

Araştırma Makalesi / Research Article

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI İLE İŞ ÜRETKENLİĞİ İLİŞKİLERİ: MEVSİMLİK VE MEVSİMLİK OLMAYAN KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA¹

The Relationships between the Job Insecurity Perception and Job Productivity: A Comparative Study of Seasonal and Non-Seasonal Hospitality Establishments

Gönderim Tarihi / Received: 23.03.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 25.06.2020

Doi: <https://doi.org/10.31795/baunsobed.707611>

Eray POLAT*

Ali Kemal GÜRBÜZ**

ÖZ: Bu çalışmanın temel amacı, konaklama işletmeleri çalışanlarının iş güvencesizliği (İG) algıları ile iş üretkenliği (İÜ) düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bu ilişkinin varlığını tüm yıl ya da mevsimlik çalışma açısından karşılaştırmalı bir şekilde sorgulamaktır. Bu yapılırken, mevsimlik işletme çalışanlarının sezon sonunda işin zaten biteceğini bilmeleri olgusu, İG algısına dahil edilmemiş, İG algısı sadece sezon içerisindeki algıyla sınırlandırılmıştır. Ayrıca İG algısının ve İÜ düzeyinin hangi çalışan grubunda daha yüksek olduğu da araştırılmıştır. Araştırmada İstanbul ve Marmaris'te bulunan konaklama işletmeleri çalışanları ile yüz yüze görüşülerek anket uygulaması yapılmıştır. Bulgular, şu sonuçlara işaret etmektedir. Tüm yıl çalışanların İG algılarının genel düzeyi, mevsimlik çalışanlara nazaran daha düşüktür. İÜ'nün genel düzeyi ise tüm yıl çalışanlarda daha yüksektir. Her iki grupta da İG'nin, İÜ üzerinde negatif bir etkisi bulunmaktadır. Her iki grupta İG ile İÜ'nün ilişkisi, derece olarak aynıdır. Çalışmada elde edilen bulgular ışığında konaklama işletmesi yöneticilerine çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, İş Üretkenliği, Konaklama İşletmeleri, Mevsimlik Çalışan, Tüm Yıl Çalışan.

¹ Bu çalışma, Eray POLAT'ın Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamlamış olduğu doktora tez çalışmasından üretilmiştir. Çalışmada kullanılan verilerin 2017 ve 2018 yılları içerisinde toplanması sebebiyle etik kurul izni gerekmemiştir.

* Dr. Öğr. Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi Turizm Fakültesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, eraypolat38@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1470-4298>

** Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi Rekreasyon Yönetimi Bölümü, akemalgurbuz@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6693-8910>

ABSTRACT: The main aim of this study is to determine the relationship between job insecurity perception and job productivity levels of employees in hospitality establishments and to examine the existence of the relation from the perspectives of seasonal and non-seasonal employees comparatively. While this is done, the fact that seasonal establishment employees know that the work will end at the end of the season is not included in the perception of “job insecurity”, and the perception of job insecurity is limited only to the perception in the season. In addition, it was investigated in which employee group the perception of job insecurity and job productivity is higher. In the research, a questionnaire was applied to face-to-face interviews with the hospitality employees in Istanbul and Marmaris destinations. The findings point to the following results. The overall level of job insecurity perception of non-seasonal employees is lower than seasonal employees. The overall level of job productivity is higher for non-seasonal employees. In both groups, job insecurity has a negative effect on job productivity. In both groups, the relationship between job insecurity and job productivity is the same in terms of degree. In the light of the findings obtained in the study, various suggestions were presented to the hospitality enterprise managers.

Keywords: Job Insecurity, Job Productivity, Hospitality Establishments, Seasonal Employee, Non-Seasonal Employee.

GİRİŞ

Günümüz dünyasında toplumsal, ekonomik, endüstriyel ya da finansal çevrelerde ortaya çıkan gelişmeler, işletmelere mevcut organizasyon yapılarında değişiklikler yapmayı ve bunlara uyum sağlamayı bir seçenek değil, bir yükümlülük olarak dayatmaktadır. Bu değişiklikler, iş süreçlerini ve maliyetlerini azaltabilmek ya da verimliliği ve karı artırabilmek gibi –daha çok– sermayenin kazanımlarına odaklanmakta ve çalışan yönüyle birer endişe kaynağına dönüşebilmektedir. Farklı isimlerle anılan ve temelde örgütleri yeniden yapılandırarak mevcut şartlara uyum sağlama mantığı güden bu değişiklikler, kimi zaman çalışanların geçici ya da sürekli olarak işini kaybetmesine yol açabilmekte, diğerlerinin ise işlerinin geleceği hakkında belirsizlik hissine kapılmalarına zemin hazırlayabilmektedir. Bunların içerisinde, çalışanların sahip olduğu/olabileceği iş güvencesi, elde edilebilecek kazanımların önünde bir engel gibi görülmekte ve işletmelerin değişen şartlara uyumundaki esnekliği azaltan ve rekabette geri kalmalarına yol açan bir dezavantaj olarak görülmektedir. Öyle ki, üretimde esneklik, gerektiğinde çalışan sayısının rahatça değiştirilebilmesi gibi imkânları içermelidir. Bu noktada, İG kavramı belirmektedir. Zira artık bu kavram, iş yaşamında bir norm olarak kabul görmekte ve konuşulmaktadır.

Çalışanların sahip olabileceği İG algısı, işletmelerin çalışanlarını hiç düşünmeden sırf kendi çıkarlarına uygun davranışlar sergileyebilme olasılığının var

olmasının “pasif” bir sonucu mudur? İG sadece çalışan için mi problemdir? İşletmelerin çıkarlarıyla ilgili hiçbir yönü yok mudur? Bu noktada akla gelen bir diğer konu, İÜ’dür. Yazında İG-İÜ ilişkisi üzerinde çokça durulmuştur. Bu ise İG’nin sadece çalışan açısından bir problem olmayıp, aslında işletmeleri de yakından ilgilendiren bir durum olduğunu akla getirmektedir. Bu husus aynı zamanda, günümüz işgücü piyasası koşullarında İG’nin fazla önemsenmemesi gerektiği yönünde oluşan yargılara da bir açıdan “reddiye” oluşturmaktadır.

Çalışmada, konaklama işletmelerindeki İG ve İÜ ile ilişkili meseleler, gerek tüm yıl çalışan, gerekse mevsimlik çalışanlar açısından ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu kapsamda çalışmanın başlıca amacı, konaklama işletmeleri çalışanları açısından İG ile İÜ arasında bir ilişki olup olmadığını, eğer varsa bunun derecesini ve yönünü saptamak ve bunu tüm yıl ya da mevsimlik çalışma açısından kıyaslamaktır. Çalışmanın bir diğer amacı, İG’nin ve İÜ’nün ortalama düzeylerini ortaya koyarak, bunlarla ilgili mevsimlik ve tüm yıl çalışanlar açısından bir kıyaslama yapmaktır.

Yazında İG-İÜ ilişkisi üzerine yapılan çalışmalarda sektör seçimi tamamen keyfi olabilir. Eğer İG-İÜ ilişkisi genel karakterde görülüyorsa, araştırmanın hangi sektörde yapıldığının elbette bir önemi bulunmayacaktır. Bazı sektörlerdeki bir kısım işletmelerin mevsimsel karakterde olabilmesinin ise konuya bakış açısını esasta değiştirmeyeceğinin yazında varsayıldığı söylenebilir. Oysa mevsimsellik olgusu, konuyu biraz daha karmaşık hale getirebilme potansiyeli taşıyan bir olgu olarak görülebilir. Hatta yazında, İG-İÜ ilişkisini turizm sektörü açısından ele alan çalışmaların çok az sayıda oluşu belki bu nedenledir. Acaba çalışanın sezon sonunda işin biteceğini bilmesini bir çeşit İG saymak ve normal İG ile aynı kefeye koymak doğru mudur? Sezon sonunda işin biteceğini bilmekle, sezon bitmeden dahi işten çıkartılmaya ihtimal vermek arasında bir ayırım yapmak gerekmez mi? Bu, İG-İÜ ilişkisini alışılmışın dışında farklılaştırabilecek bir husustur ve çalışmada buna özel bir önem verilmiştir. Bu anlamda, çalışmada otel sektörünün seçilmesi, keyfi bir seçim olmanın ötesindedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ALANYAZIN

Fordist dönemin sonlarına kadar etkisini devam ettiren işgücü piyasası koşullarında emek ile sermaye arasında sıkı bağlara dayanan uzun süreli ilişkiler görülmekteydi (Man, 2014: 59). Ancak kısmi-zamanlı ya da evden çağrılarak çalışma gibi koşullara sahip, teknolojik gelişme sonucunda insanı makine ile ikame eden ve genellikle belirli süreli iş kontratlarını içeren günümüz işgücü piyasası koşulları (Bielenski, 1999: 11) bu ilişkiyi pamuk ipliğine bağlamıştır (Sennett; 2015: 14). Ayrıca tüketicilerin istek ve beklentilerinin değişmesi, piyasalardaki artan rekabet ve ekonomik krizlerin daha sık yaşanır olması gibi

nedenlerle işletmeler yapısal değişiklikler yaşamış ve örgütsel küçülme faaliyetleri, şirket birleşmeleri/el değiştirmesi ya da özelleştirme gibi uygulamalar gündeme gelmeye başlamıştır (Sverke vd., 2006: 3). Bu koşullar altında örgütler, “doğru ölçüğe” ulaşabilmek adına çalışan sayısını azaltarak maliyetlerini düşürme yolunu, diğer yöntemlere nazaran daha çok tercih eder olmuşlardır (Naswall vd., 2008: 3). Bunların sonucunda da İG kavramı her türlü iş ortamında, her seviyeden mevkide konuşulmaya ve adeta kanıksanmaya başlanmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010: 7; Shoss, 2017: 1916).

İşletme yönetimi ve psikoloji yazınında İG, bir çalışanın mevcut işinin devamlılığına yönelik bir tehdit “algısı” taşıması olarak tanımlanmaktadır (Welsh, 1995: 4-5; Seçer, 2007: 167). Dışsal (nesnel) veya içsel (öznel) kaynaklı olabilen bu tehdidin temelinde belirsizlik vardır. Bu nedenle, işin kaybedilecek olması bir olasılık değil de önceden kesinlikle belli olan bir gerçeklikse, İG ve bunun yarattığı tedirginliğin söz konusu olmayacağı akla gelebilir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440). Bu çalışmada da mevsimlik otel çalışanlarının İG algısı, ancak sezon devam ederken sahip olabilecekleri İG algısı olarak ele alınmış ve sezon sonu iş kaybı yaşayacak olmaları ve sonrasında iş bulup bulamamaları konusundan ayrıştırılmıştır.

1980’li yıllarda İG hakkında yapılan tanımlarda kavramın tek yönüne odaklanılmış ve genellikle işin gelecekteki sürekliliğine yönelik ortaya çıkan belirsizlik (Hellgren vd., 1999: 181) ve bunun yarattığı endişe hali olarak tanımlanmıştır. Ancak İG’nin bu tek boyutlu tanımı, kimi yazarlara göre (Hellgren vd., 1999: 182; O’Neill, 2011: 33) kavramın çerçevesini daraltmaktadır. Oysa ki, kavramın iş kaybına yönelik tehdidin yanında, önemli iş özelliklerinin olumsuz yönde değişmesi (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010: 10) (kariyer fırsatlarının azalması, iş ortamının fiziksel şartlarında kötüleşme, iş arkadaşları ile ilgili olumsuz değişiklikler, maaş artış hızının durması/azalması, ek ücretler ile ilgili kısıtlamalar ya da işçinin bilgi-becersinin dışında işler verilmesi vb.) ve işyerinde kendini etkileyebilecek olayları kontrol etme gücünün olmayışı olarak tanımlanan “güçsüzlük” (Ashford vd., 1989: 805) boyutlarının da İG kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönünde yazında geniş bir fikir birliği bulunmaktadır (Sverke vd., 2002: 243). Kısacası, İG kavramı son yıllarda yapılan çalışmalarda “iş kaybına yönelik algılanan tehdit (nicel İG)”, “iş özelliklerinin kötüleşme olasılığına yönelik algılanan tehdit (nitel İG)” ve “güçsüzlük algısı” olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır.

Yazında İG’yi etkilemesi bakımından örgütsel yapı, ekonomik şartlar ve bireysel özellikler üzerinde sıklıkla durulmaktadır. Ancak bu çalışmanın konusu gereği, “mevsimlik çalışma” ya da “tüm yıl çalışma” olarak ikiye ayrılan “çalışma şekli” üzerinde durulacaktır. Bir işletmede, süreklilik arz etmeden

belli bir süre çalışmayı ifade eden geçici çalışma (De Cuyper vd., 2008: 27), mevsimlik ya da yarı-zamanlı gibi çalışma şekillerini içermektedir ve bu çalışmanın konusu ile yakından ilgilidir. Zira mevsimlik otel çalışanları belirli dönemlerde çalışmakta ve sezon sonunda işten ayrılmaktadır.

Yazında, geçici çalışanlar ve İG konusu üzerine çokça çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda, çalışanların kendilerini tam olarak işletmeye ait hissetmedikleri, işletme tarafından korunmadıklarını düşündükleri ve işten çıkarma operasyonlarında ilk olarak kendilerini risk altında gördüklerine dair görüşler öne sürülmektedir (Naswall ve De Witte, 2003: 195). Bu durum, geçici çalışanların İG algılarının yüksek olabileceğine dair bir işaret sayılabilir. Nitekim birçok araştırmada geçici çalışanların İG algısının kalıcı çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kinnunen ve Natti, 1994; Naswall vd., 2002; Parker vd., 2002; De Witte ve Naswall, 2003; Naswall vd., 2005; De Cuyper ve De Witte, 2007; Bustillo ve Pedraza, 2010; Klandermans vd., 2010; Keim vd., 2014; Ellonen ve Natti, 2015). Bu noktada şunu belirtmek faydalı olacaktır: Bahsedilen bu çalışmalarda genel manada, sürekli işletmelerde (sezonluk olmayıp yılın 12 ayı açık olan işletmeler), geçici olarak çalışanlar örnekleme dahil edilmiştir (örneğin imalat sanayii işletmeleri, hastaneler, kamu örgütleri). Ancak sezonluk işletmelerde çalışanlar, geçici çalışanlar kapsamında değerlendirilse de, bunlar sürekli bir işletmede geçici olarak çalışanlar ile aynı durumda değildirler. Örneğin, sürekli bir işletmede geçici olarak çalışanlar ile sezonluk bir konaklama işletmesinde tüm sezon boyunca çalışanlar aynı kapsamda değerlendirilmemelidir. Bu kapsamda, sürekli bir işletmede geçici çalışanların İG algılarının yüksek çıkması normal karşılanabilir. Sezonluk konaklama işletmelerinde ise çalışanların sezon devam ederken İG algılarının düşük olması beklenebilir. Çünkü bu çalışanlar, yüksek sezonda işletmenin işçi çıkarmasının zor olabileceğini düşünebilirler. Nitekim buna uygun olarak Naswall ve De Witte (2003) Belçika, İtalya, İsveç ve Hollanda'da yaptığı araştırma sonucunda, geçici çalışanların daha düşük İG algısına sahip olduklarını tespit etmiştir. Bu çalışanlar, aksi bir durum olmadıkça, mevcut işlerinin ne zaman son bulacağını bilmekte (Sverke vd., 2006: 10) ve bu sayede kendilerini bu şartlara göre hazırlayabilmektedirler. Bu hazırlıklar arasında mevcut işleri son bulduğunda çalışabilecek alternatif bir iş seçeneği olabilir. Bu kapsamda, mevsimlik otel çalışanları işten ne zaman çıkartılacaklarını bilerek işe girdiklerinden, buna göre bir yaşam tarzı ve planı oluşturmuş olabilirler. Demografik özellikleri de buna uygun olabilir. Ancak mevsimlik konaklama işletmelerinde yapılmış ve sezonluk çalışanlar ile sürekli çalışanları kıyaslayan çalışmalardaki sonuçlar çeşitlilik arz etmektedir. Örneğin, Şenol (2010) ve Akbıyık vd. (2012) sezonluk çalışanların, Alkaya (2015) tüm yıl çalışanların genel İG puanlarını daha yüksek olarak tespit etmiştir. Bütün bu açıklamalar sonrasında, İG algısının

mevsimlik ve tüm yıl çalışanlar açısından kıyaslanması hakkındaki hipotez şu şekilde ifade edebilir:

H1: *Mevsimlik çalışanların İG algısı ile tüm yıl çalışanların İG algısı anlamlı şekilde farklıdır.*

Bireylerin daha önce yaşadıkları işsiz kalma tecrübelerinin varlığı ya da yokluğu İG algısı üzerinde etkili olabilmektedir. Zira daha önce işsiz kalanlar, tekrar işsiz kalmaya karşı daha tetikte olabilmekte ve tekrar işten çıkarılmaya aday olduğunu düşünebilmekte (Ellonen ve Natti, 2015: 53) ve İG algıları yükselebilmektedir. Ayrıca işsiz çalışanlar, işsizlik süresini kısaltmak için buldukları ilk işin, geçici, yarı-zamanlı ya da güvenceden yoksun şartlarına “evet” diyebilmekte ve yine İG algıları artabilmektedir (Shoss, 2017: 1924). Nitekim yapılan çalışmalarda (Kinunnen ve Natti, 1994; Sümer vd., 2013; Ellonen ve Natti, 2015) bu ifadelerin paralelinde sonuçlar elde edilmiştir.

İG algısını etkileyebilecek bir diğer konu, çalışanların yaşayabileceği “rol çatışması” ve “rol belirsizliği”dir. Rol belirsizliği, “iş gerekleri ve süreci hakkında yeterli bilgiye sahip olunamadığı durumlarda” belirmektedir (Ashford vd., 1989). Rol çatışması ise, bir çalışanın işyerinde birbirinden taban tabana ayrılan istek ve beklentilerle karşılaşması durumunda ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda çalışan bir isteği/beklentiye karşıladığında, diğerlerinden birini ya da bir kısmını karşılayamamakta veya karşılaması zorlaşmaktadır (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 49). Aslında her ikisi de işyerinde, çalışandan beklenen davranışların belirsiz olduğu durumda ortaya çıkmakta, iş davranışları ile ilgili olarak birçok olumsuzluğa yol açmaktadır (Baillien ve De Witte, 2009: 353). Bu olumsuzluklardan biri, İG olarak görülmekte ve her iki durumda da çalışanların güçsüzlük algısının artması sonucu işyerindeki gelecekleri hakkında belirsizlik yaşamalarına neden olabileceği ifade edilmektedir (Keim vd., 2014: 271). Nitekim yapılan bazı çalışmalarda (Probst, 2003; Baillien ve De Witte, 2009) her iki kavramın İG’yi artırdığı tespit edilmiştir.

Çalışmada üzerinde durulan diğer değişken olan üretkenlik kavramının bugüne kadar çok farklı tanımları yapılmıştır. Farklı tanımların ortaya çıkmasında rol alan temel etken, üretim kavramının değişik iş kollarında farklı şekilde yorumlanması ve üretim faktörlerinin birbirinden kesin bir sınırla ayrılması olarak ifade edilmektedir (Sigala vd., 2005: 62). Genel bir tanıma göre üretkenlik, çalışanların, işletmelerin ya da ekonomilerin girdileri, çıktılara dönüştürme yeteneğidir (Smith, 1996: 163). Devlet Planlama Teşkilatı’nın tanımına göre ise üretkenlik, mevcut kaynaklarla üretimi maksimize etme çabasıdır (Yurtsızoğlu ve Kılıçaslan, 2016: 2). Bu tanımın içerisine Verimlilik Genel Müdürlüğü, kalite, zaman ve maliyet kavramlarını da ekleyerek şu şekilde bir tanım yapmaktadır: “Olabilecek en yüksek kaliteyle, en kısa zamanda, en dü-

şük maliyetle en yüksek düzeydeki üretimi sağlamaktır” (Yurtsızoğlu, 2015: 2). Özetle üretkenlik, üretim faktörlerini en uygun şekilde kullanarak gerçekleştirilen fiziki üretim düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 2003: 168).

Yazında İÜ’yü etkilemesi bakımından örgütsel yapı, ekonomik şartlar ve bireysel-sosyal özellikler üzerinde sıklıkla durulmaktadır. Ancak bu çalışmada İG ve çalışma şeklinin İÜ üzerindeki etkisi irdelenecektir. İşinin geleceği hakkında belirsizlik yaşayan ve İG hisseden kimi çalışanlar, çalıştıkları süre boyunca akıllarında şu soru ile mücadele edebilirler: “İşimi kaybedeceğim bir ihtimal değil de kesin ise neden daha sıkı çalışayım?” Bu soruya yanıt olarak çalışanlar zihinlerinde şu düşüncüyü taşıyabilirler: Eğer işimin geleceği belirsizse mecbur olduğum için ve başka bir iş bulana kadar çalışırım ama isteksiz ve gönülsüz! (Clark, 2005: 38-39). Bu isteksizlik ve gönülsüzlük, İG hisseden çalışanların İÜ düzeylerinin, İG hissetmeyenlere göre daha düşük olmasına zemin hazırlayabilir (Holm ve Hovland, 1999: 160). Nitekim farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda (Armstrong-Stassen, 1993; Rosenblatt ve Ruvio, 1996; Ruvio ve Rosenblatt, 1999; King, 2000; Cheng ve Chan, 2008; Gilboa vd., 2008; Aslan, 2011; Schreurs vd., 2012; Mader ve Niessen, 2017) bu ifadeleri destekleyen sonuçlar elde edilmiştir.

İG, bazı durumlarda İÜ’yü artıran bir husus olabilir (Probst vd., 2007: 479). Eğer işletme için İÜ, işten çıkarma konusunda önemli bir kriter ise İG hisseden çalışanlar üretkenlik düzeylerini artırarak işten çıkarılmama yönüyle avantaj yakalayacaklarını düşünebilirler (Wong vd., 2005: 1394). Örneğin, Bargal vd. (1992) işten çıkarılma tehdidi içerisinde olan çalışanların daha fazla efor sarf ettiklerini ve böylelikle bu çabalarının işte kalma yönüyle ödüllendirileceğini beklediklerini ifade etmektedir. Staufenbiel ve König (2010: 113) ise İG ile İÜ arasındaki pozitif ilişkiye hangi koşullar altında bakıldığının önemli olduğuna değinmektedir. Örneğin, şirket birleşmelerinde çalışanların %10’unun işten çıkarılması söz konusu ise ve kriter olarak İÜ belirlenmişse, çalışanlar yüksek performans gösterme yönünde bir çabanın içine girebilmektedirler. Ancak şirket iflasya yakınsa ve çalışanlar da bunun bilincindeyse performanslarını artırma yönünde bir gayret göstermezler. Çünkü bu durumda işlerini koruma yönünde bir avantaj yakalayamayacaklarının farkındadırlar.

İG ile İÜ arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla Spector ve Fox’un ortaya koyduğu stres yaratıcı-duygu modeli, stres konusuna odaklanmaktadır. Bu modelle göre İG’nin aralarında olduğu örgütsel stres faktörleri, bireyde yapıcı veya yıkıcı davranışlara yol açmaktadır. Bireyin bu yapıcı veya yıkıcı davranışlardan hangisini göstereceğini belirleyen temel etken ise bireyin örgütsel stres yaratıcı durumu/durumları ne derece kontrol edebileceğine olan inancıdır. Birey bunları kontrol edebileceğine inandığı takdirde olumlu, inanmadığı takdirde

olumsuz iş davranışları sergileyecektir (Spector ve Fox, 2005: 162-163). Buna uygun olarak Abramis (1994: 555) meseleyi stres ile ilişkilendirmekte ve kısa süreli ve düşük yoğunluklu stresin, performans üzerinde pozitif etkisi olduğuna değinmektedir. Çünkü olumsuz etkilere sahip olduğu şüphe götürmez bir gerçek olan stres, kısa süreli ve düşük yoğunlukta olduğu sürece motivasyonu ve performansı artırmaktadır. Ancak stres yaratıcı faktörler uzun süre devam ederse bu kez performansı azaltan bir unsura dönüşebilmektedir. Bu noktada Abramis (1994), önemli bir stres faktörü olan İG'nin kısa vadede performans üzerinde olumlu etkileri olduğuna değinmekte ve İG tehdidinin uzun sürmesi halinde çalışanlarda performans düşüşleri yaşanabileceğini belirtmektedir. Dikkat edilirse bunlar, İG ile İÜ arasında basitçe bir ilişkiden ziyade, ilişkinin doğrusal mı yoksa eğrisel mi olduğu meselesine de tekabül etmektedir. Çünkü stresin süresinin yanı sıra yoğunluğunun düşük olup olmadığına ve yüksek yoğunluklu strese ilişkinin tersine dönebileceğine de atıf yapılmaktadır ki, bu yaklaşım eğrisel bir ilişki öngörmektedir. Bu eğrisel ilişkiyi daha açık bir şekilde dile getiren çalışmalar bulunmaktadır (Brockner vd., 1992; Selenko vd., 2013). Bunlardan Brockner vd. (1992: 421)'ne göre bu ilişki ters U şeklindedir. Buna göre İÜ, orta şiddetteki İG algısında maksimum seviyeye ulaşmaktadır. Düşük İG seviyelerinde çalışanların motivasyon seviyelerinin düşük olması, yüksek İG seviyelerinde ise işini kaybetme endişesi, iş bulabilmenin zor olabilmesi gibi düşüncelerin etkisi ile İÜ seviyesi düşmektedir. Selenko vd. (2013: 536) ise bu ilişkinin U şeklinde olduğunu ifade etmekte ve Brockner vd. (1992)'nin aksine yüksek seviyedeki İG algısının İÜ'yü maksimum kıldığına değinmektedir.

Farklı çalışmalarda ise İG ile İÜ arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı ileri sürülmektedir (Ashford vd., 1989; O'quin ve Letempio, 1998; Sverke vd., 2002; König vd., 2010). Bahse konu değişkenlerin ilişkisi, turizm sektörü açısından incelendiğinde sadece Darvishmotevali vd. (2017)'nin araştırması görülmektedir. Bu araştırmanın sonuçları göstermektedir ki, İG ile İÜ arasında ters yönlü bir ilişki vardır ($r=-,16$).

Buraya kadar ifade edilenler ile İG-İÜ ilişkisi hakkında, yazındaki çalışmaların nihai bir sonucu işaret etmek yerine çeşitlilik arz ettiği söylenebilir. Ancak bu çalışmalarda, daha çok değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Bu nedenle, İG-İÜ ilişkisini konu alan hipotez şu şekildedir:

H2: İG algısı ile İÜ arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Mevsimlik işletme çalışanları açısından İG algısı ile İÜ arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Tüm yıl çalışanlar açısından İG algısı ile İÜ arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İG'nin alt boyutları açısından İÜ ile ilişkisi söz konusu edildiğinde gerek nicel gerekse nitel İG'nin birey ve iş davranışları üzerinde olumsuz etkileri söz konusu olmaktadır (Elst vd., 2014: 144). Ancak denilebilir ki, nicel İG daha çok birey ile ilgili; nitel İG ise iş davranışları ile ilgili olumsuz etkilere sahiptir. Zira çalışan açısından işin kaybı özellikle finansal gelirin kaybı anlamına geleceğinden iş özelliklerinin kaybına kıyasen daha yıpratıcı olabilecektir. Ancak nitel İG sonucunda işin kendisinin değil, ücret, kıdem, çalışma ortamı ve koşulları gibi iş özelliklerinin kaybedilmesi gibi olasılıklar belirlediğinden, daha çok iş hayatı olumsuz etkilenecektir. Bu da işe karşı olumsuz tutum geliştirme, işe gitme isteğinde azalma, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması ya da düşük iş tatmini gibi sonuçlara sebep olabilecektir (De Witte vd., 2010: 45-46).

Bu çalışmada yapıldığı gibi İG algısının sadece çalışılan dönemle sınırlandırılması, İG-İÜ ilişkisinin mevsimlik ve sürekli işletme çalışanları açısından anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı konusunda peşin bir yargıda bulunmayı güçleştirmektedir. De Cuyper ve De Witte (2006), değişkenler arasındaki ilişkiyi geçici veya sürekli çalışma açısından kıyaslamış ve bunun ilişkide anlamlı bir farklılığa yol açmadığını tespit etmiştir. Bu nedenle mevsimlik ve tüm yıl çalışanlar ile alakalı olarak İG-İÜ ilişkisinin derecesinin kıyaslayan hipotez şu şekilde geliştirilmiştir:

H3: *İG algısı ile İÜ ilişkisinin derecesi bakımından tüm yıl çalışanlar ile mevsimlik çalışanlar arasında anlamlı farklılık yoktur.*

İÜ üzerinde farklılık oluşturabileceği düşünülen diğer bir değişken çalışma şeklidir. Genel olarak herhangi bir işletmede, çalışanların üretkenliğinin talep arttıkça artacağı düşünülebilir. Sözgelimi, talep artışına karşın çalışan sayısı değişmeyen bir işletmede çalışanlar yüksek talebe cevap verebilmek için –mecburen– daha yüksek bir İÜ'ye sahip olurlar. Bu durum, mevsimlik ya da tüm yıl açık olan işletmelerin her ikisi için de geçerli olabilir. Çünkü sezonda yüksek yoğunluğa sahip bir mevsimlik işletmenin açık olduğu herhangi bir aydaki talep düzeyine, bütün yıl açık olan bir işletmenin yılın her ayı için sahip olması pekâlâ mümkündür. Dolayısıyla mevsimlik işletmelerde mi, yoksa sürekli çalışan işletmelerde mi talebin daha yoğun olduğu konusunda genelleme yapılması ve buradan hareketle hangisinde çalışanların daha üretken olduğuna dair bir yargıya varılması mümkün görünmemektedir. Ancak konuya farklı açılardan da bakılabilir. Mevsimlik işletme çalışanları, sezon sonunda işlerini kesin olarak kaybedecek olmaları ya da işverenin kısa sezonda kolay kolay kimseyi işten atamayacağı ve pozisyonunu değiştiremeyeceği düşüncesinin verdiği rahatlıkla üretken olmayı, tüm yıl açık olan konaklama işletmelerindeki çalışanlar kadar önemsemiyor olabilirler. Diğer taraftan, mevsimlik işletme çalışanlarının her sezon aynı işletmede çalışmayı planlaması, sezonda yüksek

bir üretkenlik düzeyini sürdürmelerine neden olabilir. Teorik olarak bunların hepsi mümkündür. Bu bağlamda iki tip işletmeden hangisinde çalışanların üretkenliklerinin daha fazla olduğu hakkında fikir sunmak oldukça güçtür. Ancak De Cuyper ve De Witte (2006)'in tespitine göre bir öngörü ortaya koyulabilir. Araştırmacılar, geçici çalışanlar ile tüm yıl çalışanların üretkenlik seviyeleri arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Bu nedenle ilgili hipotez şu şekilde geliştirilmiştir:

H4: Tüm yıl çalışanların İÜ seviyesi mevsimlik çalışanların İÜ seviyesinden anlamlı şekilde farklıdır.

YÖNTEM

İÜ'yu, işletme içi ve işletme dışı olmak üzere birçok faktör etkilemektedir. Bu çalışmada, İÜ'yu etkileyebileceği düşünülen İG algısı ele alınacaktır. Bu kapsamda çalışmanın temel amacı, konaklama işletmeleri çalışanlarının İG algıları ile İÜ düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bu ilişkiyi tüm yıl ve mevsimlik çalışanlar açısından sorgulamaktır. Ayrıca çalışanların İG ve İÜ düzeylerinin mevsimlik ve tüm yıl çalışanlar açısından anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek de araştırmanın diğer amaçlarıdır.

İşletmeler arası büyüme farklılıklarına yol açabilecek pek çok iktisadi, siyasi ya da sosyal etken arasında yer alan "üretkenlik" konusu çoğu zaman bu farklılıkların nedenlerini araştıran tartışmaların merkezinde olmuştur. Bu nedenle İÜ'ye hangi faktörlerin ne derece etki ettiğini tespiti yönelik yapılan çalışmalar önem arz etmektedir. Ayrıca yazında, mevsimlik ve sürekli çalışanlar açısından İÜ düzeyini karşılaştırılmalı olarak ele alan herhangi bir çalışmanın, araştırmacılarca yapılan tespitlere göre bulunmaması, yazındaki boşluğu doldurabilmek adına önemlidir. İG konusu ise önceki kısımlarda belirtilen nedenlerle çalışanlar açısından endişe verici bir hale bürünmüştür. Buna paralel olarak İG konusu yabancı yazında sıklıkla araştırılmıştır. Ancak Türkçe yazının geneli ve turizm açısından durum bu şekilde değildir. Bu nedenle, İG konusunu turizm sektörü çalışanları açısından ele alan bu çalışmanın yazına önemli bir katkı yapacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın evrenini Marmaris ve İstanbul'da bulunan konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Marmaris, kıyı bölgesinde yer alan bir destinasyon olması nedeniyle mevsimlik çalışanlara; İstanbul şehir otellerinin ağırlıkta olduğu bir destinasyon olması nedeniyle tüm yıl çalışanlara ulaşılabilmenin elverişli olabilmesi nedeniyle seçilmiştir. Evren büyüklüğü, yatak sayısının aracılığında hesaplanabilmiştir. Pelit (2008: 145) Türkiye'de yatak başına ortalama 0,35 çalışan düştüğünü ifade etmektedir. Kültür ve Turizm Bakanlığı verilere göre (yigm.kulturturizm.gov.tr/, 01.10.2018) İstanbul'daki yatak kapa-

sitesi 113.370'dir. Bu kapsamda çalışan sayısı yaklaşık 39.680'dir ($113.370 \cdot 0,35$). Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü verileri (muglakulturuzturizm.gov.tr/, 01.10.2018) ise Marmaris'teki yatak kapasitesini 31.148 olarak göstermektedir. Bu kapsamda çalışan sayısı yaklaşık olarak 10.900'dür ($31.148 \cdot 0,35$). Evrenin tamamına ulaşmak maliyet ve zaman gibi kısıtlar veya kontrol güclüğü gibi nedenlerle mümkün olmadığında örneklem alınmıştır. Bu bağlamda anket formunu yanıtlamayı kabul eden işletmelerde, kolayda örnekleme yöntemine göre örnekleme alınmıştır. Evren büyüklüğüne karşılık gelen örneklem büyüklüğü %95 güvenilirlik düzeyinde İstanbul için 379; Marmaris için 370'dir (Sekaran, 2003: 294).

Veri toplama aşamasına geçmeden önce, anketin anlaşılabilirliğinin belirlenmesi, geçerlik ve güvenilirlik değerlerinin test edilmesi amacıyla 20-25 Ekim 2017 tarihleri arasında İstanbul'da 50 çalışan ile pilot çalışma yapılmıştır. Bu süreç sonunda anketin anlaşılabilirliğinde herhangi bir olumsuzluğun olmadığı, geçerlik ve güvenilirlik değerlerinin tatmin edici olduğu anlaşılmıştır. Bunun ardından, İstanbul'da 1 Kasım – 30 Aralık 2017 tarihleri arasında 600 anket, araştırmanın amacının açıklandığı profesyonel anketörler aracılığıyla elden dağıtılmıştır. Geri dönen 458 anket formundan kullanılabilir durumdaki 438 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Marmaris'te ise 7 – 20 Ağustos 2018 tarihleri arasında 450 anket formu çalışanlara araştırmacılar tarafından elden dağıtılmış, geri dönen 374 anket formundan kullanılabilir durumdaki 360 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Toplamda her iki destinasyonda değerlendirmeye alınan anket sayısı 798'dir. Çalışmada kullanılan verilerin 2017 ve 2018 yılları içerisinde toplanması sebebiyle etik kurul izni gerekmemiştir.

Araştırmada veri toplama amacıyla üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde çalışanların demografik özellikleri hakkında bilgi almaya yönelik olarak hazırlanmış sorular; ikinci bölümünde çalışanların İÜ düzeylerini belirleyebilmek amacıyla kullanılan Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği (EİÜÖ); üçüncü bölümünde çalışanların İG algılarını belirlemeyi amaçlayan İG ölçeği yer almaktadır. İG ölçeği ile ilgili olarak, mevsimlik çalışanlar açısından farklı bir bakış açısı kullanılmıştır. Önceki kısımda belirtilen nedenlerle, mevsimlik çalışanlar için İG kavramının sadece içinde bulunulan sezonla sınırlı olduğu ve soruları sezon sonundaki iş kaybını göz önüne almadan cevaplamaları gerektiği özellikle vurgulanmıştır.

Araştırmada kullanılan EİÜÖ ölçeği Endicott ve Nee (1997) tarafından geliştirilmiştir. EİÜÖ, üretkenlik ile ilgili duyarlı ölçümler yapabilmeyi amaçlayan bir kendini değerlendirme yöntemidir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Uğuz vd. (2004) tarafından yapılmıştır. 25 sorundan oluşan ölçekteki maddeler davranış, duygu ya da tutumun bir önceki hafta süresince ne sıklıkta görüldü-

ğünü 5'li derecelendirme ile ölçmektedir (0=hiç, 1=çok nadir, 2=bazen, 3=sık sık, 4=hemen her zaman). Ölçek toplam puanı 0 - 100 arasında değişmekte ve yüksek puan düşük İÜ'ye işaret etmektedir.

Çalışanların İG düzeylerini belirleyebilmek amacıyla hazırlanan ölçek, üç faktörlü bir yapıda tasarlanmıştır. "Güçsüzlük" boyutu Ashford vd. (1989) tarafından tasarlanan ve Türkçe'ye İsaoglu (2004) tarafından uyarlanan ölçek; nicel ve nitel İG boyutları O'neill (2011) tarafından tasarlanan ve Türkçe'ye Gümüş (2016) tarafından uyarlanan ölçek yardımıyla ölçülmüştür. 15 sorudan oluşan ölçek, 5'li Likert derecelendirmesi aralığındadır (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum).

Veriler, IBM SPSS 21.0 ve Lisrel 8.80 paket programları ile analiz edilmiştir. Çalışanların demografik özellikleri frekans ve yüzde dağılımları ile değerlendirilmiştir. Güvenilirlik, Cronbach's Alpha (α) katsayısı ve madde-bütün korelasyonları hesaplanarak test edilirken; geçerlik çalışması yapı geçerliği ile sağlanmıştır. Fark testleri bağımsız örneklem t testi ve Fischer'in r-z dönüşümü metodu ile analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir.

BULGULAR

Veri analizinden önce normal dağılım şartının kontrolü için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Bu şartın sağlanabilmesi için çarpıklık değerleri +3 ile -3 arasında, basıklık değerleri +10 ile -10 arasında olmalıdır (Kline, 2016: 77). Bu çalışmada kullanılan tüm verilerin çarpıklık değerlerinin +1,984 ile +0,172 arasında, basıklık değerlerinin ise +2,982 ile -1,492 arasında değiştiği görülmüş ve normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan α katsayısı EİÜÖ için 0,91; İG ölçeği için 0,90 olarak tespit edilmiştir. Madde-bütün korelasyon değerleri EİÜÖ'nün 0,37 ile 0,61 arasında; İG ölçeğinin 0,51 ile 0,71 arasında değerler aldığı görülmüştür. Bu sonuçlar, her iki ölçeğin de yeterli seviyede güvenilir olduğunu ifade etmektedir.

Geçerlik çalışmaları ekseninde İG ölçeğine, farklı ölçekler temel alınarak oluşturulduğu için açıklayıcı (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA), EİÜÖ daha önceki şekliyle bu çalışmada da aynen kullanıldığı için sadece DFA yapılmıştır. İG ölçeği için yapılan AFA sonucunda dört ifade ölçekten çıkarılmıştır. Bu işlemin ardından öz değeri 1'den büyük, toplam varyansın %72,5'ini açıklayan üç faktörlü yapı elde edilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: İG Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör1	Faktör 2	Faktör 3	Özdeğer	Varyans (%)	α	
Faktör 1: Nitel İG ($\bar{x}=1,95$; S.S.=0,89)							
İfade 10	,809						
İfade 7	,803						
İfade 8	,802						
İfade 9	,788			3,70	33,4	,89	
İfade 11	,676						
İfade 12	,587						
Faktör 2: Güçsüzlük ($\bar{x}=3,44$; S.S.=1,33)							
İfade 14		,905					
İfade 15		,899		2,70	24,5	,92	
İfade 13		,897					
Faktör 3: Nicel İG ($\bar{x}=1,68$; S.S.=0,87)							
İfade 1			,804				
İfade 3			,781	1,60	14,6	,66	
Toplam Açıklanan Varyans (%)					72,5		
Ölçeğin Tamamı için Cronbach's Alpha						,89	

Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi
 KMO: ,906; Barlett Küresellik testi=4976,90; $p<0,01$
 Ölçek Geneli Aritmetik Ortalama=2,31±0,54

Birinci faktör altında iş özelliklerinin kaybı, bir başka ifadeyle, işin, çalışan tarafından değerli görülen özelliklerinin kaybı ile ilgili ifadeler yer aldığından "Nitel İG" olarak adlandırılmıştır. Altı ifadenin yer aldığı bu faktör, varyansın %33,354'ünü açıklamaktadır. Faktöre ait α değeri 0,89'dur. İkinci faktör, çalışanların işyerinde kendilerini etkileyecek olayları ya da kararları kontrol edebilme/edememe gücü ile ilgili ifadeler içerdiğinden "Güçsüzlük" olarak isimlendirilmiştir. Üç ifadenin yer aldığı bu faktör, varyansın %24,520'sini açıklamaktadır. Faktöre ait α değeri 0,92'dir. Üçüncü faktör, doğrudan "iş kaybı" ile ilgili iki ifadeyi içermektedir. Bu nedenle "Nicel İG" olarak isimlendirilmiştir. Varyansın %14,601'ini açıklayan bu faktörün α değeri 0,66'dır. Bu yapı, İG'nin son dönemlerde üç boyut altında incelenmesi konusu ile de uyumludur.

Tablo 2: İG Ölçeğinin Uyum İndeksi Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	SRMR	GFI	AGFI	NFI	CFI
Uyum İndeksi Değeri	3,17	0,052	0,036	0,98	0,96	0,99	0,99
Sonuç	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum	İyi Uyum	İyi Uyum	İyi Uyum	İyi Uyum

İG ölçeğine yapılan DFA aşamasında, ölçeğe ait alt boyutların ne derecede iyi temsil edildiğini belirleyebilmek amacıyla (Şimşek, 2007: 11) ikinci düzey DFA yapılmıştır. İşlem sonucunda uyum indeksleri değerlerinin kabul edilebilir ve iyi uyum sınırları içerisinde olduğu gözlenmiştir (Tablo 2). Bu sonuçlara göre AFA sonucunda ortaya çıkan üç faktörlü yapı, DFA aracılığıyla doğrulanmıştır. Standardize yük değerlerinin anlamlı olduğu ve 0,46 ile 1,00 arasında değiştiği söylenebilir (Tablo 3). Sonuçlara göre İG ile en kuvvetli ilişki Nitel İG, en zayıf ilişki Güçsüzlük boyutundadır.

Tablo 3: İG Ölçeğinin İkinci Düzey DFA Sonucundan Ortaya Çıkan Standardize Yük Değerleri

Örtük değişkenler	Standardize Yükler	Gözlenen Değişkenler	Standardize Yükler
İş Güvencesizliği	Nicel İG	İfade1	0,69
		İfade3	0,71
		İfade7	0,79
	Nitel İG	İfade8	0,80
		İfade9	0,81
		İfade10	0,79
		İfade11	0,70
		İfade12	0,65
	Güçsüzlük	İfade13	0,87
		İfade14	0,90
		İfade15	0,90

Tablo 1’de yer alan sonuçlar, katılımcıların İG ölçeğine verdikleri cevapların genel ortalamasını göstermektedir. Buna göre katılımcıların genel İG puanı 2,31’dir. Bu durumda, konaklama işletmesi çalışanlarının İG algılarının düşük seviyede olduğu ifade edilebilir. Bu konuda daha önce araştırma yürütmüş olan Şenol (2010) konaklama sektörü çalışanlarının İG algılarının ortalamasını 3,36; Darvishmotevali vd. (2017) ise 3,90 olarak tespit etmiştir. Buradaki sonucun daha düşük olması, konaklama sektörü çalışanlarının İG algılarının zaman içinde düştüğünü ifade etmeye imkan tanımaktadır.

Geçerlik çalışmaları ekseninde İÜ ölçeğine birinci düzey DFA yapılmıştır. İlk analizde uyum indeksi kriterlerinin makul sınırlar içerisinde olmaması nedeniyle modifikasyon indeksi sonuçları incelenerek 2-3, 4-5, 7-9, 7-12, 9-10, 11-12, 17-18 numaralı ifadeler arasında hata kovaryansı modele eklenmiştir. Bu işlemin ardından uyum indeksi kriterleri GFI dışında kabul edilebilir sınırlar içerisine çekilmiştir (Tablo 4). Ancak GFI değerinin makul sınırlar içerisinde olmaması modelin kabul edilebilirliğini olumsuz etkilememektedir. Çünkü

diğer uyum indeksleri makul sınırlar içerisinde olduğunda, eğer GFI değeri de 0,80'nin üzerindeyse, modelin kabul edilebilir olduğu söylenebilir (Doll vd., 1994: 456). Bu sonuca göre İÜ ölçeğinin tek faktörlü yapısının kabul edilebilir olduğu belirtilebilir. DFA sonucu ortaya çıkan standardize yük değerleri ise anlamlı olarak 0,39 ile 0,67 arasında değişmektedir. Ölçekteki en önemli ifade “işinizi yapamayacak kadar bitkin hissetmeniz” iken; en az öneme sahip ifadeler “öğle yemeğinizin/çay-kahve molanızın normalden daha uzun sürmesi” ve “çalışmanız gereken saatlerde çalışmama durumunuz”dur.

Tablo 4: İÜ Ölçeğinin Uyum İndeksi Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	SRMR	GFI	AGFI	NFI	CFI
Uyum İndeksi Değeri	4.45	0,066	0,051	<u>0,89</u>	0,87	0,95	0,96
Sonuç	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum

EİÜÖ'den alınabilecek toplam puanın 0 ile 100 arasında olduğu ve yüksek puanın düşük İÜ'ye işaret ettiği önceki kısımlarda ifade edilmişti. Ölçek ile toplam puan üzerinden değerlendirmeler yapıldığından maddelerin tek tek ortalama ve standart sapma değerlerinin hesaplanması yerine katılımcıların elde ettikleri toplam puanın ortalama ve standart sapma değeri hesaplanmıştır. Buna göre katılımcıların EİÜÖ'den aldıkları minimum puan 0 iken; maksimum puan 64'dür. Katılımcıların ölçekten aldığı ortalama puan 15,36 (ss=11,14)'dir. Bu sonuç ile otel çalışanlarının, ilaç sektörü çalışanları (Cevizci, 2011), bilişim sektörü çalışanları (Aslan, 2011), finans ve sağlık sektörü çalışanları (Tang vd., 2013) ya da fizyoterapistler (Aksoy vd., 2017) ile kıyaslandığında daha yüksek üretkenlik düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

Anket uygulamasına katılanların büyük çoğunluğunu erkekler (%64), bekâr çalışanlar (%54,3) oluştururken, 21-29 yaş aralığındakiler (%43,5), alt kademe çalışanlar (%83,3), yiyecek-içecek departmanı çalışanları (%37,7), 1401 – 2800 TL aralığında aylık gelire sahip bireyler çoğunluğu oluşturmaktadır. Son olarak, katılımcıların 492'si (%61,6) tüm yıl çalışan iken; 306'sı (%38,4) mevsimlik çalışandır.

Katılımcıların İG puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan t testi sonuçları Tablo 5'de görülmektedir. Buna göre, tüm yıl çalışanların İG seviyesi ($\bar{x}=2,29$; S.S=0,47), mevsimlik çalışanlara göre ($\bar{x}=2,32$; S.S=0,64) istatistiki olarak anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Bu sonuç ile H1 hipotezi kabul edilmiştir. Konaklama işletmelerinde benzer çalışmalar yürüten (her ne kadar bu çalışmadan farklı bir bakış açısına sahip olsalar da)

Akbiyık vd. (2012) ile Şenol (2010: 213) da sezonluk çalışanların İG algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca farklı sektörlerde (imalat sanayii işletmeleri, hastaneler, kamu örgütleri) “geçici” olarak çalışanlar üzerine yapılan çalışmalarda da buna benzer sonuçlar elde edilmiştir (Kinnunen ve Natti, 1994; Naswall vd., 2002; Parker vd., 2002; De Witte ve Naswall, 2003; Feather ve Rauter, 2004; Naswall vd., 2005; De Cuyper ve De Witte, 2007; Bustillo ve Pedraza, 2010; Klandermans vd., 2010; Keim vd., 2014; Ellonen ve Natti, 2015).

Tablo 5: Çalışma Durumuna Göre İş Güvencesizliği ve İş Üretkenliğine Yönelik t Testi Sonuçları

Ölçek	Çalışma durumu	N	Ort.	S.S.	t testi	
					t	p
İG	Tüm Yıl	492	2,29	0,47	-2,476	,02
	Mevsimlik	306	2,32	0,64		
Nicel İG	Tüm Yıl	492	1,55	0,78	-5,244	,00
	Mevsimlik	306	1,89	0,96		
Nitel İG	Tüm Yıl	492	1,74	0,86	-8,632	,00
	Mevsimlik	306	2,28	0,84		
Güçsüzlük	Tüm Yıl	492	3,93	1,22	-15,239	,00
	Mevsimlik	306	2,64	1,09		
İş Üretkenliği	Tüm Yıl	492	12,31	9,16	-9,805	,00
	Mevsimlik	306	20,28	12,25		

Önceki kısımda, mevsimlik çalışanlarda işin belli bir tarihte biteceği algısının İG kapsamı dışına çıkartıldığında ve İG sadece çalışılan dönemle sınırlandırıldığında İG algısının mevsimlik çalışanlarda sürekli çalışanlara nazaran daha düşük olabileceği ifade edilmişti. Ancak ortaya çıkan sonuca göre, sezonluk çalışanların, çalıştıkları dönem içerisinde tüm yıl çalışanlara göre işlerini daha az güvencede hissettikleri söylenebilmektedir. Görünen o ki, mevsimlik çalışanlar sezon bitince işin bitecek olmasının bilinmesinden bağımsız olarak ayrıca sezon içiyle ilgili İG algısı da taşımaktadır.

Önceki kısımda, bireylerin daha önce yaşadıkları işsiz kalma tecrübelerinin varlığı ya da yokluğunun İG algısını etkileyebileceğine vurgu yapılmıştı. Sezonluk çalışanların, daha öncesinde böyle bir tecrübeyi yaşamış olabilme ihtimalinin, tüm yıl çalışanlara göre daha fazla olabilmesi, bu çalışanların İG algılarını “çalıştıkları dönem içerisinde” görece yükselten bir sebep olabilir. Yine önceki kısımda rol çatışması ve rol belirsizliği konularının İG algısını artırdığı dile getirilmişti. Sezonluk çalışanların, özellikle iş gerekleri ve süreci hakkında yeterli ve gerekli bilgilere sahip olamadığı durumlarda ortaya çıkan rol belirsizliği konusunu daha fazla yaşayabilecekleri söylenebilir. Çünkü bu çalışanlar, yoğun bir dönemde işe başlamakta ve bunlara yönelik iş gerekleri

ya da süreci hakkında çeşitli bilgilendirmelerin yapıldığı “oryantasyon” programlarının yapılması pek mümkün olamamaktadır (Lewchuk ve Dassinger, 2016: 155). Böylece, rol belirsizliği yaşayabilecekleri ve İG algılarının buna bağlı olarak artabileceği yüksek bir olasılık olarak görülebilir.

İÜ düzeyinin, çalışma durumu açısından kıyaslanabilmesi amacıyla yine Tablo 5'e göz atılmalıdır. Sonuçlara göre, tüm yıl çalışanların İÜ seviyesi ($\bar{x}=12,31$; S.S=9,16), mevsimlik çalışanlara göre ($\bar{x} = 20,28$; S.S=12,25) anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Burada tüm yıl çalışanların “İÜ seviyesinin daha yüksek olduğunun” belirtilmesi, İÜ ölçeğinden alınan yüksek puanın düşük İÜ anlamına gelmesi sebebiyledir. Bu durumda H4 hipotezi desteklenmiştir.

Esasında, sezonluk otel çalışanlarının üretkenlik düzeyleri farklı sektörlerden (Aslan, 2011; Cevzici, 2011; Aksoy, 2017) çalışanlara göre yüksek olsa da, kıyaslama tüm yıl otel çalışanları ile yapıldığında sonuç farklılaşmakta ve daha düşük gerçekleşmektedir. De Cuyper ve De Witte (2006) burada elde edilen sonuca benzer olarak, geçici çalışanların üretkenlik seviyelerini daha düşük olarak tespit etmiştir. Anlaşılabildiği kadarıyla, sezonluk çalışanlar, yüksek sezon olmasına rağmen, Clark (2005: 38-39)'ın “İşimi kaybedeceğim bir ihtimal değil de, kesinlik içeren bir durum ise neden daha sıkı çalışayım?” vecizesine uygun olarak çalışmaktadırlar. İşte bu etken, sezonluk çalışanların üretkenlik düzeyini, tüm yıl çalışanlara nazaran düşürebilmektedir. Ayrıca mevsimlik çalışanların, sezonun kısılalığı nedeniyle işverenin kolay kolay kimseyi işten atamayacağı veya pozisyonunu değiştiremeyeceği düşüncesi ile üretken olmayı, tüm yıl açık olan konaklama işletmelerindeki çalışanlar kadar önemsemeyebilecekleri de dile getirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre bu düşüncenin geçerlik kazandığı söylenebilir.

Sezonluk çalışanların üretkenlik düzeylerinin daha düşük çıkması, bu çalışanların “oryantasyon” programına zaman kısıtı nedeniyle katılamayabilecekleri hakkındaki açıklamalar ile de bağlantılı olabilir. Her ne kadar, konaklama işletmelerindeki emek-yoğun işlerin yapılabilmesi için böyle eğitim programlarına zaten çok ihtiyaç duyulmadığı ve böylelikle bu savın geçerli olmadığı şeklinde bir eleştiri gelebilir. Ancak Kozak (1991: 4), sezonluk otellerde çalışanların seçimi ve işe yerleştirilmesi konusunu, amacın sadece birkaç ay için otel işlerini yapacak çalışanların geçici istihdamı olması nedeniyle, gereği kadar üzerinde durulmayan bir konu olarak ifade etmektedir. Bu durum, bu çalışanların genel olarak vasıfsız ve eğitim seviyesinin düşük olması (Thulemark vd., 2014: 406) konusu ile birleşince “oryantasyon” programlarının önemi ve gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca örneğin, önbüro departmanında çalışanların mutlaka bilgi sahibi olması gerektiği otomasyon programları kullanılmaktadır. Bunlar hakkında yeterli bilgi-beceriye sahip olmayan çalışanların üretkenlik düzeyinin düşük çıkması da olağan bir durum olarak karşılanabilir.

Katılımcıların tamamı açısından İG-İÜ ilişkisinin değerleri Tablo 6'da görülmektedir. Buna göre İG ile İÜ arasındaki korelasyon katsayısı anlamlıdır ($r=0,38$; $p<0,01$). Bu sonuç ile H2 hipotezi desteklenmiştir. Bu noktada üzerinde önemle durulması gereken bir husus vardır. Sonuçlara göre İG ile İÜ ilişkisi pozitif ve orta düzeydedir. Fakat İÜ ölçeğindeki sorular, ölçeğin yapısı gereği olumsuz olduğundan, bunu İG ile “verimsizlik (üretkenliğin zıddı)” arasında pozitif bir ilişki olduğu, dolayısıyla İG ile İÜ arasında ters yönlü (negatif) ve orta düzeyde bir korelasyon bulunduğu anlamında yorumlamak gerekmektedir. Bu sonuç, yazındaki birçok çalışma (Armstrong-Stassen, 1993; Rosenblatt ve Ruvio, 1996; Ruvio ve Rosenblatt, 1999; King, 2000; Cheng ve Chan, 2008; Gilboa vd., 2008; Aslan, 2011; Schreurs vd., 2012; Mader ve Niessen, 2017) ile uyumludur.

Tablo 6: İG ve Alt Boyutlarının İÜ ile İlişkisine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
1. İG	2,31	,54	1				
2. Nicel İG	1,68	,87	,64**	1			
3. Nitel İG	1,95	,89	,77**	,62**	1		
4. Güçsüzlük	3,44	1,33	,18**	-,29**	-,44**	1	
5. İş Üretkenliği	15,36	11,14	,38**	,42**	,57**	-,38**	1

n=798, **p<0,01

İG'nin alt boyutlarının İÜ ile ilişkisine bakıldığında ise en kuvvetli ilişkinin nitel İG ile İÜ arasında ($r=0,57$; $p<0,01$) gerçekleştiği görülmektedir. Bu sonuç, iş davranışları üzerinde nicel İG'den ziyade nitel İG'nin daha kuvvetli ilişki gösterebileceği hakkındaki yazındaki ifadeler ile uyumludur.

İG-İÜ ilişkisinin tüm yıl ve sezonluk çalışanlar açısından karşılaştırmalı olarak ne düzeyde olduğu araştırmada ele alınan bir diğer konudur. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 7'de görülmektedir. İki grup açısından da İG ile İÜ arasında anlamlı ve negatif ilişkiler mevcuttur. Bu nedenle H2a ve H2b hipotezleri kabul edilmiştir. İÜ ölçeğindeki sorular olumsuz olduğundan, bu ilişkiyi, yine negatif olarak düşünmek gerekmektedir. Tüm yıl çalışanlar açısından İG ile İÜ arasında orta düzeyli negatif ilişki ($r=-0,41$; $p<0,01$); sezonluk çalışanlar açısından orta düzeyli negatif ilişki ($r=-0,40$; $p<0,01$) mevcuttur.

Tablo 7: Tüm Yıl ve Sezonluk Çalışanlarda İG ve Alt Boyutlarının İÜ ile İlişkisinin Karşılaştırmalı Olarak Tespitine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Tüm Yıl Çalışanlar					Sezonluk Çalışanlar				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. İG	1					1				
2. Nicel İG	,66**	1				,64**	1			
3. Nitel İG	,79**	,66**	1			,85**	,52**	1		
4. Güçsüzlük	,02	-,41**	-,55**	1		,47**	,02	,08	1	
5. İş Üretkenliği	,41**	,41**	,60**	-,46**	1	,40**	,37**	,44**	-,02	1
**p<0,01	n=492					n=306				

Her iki çalışma şekli açısından orta düzeyde negatif İG-İÜ ilişkisi mevcuttur. Ancak ortaya çıkan katsayıların birbirinden anlamlı şekilde farklı olup olmadığı konusu, bu noktada açık değildir. Çünkü örneğin, tüm yıl çalışanlara ait katsayının anlamlı olması, bunun “sıfırdan” anlamlı şekilde farklı olması demektir; sezonluk çalışanlara ait olan katsayıdan anlamlı şekilde farklı olması değildir. Bu nedenle bu değerlerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için online hesap makinesi kullanılmıştır (VassarStats, 08.02.2019). Bu hesap makinesi, Fischer’ın r-z dönüşümü metodunu kullanarak z değerlerinin anlamlılığı hakkında bilgi vermekte (Patterson, 2012: 428) ve iki farklı örneklem grubuna ait korelasyon değerlerinin birbirinden anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı hakkında yorum yapılabilmesine imkan tanımaktadır. İncelemeler sonucunda tüm yıl ve sezonluk çalışanlardaki İG ile İÜ ilişkisinin, birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($r_{\text{tüm yıl çalışan}} = -0,41$; $r_{\text{sezonluk çalışan}} = -0,40$; $z = 16$; $p = ,87$). Bu sonuç ile H3 hipotezi kabul edilmiştir. De Cuyper ve De Witte (2006), burada ortaya çıkan sonuca benzer şekilde, geçici ve sürekli çalışanlar açısından bir kıyaslama yapıldığında, İG-İÜ ilişkisinin şiddetinde anlamlı bir farklılığın söz konusu olmadığını tespit etmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş güvencesi, her sektörden çalışanlarca bir işte bulunması gereken en önemli özelliklerden biri olarak değer görmektedir. Ancak tüm dünyada yaşanan örgütsel, politik, ekonomik ve kamusal alandaki değişiklikler neticesinde iş güvencesinin zayıfladığı açıktır. Bununla birlikte bu değişimler, İÜ üzerinde olumlu ya da olumsuz değişikliklere yol açmıştır. İşte bu araştırmada, bu iki değişken konu edilerek aralarındaki ilişkiler, mevsimlik ve mevsimlik olmayan konaklama işletmeleri özelinde çeşitli açılardan ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Yazında, geçici çalışanların İG algısının ne düzeyde olduğu çokça araştırılmasına rağmen konaklama işletmelerindeki mevsimlik çalışanlar özelinde yapılan çalışma sayısının az olduğu söylenebilir. Ayrıca bu çalışmalarda, İG kavramına, sezon sonu işin bitecek olmasının çalışan tarafından bilinmesi dahil edilmiştir. Ancak kavramın tanımında, işin bitmesi *ihhtimaline* karşılık duyulan endişeden söz edilmektedir ki bu, konaklama işletmelerinde sezon sonunda işin bitecek olmasının *kesinliği* ile uyuşmamaktadır. Bir başka ifadeyle, konaklama işletmelerinde sezon sonu işin *kesinlikle* bitecek olmasını İG kavramına dahil etmek, İG'nin ruhuna aykırı durmaktadır. Bu çalışma içerisinde bu hususa dikkat edilmiş ve mevsimlik çalışanların İG algıları ölçülürken, sezon sonu işin bitecek olması kapsam dışı bırakılarak, İG algısı sadece sezon içi ile sınırlandırılmıştır.

Araştırma yürütülen bölgelerde, çalışanların İG puanları farklı sektörden çalışanlara göre oldukça düşük çıkmıştır. Hatta bu puan, daha önceki yıllarda konaklama işletmesi çalışanlarını hedef seçmiş çalışmalardaki puandan dahi düşüktür. Buna neden olabilecek bir faktör, alan uygulaması yapılan dönemlerde, turizm sektöründe yüksek doluluk oranlarının görülmesi ve bunun çalışanlar tarafından iş güvencesi sağladığı şeklinde yorumlanması olabilir.

Araştırmada üzerinde durulan diğer konu, İÜ düzeyinin ölçümüdür. Sonuçlara göre, konaklama işletmesi çalışanlarının İÜ düzeyi, farklı sektörlerdeki çalışanlara göre oldukça yüksektir. Bu durum, anketin uygulandığı dönemde konaklama sektöründe yoğun bir talebin mevcudiyeti ile bağdaştırılabilir. Ayrıca İÜ ölçeği, beklendiği üzere tek boyut altında toplanmıştır. Ölçekteki en önemli ifadeler, “işinizi yapamayacak kadar bitkin hissetmeniz” ve “elinizdeki işe dikkatinizi vermekte zorlanma durumunuz” ifadeleridir. Buna göre, konaklama işletmeleri çalışanları açısından en fazla yorgunluk ve buna bağlı olarak gelişebilecek dikkat dağınıklığı hususları, İÜ'yü artış ya da azalış yönüyle etkilemektedir.

Araştırmada, İG düzeyinin tüm yıl ve sezonluk çalışanlar açısından kıyaslanması sonucunda sezonluk çalışanların İG algısı, tüm yıl çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Mevsimlik işletmelerde, işin zaten belli bir tarihte biteceği algısı İG kapsamı dışına çıkartıldığında ve bu sadece çalışılan dönemle sınırlandırıldığında, İG algısının mevsimlik çalışanlarda, sürekli çalışanlara nazaran daha düşük olması beklenebilirdi. Ancak görünen o ki, mevsimlik çalışanlar, sezon bitince işin bitecek olmasının bilinmesinden bağımsız olarak ayrıca sezon içiyle ilgili de bir İG algısı taşımaktadır. Bunun sebepleri arasında, bu çalışanların, tüm yıl çalışanlara göre daha önce işsiz kalma tecrübesi yaşamış olma ihtimalinin daha fazla olabilmesi ya da işletme içerisinde yaşayabilecekleri “rol belirsizliği” ya da “rol çatışması” durumlarının yine daha fazla olabilme ihtimali sıralanabilir.

Alan araştırmasında, konaklama işletmesi çalışanlarının İG'yi üç boyut altında algıladıkları tespit edilmiştir ki, bu, İG'nin son dönem çalışmalarda üç boyut altında ele alınması ile uyumludur. Bu boyutlardan genel İG'yi en çok etkileyen boyut, nitel İG olarak tespit edilmiştir. Buna göre konaklama işletmesi çalışanlarında genel İG, en çok iş özelliklerinin değişmesi karşısında değişmektedir. İşin kaybını ifade eden nicel İG ise ikinci sırada gelirken, en az güçsüzlük boyutunun genel İG üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Araştırmada, İÜ düzeyinin tüm yıl ve mevsimlik çalışanlar açısından kıyaslanması sonucunda tüm yıl çalışanların İÜ seviyesi, mevsimlik çalışanlara göre daha yüksektir. Mevsimlik otel çalışanlarının İÜ düzeyi farklı sektörlerden çalışanlara göre yüksek olsa da, otel işletmelerindeki tüm yıl çalışanlara göre düşüktür. Bu sonucun ortaya çıkmasında bu çalışanların herhangi bir eğitim programına tabi tutulmama ihtimallerinin yüksek oluşu etkili olabilir. Örneğin, önbüro otomasyon sistemi konusunda yeterli eğitimi olmayan ve bunu işletmede de almayan bir çalışanın, yaptığı bazı işleri sil baştan yapmak durumunda kalması daha az üretken olmasına yol açabilir.

Araştırma açısından öneme sahip olan bir diğer konu, İG ile İÜ ilişkilerinin tespitidir. Bu husus tüm yıl çalışan konaklama işletmeleri ile sezonluk konaklama işletmeleri çalışanları açısından ayrı ayrı analiz edilmiştir. Sonuçlara göre, her iki grupta da İG ile İÜ arasında orta şiddette ve negatif bir ilişki vardır. Buna göre, İG'deki artışın, İÜ'yi azaltacağı söylenebilmektedir. Bu sonuç, birçok yönden olumsuz sonuçlar barındıran İG'nin, konaklama işletmeleri yönüyle de olumsuz sonuçlar getireceğini ifade etmektedir. Bu noktada işletmelerin, öncelikle çalışanların İG algılarını artıracı uygulamalardan kaçınmaları ve bunun yanı sıra çalışanların İG algısının azaltılması yönünde çaba harcaması gerektiği söylenebilmektedir. Çünkü belirtildiği üzere, işletmelerin küresel rekabette geriye düşmemeleri açısından İÜ düzeyinin yüksek olması önemli bir konudur.

İG-İÜ ilişkisini gösteren katsayılar mevsimlik ve tüm yıl çalışanlar bakımından ayrı ayrı karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bu, bir anlamda "ilginç" bir sonuç sayılabilir. Çünkü çalışmada sezonluk çalışanların İG algısı sezon içi ile sınırlandırılmıştır. Bu koşullar altında, sezonluk çalışanların –sezonun kendisi de zaten kısa olduğundan– İG algısını çok da önemsememeleri ve buna bağlı olarak üretkenlik düzeyleri ile İG algıları arasında bir ilişkinin diğer gruba kıyasen farklılaşması beklenebilirdi. Fakat tersine, sezonluk işletmelerde çalışanların İG algılarının üretkenlikleriyle ilişki derecesi, tüm yıl çalışanları ile aynı çıkmıştır. Yani, işin sezonluk olup olmaması bu meselede rol oynamamaktadır. Bir başka deyişle, sezon sonunda işin zaten bitecek olması bilinmesine rağmen bu kısa dönem içerisinde bile iş

kayıbı ya da iş özelliklerinin kaybının ortaya çıkması olasılığı, çalışanlar için –herhalde– çok önemli olmalıdır ki, sezonluk işletmelerde İG'nin üretkenlikle ilişki derecesi tüm yıl çalışan işletmelerdekinden aşağı kalmamaktadır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar, mevsimlik işletme yöneticilerinin, tüm yıl işletme yöneticilerine göre İG'yi artıran uygulamalardan daha fazla kaçınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, çalışanların İG algılarını azaltmak için, yasal düzenlemeler etkili olsa da kurum düzeyinde alınacak önlemler daha önemlidir. Bu nedenle kurum içinde iletişim kanalları açık olmalı ve kurumsal adalet sağlanmalıdır. Ayrıca çalışanların, işe başladıkları dönemde “oryantasyon” programlarına dahil edilmeleri, iş gerekleri ya da iş süreçleri hakkında bilgi sahibi olmalarını ve böylelikle rol belirsizliği yaşama ihtimalinin düşmesini sağlayarak İG algısını azaltabilir. Ek olarak, İG'yi etkileyen en önemli boyutun Nitel İG olması nedeniyle yöneticilerin, çalışanların iş özellikleri ile ilgili düzenlemeler/değişiklikler yaparken daha dikkatli olmaları gerekmektedir. Bu da yine çalışanların İG algılarını azaltabilmek için önemlidir.

Konaklama işletmeleri çalışanları açısından en fazla yorgunluk ve buna bağlı olarak gelişebilecek dikkat dağınıklığı hususlarının İÜ'yü etkilemesi nedeniyle işletmelerin, çalışanların dinlenme saatlerini dikkatlice ayarlaması ve bu süreçlerde çalışanlara başka işler yüklemekten bedenen ve zihnen dinlenmelerini sağlaması üretkenlik düzeyinin düşmemesi adına önem taşımaktadır. Ayrıca eğitim faaliyetleri, İG algısını azaltmada olduğu gibi, İÜ'yü artırmada da etkili olabilir. Özellikle işbaşı eğitim faaliyetleri üretkenliği artırmada kimi zaman örgün eğitimden bile faydalı olabilmektedir.

Araştırmalarda aynı anda birbirinden farklı ve çok sayıda değişkenin zaman ve maliyet gibi engeller nedeniyle ele alınamaması, bazı sınırlılıkları ortaya çıkarabilmektedir. Bu araştırmada da bazı sınırlılıklar mevcuttur. Bunlardan biri, araştırmanın kesitsel bir araştırma olmasıdır. Kesitsel araştırmalar yapısı gereği, ancak belli bir zaman dilimindeki ilişkileri tespit edilebilmekte; değişkenlerin ilişkisindeki değişimlerin seyrini tespit edememektedir. Bu nedenle konu hakkında boylamsal (izlemeye yönelik) araştırmalar yapılması, nesnel bir yönü olan İG'deki değişimlerin takibine imkân tanıyarak İÜ üzerindeki etkisinin daha geniş bir açıdan tespitine yardımcı olacaktır. Araştırmadaki bir diğer sınırlılık İÜ'nün ölçümü hakkındadır. Bu ölçümlerin doğrudan ilgili kişiyle yürütülmesi, kişilerin, üretkenlikleri konusunda mevcut olanı değil de olması gerekeni veya daha fazlasını işaretlemeye eğilimli olabilmesi nedeniyle sorunlu olabilmektedir. Bu nedenle sonraki araştırmalarda üretkenlik ölçümleri, çalışanın yöneticisi ya da çalışma arkadaşı ile birlikte yapılabilir. Ek olarak bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinin sahip olduğu sınırlılıklara

da sahiptir. Sonraki çalışmalarda nitel araştırma yöntemlerinin kullanılması anketlerde yer almayan fikirlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlayarak yazı-
na daha farklı katkılar sunabilir. Bu bağlamda araştırmanın bir diğer sınırlı-
lığının, kolayda örnekleme yöntemi kullanılması nedeniyle ortaya çıktığı da
söylenmelidir. Bu nedenle ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin evrene
genellenmesi noktasında ihtiyatlı davranılmalıdır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılar
kendi rıza ve istekleriyle araştırmaya dahil olmuştur.

KAYNAKÇA

- Abramis, D. (1994). Relationship of Job Stressors to Job Performance: Linear or an Inverted-U? *Psychological Reports*, 75, 547-558.
- Akbıyık, B., Otluoğlu, K. ve De Witte, H. (2012). Job Insecurity and Affective Commitment in Seasonal Versus Permanent Workers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(2), 14-20.
- Aksoy, C., Taşpınar, B., Okur, İ., Kurt, G. ve Taşpınar, F. (2017). Fizyoterapistlerde Mobbing Maruziyeti ve İş Üretkenliğinin İncelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 20-27.
- Alkaya, S. (2015). İş Güvencesi Memnuniyeti ve Çeşitli Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Armstrong-Stassen, M. (1993). Production Workers' Reactions to a Plant Closing: The Role of Transfer, Stress, and Support. *Anxiety, Stress, & Coping*, 6(3), 201-214.
- Ashford, S., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Aslan, K. (2011). Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve İşini Kaybetme Kaygısının İş Verimi ve İş Üretkenliği Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baillien, E. ve De Witte, H. (2009). Why is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348-371.
- Bargal, D., Back, A. ve Ariav, P. (1992). Occupational Social Work and Prolonged Job Insecurity in a Declining Organization. *Administration in Social Work*, 16(1), 55-67.
- Bielenski, H. (1999). New Patterns of Employment in Europe. İçinde *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge for Social Welfare and Health Promotion*. (Eds. J. Ferrie, M. Marmott, J. Griffiths ve E. Ziglio), The World Health Organization Publications.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T. ve Dewitt, R. (1992). Layoffs, Job Insecurity, and Survivors' Work Effort: Evidence of an Inverted-U Relationship. *The Academy of Management Journal*, 35(2), 413-425.
- Bustillo, R. ve Pedraza, P. (2010). Determinants of Job Insecurity in five European Countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), 5-20.

- Cevizci, S. (2011). İlaç Sektöründe Yer Alan Bir Firmada Ofis ve Saha Çalışanlarında Stres Belirtilerinin Ölçülmesi, İş Sağlığı ve İş Veriminin Araştırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Ceylan, A. ve Ulutürk, H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), 48-58.
- Cheng, G. ve Chan, D. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303.
- Clark, L. J. (2005). Moderators of the Effects of Perceived Job insecurity: A Comparison of Temporary and Permanent Employees. Unpublished Doctoral Dissertation, Queensland University of Technology.
- Darvishmotevali, M., Arasli, H. ve Kilic, H. (2017). Effect of Job Insecurity on Frontline Employee's Performance: Looking through the lens of Psychological Strains and Leverages. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1724-1744.
- De Cuyper, N. ve De Witte, H. (2006). The Impact of Job Insecurity and Contract Type on Attitudes, Well-Being and Behavioural Reports: A Psychological Contract Perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 395-409.
- De Cuyper, N. ve De Witte, H. (2007). Job Insecurity in Temporary Versus Permanent Workers: Associations with Attitudes, Well-Being, and Behaviour. *Work & Stress*, 21(1), 65-84.
- De Cuyper, N., Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T. ve Schalk, R. (2008). Literature Review of Theory and Research on the Psychological Impact of Temporary Employment: Towards A Conceptual Model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25-51.
- De Witte, H. ve Naswall, K. (2003). "Objective" vs "Subjective" Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Naswall, K. ve Hellgren, J. (2010). Associations between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 40-56.
- Doll, W., Xie, W. ve Torkzadeh, G. (1994). Confirmatory Factor Analysis of the End-User Computing Satisfaction Instrument. *MIS Quarterly*, 18(4), 453-461.

- Ellonen, N. ve Natti, J. (2015). Job Insecurity and the Unemployment Rate: Microand Macro-Level Predictors of Perceived Job Insecurity among Finnish Employees 1984–2008. *Economic and Industrial Democracy*, 36(1), 51–71.
- Elst, T., Richter, A., Sverke, M., Naswall, K. ve De Cuyper, N. (2014). Threat of Losing Valued Job Features: The Role of Perceived Control in Mediating the Effect of Qualitative Job Insecurity on Job Strain and Psychological Withdrawal. *Work & Stress*, 28(2), 143-164.
- Endicott, J. ve Nee, J. (1997). Endicott Work Productivity Scale (EWPS): A New Measure to Assess Treatment Effects. *Psychopharmacology Bulletin*, 33(1), 13-16.
- Feather, N. ve Rauter, K. (2004). Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81–94.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y. ve Cooper, C. (2008). A Meta-Analysis of Work Demand Stressors and Job Performance: Examining Main and Moderating Effects. *Personnel Psychology*, 61, 227–271.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19.
- Gümüş, H. (2016). The Relationship of Job Insecurity with Job-Related Outcomes: Job Engagement, Organizational Commitment & Intention to Resign. Unpublished Master Thesis. İstanbul Bilgi University.
- Hellgren, J., Sverke, M. ve Isaksson, K. (1999). A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 179–195.
- Holm, S. ve Hovland, J. (1999). Waiting for the Other Shoe to Drop: Help for the Job-Insecure Employee. *Journal of Employment Counseling*, 36, 156-166.
- İsaoğlu, F. G. (2004). Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı ile İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keim, A., Landis, R., Pierce, C. ve Earnest, D. (2014). Why Do Employees Worry About Their Jobs? A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269–290.
- King, J. (2000). White-Collar Reactions to Job Insecurity and the Role of the Psychological Contract: Implications for Human Resource Management. *Human Resource Management*, 39(1), 79–92.

- Kinnunen, U. ve Natti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and Consequences, *European Work and Organizational Psychologist*, 4(3), 297-321.
- Klandermans, B., Hesselink, J. ve Vuuren, T. (2010). Employment Status and Job Insecurity: On the Subjective Appraisal of an Objective Status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557-577.
- Kline, R. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. NY: The Guilford Press.
- Kozak, N. (1991). Mevsimlik Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Sorunları ve Güdüleme Kuramları Çerçevesinde Bir Değerlendirme: Bodrum ve Yöresinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- König, C., Debus, M., Hausier, S., Lendenmann, N. ve Kleinmann, M. (2010). Examining Occupational Self-Efficacy, Work Locus of Control and Communication as Moderators of the Job Insecurity-Job Performance Relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 231-247.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2018). *Bakanlık Belgeli Konaklama Tesisleri İstatistikleri*. 01 Ekim 2018 tarihinde <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR-201136/turizm-yatirim-ve-isletme-bakanlik-belgeli-tesis-istati-.html> adresinden erişildi.
- Lewchuk, W. ve Dassinger, J. (2016). Precarious Employment and Precarious Resistance: "We Are People Still". *Studies in Political Economy*, 97(2), 143-158.
- Mader, I. ve Niessen, C. (2017). Nonlinear Associations between Job Insecurity and Adaptive Performance: The Mediating Role of Negative Affect and Negative Work Reflection. *Human Performance*, 30(5), 231-253.
- Man, F. (2014). Üretim Teknolojilerinin Bilgisayarlaştırılması ve Sonuçları. İçinde *Yeni Teknolojiler ve Çalışma Hayatı* (Ed. V. C. Özgüler). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2018). *Turizm İşletmeleri ve İstatistikler*. 01 Ekim 2018 tarihinde <http://www.muğlakulturturizm.gov.tr/TR-157761/konaklama-tesisleri.html> adresinden erişildi.
- Naswall, K. ve De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 189-215.
- Naswall, K., De Witte, H., Chirumbolo, A., Goslinga, S., Hellgren, J. ve Sverke, M. (2002). Who Feels Job Insecurity? What Characterizes Insecure Workers in Europe? İçinde *European Unions in the Wake of Flexible Production*. (Eds. Sverke, M, Naswall, K, Hellgren, J, Chirumbolo, A, De Witte, H, Goslinga, S.). The National Institute for Working Life Report, Report No: 6.

- Naswall, K., Hellgren, J. ve Sverke, M. (2008). The Individual in the Changing Working Life: Introduction. İçinde *The Individual in the Changing Working Life*. (Eds. Naswall, K., Hellgren, J. ve Sverke, M.). UK: Cambridge University Press.
- Naswall, K., Sverke, M. ve Hellgren, J. (2005). The Moderating Role Of Personality Characteristics on the Relationship between Job Insecurity and Strain. *Work & Stress*, 19(1), 37-49.
- O'Neill, P. B. (2011). Testing a Causal Model of Job Insecurity and Job Satisfaction: Do Dispositions Matter? Unpublished Doctoral Dissertation, Curtin University.
- O'quin, K. ve Letempio, S. (1998). Job Satisfaction and Intentions to Turnover in Human Services Agencies Perceived as Stable or Nonstable. *Perceptual and Motor Skills*, 86, 339-344.
- Parker, S., Griffin, M., Sprigg, C. ve Wall, T. (2002). Effect of Temporary Contracts on Perceived Work Characteristics and Job Strain: A Longitudinal Study. *Personnel Psychology*, 55, 689-719.
- Patterson, M. (2012). Self-Perceived Gender Typicality, Gender-Typed Attributes, and Gender Stereotype Endorsement in Elementary-School-Aged Children. *Sex Roles*, 67, 422-434.
- Pelit, E. (2008). İşletmelerde İşgören Güçlendirmenin İşgörenlerin İş Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Probst, T. (2003). Exploring Employee Outcomes of Organizational Restructuring: A Solomon Four-Group Study. *Group & Organization Management*, 28(3), 416-439.
- Probst, T., Stewart, S., Gruys, M. ve Tierney, B. (2007). Productivity, Counterproductivity and Creativity: The Ups and Downs of Job Insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 479-497.
- Rosenblatt, Z. ve Ruvio, A. (1996). A Test of a Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605.
- Ruvio, A. ve Rosenblatt, Z. (1999). Job Insecurity among Israeli Schoolteachers: Sectoral Profiles and Organizational Implications. *Journal of Educational Administration*, 37(2), 139-168.
- Schreurs, B., Emmerik, H., Günter, H. ve Germeys, F. (2012). A Weekly Diary Study on the Buffering Role of Social Support in the Relationship between Job Insecurity and Employee Performance. *Human Resource Management*, 51(2), 259-280.

- Seçer, B. (2007). Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business*. (Fourth Edition). NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Selenko, E., Makikangas, A., Mauno, S. ve Kinunen, U. (2013). How Does Job Insecurity Relate to Self-Reported Job Performance? Analysing Curvilinear Associations in a Longitudinal Sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 522–542.
- Sennett, R. (2015). *Yeni Kapitalizm Kültürü*. (Çev. A. Onacak). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Shoss, M. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939.
- Sigala, M., Jones, P., Lockwood, A. ve Airey, D. (2005). Productivity in Hotels: A Stepwise Data Envelopment Analysis Of Hotels' Rooms Division Processes. *The Service Industries Journal*, 25(1), 61-81.
- Smith, D. (1996). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Hospital & Health Services Administration*; 41(2), 160-175.
- Spector, P. ve Fox, S. (2005). Concluding Thoughts: Where Do We Go From Here? İçinde *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*, (Ed. S. Fox ve P. Spector). ABD: American Psychological Association Publications.
- Staufenbiel, T. ve König, C. (2010). A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 101–117.
- Sümer, N., Solak, N. ve Harma, M. (2013). İşsiz Yaşam: İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2006). *Job Insecurity: A Literature Review*. National Institute for Working Life Report, Report No 1: 2006.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Şenol, F. (2010). Motivasyon Araçlarının Algılanmasında İşgüvencesinin Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş - Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hiz.
- Şimşek, Ş. (2003). *İşletme Bilimlerine Giriş*. Konya: Adım Matbaacılık.

- Tang, K., Beaton, D., Lacaille, D., Gignac, M., Bombardier, et. al. (2013). Sensibility of Five At-Work Productivity Measures Was Endorsed by Patients with Osteoarthritis or Rheumatoid Arthritis. *Journal of Clinical Epidemiology*, 66, 546-556.
- Thulemark, M., Lundmark, M. ve Cessel, S. (2014). Tourism Employment and Creative In-migrants. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 14(4), 403-421.
- Uğuz, Ş., İnanç, B., Yerlikaya, E. ve Aydın, H. (2004). Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği'nin (EIÜÖ) Türk Toplumunda Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Değerlendirilmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 15(3): 209-214.
- VassarStats. (2019). *Website for Statistical Computation*. 08 Şubat 2019 tarihinde vassarstats.net/rdiff.html adresinden erişildi.
- Welsh, I. (1995). Job Insecurity - A Chronic Psychological Threat!: Antecedents and Consequences. Unpublished Doctoral Dissertation. Seton Ball University.
- Wong, Y., Wong, C., Ngo, H. ve Liu, H. (2005). Different Responses to Job Insecurity of Chinese Workers in Joint Ventures and State-Owned Enterprises. *Human Relations*, 58(11): 1391-1418.
- Yurtsızoğlu, Z. (2015). Türkiye Hizmet Sektöründe Yapısal Değişim, Üretkenlik ve Rekabet Edebilirlik. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yurtsızoğlu, Z. ve Kılıçaslan, Y. (2016). Türkiye Hizmet Sektöründe Yapısal Değişim ve Verimlilik. *Ege Akademik Bakış*, 17(2), 215-228.