onuryukse141@gmail.com

** Yalova Üniversitesi Termal Meslek Yüksekokulu, serkand100@gmail.com

*** Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, mesut.cimen@acibadem.edu.tr

**** Yalova Üniversitesi Termal Meslek Yüksekokulu, beyzahatipoglu@windowslive.com

The Perception Of Job Insecurity In Private Hospital Employees

Abstract

Significant changes in working life and businesses with the effect of globalization, economic crisis and increasing competition cause employees to face with the danger of unemployment and decrease in job security. The purpose of this study was to identify the perception level of job insecurity in private hospital employees, and whether this level of perception differs due to demographic characteristics or not. This research was conducted between May 2017 - June 2017 in a private hospital and related institutions, which provide health service in Yalova. As a method of research, we used survey method and collected 147 survey forms. Results indicate that participants' perception of job insecurity is low in general. This result is a desired outcome for private hospitals. It is concluded that the level of job insecurity perception doesn't statistically differ according to participant's sex, age, education level and marital status, but it differs according to how long they have been working at the hospital. By taking into consideration that the perception of job insecurity affects directly both employees and employers in many ways, it is recommended that hospital managers should make commitments for job security and make studies to establish psychological ties with the employees. It is also recommended to evaluate the perception of job security in certain periods of time and make necessary improvements regarding the evaluation.

Keywords: Job Insecurity, Unemployment, Health, Healthcare Organizations, Hospital.

1. Giriş

İşletmeler küreselleşmenin ve artan rekabetin etkisiyle değişime uğrayan iş dünyasına ve sosyo-ekonomik koşullara uyum sağlayabilmek için, küçülme, birleşme, yeniden yapılanma gibi bazı yapısal değişikliklere gitmişler; ayrıca dış kaynak kullanımı, taşeron işçi çalıştırmak gibi çeşitli uygulamalara yönelmişlerdir. Bu değişiklik ve uygulamaların sonucunda çalışanlara sağlanan iş güvencesi garantisinde önemli düşüşler yaşanmıştır. Yine yaşanan ekonomik durgunluk ve krizler, işletmelerin kapanmasına, işsizlikte artışa, çalışanlarda statü ve ücret kayıplarına ve çalışanların işsizlik tehlikesiyle karşı karşıya kalmasına neden olmuştur.¹

Sağlık sektörü çalışanlarına sağlanan iş güvencesi diğer sektörlerde göre daha iyidir. Özellikle hekimlerin ve sağlık personelinin diğer çalışan gruplarına göre işini kaybetme tehlikesi daha düşüktür; ancak son zamanlarda özellikle üniversitelerin sağlık bölümlerinden ciddi sayıda mezunun verilmesi gelecekte sağlık personeli içinde iş güvencesizliğinin ortaya çıkma ihtimalini doğurmaktadır. Bu çalışma ile özel hastane çalışanlarının iş güvencesizliği algı düzeyinin belirlenmesi ve bu algı düzeyinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

¹ Özerk Dığın - Sinan Ünsar, "Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 26, Kütahya 2010, s. 133.

2. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, çalışanın mevcut işindeki devamlılığına ilişkin olası bir tehdit algısı olarak tanımlanmaktadır.² İş güvencesizliği konusu istihdam ile işsizlik kavramları arasında yer almakta ve istihdam edilmiş çalışanların işsizlikle tehdit edildikleri hissine dayanmaktadır.³ İş güvencesizliğini algılayan çalışanlar bu sürecin sonucunda her zaman işini kaybetmemektedirler. Çalışanlar sadece bu süreçte mevcut işlerini sürdürebileceğinden emin olamamaktadırlar.⁴ İş güvencesizliği öznel bir olgu olup; herkes için aynı olan nesnel bir durum çalışanlar tarafından farklı olarak algılanabilmektedir. Bazı çalışanlar işten çıkarılma korkusunu yaşarlarken, bazıları aynı konu hakkında endişelenmeyi gerektirecek bir sebep görmemektedirler, hatta çalışanlar işten çıkarılmalarına yönelik güçlü bir olasılık olmasına rağmen işleri hakkında güçlü bir güvence hissedebilmektedirler.^{5,6}

İş güvencesizliği algısının oluşmasında, bireysel, örgütsel ve ekonomik olmak üzere çeşitli nedenler rol oynamaktadır. Bireysel nedenler, çalışanların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi), istihdam edilebilirliği ve içinde bulunulan durumun algılama biçimini etkileyen kişilik özellikleriyle ilgilidir. Bu nedenler çalışanların iş güvencesizliği algısını doğrudan etkilemektedir. Çalışanın vasıflı olması ve nitelikli olması iş güvencesizliği riskini azaltmaktadır. Oysa çalışanın vasıfsız olması iş güvencesizliği algısının yüksek olmasına neden olmaktadır. Karamsarlık, dışsal kontrol odağına sahip olmak, özgüven düşüklüğü gibi kişilik özelliklerine sahip olmak iş güvencesizliği algısının yüksek olmasına neden olmaktadır. Örgütsel nedenler, işletmelerin yeniden yapılanması, küçülmesi, dış kaynak kullanması, diğer işletmelerle birleşmesi veya satın alması gibi uygulamalar, işletmenin faaliyet gösterdiği sektör, büyüklüğü gibi nedenlerdir. İş güvencesizliği algısına neden olan ekonomik nedenler ise, özelleştirmeler, ülkenin işsizlik oranı, devlet düzenlemeleri, iş yasaları gibi nedenlerdir.^{7,8}

İş güvencesizliği çalışanların sağlığına, sosyal yaşamına ve örgütteki birçok tutum ve davranışlarına doğrudan etki etmektedir. Bu bağlamda iş güvencesizliği, çalışanların, fiziksel ve zihinsel sağlığına, iyilik haline, iş tatminine, örgütsel bağlılığına, örgütsel vatandaşlık davranışına, iş performansına

² Catherine A. Heaney - Barbara A. Israel - James S. House, "Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health", *Social Science & Medicine*, Vol: 38, No: 10, 1994, s. 1431.

³ Hans De Witte, "Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences", *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol: 31, No: 4, South Africa 2005, s. 1.

⁴ Barış Seçer, "İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi", *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 4, Bursa 2011, s. 46.

⁵ De Witte, *a.g.e.*, s. 1.

⁶ Hans De Witte ve diğerleri, "Job Insecurity: Review of the Literature and a Summary of Recent Studies from Belgium", *Romanian Journal of Applied Psychology*, Vol: 14, No: 1, Romania 2012, s. 11.

⁷ Özlem Çakır, "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği", *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 12, İstanbul 2007, s. 126-127.

⁸ A. Adekiya Adewale, "Perceived Job Insecurity: Its Individual, Organisational and Societal Effects", *European Scientific Journal*, Vol: 1, 2015, s. 112.

negatif etki etmekte ve bu değişkenlerle negatif yönlü ilişkilidir. İş güvencesizliği çalışanların iş stresine, tükenmişliğine, sinizm davranışına ve işten ayrılma niyetine pozitif etki etmekte ve bu değişkenlerle pozitif yönlü ilişkilidir.^{9,10,11,12,13,14,15,16} İş güvencesizliği, suç işleme, intihar girişimi, sosyal çatışma gibi toplumsal sorunlara da neden olabilmektedir.¹⁷

3. Yöntem

Araştırma, Mayıs 2017 - Haziran 2017 arasında Yalova'da hizmet sunan özel bir hastanede ve bağlı kuruluşlarında gerçekleştirilmiştir. Veri toplamak için anket yöntemi kullanılmış olup; kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yer alan sorular katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesiyle ilgilidir. İkinci bölümünde yer alan ifadeler ise, katılımcıların iş güvencesizliğine ilişkin algı düzeyinin belirlenmesiyle ilgilidir. İkinci bölümde De Witte tarafından geliştirilen ve 4 ifadeden oluşan "Algılanan İş Güvencesizliği" ölçeği kullanılmıştır.¹⁸ Ölçeğin Türkçe versiyonu için Seçer'in¹⁹ çalışmasından yararlanılmış olup; aynı çalışmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri de yapılmıştır. Bu çalışma kapsamında ölçeğe ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı 0,67 bulunmuştur. Bu sonuca göre ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ölçekteki ifadeler, 5'li Likert tipi ölçekle "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kısmen Katılıyorum", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" seçenekleri ile ölçülmüştür.

Araştırma kapsamında tüm çalışanlardan (419 kişi) veri toplanması hedeflenmiş; ancak 147 anket formu toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS

⁹ Magnus Sverke - Johnny Hellgren - Katharina Näswall, "No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol: 7, No: 3, 2002, s. 244.

¹⁰ De Witte, *a.g.e.*, s. 2-5.

¹¹ Muhteşem Baran - Pelin Kanten - Selahattin Kanten - Murat Yaşoğlu, "An Empirical Research on the Relationship Between Job Insecurity and Employee Health & Safety", *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 9, Sayı: 3, İzmir 2009, s. 972-973.

¹² Beatriz Sora - Amparo Caballer - José María Peiró, "The Consequences of Job Insecurity for Employees: The Moderator Role of Job Dependence", *International Labour Review*, Vol: 149, No: 1, 2010, s. 67.

¹³ Dığın ve Ünsar, *a.g.e.*, s. 144.

¹⁴ Antonino Callea - Flavio Urbini - Antonio Chirumbolo, "The Mediating Role of Organizational Identification in the Relationship Between Qualitative Job Insecurity, OCB and Job Performance", *Journal of Management Development*, Vol: 35, No: 6, 2016, s. 740.

¹⁵ Cemile Çetin - Nuray Turan, "The Relationship Between Qualitative Job Insecurity and Burnout", *European Journal of Research on Education*, Special Issue: Human Resource Management, 2013, s. 26.

¹⁶ Orhan Çınar - Fatih Karcıoğlu - İmran Aslan, "The Relationships Among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Volume: 150, 2014, s. 434.

¹⁷ Çakır, *a.g.e.*, s. 135.

¹⁸ Nele De Cuyper ve diğerleri, "Objective Threat of Unemployment and Situational Uncertainty During a Restructuring: Associations With Perceived Job Insecurity and Strain", *Journal of Business and Psychology*, 2010, s. 83.

¹⁹ Seçer, *a.g.e.*, s. 52-54.

23.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Yapılan veri analizlerinde, frekans, yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma hesaplanmıştır. Ayrıca iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında bağımsız örneklem için t-testi, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında ise, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır:

Tablo-1: Demografik Özelliklerin Dağılımı

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	105	71,4
	Erkek	42	28,6
	Toplam	147	100,0
Yaş	25 ve Altı	43	29,3
	26-35	63	42,9
	36 ve üzeri	41	27,9
	Toplam	147	100,0
Eğitim Durumu	Ortaöğretim veya Lise	65	44,2
	Önlisans	37	25,2
	Lisans veya Lisansüstü	45	30,6
	Toplam	147	100,0
Medeni Durum	Bekar	63	42,9
	Evli	84	57,1
	Toplam	147	100,0
Hastanedeki Çalışma Süresi	1-5 Yıl	115	78,2
	6 Yıl ve Üzeri	32	21,8
	Toplam	147	100,0

Tablo-1'de araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Araştırmaya katılan 105 kişi (%71,4) kadın, 42 kişi ise (%28,6) erkektir. Katılımcıların yaş aralıklarına dağılımına bakıldığında, 43 kişinin (%29,3) 25 ve altı yaş aralığında, 63 kişinin (%42,9) 26-35 yaş aralığında, 41 kişinin de (%27,9) 36 ve üzeri yaş aralığında dağıldığı belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, 65 kişinin (%44,2) ortaöğretim veya lise, 37 kişinin (%25,2) önlisans, 45 kişinin (%30,6) lisans veya lisansüstü eğitim düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan 63 kişi (%42,9) bekar, 84 kişi de (%57,1) evlidir. Katılımcıların çalışma süresine dağılımına bakıldığında, 115 kişinin (%78,2) 1-5 yıl aralığında, 32 kişinin de (%21,8) 6 yıl ve üzeri aralığında dağıldığı belirlenmiştir.

Tablo-2: İş Güvencesizliğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
İş Güvencesizliği	147	2,63	0,77	0,56	0,54

Tablo-2'ye göre katılımcıların iş güvencesizliği algısının genel olarak düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo-3: Demografik Özelliklere Göre İş Güvencesizliği Algısının Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma		
Cinsiyet	Kadın	105	2,64	0,81	t= 0,12	p= 0,91
	Erkek	42	2,62	0,67		
Yaş	25 ve Altı	43	2,84	0,89	F= 2,21	p= 0,11
	26-35	63	2,56	0,75		
	36 ve Üzeri	41	2,53	0,64		
Eğitim Durumu	Ortaöğretim veya Lise	65	2,73	0,69	F= 2,72	p= 0,07
	Önlisans	37	2,38	0,83		
	Lisans veya Lisansüstü	45	2,70	0,81		
Medeni Durum	Bekar	63	2,75	0,85	t= 1,63	p= 0,11
	Evlili	84	2,54	0,70		
Hastanedeki Çalışma Süresi	1-5 Yıl	115	2,72	0,78	t= 2,83	p= 0,01
	6 Yıl ve Üzeri	32	2,30	0,65		

Tablo-3'de katılımcıların demografik özelliklerine göre iş güvencesizliği algı düzeyinin karşılaştırılması yer almaktadır. Tabloya göre katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna ve medeni durumuna göre iş güvencesizliği algısının istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Yine tabloya göre katılımcıların hastanedeki çalışma süresine göre iş güvencesizliği algısının istatistiksel olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$).

5. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma sonucunda katılımcıların iş güvencesizliği algısının genel olarak düşük olduğu sonucuna ulaşılmış olup; iş güvencesizliğinin çalışanın sağlığına, sosyal yaşamına, örgütteki birçok tutum ve davranışına, sağlık hizmeti sunumuna hatta kurum performansına doğrudan etki ettiği düşünüldüğünde bu sonuç özel hastaneler açısından istenilen bir durumdur.

Yine bu araştırma sonucunda katılımcıların cinsiyetine göre iş güvencesizliği algısının istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Başka bir araştırmanın sonucu da bu bulguyu desteklemektedir.²⁰ Elde edi-

²⁰ Salih Dursun - Nuran Bayram, "İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama", *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 3, Bursa 2013, s. 25.

len bulgular incelendiğinde kadın çalışanların iş güvencesizliği algı düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farklı alanda yapılan başka bir araştırmanın sonuçlarına göre de kadın çalışanların iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.²¹ İş güvencesizliği algısının istatistiksel olarak yaş grupları bazında da farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların yaşı ilerledikçe iş güvencesizliği algısının düştüğü belirlenmiştir. Başka bir çalışmada da katılımcıların yaşı ilerledikçe iş güvencesi algısının arttığı sonucuna ulaşılarak, bu araştırma ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır.²² Bu durum çalışanların yaşı ilerledikçe bilgi ve deneyiminin artması ile açıklanabilir; çünkü çalışan bilgi ve deneyimi arttıkça iş yerinde kendini daha güvende hissetmektedir. İş güvencesizliği algısının istatistiksel olarak eğitim durumuna göre de farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Elde edilen bulgular incelendiğinde eğitim düzeyi ortaöğretim veya lise olan katılımcıların iş güvencesizliği algısının diğer eğitim düzeylerine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir araştırmanın sonuçlarına göre de ortaöğretim veya lise eğitim düzeyine sahip katılımcıların iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.²³ Bu durum eğitim düzeyi düşük çalışanların kolay iş bulamaması ve daha vasıfsız olması ile açıklanabilir. İş güvencesizliği algısının istatistiksel olarak medeni durumuna göre de farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Elde edilen bulgular incelendiğinde bekar katılımcıların iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan bazı araştırmaların sonuçlarına göre de bekar katılımcıların iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.^{24,25} Bu durum bekarların evlilere göre daha az yükümlülüklerinin olması sebebiyle işyeri tercihinde seçici olmaması ile açıklanabilir. Evli çalışanlar ise, ailelerine olan sorumluluklarından dolayı daha güvenceli olan işlere yöneldiğinden iş güvencesizliği algı düzeyinin daha düşük olduğu düşünülmektedir. İş güvencesizliği algısının istatistiksel olarak hastanedeki çalışma süresine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Elde edilen bulgular incelendiğinde kurumda çalışılan ilk yıllarda iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan farklı araştırmalarda da kurumdaki ilk çalışma yıllarında iş güvencesi algı düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.^{26,27} Bu durum çalışanların kurumdaki çalışma

²¹ Korhan Karacaoğlu, "Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, Antalya 2015, s. 17.

²² Kemal Poyraz - Bülent Kama, "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, Isparta 2008, s. 160.

²³ Karacaoğlu, *a.g.e.*, s. 18.

²⁴ Karacaoğlu, *a.g.e.*, s. 18.

²⁵ Poyraz ve Kama, *a.g.e.*, s. 161.

²⁶ Poyraz ve Kama, *a.g.e.*, s. 162.

²⁷ Burcu Ilgaz Yıldırım - Şevket Yirik, "İşgörenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği", *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı/No: 6, Iğdır 2014, s. 136.

süresi arttıkça, kendini ispatlamasıyla, kuruma ilişkin değerleri, hedefleri ve ilkeleri daha iyi özümsemeye, kurumda nasıl hareket edeceğini öğrenmesiyle ve işinde uzmanlaşmasıyla açıklanabilir.

Emek yoğun kuruluşlar olan hastanelerde çalışana bağımlılığın üst düzeyde olması, tedavi sürecine, hizmet sunumuna, verimliliğe, karlılığa, rekabet avantajı elde etmeye, kurum performansına kadar birçok konuyu doğrudan etkilemektedir. Bundan dolayı hastane yönetimlerinin çalışanlara gerekli iş güvencesini vermesi ve çalışanlarla gerekli psikolojik bağı kurması kurumun varlığını sürdürebilmesi için önemli bir kriter olup; bu konuda gerekli tedbirlerin alınması ve çalışanlara iş güvencesi konusunda bazı taahhütlerin verilmesi önerilmektedir. Ayrıca belirli aralıklarla iş güvencesi algısının ölçülmesi ve bu doğrultuda gerekli iyileştirmelerin yapılması da önerilmektedir.

Bu araştırmanın özel bir hastanede ve bağlı kuruluşlarında çok yüksek olmayan sayıda katılımcı ile yapılmış olması bir sınırlılık olsa da, özel hastanelerde iş güvencesizliği algı düzeyinin ve bu algı düzeyinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konulması açısından önemlidir. Konuyla ilgili benzer çalışmaların daha fazla hastaneyi kapsayacak şekilde daha geniş katılımcı kitlesi ile yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

ADEWALE, A. Adekiya: "Perceived Job Insecurity: Its Individual, Organizational and Societal Effects", *European Scientific Journal*, Vol: 1, December 2015, s. 100-118.

BARAN, Muhtesem - KANTEN, Pelin - KANTEN, Selahattin - YAŞLIOĞLU, Murat: "An Empirical Research on the Relationship Between Job Insecurity and Employee Health & Safety", *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 9, Sayı: 3, İzmir 2009, s. 969-976.

CALLEA, Antonino - URBINI, Flavio - CHIRUMBOLO, Antonino: "The Mediating Role of Organizational Identification in the Relationship Between Qualitative Job Insecurity, OCB and Job Performance", *Journal of Management Development*, Vol: 35, No :6, 2016, s. 735-746. DOI: 10.1108/JMD-10-2015-0143.

ÇAKIR, Özlem: "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği", *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 12, İstanbul 2007, s. 117-140.

ÇETİN, Cemile - TURAN, Nuray: "The Relationship Between Qualitative Job Insecurity and Burnout", *European Journal of Research on Education*, Special Issue: Human Resource Management, 2013, s. 21-28.

ÇINAR, Orhan - KARCIOĞLU, Fatih - ASLAN, İmran: "The Relationships Among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Volume: 150, 2014, s. 429-437. Doi: 10.1016/j.sbspro.2014.09.045.

DE CUYPER, Nele - DE WITTE, Hans - VANDER ELST, Tinne - HANDAJA, Yasmin: "Objective Threat of Unemployment and Situational Uncertainty During a Restructuring: Associations with Perceived Job Insecurity and Stra-

in”, *Journal of Business and Psychology*, 25, 2010, s. 75-85. DOI 10.1007/s10869-009-9128-y.

DE WITTE, Hans: “Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences”, *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol: 31, No: 4, South Africa 2005, s. 1-6.

DE WITTE, Hans - DE CUYPER - Nele, VANDER ELST, Tinne - VANBELLE, Els - NIESEN, Wendy: “Job Insecurity: Review of the Literature and a Summary of Recent Studies from Belgium”, *Romanian Journal of Applied Psychology*, Vol: 14, No: 1, Romania 2012, s. 11-17.

DIĞİN, Özerk - ÜNSAR, Sinan: “Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 26, Kütahya 2010, s. 133-145.

DURŞUN, Salih - BAYRAM, Nuran: “İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama”, *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 3, Bursa 2013, s. 20-27. DOI: 10.4026/1303-2860.2013.0229.x.

HEANEY, Catherina A. - ISRAEL, Barbara A. - HOUSE, James S.: “Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health”, *Social Science & Medicine*, Vol: 38, No: 10, 1994, s. 1431-1437.

KARACAOĞLU, Korhan: “Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, Antalya 2015, s. 13-21.

POYRAZ, Kemal - KAMA, Bülent: “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, Isparta 2008, s. 143-164.

SEÇER, Barış: “İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi”, *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 4, Bursa 2011, s. 43-60. DOI: 10.4026/1303-2860.2011.188.

SORA, Beatriz - CABALLER, Amparo - PEIRÓ, José María: “The Consequences of Job Insecurity for Employees: The Moderator Role of Job Dependence”, *International Labour Review*, Vol: 149, No: 1, 2010, s. 59-72.

SVERKE, Magnus - HELLGREN, Johnny - NÄSWALL, Katharina: “No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol: 7, No: 3, 2002, s. 242-264. DOI: 10.1037//1076-8998.7.3.242.

YILDIRIM, Burcu Ilgaz - YİRİK, Şevket: “İşgörenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği”, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı/No: 6, Iğdır 2014, s. 123-140.

