

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE İŞ ERTELEME ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ¹

Araştırma Makalesi / Research Article

Kaplan, M. ve Keriman, G. (2019). İş Güvencesizliği İle İş Erteleme Arasındaki İlişkide Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(2), 552-564.

Geliş Tarihi: 30.07.2019

Kabul Tarihi: 26.12.2019

E-ISSN: 2149-3871

Doç. Dr. Metin KAPLAN
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
İşletme Bölümü
mkaplan@nevsehir.edu.tr
ORCID No: 0000-0001-8321-0262

Gülbahar KERİMAN
bahar_keriman@hotmail.com
ORCID No: 0000-0001-8321-0262

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, turizm işletmeleri açısından iş güvencesizliğinin iş erteleme üzerindeki etkilerini ve bu iki değişken arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolünü analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otel çalışanları oluşturmaktadır (n=387). Bu çalışmada bağımsız değişken iş güvencesizliği, bağımlı değişken iş erteleme ve düzenleyici değişken ise örgüt temelli özsaygıdır. Veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmış olup, anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş güvencesizliği, ikinci bölümde iş erteleme üçüncü bölümde örgüt temelli özsaygı dördüncü bölümde ise demografik özellikler ile ilgili sorular yer almaktadır. Örgüt temelli özsaygı bağlamında iş güvencesizliğinin iş erteleme üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak için örneklemden elde edilen bu çalışmanın verileri moderatör (düzenleyici) değişkenli regresyon analizi yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, iş güvencesizliği ile iş erteleme arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, ancak örgüt temelli özsaygı ile iş erteleme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yine yalnızca örgüt temelli özsaygının düşük ve yüksek düzeylerinde iş güvencesizliği ile iş erteleme ilişkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Son olarak bu çalışmanın bazı kısıtlarına yer verilmiş ve gelecekte yapılacak benzer çalışmalara yol gösterici öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, İş Erteleme, Örgüt Temelli Özsaygı, Otel Çalışanları.

THE MODERATING ROLE OF ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND PROCRASTINATION

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the effects of job insecurity on procrastination and the moderating role of organization-based self esteem in the relationship between both of these variables from the point of tourism enterprises. The sample of the study is composed of hotel employees operating in Nevşehir province. (n=387). In this study, the independent variable is job insecurity, dependent variable is

¹ Bu makale; yazarın Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde (2019) kabul edilen yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

procrastination and the moderator variable is organization-based self-esteem. The survey technique is used as a data collection method and the survey consists of four parts. In the first part, job insecurity, in the second part procrastination in the third part, organizational self-esteem, in the fourth part, there are questions about demographic factors. In order to determine the effects of job insecurity on procrastination in the context of organization-based self-esteem, the data of this study obtained from the sample were analyzed with the help of moderated regression analysis. According to research findings, it was detected that there is a positive relation between job insecurity and procrastination; however, there is a negative relation between organizational self-esteem and procrastination. It has also been observed that only low and high levels of organisation-based self-esteem have a moderator role on the relationship between job insecurity and procrastination. Finally, some of the limitations of this study have been included and recommendations for similar future studies have been presented.

Keywords: Job Insecurity, Procrastination, Organization-Based Self-Esteem, Hotel Employees.

1. GİRİŞ

İş dünyasında son yıllarda yaşanan yoğun rekabet, küçülen pazar payları, artan maliyet vb. hususlar şirketleri önemli sorunlarla karşı karşıya bırakmıştır. Şirketler varlıklarını sürdürebilmek ve hayatta kalabilmek için çeşitli değişikliklere ve uygulamalara yönelmiştir. Tüm bu yaşananlar çalışanların iş güvencesi garantisini ortadan kaldırmıştır ve iş güvencesizliği olgusunu ortaya çıkarmıştır (Erkoç, Çimen, Yüksel ve Deniz, 2017). Küreselleşen dünyada hızla büyüyen ve gelişen rekabet ortamında hayatta kalabilme mücadelesi veren işletmelerin bazıları bu mücadeleyi kazanırken, bazıları da kaybetmektedir. Kaybetmenin eşliğinden dönenler ise tamamen yok olmayı göze almaktansa yeniden yapılanma, küçülme ya da işten çıkarımlar gibi kurtarıcı stratejileri tercih etmektedirler. Bu stratejilerin olumlu sonuçları beraberinde olumsuz sonuçları da getirebilmektedir. Bu olumsuz sonuçlardan en fazla etkilenen ise iş yaşamının vazgeçilmez unsuru olan insanlardır. Çalışanlar, toparlanma sürecinin yaşandığı bu hengâmede işten çıkarılma kaygısı, azalan iş güvencesi, stres gibi bireyi psikolojik olarak tehdit eden sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Birey yaşadığı bu sorunlarla birlikte yerine getirmesi gereken görev ve sorumlulukları aksatarak iş erteleme yoluna başvurabilmektedir.

Öte yandan örgütte önemli bir pozisyona sahip olan birey örgütte kendini değerli hissetmesi sebebiyle örgütün bu karışıklıkta yaşattığı olumsuzlukları göz ardı ederek işlerini aksatmadan zamanında yerine getirebilir. Yani bireyin örgüt temelli özsaygısı yüksek ise örgüte yönelik olumlu tutumları artabilir. Artan bu olumlu tutumlar sayesinde karşılaşılan sıkıntıların üstesinden kolayca gelinebilir ve iş erteleme sorunu ortadan kaldırılabilir.

Dünya genelinde görülen toplumsal ve ekonomik yaşamdaki mühim değişimler, işsizlik, işletmelerde meydana gelen yapılanmalar, çalışma hayatında esneklik uygulamaları gibi etkenler çalışanların iş güvencesini önemli derecede etkilemektedir. Yaşanan ekonomik krizlerle birlikte faaliyet gösteren işletmelerin sayısı azalmıştır. Bu azalmalarla birlikte çalışanların birçoğu işten çıkarılma, birçoğu ise istihdam edilememesi durumu ve iş güvencesizliği ile karşılaşmaktadır (Karacaoğlu, 2015).

Bu bağlamda çalışmanın amacı, Nevşehir ilindeki otel çalışanları açısından iş güvencesizliği ve iş erteleme konusundaki algılamalarını tespit etmek ve örgüt temelli özsaygının bu algılamaları düzenleyici rolü oynayıp oynamadığını ortaya koymaktır. Çalışmada araştırmanın sorunsalı; “İş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişki nasıl ve ne yöndedir? Bu ilişkide örgüt temelli özsaygı düzenleyici rolü oynuyor mu?” şeklinde belirlenmiştir. Literatürde bu üç değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma olmaması nedeniyle bu araştırmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

Dinamik dünya yapısında sürekli artan nüfus, ekonomik değişimler, gelişen teknoloji, devamlı artış gösteren rekabet ortamı gibi pek çok gelişmeler insanlığa sağladığı yararlarla beraber önemli sorunları da gündeme getirmiştir. Özel sektör ve kamu kuruluşlarında faaliyet gösteren işgörenler bu sorunların etkisi altında kalarak birçok kaygı duymaktadırlar. Bu kaygılardan biri de iş güvencesizliğidir. Durum böyle olunca bu konu alanyazında birçok araştırmacının dikkatini

çekmiş ve çalışmalara konu olmuştur. Alanyazın taraması yapıldığında iş güvencesizliği ile ilgili birçok tanımla karşılaşmaktayız. İş güvencesizliği kavramını ilk kez ayrıntılı bir şekilde kullanan Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesizliğini “ işgörenin işe devamlılığının tehdit altında olması durumunda istenen devamlılığı sürdürmede algıladığı güçsüzlük” olarak tanımlamışlardır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Diğer taraftan Karacaoğlu (2015) ise iş güvencesizliğini, “Var olan işin sürekliliğine engel olacak her türlü legal ve illegal örgütsel değişimler sonucunda ortaya çıkan ve işgörende belirsizlik düşüncesiyle birlikte oluşan işini kaybetme kaygısı doğuran vaziyetler” olarak tanımlamıştır (Karacaoğlu, 2015).

3.İŞ ERTELEME

İş erteleme, genel olarak mevcut durumda yapılması gereken işleri ve faaliyetleri son ana bırakılması, geciktirilmesi ve ötelenmesidir (Kanten, Esirgemez, Hasekioğlu ve Keçeli, 2018). İş erteleme davranışının ortaya çıkma sıklığı ve alanı kişiden kişiye değişir. Kişi, yalnızca hayatının belirli dönemlerinde iş erteleme sergileyebileceği gibi, hayatının her döneminde de iş erteleme sergileyebilir (Aydoğan, 2008). İş erteleme sorunu olan işgörenlerin tavırları ve niyetleri arasında muazzam bir tutarsızlık vardır. Bu işgörenler işlerine fazla iyi niyetle yaklaşıyor gibi görünmektedirler fakat bu niyetlerini eyleme geçirmeyi başaramamaktadırlar (Kağan, 2009).

4.ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGI

Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham (1989) örgüt temelli özsaygıyı, örgüt üyelerinin bir organizasyon durumundaki rollerde yer alarak ihtiyaçlarını karşılayabileceklerine inanma dereceleri olarak tanımlamışlardır. Yüksek özsaygıya sahip olan işgörenler, örgütsel üyeler olarak kişisel yeterlilik duygusuna sahiptir ve geçmişteki örgütsel rollerinden tatmin olacaktır (Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham, 1989). Sonuç olarak, örgüt temelli özsaygısı yüksek olan işgörenlerin örgüte olan bağlılıkları örgüt temelli özsaygısı düşük olanlara göre daha fazladır.

5.İŞ GÜVENCESİZLİĞİ, ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGI VE İŞ ERTELEME İLİŞKİSİ

İş güvencesizliği ile iş erteleme birbirini tamamlayan iki kavram olarak ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliği ile iş erteleme birbiriyle uyumlu ve birbirini destekleyebilecek kavramlardır ve bu iki kavram birbirleri ile orantılı olarak arttırılabilir. İş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda araştırma, iş güvencesizliği ile iş erteleme arasında pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu konudaki araştırmanın sonuçları aşağıda özetlenmiştir:

Sadykova (2016) Kocaeli/Gebze'nin Tatlıkuyu Mahallesi hizmet sektörü çalışanları üzerine yapmış olduğu bir çalışmada iş güvencesizliği ile iş erteleme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır (Sadykova, 2016).

Örgütte önemli bir pozisyona sahip olan işgören örgütte kendini değerli hissetmesi sebebiyle örgütün bu karışıklıkta yaşattığı olumsuzlukları göz ardı ederek işlerini aksatmadan zamanında yerine getirebilir. Yani işgörenin örgüt temelli öz saygısı yüksek ise örgüte olan bağlılığı artabilir. Artan bu bağlılık sayesinde karşılaşılan sıkıntıların üstesinden kolayca gelinebilir ve iş erteleme sorunu ortadan kaldırılabilir. Bu konudaki araştırmanın sonuçları aşağıda özetlenmiştir:

Solomon ve Rothblum (1984), üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları çalışmada akademik erteleme ile özsaygı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Tamini, Minakhany ve Zare (2013), Sistan and Baluchestan Üniversitesindeki 206 üniversite öğrencisine yapmış oldukları çalışmada akademik erteleme ile özsaygı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma yöntemi başlığı altında anket formunun oluşturulması, örneklem ve veri analiz yöntemleri ele alınmaktadır.

6.1. Anket Formunun Oluşturulması

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. İş güvencesizliği düzeylerini belirlemek için Probst (1998) tarafından geliştirilen *İş Güvencesi Endeksi* kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Anket formunun bu bölümünde 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Ölçek, Önder ve Wasti (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Anket formundaki ifadeler oluşturulurken Karacaoğlu (2015) tarafından yapılan araştırmadan da yararlanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,739'dur. İş erteleme düzeylerini ölçmek için Tuckman (1991) tarafından geliştirilen *İş Erteleme Ölçeği* kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyut ve 16 ifadeden oluşmaktadır. Anketin bu bölümünde yine 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Kesinlikle Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,840'dır. İşgörenlerin örgüt temelli öz saygısını ölçmeye yönelik Pierce vd., (1989) tarafından geliştirilen *Örgüt Temelli Öz Saygı* ölçeği kullanılmıştır. 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,948'dir. Anketin son bölümünde ise katılımcılarla ilgili bilgi elde etmek amacıyla demografik özelliklere ilişkin sorulara yer verilmiştir.

6.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın bağımsız değişkeni iş güvencesizliği, bağımlı değişkeni iş erteleme düzenleyici değişkeni ise örgüt temelli özsaygıdır. Araştırmanın amacı doğrultusunda literatürdeki araştırma sonuçlarından hareketle (Saydkova, 2016) aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H1: İş güvencesizliği iş erteleme üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H2: Örgüt temelli özsaygı iş erteleme üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

H3: Örgüt temelli öz saygı iş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynayacaktır.

6.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otellerde bulunan ön büro, kat hizmetleri, yiyecek-içecek, muhasebe, satış pazarlama, insan kaynakları, teknik servis ve diğer departmanlarında çalışan iş görenler oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı evrendeki bazı otel yöneticileri görüşmeyi ve anket uygulamasını kabul etmemişlerdir. Görüşmeyi ve anket uygulamasını kabul eden yöneticiler ise, personel sayısı hakkında bilgi vermek istememişlerdir. Dolayısıyla evrenin bilinmediği durumlarda örneklem hacminin en az 385 olduğu literatürde vurgulanmaktadır (Chi ve Qu, 2008). Bu çerçevede söz konusu otel çalışanlarına 450 anket dağıtılmıştır. Geri dönen ve analizlere dâhil edilen anket sayısı 387'dir. Yani anketlerin geri dönüş oranı $387/450 = 0,86$ şeklinde olmuştur. Bu oran örneklemin yeterince temsil edildiğini işaret etmektedir (Çingir, 1994).

6.4. Verilerin Analizi

Çalışma verileri, 2019 yılında Nevşehir ilindeki turizm iş görenlerinden elde edilmiştir. Bilimsel olarak kullanılabilir düzeyde elde edilen veriler dikkate alındığında tüm değişkenlere ilişkin veri setlerinin tek yönlü Kolmogorov Smirnow testine göre normal dağıldığı gözlemlenmiştir ($p > 0.05$). Araştırmada verilerin kullanıldığı ölçeklerin güvenilirlikleri test edilmiştir. Bu aşamadan sonra çalışma kapsamına dâhil olmuş işgörenlerin demografik özelliklerine dair tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Son olarak Pearson korelasyon analizi ve düzenleyici değişkenli regresyon analizi kullanılarak araştırmanın modeli ve hipotezleri test edilmiştir. Bu analizde Andrew F. Hayes'in PROCESS Prosedüründen yararlanılmıştır (Hayes, 2017).

7. ARAŞTIRMA BULGULARI

7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Araştırma kapsamında değerlendirilen çalışanların demografik özellikleri Tablo 1’ de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	f	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	f	Yüzde (%)
Cinsiyet			Çalışmakta olduğunuz departman		
Erkek	239	61,8	Önbüro	117	30,2
Kadın	148	38,2	Kat Hizmetleri	58	15,0
			Yiyecek-İçecek	80	20,7
Medeni Durum			İnsan Kaynakları	24	6,2
Evli	157	40,6	Satış Pazarlama	30	7,8
Bekâr	230	59,4	Muhasebe	23	5,9
			Teknik Servis	17	4,4
			Diğer	38	9,8
Eğitim Durumu			İş Deneyimi		
İlköğretim	27	7,0	1 yıldan az	46	11,9
Ortaöğretim	20	5,2	1-5 yıl	167	43,2
Lise	93	24,0	6-10 yıl	105	27,1
Meslek Yüksekokulu	97	25,1	11 yıl ve daha fazla	69	17,8
Fakülte ve dengi okul	121	31,3	Turizm meslek eğitimi aldınız mı?		
Master ve Doktora	29	7,5	Evet	213	55,0
			Hayır	174	45,0
Yaş					
20 yaş ve aşağısı	24	6,2			
21-25 arası	115	29,7			
26-30 arası	117	30,2			
31-35 arası	63	16,3			
36 yaş ve üzeri	68	17,6			

Bu araştırmada veriler Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otellerde çalışanlar ve araştırmaya katılan 387 çalışandan elde edilmiştir. Araştırmaya katılım gösterenlerin %61,8’i erkek iken %38,2’i kadından oluşmaktadır. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların %40,6’sı evlilerden, %59,4’ü bekârlardan meydana gelmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumuna bakıldığında; %7 ilköğretim mezunu, %5,2 ortaöğretim mezunu, %24 lise, %25,1 meslek yüksekokulu mezunu, %31,3 fakülte ve dengi okul mezunu ve %7,5 master ve doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Ayrıca araştırmaya katılan kişilerin %6,2’si 20 yaş ve aşağısı, %29,7’si 21-25 yaş arası, %30,2’si 26-30 yaş arası, %16,3’ü 31-35 yaş arası ve son olarak %17,6’sının 36 ve üzeri yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların çalışmakta oldukları departman incelendiğinde; %30,2’sinin önbüro, %15’inin kat hizmetleri, %20,7’sinin yiyecek-içecek, %6,2’sinin insan kaynakları, %7,8’inin satış pazarlama, %5,9’unun muhasebe, %4,4’ünün teknik servis ve %9,8’inin ise diğer departmanlarda görev aldığı saptanmıştır. Bu kişilerin iş deneyimleri

irdelendiğinde; %11,9'unun 1 yıldan az, %43,2'sinin 1-5 yıl, %27,1'inin 6-10 yıl ve %17,8'inin 11 yıl ve daha fazla deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. Son olarak araştırmaya katılan çalışanların "Turizm meslek eğitimi aldınız mı?" sorusuna %55'inin evet, %45'inin ise hayır cevabını verdiği gözlenmektedir.

7.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Çalışmada Kolmogorov-Smirnov testi yardımıyla değişkenlerin normal dağıldığı gözlemlendikten sonra araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri saptamak için yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; iş güvencesizliği ($r=,315$; $p<0.01$) ile iş erteleme arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, ancak örgüt temelli özsaygı ile iş erteleme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=-,162$; $p<0.01$).

Tablo 2. Araştırma Değişkenleri ile ilgili Korelasyon Analizi, Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	Aritmetik Ort.	Std. Sapma	1	2	3
1.İş Güvencesizliği	2,99	,74	(.73)		
2.Örgüt Temelli Özsaygı	4,00	,85	,102*	(.94)	
3.İş Erteleme	2,62	,66	,315**	-,162**	(.84)

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (Çift-yönlü)

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (Çift-yönlü)

Bununla birlikte çalışmada hipotezleri test etmek için Çoklu Regresyon Analizinin yanı sıra düzenleyici regresyon analizi yapılacağından bağımsız değişken, bağımlı değişken ve düzenleyici değişken arasındaki ilişkilere bakıldığında; bağımsız değişken olan iş güvencesizliği ile bağımlı değişken iş erteleme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir ($r=,315$; $p<0.01$). Bununla birlikte düzenleyici değişken örgüt temelli özsaygı ile bağımlı değişken iş erteleme arasında negatif yönlü ilişki olduğu ($r=-,162$; $p<0.01$), bağımsız değişken iş güvencesizliği ile düzenleyici değişken örgüt temelli özsaygı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ($r=,102$; $p<0.05$) saptanmıştır. Dolayısıyla düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyonun ön koşulu sağlanmıştır (Baron ve Kenny, 1986; Hayes, 2017).

Tablo 2. İş Güvencesizliği ve Örgüt Temelli Özsaygının İş Erteleme Üzerindeki Etkileri

<i>İlişki</i>	<i>Sabit</i>	<i>Standartlaştırılmamış Katsayılar</i>		<i>Standartlaştırılmış Katsayılar</i>	<i>t değeri</i>	<i>p</i>	<i>R²</i>	<i>Düzeltilmiş R²</i>	<i>F Değeri</i>	<i>Durbin-Watson</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>						
İG→İE	2,335	,301	,043	,335	7,037	,000	,138	,133	30,613	1,586
OTOS→İE		-,154	,037	-,196	-4,118	,000				
<i>Bağımlı Değişken</i>		İş Erteleme **p<0.01, *p<0.05,								

Not: n=386, İG: İş Güvencesizliği, OTOS: Örgüt Temelli Özsaygı, İE: İş Erteleme

Çalışmada öncelikle bağımsız değişken olarak iş güvencesizliği ve bağımlı değişken olarak iş erteleminin girdiği model basit doğrusal regresyon analizi yardımıyla test edilmiştir. Tablo 3'teki bulgular incelendiğinde modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($R^2=0.138$; $F=30,613$; $p<0.01$). Bağımsız değişken olan iş güvencesizliği bağımlı değişken olan iş ertelemedeki varyansın %13.8'ini açıklamaktadır. Regresyon analizi bulgularına göre, iş güvencesizliğinin iş erteleme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur ($\beta= ,335$; $p<0.01$). Bununla birlikte örgüt temelli özsaygının iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir ($\beta= -,196$; $p<0.01$). Modelde bağımsız değişken olan iş güvencesizliğindeki 1 birimlik bir artışın bağımlı değişken olan iş ertelemede 2,335 birimlik bir artışa yol açtığı görülmektedir.

Tablo 4'te görüldüğü gibi örgüt temelli özsaygının düzenleyici değişken, iş güvencesizliğinin bağımsız ve iş erteleminin bağımlı değişken olduğu Model II'yi test etmek için düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Modelde Durbin-Watson katsayısının 1,586 olarak hesaplandığı için modelde otokorelasyon sorununa rastlanmamaktadır. Bu değer, bilimsel olarak kabul edilebilir değer olan 2'den küçüktür (Gujarati, 1999).

Regresyon analizi bulguları incelendiğinde Model II istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,149$, $F_{(3-383)}= 15,383$; $p<0.01$). Bu modeldeki bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki varyansın %14.9'unu açıklamaktadır. Bulgulara göre iş güvencesizliğinin iş erteleme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta= ,314$, $t=6,358$, $p<0.01$). Bu nedenle **H1** kabul edilmiştir. Ancak örgüt temelli özsaygının iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta=-1789$, $t_{(383)}=-3,760$, $p<0.01$). Bu nedenle **H2 hipotezi** kabul edilmiştir. Bununla birlikte İG*OTOS etkileşim terimi ($\beta= -,107$; $t_{(383)}= -2,172$; $p<0.05$) ile İE arasında negatif ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Yani bu ilişkide düzenleyici rolü oynamaktadır.

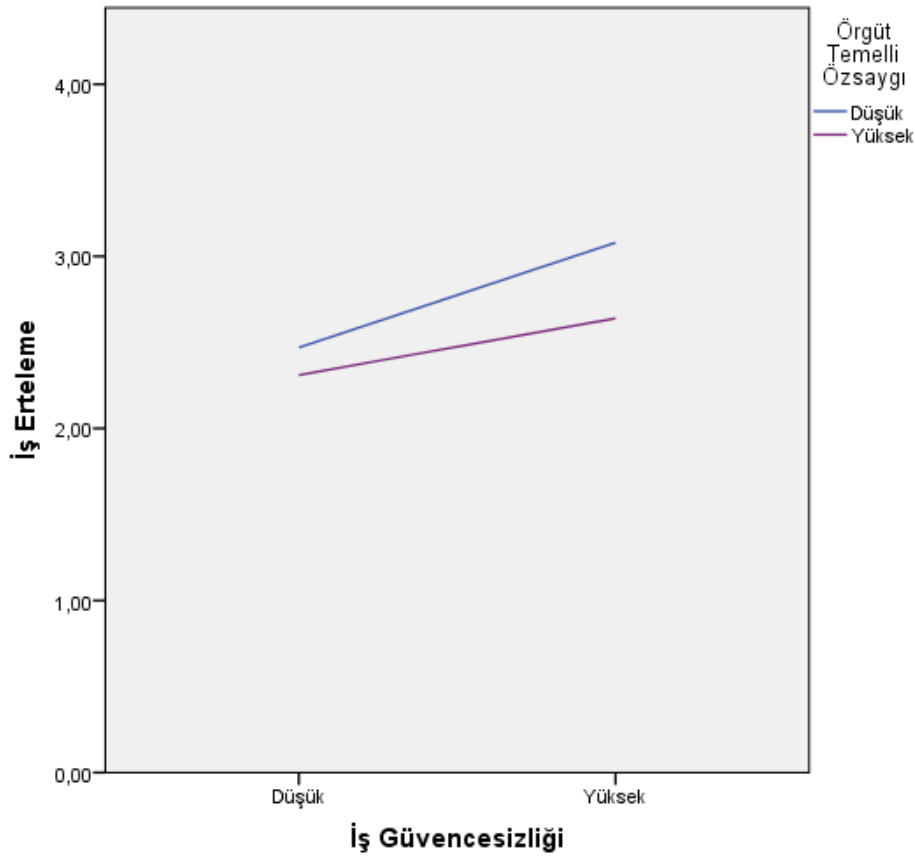
Tablo 4. Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Etkisine Dair Bulgular

Model II	Bağımlı Değişken: İE			%95 CI	
	Değişkenler				
Temel Etkiler	St. β	St.Hata	T	Düşük	Yüksek
Sabit	2,6286**	,032	82,252	2,5657	2,6914
Örgüt Temelli Özsaygı (OTOS)	-,1789**	,047	-3,760	-,2725	,0854
İş Güvencesizliği (İG)	,3147**	,050	6,358	,2158	,4235
İGXOTOS	-,1073*	,049	-2,172	-,2044	-,0102
Dolaylı Etkileri					
M-1SS (-,8506) Düşük	,4059**	,075	5,371	,2573	,5545
M (0,000) Orta	,3147**	,050	6,258	,2158	,4135
M+1SS(,8506) Yüksek	,2234**	,053	4,167	,1180	,3288
R^2	,149				
ΔR^2	,0118				
$F_{(3-383)}$	15,383				
Durbin-Watson Katsayısı	1,586				

Not: n=383, **p<0.01, *p<0.05.

Düşük örgüt temelli özsaygı durumunda İG, İE'yi yüksek düzeyde pozitif etkilemektedir ($\beta=0,405$; %95 CI [0.2573 ile 0.5545]). Hayes'e (2017) göre düşük OTOS durumunda %95 güven düzeyinde düşük ve yüksek güven aralıkları sıfırı (0) kapsamadığı için OTOS düzenleyici rolü oynamaktadır. Yani düşük özsaygıda iş güvencesizliği, iş ertelemeyi daha fazla artırmaktadır.

Ancak yüksek OTOS durumunda İG, İE'yi pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir ($\beta=0,223$; %95 CI [0.1180 ile 0.3288]). Yani bu değerler sıfırı kapsamadığından OTOS düzenleyici rol oynamaktadır. Etkileşim terimi ilave olarak İE'nin yüzde 1.18'ini açıklamaktadır. Böylelikle **H3** hipotezi, OTOS hem **düşük olduğunda, hem yüksek olduğunda** desteklenmiştir. Şekil 1'de iş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkide OTOS'u düzenleyici rolünü izah etmektedir. Çizgilerin paralel olması bunun temel işaretidir.



Şekil 1.Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Etkisi

8.SONUÇ

Küreselleşme olgusunun iş dünyası üzerinde önemli etkileri olduğu ifade edilebilir. Hizmetler sektöründe yer alan ve ekonomi sisteminin bir alt sistemini oluşturan turizm işletmeleri de iş dünyasının önemli aktörlerinden biridir. Emek yoğun özelliği nedeniyle insan unsuruna son derece bağımlı olan turizm sektörü, daha çok mevsimsellik ve personel devir hızının yüksek olması gibi özellikleri nedeniyle, çalışanlarına yeterince güvence veremediğinden iş güvencesizliği riskine açık bir sektördür. Bunun yanında günümüzde küreselleşme ve artan rekabet sebebiyle değişen sosyo-kültürel değişimlere ayak uydurmak amacıyla küçülme yoluna giden işletmeler de iş güvencesizliğine ortam hazırlamaktadır. Küçülmenin etkisiyle birlikte yaşanan ekonomik durgunluk ve krizler işyerlerinin kapanmasına, işsizliğin artmasına ve pek çok işçinin de iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmasına sebebiyet vermektedir. Giderek artan iş güvencesizliğinin örgüt ortamında olumsuz etkilerinin olmasının yanı sıra birey ve bireyin ailesi üzerinde de psikolojik ve sosyal etkileri

olduğu görülmektedir. Örgütün başarısını olumsuz yönde etkileyen değişkenlerden birinin iş erteleme olduğu ifade edilebilir. Birey çalıştığı örgütte kendini bir iş güvencesi altında hissetmediğinde, bunu işteki görev ve sorumluluklarına yansıtabilir ve böylece iş erteleme, işten kaytarma, işe geç gelme gibi işi aksatacak eğilimler ortaya çıkabilir. İş güvencesizliği genellikle ekonomik bir sorun olarak görülse de psikolojik sonuçlar da ortaya çıkarmaktadır. Buna karşın bazı çalışanlar örgütüne duyduğu güven, bağlılık ve saygı gibi güçlü duygular sebebiyle iş güvencesizliği sorununu görmezden gelebilir ve olumsuz çıktılarla karşı karşıya kalmayabilir. Bu duygulardan bir diğeri de örgüt temelli öz saygıdır. Örgüt temelli öz saygısı yüksek olan bireylerin örgütteki iş güvencesizliği ile ilgili olumsuz durumları yönetebilmesi düşük olanlara göre daha fazla olabilir.

Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerindeki personeller üzerinde yapılan araştırma bulgularına göre, iş güvencesizliğinin iş erteleme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle, iş güvencesizliği arttıkça iş ertelemenin artacağı söylenebilir. Literatürde Sadykova (2016) Kocaeli/Gebze'nin Tatlıkuyu Mahallesi hizmet sektörü çalışanları üzerine yapmış olduğu bir araştırmada iş güvencesizliği ile iş erteleme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır (Sadykova, 2016). Bu çalışma bulgularını destekler niteliktedir. Yine örgüt temelli öz saygının bu değişkenlerde düzenleyici rol oynayıp oynamadığını belirlemeye yönelik bir araştırma bulgusuna da rastlanılmamıştır. Söz konusu bulgu çalışmanın literatüre yaptığı katkılardan biri olarak değerlendirilebilir.

Düzenleyici değişkenli regresyon analizi sonuçlarına göre, iş güvencesizliğinin iş erteleme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, yani iş güvencesizliğindeki artışın iş ertelemeye artışa yol açtığı tespit edilmiştir. Ancak örgüt temelli öz saygının iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. İş güvencesizliği ve örgüt temelli öz saygının olduğu etkileşim teriminin iş ertelemeyi negatif ve anlamlı şekilde etkilediği saptanmıştır. Yani örgüt temelli öz saygının iş güvencesizliği ile iş erteleme ilişkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmada otel işletmelerinde çalışmakta olan personellerde iş güvencesizliği ile iş erteleme arasındaki ilişkinin ve bu ilişkide örgüt temelli öz saygının düzenleyici rol onayı oynadığı incelenmiştir. Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışanların örgüt temelli öz saygılarını arttırmak, iş erteleme ve iş güvencesizliğini azaltmak amacıyla yöneticilere şu öneriler sunulabilir: Çalışanlara sektörün yarattığı monotonluk ve stresten kurtulmaları konusunda destek verilebilir, örgüt içerisinde çalışanlara ait görev ve sorumlulukların bitirilmesine ilişkin tam sürenin çalışanlara bildirilmesi takdirde örgüt içerisinde iş erteleme oranı azalabilir ve bu sayede iş verimliliğinde artış gözlemlenebilir, özel sektörlerde faaliyet gösteren çalışanların yaşadığı iş güvencesizliğini azaltmak için o sektörde kendisini geliştirip belirli bir konuma gelmiş kişi veya kişiler örnek verilerek iş güvencesizliği yaşayan bireyin bu durumu azaltılabilir ve kendisini geliştirmesi için güdüleme sağlanabilir.

Çalışmanın yönetim literatürüne bazı katkıları olmakla beraber araştırma bulguları değerlendirilirken bazı sınırlılıkları göz önünde bulundurulmalıdır. *Birincisi* alan araştırmasının Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışanlar ile sınırlı tutulmuş olmasıdır. Dolayısıyla, yapılacak olan değerlendirmeler sadece Nevşehir ilindeki otel işletmeleri ölçeğinde geçerlidir. Bu araştırma sonuçları, diğer sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular sunabilir. Bu bulguların diğer sektörlerde geçerli olup olmadığı, söz konusu sektörlerde yapılacak çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgularla karşılaştırılması sonucunda görülebilir. *İkincisi* verilerin elde edildiği otel çalışanlarının sezonun yoğun olması ve dolayısıyla iş yoğunluğu nedeniyle anketleri doldurmaları konusunda isteksiz tavır sergilemeleri diğer bir kısıttır.

Bundan sonraki çalışmalarda iş güvencesizliği, iş erteleme ve örgüt temelli öz saygı değişkenlerinin farklı öncül ve sonuçları, farklı sektörlerde, farklı kültürlerde ve farklı gelişmişlik düzeyine sahip ülkelerde araştırma konusu olabilir.

KAYNAKÇA

- Aydoğan, D. (2008). *Akademik Erteleme Davranışının Benlik Saygısı, Durumluluk Kaygı ve Öz-Yeterlik İle Açıklanabilirliği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Ankara.
- Baron, R.M. and Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173- 1182.
- Chi CG, Qu H (2008) Examining the Structural Relationships of Destination Image, Tourist Satisfaction and Destination Loyalty: An Integrated Approach. *Tourism Management*, 29: 624-636.
- Çıngı, H. (1994). *Örnekleme Kuramı*, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları Ders Kitabı Dizisi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları.
- Erkoç, B., Çimen, M., Yüksel, O. ve Deniz, S.(2017).Özel Sağlık Kuruluşu Çalışanlarında İş Güvencesizliği Algısının Yaşam Doyumuna Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(56), 535-544.
- Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Gujarati, DamodarN. (1999) *Temel Ekonometri*, çev. Ümit Şenesen, Gülay Günlük Şenesen. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Hayes, A. F.(2017). What's Coming in PROCESS v3.0, www.processmacro.org (28 Mayıs 2019).
- Kağan, M. (2009). Üniversite Öğrencilerinde Akademik Erteleme Davranışını Açıklayan Değişkenlerin Belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42(2), 113- 128.
- Kanten, S., Esirgemez, M., Hasekioğlu, A.Y. ve Keçeli, M. (2018). İş Yaşamının Kalitesinin Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etik İklim Algısının Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 559- 576.
- 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.
- Önder, Ç. ve Wasti, A. S. (2002). İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlik Ve Geçerlik Analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47.
- Pierce, L. J., Gardner, G. D., Cummings, L. L., and Dunham, B. R. (1989). Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, And Validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648.
- Saydkova, G. (2016). İş Rolü Belirsizliğinin İşyerindeki Erteleme Alışkanlığı (Prokrastinasyon) Üzerine Etkisi: Hizmet Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,6(1), 87-112.
- Solomon, J. L, and Rothblum, D. E. (1984). Academic Procrastination: Frequency And Cognitive-Behavioral Correlates.*Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 503-509.
- Tamini, K. B., Minakhany, G., and Zare, F. (2013).Academic Procrastination And Its Relationship With Self-Esteem And Life Satisfaction. *International Journal of Psychology*, 7(1), 87-104.
- Tuckman, W. B. (1991). The Development and Concurrent Validity of The Procrastination Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 473-480.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

The aim of the research is to analyse whether organisation-based self-esteem has a moderating role in the relationship between job insecurity and procrastination. The object of this study is to contribute to filling this gap in the field because a three-variable study has not been carried out before. In addition, the aim of this paper is to determine the perceptions of job insecurity and job procrastination for tourism workers in Nevşehir province and to detect whether organization-based self-esteem plays a moderating role in these variables.

Methodology

The sample of the study (n=387) consists of the employees of hotels in Nevşehir.

The independent variable of the research is job insecurity, the dependent variable is job procrastination and the moderator variable is organization-based self-esteem. Based on the results of the research in the literature (Saydkova, 2016), the following hypotheses have been established in line with the aim of the research:

H1: Job insecurity has a positive effect on procrastination.

H2: Organisation-based self-esteem has a negative effect on procrastination.

H3: Organisation-based self-esteem will play a moderating role in the relationship between job insecurity and procrastination.

The survey technique was used as a data collection method in the research. The survey consists of three parts. The job assurance index, developed by Probst (1998), was used to determine levels of job insecurity. This scale has one dimension and 6 expressions. This section of the survey form used a Likert type with five categories scale (1=Strongly disagree, 2=Disagree, 3=Neither agree nor disagree, 4= Agree, 5=Strongly agree). The scale was adapted into Turkish by Önder and Wasti (2012). Expressions in the survey form were created and the research conducted by Karacaoğlu (2015) was also utilized. The Cronbach Alpha coefficient of the scale is 0.739. The procrastination scale developed by Tuckman (1991) was used to measure job deferral levels. This scale consists of one dimension and 16 expressions. This part of the survey again used the Likert type with five categories scale (1=Strongly disagree, 2=Disagree 3=Neither agree nor disagree, 4=Strongly agree, 5= Strongly agree). The Cronbach Alpha coefficient of the scale is 0.840. In order to measure employees' organization-based self-esteem, scale developed by Pierce et al (1989) has been used the Likert type with five categories scale was used (1=Strongly disagree, 2=Disagree, 3=Neither agree nor disagree, 4=Agree, 5=Strongly agree). The scale's Cronbach Alpha coefficient is 0.948. In the last part of the survey, the questions related to demographics were given in order to obtain information about the participants.

Findings

Data from sample has been analyzed by the help of the Moderated Regression Analysis, show the effects of unethical organization-based self-esteem on procrastination in context of job insecurity. According to research findings, it was found that there is a positive relation between job insecurity and procrastination; however, there is a negative relation between organizational self-esteem and procrastination. In addition, only in the lower and higher level of the organization-based self-esteem, has a moderator role on the relationship between job insecurity and procrastination.

Conclusion and Discussion

In the literature, Sadykova (2016) found a positive and significant relationship between job insecurity and postponement in a study conducted in Kocaeli / Gebze's Tatlıkuyu Neighborhood service sector employees (Sadykova, 2016). This study supports this finding. Anyway, no research findings were found to determine whether organizational-based self-esteem plays a moderating role in these variables. This finding can be considered as one of the contributions of the study to the literature.

According to the results of the regression analysis with moderator variable, it was found that job insecurity had a positive and significant effect on the postponement of the work, that is, the

increase in job insecurity caused an increase in procrastination. However, it was found that organizational self-esteem had a negative and insignificant effect on procrastination. It was detected that interaction with job insecurity and organization-based self-esteem effected procrastination negatively and insignificantly. In other words, it is determined that organization-based self-esteem has a moderating role on the relationship between job insecurity and procrastination.

Like any other research, this study was limited by a number of factors. First, the study collected data from only tourism sector in Nevşehir province. Further research including a variety of sector and provinces would prove to be valuable in generalizing some of the perceptions of the tourism sector in Nevşehir. It is another limitation that hotel employees are reluctant to fill out questionnaires because of the busy season and therefore the intensity of the work.

In the following studies, different antecedents and outcomes of job insecurity, procrastination and organizational self-esteem variables may be the subject of research in different sectors, different cultures and countries with different levels of development.