

İŐ GÜVENCESİZLİĞİNİN GELECEK KAYGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TURİZM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA The Effect of Job Insecurity On Future Anxiety: A Research on Tourism Sector Employees

Dr. Öğr. Üyesi Salih TELLİOĞLU

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi

slhtellioglu@gmail.com

Orcid ID: 0000-0001-6510-110X

Öz

Turist sayısının ve yeni destinasyonların giderek artması turizmin giderek daha geniş bir alana yayılmasına ve turizm sektörünün daha da büyümesine neden olmaktadır. Bu büyüme ile de sektörde yoğun rekabet ortamı oluşmaktadır. Bu bağlamda turistik işletmelerin rekabet avantajı sağlamak için müşteri memnuniyetini sağlamaları zorunlu hale gelmiştir. Turistik işletmelerde müşteri memnuniyetini sağlayacak en önemli unsurlardan biri onlarla yoğun olarak etkileşimde olan çalışanlardır. Çalışanların iş güvencesizliği yaşamadığı işletmelerde oluşacak çalışan memnuniyeti müşteri memnuniyetini de olumlu olarak etkileyecek ve bu da işletmeye önemli bir rekabet avantajı sağlayacaktır. Ancak turizm sektörünün hassas bir yapıya sahip olması ve krizlerden en çok etkilenen sektörlerden biri olması sektör çalışanlarının iş güvencesizliği yaşamalarına neden olmaktadır. Çalışanların iş güvencesizliği yaşamaları ise onlarda farklı olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu çalışma iş güvencesizliğinin gelecek kaygısı üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında Antalya'da ki turistik işletmelerde çalışan 201 turizm sektörü çalışanı ile anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre de iş güvencesizliğinin gelecek kaygısı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: İş Güvencesizliği, Gelecek Kaygısı, Mevsimsellik, COVID-19, İşsizlik

Abstract

The increasing number of tourists and number of new destinations causes tourism to spread to a wider area and the tourism sector to grow even more. With this growth, an intense competitive environment is created in the sector. In this context, it has become mandatory for touristic businesses to ensure customer satisfaction in order to gain competitive advantage. One of the most important factors that will ensure customer satisfaction in touristic companies is the employees who interact with them intensively. In companies where there is no job insecurity, employee satisfaction will also positively affect customer satisfaction and this will provide a significant competitive advantage to the companies. However, the sensitive nature of the tourism sector and the fact that it is one of the sectors most affected by crises causes the sector employees to experience job insecurity. Job insecurity causes different negative effects on employees. This study was conducted to investigate the effects of job insecurity on future anxiety. Within the scope of the research, a survey was conducted with 201 tourism sector employees working in touristic companies in Antalya. According to the findings, it was determined that job insecurity has an effect on future anxiety.

Keywords: Job Insecurity, Future Anxiety, Seasonality, COVID-19, Unemployment

Giriş

Günümüzde insanların daha çok seyahat etmesi turizm pazarının giderek büyümesine neden olmaktadır. Bu büyüme ve artan destinasyon sayısı ile turizm endüstrisi hem tüketiciler hem de üreticilerle dünya çapında küresel bir endüstri haline gelmiştir. Ayrıca büyüyen pazarın taleplerini karşılamak için konaklama işletmelerinin sayısı hızla artmakta (Jay Kandampully & Suhartanto, 2003: 4) ve bu da emek-yoğun olan turizm sektöründe daha fazla çalışanın istihdam edilebilmesini sağlamaktadır. Bu sayede turizm sektörünün dünya iş gücü piyasası içerisindeki yeri daha da önemli hale gelmektedir. Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC)'nin 2019 yılı raporuna göre dünya genelinde çalışan her on kişiden birinin turizm sektöründe çalıştığı belirtilmiştir (WTTC, 2019).

Turizm sektörünün yarattığı sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel etkiler turist gönderen ve turistlerin ziyaret ettiği ülkeler için önemli sonuçlar doğurmaktadır (Günel, 2009: 6). Turizm sektörü bu olumlu etkilerinin yanı sıra hassas yapısı itibariyle; terör saldırıları, siyasi karışıklıklar, savaş, doğal afet ve salgın hastalıklar gibi olumsuz durumlardan en çok etkilenen sektörlerden biri olarak bilinmektedir (Çıtak & Çalış, 2020: 111). Ayrıca turizm sektörünün yapısal özelliklerinden biri olarak kabul edilen mevsimsellik özelliği ülke ekonomisi, turizm sektörü, sektörde yer alan işletmeler ve sektör çalışanları açısından olumsuz sonuçlar oluşturmaktadır (Günel, 2009: 1). Mevsimsellik özelliğinin bir sonucu olarak, turistik faaliyetlerinin yoğunlaştığı yaz aylarında işgücü talebi artmakta, faaliyetlerin azaldığı kış ve bahar dönemlerinde ise işgücü talebi azalmaktadır (Şit, 2016: 104). Birçok sektör çalışanı bu duruma bağlı olarak sezonun yoğun olmadığı dönemlerde işsiz kalmaktadır.

Bu çalışmada turizm sektöründe çalışanların iş güvencesizliği ve bunun gelecek kaygısı üzerindeki etkileri araştırılacaktır. Turizm sektörünün krizlerden çabuk etkilenen hassas yapısı ve mevsimsellik özelliği birçok çalışanın bir işletmede uzun süreli çalışmasına engel teşkil etmektedir. Bu durum ise çalışanların iş güvencesizliği yaşamasına neden olmaktadır (Bozkurt & Bayram, 2020: 892). İş güvencesizliğinin çalışanlar üzerinde bıraktığı mevcut işi kaybetme endişesi aynı zamanda güçlü psikolojik sonuçlar da doğurmaktadır (Sverke vd., 2002: 243). İş güvencesizliğinin etkisi sadece çalışanlar üzerinde olmamakta aynı zamanda işletmeler üzerinde de olmaktadır. İş güvencesizliği yaşayan çalışanlar işlerinden ve çalıştıkları işletmeden gittikçe daha fazla uzaklaşmaktadır (Dekker & Schaufeli, 1995: 61). Bu olumsuz etki ayrıca turizm sektöründe iş gücü devir oranının diğer sektörlerle göre yüksek olmasına neden olmaktadır (Karaman, 2019: 43). Çünkü çalışanlar iş güvencesizliği hissettiği bir işletmede uzun süre çalışmak yerine bir başka işletmeye geçmeyi tercih etmektedir (Ulutaş, 2018: 260). Bu durum bir toplumun iş gücü üzerinde olumsuz etkiler oluşturacağı için toplumsal sorunların da oluşmasına neden olmaktadır (Hellgren, 2003: 231). İş güvencesizliğinin, çalışanlar, işletmeler ve toplum üzerinde ki etkileri bu araştırmanın önemini göstermektedir. Bu bağlamda bu araştırmadan elde edilecek bulguların alan yazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların hizmet sürecindeki önemli etkilerinden dolayı (Kozak, 2012) bu çalışmadan elde edilecek bulgular turizm sektörü yöneticilerine müşteri memnuniyetinin artırılmasında rehberlik edecektir. Araştırma Antalya il ve ilçelerinde

gerçekleştirilmiştir. Türkiye'nin önemli turizm merkezi olan Antalya'yı 2019 yılından 15.037.331 turist ziyaret etmiştir (Dünya, 2019). Çalışma kapsamında Antalya'da ve ilçelerinde turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 201 kişi ile anket çalışması yapılmıştır.

1. Literatür Araştırması

1.1. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, son yirmi yılda hızla değişen ve organizasyonel ortamlarla bağlantılı olarak giderek daha fazla ilgi gören bir araştırma konusu olmuştur (Sverke vd., 2002: 242). Son yıllarda iş güvencesizliği ile ilgili birçok farklı tanım geliştirilmiştir. Bu ifadelerin tanımlanma şekilleri farklı olsa da iş güvencesizliğinin bazı ortak özelliklerinde fikir birliği oluşmuştur (Elst vd., 2014: 365). De Witte (1999)'a göre iş güvencesizliği insanların işini kaybedip işsiz kalacağından korkmasını ifade etmektedir. Zeytinoglu vd (2012) ise iş güvencesizliğini çalışanların mevcut işlerini değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan olumsuz bakış açısı olarak ifade etmiştir. De Witte (2005)'nin bir başka tanımına göre ise iş güvencesizliği, çoğunlukla istenen iş sürekliliğini korumak için çaresizlik duygularını ifade etmektedir.

İş güvencesizliğinin aynı zamanda gönülsüz çalışma ve buna bağlı olarak iş kaybı olasılığını da ifade ettiğini vurgulamak gerekmektedir. (Sverke vd., 2002: 243). İş güvencesizliği çalışanların öz yeterliliğini aşındırmakta ve bunun da iş için zararlı sonuçlara yol açmaktadır (Etehadı & Karatepe, 2019: 681). İş güvencesizliği yaşayan çalışanların iş tatmin seviyesinde azalma gözükmektedir (De Witte (1999: 157). Çünkü çalışanlar işleri ile ilgili güvencesizlik yaşadıklarında örgütten gittikçe uzaklaşmaktadır (Dekker & Schaufeli, 1995: 61). Çalışanlar üzerinde farklı olumsuz etkilere sahip olan iş güvencesizliğini araştırmaya yönelik birçok çalışma yapılmıştır (Mauno vd., 2017; Aguiar-Quintana vd., 2021; Jung vd., 2021).

Çalışanların işlerine devam etme ile ilgili ortaya çıkan sorunlar onların geleceği ile ilgili de belirsizlik oluşturmaktadır (De Witte (1999: 156). Ayrıca insanların geleceğiyle ilgili belirsizlikler yaşamaları onların refahlarında da azalmaya yol açmaktadır (Hellgren, vd., 1999: 182; De Witte (1999: 157; Hellgren, 2003: 231). Çünkü insanların çoğunluğu için istihdam, bir kişinin kimliğinin yanı sıra ekonomik istikrarla güçlü bir şekilde bağlantılıdır (Richter vd., 2013: 486). Bu bağlamda iş güvencesizliği algısını kaldırabilecek veya en azından olumsuz etkilerini azaltabilecek faktörleri belirlemek hem çalışan için hem de işletme için oldukça önemlidir (Richter vd., 2013: 485). Ayrıca bu sorunları çözmek aynı zamanda toplum için de önemlidir çünkü bir toplumda bu tür durumların oluşması o toplumda iş gücü piyasasının bozulmasına neden olacaktır (Ulutaş, 2018: 257).

1.2. Turizm Sektöründe Yaşanan Krizlerin ve Sektörün Mevsimsellik Yapısının

İş Güvencesizliğine Etkileri

Türkiye’de turizm sektörü bazı yönleri ile diğer sektörlerden ayrılmaktadır. Emek-yoğun bir sektör olmasının yanı sıra yüksek iş yoğunluğu ve yüksek iş gücü devir oranına sahiptir (Vujicic vd., 2014: 2). Ayrıca genç nüfusun yoğun olarak çalıştığı bir sektördür (Bahar & Özdemir, 2018: 265). Turizm sektöründe bir işletmenin başarısının veya başarısızlığının doğrudan çalışanlarının kalitesine ve performansına bağlı olması çalışanların bu sektördeki önemini göstermektedir (Cheng, 2011: 990). Turizm sektöründe sürekli istihdamın önündeki en büyük engel olan mevsimsellik özelliği (Hellgren vd.,1999: 182) çalışanların, sürekli olarak belirsizlik ve iş güvencesizliği yaşamalarına neden olmaktadır (Akpulat, 2020: 186). Bu durum iş güvencesizliği ile çalışmalar yapan araştırmacıların da dikkatini çekmiş iş güvencesizliği ile ilgili turizm sektöründe birçok çalışma yapılmıştır (Karacaoğlu, 2015; Bozkurt & Demirel, 2019; Çalışkan & Özkoç, 2020; Akpulat, 2020).

Türkiye’de turizm sektörünün yaşadığı tek sorun mevsimsellikten kaynaklanan sorunlar değildir. Türkiye turizm endüstrisi son yıllarda birçok kez farklı kriz türleriyle karşı karşıya kalmıştır. Yaşanan terör olayları ve turist gönderen ülkeler ile ikili ilişkilerde yaşanan sorunlar turist sayısında önemli kayıplar yaşanmasına sebep olmuştur. Çünkü krizler karşısında sektörde turist talep elastikiyeti son derece yüksek olmaktadır. Bu sorunlar çalışanlar için bir tehdit unsuru oluşturarak onların iş güvencesizliği yaşamalarına neden olmaktadır (Akpulat, 2020: 186). Bunun yanında çalışanların kariyer bağlılıklarını da etkileyerek sektörü bırakmalarına neden olabilmektedir (Bozkurt & Bayram, 2020: 892).

COVID-19 salgınının etkileri de turizm sektöründe büyük sorunlar yaşanmasına neden olmuştur. Veriler daha önceki hiçbir krizin dünya turizm sektörünü COVID-19 salgını kadar etkilemediğini göstermektedir (UNWTO, 2020). Bu süreçte çalışan sayısında keskin bir düşüş ve geçici izinli sayılarında çarpıcı bir artış olmuştur (Jung vd., 2021). Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi, COVID-19 salgınından dolayı dünya çapında 50 milyon işçinin işini kaybedebileceği konusunda seyahat ve turizm endüstrisini uyarmıştır (WEforum, 2020). Dünya çapında 174.000 çalışanı olan Marriott oteller zinciri birçok çalışanına maaş ödenmeksizin geçici izin vermiştir (USAtoday, 2020). Accor grubu Çin'deki 25.000 çalışanının yaklaşık yüzde 80'inin şu anda evden çalıştığını açıklamıştır (Skift, 2020). COVID-19'un neden olduğu iş güvencesizliğinin ise gençlerde daha büyük bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Jung vd., 2021). Özellikle 16 ila 24 yaş arasındaki gençler bu süreçte diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek oranda işsizlik yaşamıştır (İnanç, 2020). Bu durum özellikle genç işsizlerde yaşadıkları iş güvencesizliğinin bir sonucu olarak zihinsel sorunların oluşmasına sebebiyet vermiştir (Ganson vd., 2021: 53).

1.3. İş Güvencesizliğinin Gelecek Kaygısı Üzerindeki Etkileri

Kişisel gelecek, planlama, hedefler belirleme ve bunları gerçekleştirme alanıdır. Ancak kişinin geleceği ile ilgili bir korku ve endişe yaşaması ise kişide gelecek kaygısının oluşmasına neden olmaktadır (Zaleski, 1996: 165). Gelecek kaygısı, yakın bir perspektiften ziyade uzak bir süreci ifade etmektedir. Gelecekteki olası veya beklenen olumsuz değişiklikler kişide endişe ve korkuya işaret etmekte ve bu durum aşırı olduğu hallerde paniğe dönüşebilmektedir. Diğer kaygı kavramları ile karşılaştırıldığında, gelecek kaygısı duygusal olmaktan çok bilişsel bir karaktere sahiptir (Zaleski vd., 2019: 108).

İşle ilgili kaygı, genel sürekli kaygıdan farklı olarak, doğası gereği iş ile ilgili sorunlarla ilişkilidir (Muschalla vd., 2010: 366). İş kaygısı, çalışanın referans çerçevesi veya psikolojik yapısı ile ilgili çeşitli iş bileşenlerine ilişkin genel belirsiz korku hissi ve endişeli zihinsel yapısı olarak tanımlanabilir (Srivastava, 1977: 73). İş güvencesizliğinin mevcut işi kaybetme endişesini yansıttığı düşünüldüğünde, bu öznel deneyimin kişide güçlü bir psikolojik etkisi olması da muhtemeldir (Sverke vd., 2002: 243). İş güvencesizliği durumunda, çalışanlar büyük olasılıkla potansiyel iş kaybını bir tehdit olarak algılamaktadır (Richter vd., 2013: 486). İş güvencesizliği geleceği ilişkin güvencesizlikle ilgilidir. Güvencesizlik çalışanları, mevcut işlerini devam ettirecekleri veya kaybedecekleri konusunda kararsız bırakmaktadır (De Witte, 2005: 1). Özellikle kriz dönemlerinde yaşanan belirsizlik ve ardından gelen ekonomik zorluklar özellikle genç yetişkinlerin ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır (Ganson vd., 2021: 53-54).

2. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Turizm sektörü olumsuz dış etkilerden çok çabuk etkilenen sektörlerin başında gelmektedir. COVID-19 salgın sürecinde de benzer bir durum ortaya çıkmış ve turizm sektörü bu krizden en çok etkilenen sektörlerden biri olmuştur. Sektörün bu hassas yapısı kriz dönemlerinde birçok çalışanın işsiz kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca çalışanların birçoğu iş bulsa bile sektörün mevsimsel olma özelliği onların yılın tamamında çalışmasına engel olmaktadır. Turizm sektörünün iş gücü üzerindeki bu olumsuz etkilerinden dolayı bu çalışmada turizm sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği ve iş güvencesizliğinin gelecek kaygısı üzerindeki etkileri araştırılacaktır. Emek-yoğun bir sektör olan turizm sektöründe işletmelerin başarısında önemli paya sahip olan çalışanların iş güvencesizliğine neden olan faktörlerin belirlenmesi çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca bu bilgiler turistik işletmelere de bu sorunların çözümü noktasında fayda sağlayacaktır.

Araştırmanın evrenini Antalya ve ilçelerinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin, seyahat acentelerinin ve tedarikçilerin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 2021 yılı Ocak ve Şubat aylarında 212 turizm sektörü çalışanı ile anket çalışması yapılmıştır. Anketlerden 11 tanesi eksik veya hatalı doldurulduğu gerekçesi ile değerlendirmeye alınmamıştır.

2.1. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara ait demografik bilgilere yönelik soruların yanı sıra katılımcıların çalıştığı işletme türü, çalışma süreleri ve neden turizm sektörünü seçtiği ile ilgili sorular yer almaktadır. İkinci bölümde iş güvencesizliği ile ilgili sorulara, üçüncü bölümde ise gelecek kaygısı ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Çalışanların iş güvencesizliğini ölçmeye yönelik yer alan sorular Zeytinoglu vd. (2007) tarafından geliştirilen ve yedi sorudan oluşan ölçekten faydalanılarak oluşturulmuştur. Çalışanların gelecek kaygısını ölçmeye yönelik sorular ise Zaleski vd.(2019) tarafından geliştirilen gelecek kaygısı ölçeğinden faydalanılarak oluşturulmuştur. Araştırmada 7'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. 7'li likert ölçeğinde derecelendirmeler şöyle ifade edilmiştir: (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılmıyorum, (4) Kararsızım, (5) Kısmen katılıyorum, (6) Katılıyorum, (7) Kesinlikle katılıyorum.

2.2. Verilerin Analizi

Araştırmadan elden edilen bulguları analiz etmek için Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi (SPSS) kullanılmıştır. Verilerin analizi yapılırken ilk olarak katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde, ölçeğin içsel tutarlılığını gösteren alfa katsayısı (Cronbach's Alpha) kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulguların katılımcıların demografik ve çalıştığı işletme türüne göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem t testi ve anova analizi yapılmıştır. Son olarak da veriler araştırmanın amacı doğrultusunda korelasyon ve çoklu regresyon analizi yardımıyla incelenmiştir.

3. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

Araştırmaya katılanlar ile ilgili demografik bulgulara Tablo-1'de yer verilmiştir. Tablo-1'e göre araştırmaya katılanların; % 39,8'i kadın, % 60,2'si ise erkek, % 37,3'ü bekar, % 62,7'si evlidir. Katılımcıların eğitim düzeyine bakıldığında ise araştırmaya katılanların % 37,8'i lise, % 31,3'ü ise lisans mezunudur. Katılımcıların % 34,3'ünün 17-28 yaş aralığında olduğu ve % 32,8'inin de 29-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Çalışanların çalıştığı işletme türüne bakıldığında % 70,6'sının konaklama işletmelerinde, % 14,9'unun seyahat acentelerinde ve % 14,4'ünün ise tedarikçilerde çalıştığı görülmektedir. Çalışanların % 57,2'si gibi yüksek oranın 10 yıldan fazla süredir turizm sektöründe çalıştığı ve sadece % 55,72'sinin 12 ay çalıştığı tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcılar neden turizm sektörünü seçtiniz sorusuna ise; % 33,8'i ilerleme ve gelişme fırsatı olduğu için, % 29,4'ü başka sektörde iş bulamadığı için, % 1 gibi çok düşük bir oranının ise yabancı dil öğrenmek için turizm sektörünü seçtiğini belirtmiştir.

Tablo-1: Demografik Bulgular

Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Kadın	80	39,8	Bekar	75	37,3
Erkek	121	60,2	Evli	126	62,7
Eğitim Düzeyi	n	%	Çalıştığı İşletme Türü	n	%
İlköğretim	28	13,9	Konaklama işletmeleri	142	70,6
Lise	76	37,8	Seyahat Acentesi	30	14,9
Ön Lisans	22	10,9	Tedarikçi	29	14,4
Lisans	63	31,3	Yılda Ortalama Çalıştığı Süre	n	%
Lisansüstü	12	6,0	6 aydan daha az	7	3,48
Yaş	n	%	6-8 ay arası	45	22,38
17-28	69	34,3	9-11 ay arası	37	18,42
29-40	66	32,8	12 ay	112	55,72
41-52	60	29,8	Neden Turizm Sektörü	n	%
53-64	6	2,9	Başka sektörde iş	59	29,4
Çalıştığı Toplam Süre (Yıl)	n	%	Çalışma koşullarının iyi	24	11,9
3 yıldan az	27	13,5	Eğlenceli olduğu için	18	9,0
3-5 yıl arası	21	10,4	İlerle ve gelişme fırsatı	68	33,8
5-10 yıl arası	38	18,9	İyi bir geliri olduğu için	30	14,9
10 yıl ve üstü	115	57,2	Yabancı dil öğrenmek için	2	1,0

3.1. Faktör Analizi Sonuçları

İş Güvencesizliği Ölçeği Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan iş güvencesizliği ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucu elde edilen KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri 0,801 (>0,6'dan) bulunmuş ve bu sonuç verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısını ölçmek için Cronbach's Alpha kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,848'dir ve bu sonucun kabul edilebilir düzeyin ($\alpha = ,60$) üzerinde olduğu görülmektedir. Ölçeğe uygulanan güvenilirlik testi sonucunda bir önermenin güvenilirliği düşürdüğü saptanmış ve o önerme araştırmaya dahil edilmemiştir.

KMO	,801	
Bartlett's Test of Sphericity	591,829	sig:0,00

Güvenirlilik katsayısı ,848

İş güvencesizliği ölçeğinin faktör yüklerini belirlemek için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre açıklanan toplam varyans % 58,829'dur ve öz değeri 1'den büyük tek faktör bulunmuştur. Ölçeğin maddelerini faktör yüklerine sıralanmış ve faktör yükleri araştırmada belirlenen alt sınır olan 0,50'den yüksek bulunmuştur. Ölçek maddeleri incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip iş güvencesizliği önermesinin "Bu işletmedeki geleceğimle ilgili endişelerim var" ($\bar{X}=4,14$) olduğu tespit edilmiştir. En düşük ortalamaya sahip önerme ise "Bu işletmede çalışmaya devam etmek istediğim sürece çalışabileceğime inanıyorum" ($\bar{X}=3,13$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 2'de faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo-2: İş Güvencesizliği Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	X	SH	Faktör yükleri	Öz Değerler	Varyans %
İş Güvencesizliği Ölçeği	3,78			3,530	58,829
İş güvencem ile ilgili endişelerim var	4,08	2,35	,868		
Bu işletmedeki geleceğimle ilgili endişelerim var	4,14	2,29	,846		
Her an işten çıkarılabileceğimi düşünüyorum	4,01	2,34	,819		
Mevcut işimde iş güvencesi konusunda tedirginim	4,04	2,36	,720		
Bu işletmede çalışmaya devam etmek istediğim sürece çalışabileceğime inanıyorum	3,13	2,26	,678		
Üç ay sonra da büyük bir olasılıkla bu işte çalışıyor olacağım	3,32	2,18	,642		

Katılımcıların iş güvencesizliği ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar katılımcıların iş güvencesizliği yaşadığını göstermektedir. Katılımcıların demografik bilgileri ile iş güvencesizliği ölçeği arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını tespit edebilmek için bağımsız örneklem t testi ve anova analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.

3.2. Gelecek Kaygısı Ölçeği Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan gelecek kaygısı ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucu elde edilen KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri 0,866 (>0,6'dan) bulunmuş ve bu sonuç verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısını ölçmek için Cronbach's Alpha kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,882'dir ve bu sonucun kabul edilebilir düzeyin ($\alpha = ,60$) üzerinde olduğu görülmektedir.

KMO	,866
Bartlett's Test of Sphericity	520,262 sig:0,00
Güvenirlilik katsayısı	,882

Gelecek kaygısı ölçeğinin faktör yüklerini belirlemek için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu faktörlere göre açıklanan toplam varyans % 68,176'dur ve öz değeri 1'den büyük tek faktör bulunmuştur. Ölçeğin maddeleri faktör yüklerine sıralanmış ve faktör yükleri, araştırmada belirlenen alt sınır olan 0,50'den yüksek bulunmuştur. Tablo 3'de gelecek kaygısı ölçeğinin faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo-3: Gelecek Kaygısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	X	SH	Faktör yükleri	Öz Değerler	Varyans %
Gelecek Kaygısı Ölçeği	4,62			3,409	68,176
Gelecekte hedeflerimi gerçekleştiremeyeceğim düşüncesi beni	4,74	2,34	,895		
Mevcut ekonomik durumun geleceğimi tehdit edeceğini düşünüyorum	4,98	2,17	,850		
Beni şu anda rahatsız eden bu sorunların uzun süre devam edeceğini düşünüyorum	4,75	2,19	,846		
Bazen hayatın krizleri ya da zorluklarıyla karşılaşabileceğim düşüncesi beni korkutuyor	4,92	2,21	,783		
Gelecekte hayatımın daha da kötüye gideceğini düşünüyorum	3,70	2,21	,747		

Katılımcıların gelecek kaygısı ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalaması katılımcıların gelecek kaygısı yaşadıklarını göstermektedir. Ölçek maddeleri incelendiğinde katılımcılar için en yüksek ortalamaya sahip önermenin "Mevcut ekonomik durumun geleceğimi tehdit edeceğini düşünüyorum" ($\bar{X}=4,98$) olduğu tespit edilmiştir. En düşük ortalamaya sahip önerme ise "Gelecekte hayatımın daha da kötüye gideceğini düşünüyorum" ($\bar{X}=3,70$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik bilgileri ile gelecek kaygısı ölçeği arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını tespit edebilmek için bağımsız örneklem t testi ve anova analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.

3.3. Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan iki ölçek arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo-4'de yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre; Katılımcıların iş güvencesizliği ortalamalarının 3,78 olması iş güvencesizliği ile ilgili çekinceleri olduğunu göstermektedir. Katılımcıların gelecek kaygısı ortalamalarının 4,62 olması ise katılımcıların gelecek kaygısı taşıdıklarını göstermektedir. Yine Tablo-4'e göre gelecek kaygısı ile iş güvencesizliği arasında pozitif yönlü orta derece bir ilişki bulunmaktadır. Gelecek kaygısı 1 birim arttığında iş güvencesizliği % 57 artış göstermektedir. Her iki ölçeği iç tutarlılık kat sayısının 0,60'ın oldukça üzerine olması ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo-4: Korelasyon Analizi

	\bar{X}	SH	İş Güvencesizliği	Gelecek Kaygısı	Cronbach's Alpha
İş Güvencesizliği	3,78	1,75	1	,573**	0.848
Gelecek Kaygısı	4,62	1,83	,573**	1	0.882

**p < 0.01, SH: Standart Hata

Tablo 5 incelendiğinde, kurulan regresyonun istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($R^2 = 0,328$, $F = 96,321$ $p < 0,05$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,325 olarak bulunmuştur. Bu sonuç çalışanların gelecek kaygısı üzerindeki değişimin % 32,5'i iş güvencesizliği değişkeni ile açıklandığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle çalışanların gelecek kaygı düzeyindeki değişiminin yaklaşık % 33'ü çalışanların iş güvencesizliği algısı ile açıklanmaktadır. Tablo 5'de yer alan basit regresyon modelinin beta katsayısı incelendiğinde, iş güvencesizliği algısında bir birimlik standart sapma olduğunda gelecek kaygısı standart sapmasında 0,57,3'lük artış olacağını göstermektedir. Bu sonuca göre, gelecek kaygısındaki % 57,3'lük varyansın iş güvencesizliğine bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Değişkenler arasında basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi aşağıda gösterilmiştir.

$$y = 2,368 + 0,597 * (\text{İş Güvencesizliği}) + e$$

Tablo-5: Regresyon Analizi

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Sabit	2,368	,254		9,317	,000
İş Güvencesizliği	,597	,061	,573	9,814	,000
R^2	0,328				
Düzeltilmiş R^2	0,325				
F	96,321, $p < 0,05$				

Bağımlı Değişken: Gelecek Kaygısı

Sonuç ve Tartışma

Türkiye turizm sektöründe son yıllarda farklı etkenlerden dolayı birçok kez kriz yaşanmıştır. 2019 yılında yaklaşık 45 milyon turist ağırlayan Türkiye'nin 2020 yılı beklentileri 50 milyon turist ağırlamakken COVID-19 salgınından dolayı ülkeye yaklaşık 11 milyon turist girişi olmuştur (KTB, 2020). Salgının etkileri sadece Türkiye turizm sektörü ile sınırlı kalmamıştır. Veriler, COVID-19 krizinin dünya turizm sektörü üzerinde daha önce eşi görülmemiş bir krize neden olduğunu göstermektedir (UNWTO, 2020).). Bu krizler sektörün tüm paydaşlarını etkilemekle birlikte özellikle çalışanlar için büyük sorunlar oluşturmuştur.

Turizm sektörünün mevsimsellik özelliği ve yapısı itibariyle krizlerden kolayca etkilenmesi birçok çalışanın yılın tamamında çalışamamasına neden olmaktadır (Akpulat, 2020: 173). Bu araştırma kapsamında da katılımcıların sadece % 55,72'sinin on iki ay çalışabildiği görülmektedir. Birçok işletme sezonun yoğun olduğu dönemlerde geçici istihdam ile hizmet vermeye çalışarak işçilik maliyetlerinden dolayı avantaj sağladığını düşünmektedir (Vujicic vd., 2014: 13). Ancak iş güvencesizliği yaşayan personelin iş performansı da düşmekte ve bu durumun işletmeye olumsuz etkileri olmaktadır (Dekker & Schaufeli, 1995: 61).

İş güvensizliği çalışanlarının işletmeye bağlılığı üzerinde de olumsuz etkilere sahiptir (Jung vd., 2021). Turizm sektöründe ki çalışanlar arasında genç nüfus yoğun olarak yer almakta (Bahar & Özdemir, 2018: 265) ve gençlerin işletmeye bağlılıkların diğer kuşaklara göre daha zayıf olduğu görülmektedir (Hatipoğlu & Dündar, 2018: 54) Araştırma kapsamında da katılımcıların % 34,3 gibi önemli bir oranının 17-28 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Bu durum iş güvencesizliğinin çözülmesi gereken önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu sorunlar çözülmediğinde çalışanlar çok sık iş değiştirmekte ve bu da turizm sektöründe iş gücü devir oranının yüksek çıkmasına neden olmaktadır (Karaman, 2019: 43). Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer önemli bulgu ise katılımcıların % 29,4'ü başka bir sektörde iş bulamadığı için turizm sektörünü tercih ettiği görülmektedir. Elde edilen bu bulgu turizm sektöründeki çalışanların farklı sektörde iş bulduklarında turizm sektörünü bırakabileceklerini destekler niteliktedir. Özellikle kamu sektörünün daha güvenli iş ortamı sunması gençler tarafından kamu sektörünün tercih edilmesine neden olmaktadır (Sözcü, 2020). Ayrıca çalışanların sektörlere göre mutluluk düzeyleri incelendiğinde de en mutlu çalışanların kamu sektöründe yer aldığı görülmektedir (Akın & Şentürk, 2012: 187). Bu bağlamda iş güvencesi olan çalışanların mutluluk düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.

Turizm sektöründe iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerinde oluşturduğu olumsuz etkilerini araştırmaya yönelik birçok çalışma yapılmıştır (Ünsal-Akbıyık, vd., 2012; Vujicic vd., 2014; Karatepe vd., 2020). Bu çalışmada da iş güvencesizliğinin çalışanlarda oluşturduğu gelecek kaygısı etkisi araştırılmıştır. Katılımcıların iş güvencesizliği ve gelecek kaygısı ile ilgili verdiği cevaplara göre katılımcıların iş güvencesizliği ve gelecek kaygı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Çalışmada iş

güvencesizliğinin gelecek kaygısı üzerindeki etkileri de araştırılmış ve çalışanların gelecek kaygı düzeyindeki değişiminin yaklaşık % 33'ü çalışanların iş güvencesizliği algısından oluştuğu sonucuna varılmıştır. Dursun & Bayram (2013)'de yaptığı araştırmada çalışanların iş güvencelerinin azaldığında kaygı düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Virtanen, vd. (2008) ise iş güvencesizliği ve buna bağlı olarak oluşabilecek işsizliğin çalışanlarda gelir kaybı oluşmasına ve bunun da kaygı bozukluğuna yol açabileceği sonucuna ulaşılmıştır. İş güvencesizliğinin çalışanlar üzerinde oluşturduğu gelecek kaygısı ve farklı psikolojik sonuçlar psikoloji gibi disiplinlerin iş güvencesizliğinin kökenlerini ve sonuçlarını analiz etmesine neden olmuştur (De Witte, 2005: 1). Yapılan araştırmalar, iş güvencesizliğinin psikolojik refah ile birlikte iş doyumunu azalttığı ve psikosomatik şikâyetleri artırdığını göstermektedir. De Witte (1999: 155). Ayrıca iş güvencesizliğinin psikolojik sağlığın kötüleşmesi ve örgütsel çekilme ile de ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Dekker & Schaufeli (1995:57). Bunun yanında çalışanlarda oluşabilecek tükenmişlik duygusunun iş güvencesizliği sonucu ortaya çıkabileceği belirtilmiştir (Nart & Batur, 2017: 152). İş güvencesizliğinin çalışanlar, işletmeler ve toplum için oluşturduğu olumsuz sonuçlardan dolayı iş güvencesizliğinin azaltılması konusunda işletme yöneticilerine önemli sorumluluklar düşmektedir (Hellgren, 2003: 231). Ayrıca konunun çalışanlar, toplum ve işletmeler için öneminden dolayı gelecekteki araştırmalarda iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki farklı olumsuz etlerine de yer verilebilir.

Kaynakça

- Aguiar-Quintana, T. Nguyen, T. Araujo-Cabrera, Y. & Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience, *International Journal of Hospitality Management*, 94 (2021), 102868, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102868>.
- Akın, H.B. & Entürk, E. (2012). "Bireylerin Mutluluk Düzeylerinin Ordinal Lojistik Regresyon Analizi İle İncelenmesi", *Öneri Dergisi*, 10: 183-193.
- Akputat, N. A. (2020). Turizm Öğrencilerinin İş Güvencesizliği ve Kariyer İyimserliğinin Turizm Sektörü Algısını Etkilemesi Üzerine Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), 170-190
- Bahar, O. & Özdemir, Ö. (2018). Turizm Sektöründe İstihdam Edilen Gençlerin Meslek Algıları ve İş Doyum Performanslarının Değerlendirilmesi. *OPUS: Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8 (8), 263-298.
- Bozkurt, H. Özçelik, & Demirel, Z. (2019). Job Security As The Predictor Of Turnover Intention In Hotel Businesses: Mediating Role Of Job Embeddedness. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1383-1404. <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1184>
- Bozkurt, H. O., & Bayram, A. T. (2020). İş Güvencesizliği, Çalışma Koşulları ve Mesleki Sosyal Statünün Mesleği Bırakma Niyeti Üzerine Etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 11(3), 891-905.
- Cheng, C. H. (2011) . A study of critical factors of the job involvement for hotel employees— Taking hotels in Taiwan as an example. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (4), 990-996,
- Çalışkan, N. & Özkoç, A. G. (2020). Turizm Sektöründe Algılanan İş Güvencesizliği ve İstihdam Edilebilirlik: Konaklama İşletmeleri Örneği. *Alanya Akademik Bakış*, 4(3), 683-711.
- Çıtak, N. & Çalış, Y. E. (2020). Financial Effect of COVID-19 Epidemic on Tourism Sector. *İda Academia Journal of Accounting and Public Finance*, 3(2), 110-132.
- Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *The Australian Psychologist*, 30(1), 57–63. Doi:10.1080/00050069508259607
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8 (2), 155–177
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of the International Literature On Definitions, Prevalence, Antecedents And Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- Dünya (2019). <https://www.dunya.com/sectorler/turizm/antalyaya-gelen-turist-sayisi-15-milyonu-asti-haberi-458016#:~:text=Antalya%20Valili%C4%9Finden%20al%C4%B1n an%20bilgiye%20g%C3%B6re,d%C3%B6nemine%20g%C3%B6re%20y%C3%BCzde%2016.73%20artt%C4%B1> (Erişim tarihi: 21.02.2021).
- Dursun, S. ve Bayram, N (2013). İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3), 20-27.
- Etehadı, B. & Karatepe, O. M. (2019) The impact of job insecurity on critical hotel employee outcomes: *The mediating role of self-efficacy*, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(6), 665-689, <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.155676>.

Ganson KT, Tsai AC, Weiser SD, Benabou SE, Nagata JM. (2021). Job Insecurity and Symptoms of Anxiety and Depression Among U.S. Young Adults During COVID-19. *J Adolesc Health*. 68 (1), 53-56. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2020.10.008>.

Günel, Ö. D. (2009). Turizm sektöründe mevsimsellik sorunu ve mevsimlik istihdamın sektör çalışanlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Hatipoğlu, Z. & DüNDAR, İ. G. (2018). Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin X Ve Y Kuşaklarına Göre Farklılıklarının İncelenmesi. *Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 6(2), 43-56.

Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999) A Twodimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Wellbeing, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195, <https://doi.org/10.1080/135943299398311>

Hellgren, J. & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *J. Organiz. Behav.* 24 (2003), 215-236.

Inanc H. (2020). Breaking down the numbers: What does COVID-19 mean for youth unemployment?. <https://www.mathematica.org/our-publications-and-findings/publications/breaking-down-the-numbers-what-does-covid-19-mean-for-youth-unemployment> (Erişim Tarihi: 21.02.2021).

Jung, H. S., Jung, Y. S. & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics, *International Journal of Hospitality Management*, 92 (2021), 102703, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>.

Kandampully, J. & Suhartanto, D. (2003). The Role of Customer Satisfaction and Image in Gaining Customer Loyalty in the Hotel Industry, *Journal of Hospitality & Leisure Marketing*, 10(1-2) 3-25, https://doi.org/10.1300/J150v10n01_02

Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13-21

Karaman, A. (2019). Otel İşletmelerinin; Tanımı, Sınıflandırılması ve Kuruluş Yeri Seçimi. Ed: Erkan Sağlık ve Abdullah Karaman. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını.

Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87(2020), 102472.

KTB (2020). Turizm İstatistikleri. Url: <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-9851/turizm-istatistikleri.html> (Erişim Tarihi: 23.01.2020).

Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Nätti, J. (2005) Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209-237, <https://doi.org/10.1080/13594320500146649>

Muschalla, B., Linden, M. & Olbrich, D. (2010). The relationship between job-anxiety and trait-anxiety--a differential diagnostic investigation with the Job-Anxiety-Scale and the State-Trait-Anxiety-Inventory. *J Anxiety Disord.* 24(3), 366-71 <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2010.02.001>.

Nart, S. & Batur, O (2017). The Influence Of Job Insecurity On Performance Outcomes Among Employees Of Turkish Tv Serial Industry. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 3(2), 143-153.

- Richter, A. Näswall, K. Cuyper, N., Sverke, M., De Witte, H. & Hellgren, J. (2013), "Coping with job insecurity", *Career Development International*, 18(5), 484-502.
- Ünsal-Akbıyık, B., Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. & De Witte, H. (2012). Job Insecurity and Affective Commitment in Seasonal Versus Permanent Workers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(24), 14-20.
- Skift (2020). Hotels Chains Maneuver to Deal with Coronavirus Gut Punch. Url: <https://skift.com/2020/03/18/hotels-chains-maneuver-to-deal-with-coronavirus-gut-punch/> (Erişim Tarihi: 26.02.2021).
- Srivastava, A. K. (1977). Construction and Standardization of a Job Anxiety scale. *Indian Journal of Industrial Relations*, 13.(1), 73-84
- Sözcü (2020). <https://www.sozcu.com.tr/2020/ekonomi/devlette-calisan-kisi-sayisi-5-milyona-yuruyor-6101142/> (Erişim Tarihi: 27.02.2021).
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Occup Health Psychol*, 7(3), 242-64.
- Şit, M. (2016). Türkiye’de turizm sektörünün istihdama katkısı. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 101-117.
- UNWTO (2020). Impact assessment of the covid-19 outbreak on international tourism. <https://www.unwto.org/impact-assessment-of-the-covid-19-outbreak-on-international-tourism> (Erişim Tarihi: 25.02.2021).
- USA Today (2020). Marriott to furlough tens of thousands of workers as coronavirus batters hotel industry. Url: <https://www.usatoday.com/story/money/2020/03/17/marriott-furloughs-layoffs-coronavirus-covid-19/5068070002/> (Erişim Tarihi: 20.02.2021).
- Ulutaş, M. (2018). İşgörenlerin İş Güvencesizliği Algısının İşten Ayrılma Eğilimlerine Etkisi. *Electronic Turkish Studies*, 13(7), 257-270.
- Vander Elst, T., De Witte, H. & De Cuyper, N. (2014) The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Virtanen M, Koskinen S, Kivimäki M., Honkonen, T. Vahtera, J. Ahola, K. & Lonnqvist, J. (2008). Contribution of non-work and work-related risk factors to the association between income and mental disorders in a working population: *The Health 2000 Study*. *Occup Environ Med*, 2008 (65), 171-178.
- WEForum (2020). This is how coronavirus could affect the travel and tourism industry. Url: <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/world-travel-coronavirus-covid19-jobs-pandemic-tourism-aviation/> (Erişim Tarihi: 18.02.2021).
- WTTC (2020). Economic Impact Reports. URL: <https://wtcc.org/Research/Economic-Impact> (Erişim Tarihi: 25.02.2021).
- Vujičić, D., Jovičić, A., Lalić, D., Gagić, S., & Cvejanov, A. (2015). The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad. *Economic and Industrial Democracy*, 36(4), 633-652.
- Yoon, Y. & Uysal, M. (2005). An examination of the effects of motivation and satisfaction on destination loyalty: A structural model. *Tourism Management*, 26 (2005), 45-56.
- Zaleski, Z. (1996). Future anxiety: Concept, measurement, and preliminary research. *Personality and individual differences*, 21(2), 165-174.
- Zaleski, Z., Sobol-Kwapinska, M., Przepiora, A., & Meisner, M. (2019). Development and validation of the Dark Future scale. *Time & Society*, 28(1), 107-123.

TELLİOĞLU, S. (2021). İş Güvencesizliğinin Gelecek Kaygısı Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 41-56.

Zeytinoglu, I. U., Keser, A., Yılmaz, G., Inelmen, K., Özsoy, A. & Uygur, D. (2012). Security in a sea of insecurity: job security and intention to stay among service sector employees in Turkey, *The International Journal of Human Resource Management*, 23:13, 2809-2823, <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.637067>

TELLİOĞLU, S. (2021). İş Güvencesizliğinin Gelecek Kaygısı Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi, 4(1): 41-56.