

İŞİNİ KAYBETME KAYGISI: İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

Dr. Özlem ÇAKIR*

ABSTRACT

When the studies on job insecurity investigated, it is seen that the issue limited to framework legal regulation, liberal economic policy and new organization structures. The effects of job insecurity on employees' job attitudes and behaviors did not receive much attention in previous research. The importance of working and it's instrumental, social and psychological functions and economic, social and psychological results of unemployment show that the role of the job insecurity in working life. This paper focuses on dimensions of job insecurity social and psychologically and it's conclusions for employees and organizations.

Key words: job security, job insecurity, unemployment anxiety

GİRİŞ

Günümüzde gerek kamu gerekse özel sektör örgütlerinde giderek artan şekilde görülen küçülme, yeniden yapılanma ve örgütsel değişim ile birlikte esnek çalışma düzenlemeleri "iş güvencesizliği"ni önemle üzerinde durulması gereken konulardan biri haline getirmiştir. Ekonomik krizler sonucu kapanan işyerlerinin sayısı ve işten çıkarmalar artmış, pek çok çalışan işsiz kalırken, pek çoğu da, işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmıştır. Özelleştirme ve taşeron uygulamaları da çalışanlarda iş güvencesizliği sorununun derinleşmesinde önemli etmenler olmuştur. Belirsizliğin yüksek olduğu istihdam koşullarında, çalışanların tepkilerinin hem örgütsel hem bireysel açıdan sonuçlar doğurması, konunun çok boyutlu bir nitelik kazanmasına yol açmıştır.

İş güvencesi ile ilgili yapılan tartışmalar bugüne kadar genellikle hukuki düzenlemeler ve liberal ekonomik politikalar çerçevesinde ortaya çıkan yeni yönetim ve organizasyon yapısıyla sınırlı kalmıştır. İş güvencesi, daha geniş bir yaklaşımla çalışma hakkının korunması (ayrıntılı bilgi için bkz. Demir, 1999), serbest piyasa ekonomisi ve sözleşme özgürlüğünü savunan görüşlerce tepkiyle

* Yrd. Doç. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,

karşılanmıştır. Bu görüşe göre, sözleşme özgürlüğüne müdahale edilmesi işgücünün işe alınma ve işten çıkarılma kararlarına müdahale anlamına gelecek ve ekonominin işleyişini olumsuz yönde etkileyecektir. Oysa sözleşmenin tarafları arasındaki ekonomik ve sosyal eşitsizlik, iş ilişkisinin sürdürülmesi veya sona erdirilmesinde müdahaleyi gerekli kılmıştır. Bu nedenle keyfi olarak işten çıkarmalara karşı yapılan düzenlemeler esasen, çalışanların geleceğinden emin, huzurlu ve verimli çalışmasına olanak tanıyan bir iş ortamı sağlanmasını amaçlamaktadır (Akı v.d., 2005:10).

Yeni liberal ekonominin, iş organizasyonlarında ve işgücünde giderek daha esnek uygulamaları gündeme getirmesi, çalışanların kendilerini işlevsel ve sayısal esneklik kapsamında giderek daha güvencesiz bir çalışma yaşamı içinde bulmalarına neden olmaktadır. İşgücü piyasası esneklik uygulamaları ile birlikte, iş güvencesine sahip, yüksek nitelikli çalışanlardan oluşan birincil (çekirdek) işgücü ve güvencesiz çalışanlardan oluşan ikincil (çevresel) işgücü şeklinde iki katmana bölünmüştür. Sayısal esneklikle özdeşleşen ikincil işgücü, kısmi süreli, belirli süreli ve geçici çalışma gibi standart dışı çalışma biçimleriyle çalışanlardan oluşmaktadır. İş güvencesine karşı çıkan görüşler, işletmelerin rekabet edebilirliğinin sağlanmasında işgücünün uyum yeteneğinin önemini vurgulamaktadırlar. Sayısal esneklik piyasadaki dalgalanmalara koşut olarak işçi alınmasını ve işçi çıkarılmasını ya da üretim süreci dışında hazır tutulmasına olanak sağlamaktadır (Erdut, 2004: 16). Buna göre, iş güvencesi, işletmelerin ulusal ve küresel düzeyde değişen ekonomik koşullara tepki vermesindeki esnekliği büyük oranda azaltmakta, dolayısıyla hızlı teknolojik değişim nedeniyle işgücü ve iş yükü gereklerinin denkleştirilmesi zorluğu yaşanmaktadır (Losebly, 1992: 15). Buna karşın rekabette insan unsurunun önemi dikkate alındığında, iş kaybetme korkusunun azalması nedeniyle çalışan sadakatinin artması, düşük işgücü devrinin sağladığı tasarruf, performans ve uyumlu çalışma ilişkileri, teknolojik değişim ve yöntemlere kolay uyum ve kabul, yapılan eğitim yatırımlarının geri dönüşü, iş güvencesinin getireceği yararlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş güvencesizliği geniş bir çalışan kesimini ilgilendiren bir olgudur. İş güvencesizliğinin en çok yaşandığı kesim ikincil işgücünü oluşturan kısmi süreli çalışanlar, geçici çalışanlar ve mevsimlik işçiler gibi sürekli iş sözleşmesine sahip olmayanlardır (Jacobson ve Hartley, 1991:7). İş güvencesizliği riski altındaki ikinci kesim, uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren işlerde belirli sürelerle çalışanlar, tele çalışanlar gibi yaptığı işi farklı örgütlerde sürdüren kişilerdir. Üçüncü grupta ise işe yeni başlayanlar ve deneme süresi içinde yer alanlar bulunmaktadır.

İş güvencesizliğinin bir diğer biçimini, belirsiz süreli ve güvenceli bir işte çalışmakta iken, organizasyonel değişimler sonucunda güvencesiz bir konuma getirilme sonucunda işini kaybetme riski ile karşı karşıya kalanlar yaşamaktadır. Bunların iş güvencesizliği kaygısı yeni rollerinden kaynaklanmaktadır. Çünkü yeni

işlerinde gereken bilgi ve beceriyi kullanarak başarılı olmak zorunluluğu hissetmekte birlikte, ücret ve çalışma koşullarındaki gerilemenin ve güvencesizliğin getirdiği sorunlarla da mücadele etmektedirler (Hartley, 1999: 130). İş güvencesizliğinin bu biçimi, sıklıkla ikincil işgücü piyasasına dahil olan güvencesiz işlerde istihdamın tetikleyicisi olarak görülmektedir (Ferrie, 1999: 61).

İş güvencesine ilişkin tartışmalarda ve yapılan çalışmalarda, iş güvencesizliği olgusunun çalışanlar üzerindeki psikolojik etki ve sonuçları ile bunların iş tutum ve davranışlarına yansımalarının genellikle ihmal edildiği görülmüştür. Çalışmanın ve işin birey açısından araçsal, sosyal ve psikolojik işlevleri, işsizliğin ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları ile değerlendirildiğinde, iş güvencesizliğinin tek bir açıdan ele alınmasının yeterli olmayacağı gerçeği ortaya çıkmaktadır. İş güvencesi-güvencesizliği, sadece yasal düzenlemeler kapsamında ve ekonomiye etkileri açısından ele alındığında, çalışanların işini kaybetme kaygısı göz ardı edilmekte ve bu kaygı sonucunda ortaya çıkabilecek bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde durulmamaktadır. Bu eksiklik, bugün “iş güvencesi”ni sağlama arayışında, yaşanmakta olan “iş güvencesizliği” olgusunun çalışanlar üzerindeki etki ve sonuçlarını ortaya koymanın gerekli olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada, iş güvencesizliği, şimdiye kadar ihmal edildiği görülen sosyal ve psikolojik boyutları açısından ele alınacak, çalışanlar ve işletmeler bakımından ortaya çıkardığı sonuçlar vurgulanacaktır.

A. İş Güvencesizliği Kavramı

1. Tanım

İş güvencesi, çalışma yaşamının belirli bir düzen ve istikrar içerisinde sürdürülmesi açısından üzerinde önemle durulması gereken konulardan biridir. “İş güvencesinin” öneminin ve ne ifade ettiğinin anlaşılmasının, “iş güvencesizliğinin” ne olduğunun ortaya konulması ile daha belirgin hale geleceği düşünülmektedir. Nitekim günümüz çalışma yaşamındaki uygulamalar ile yasal düzenlemelerdeki esneklik arayışı, “iş güvencesinden” çok, “iş güvencesizliği” olgusunun ve sonuçlarının açıklanmasına olanak sağlamaktadır.

İş güvencesizliği farklı şekillerde tanımlanmıştır. Tehdit altındaki işinin devamlılığını sağlamadaki güçsüzlük durumu (Greenhalg ve Rosenblatt, 1984); beklenen iş güvencesi düzeyi ile sahip olunan güvence düzeyi arasındaki fark (Jacobson ve Hartley, 1991); bireyin işinin devam edip etmeyeceği konusundaki belirsizlik duyguları (Hartley, 1991; De Witte, 1999); işin devamlılığına ilişkin potansiyel bir tehdit algısı (Heaney v.d., 1994) ve kaygı düzeyi (Davy v.d., 1997) şeklindeki iş güvencesizliği tanımları, konunun çeşitli yönlerine dikkat çekici niteliktedir. Greenhalg ve Rosenblatt'ın (1984), iş güvencesizliğini, bireyin karşı koymadaki güçsüzlüğüne bağlayan tanımına karşın, Hartley (1991) ve De Witte

(1999), işin sürdürülmesinde bireyin etkisinden çok, birey dışındaki faktörlere ve özellikle işi tehdit eden uygulamalara ağırlık verdiği görülmektedir.

İş güvencesizliğinin sadece ekonomik ve sosyal bir olgu değil, fakat aynı zamanda işletmelere ve kişilere özgü olarak değişik düzeylerde hissedilebilen bir risk olduğunu belirten Klandermans ve Vuuren, (1999), güvencesizliğin algısal niteliğini vurgulamışlardır. İşini kaybetme riskine ilişkin algılama, kişilik özelliklerinden, aile durumundan, geçmiş ve şimdiki çalışma yaşamından ayrıca örgütsel koşullardan etkilenmektedir (Kinnunen v.d. 1999: 244).

Aytaç ve Keser (2004), işsizliğin çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerini işsizlik kaygısı kavramı ile ifade etmişlerdir. Bu yaklaşıma göre işsizlik kaygısı, bireyin her an işsiz kalabileceği korkusundan kaynaklanmaktadır. İşsizlik kaygısı iş güvencesizliğinin önemli bir unsurunu oluşturmaktadır. Ekonomik krizlerin, toplu işten çıkarmaların sık sık yaşanan olaylar haline gelmesi çalışma çağındaki nüfusun büyük çoğunluğunun işsizlikle ilgili deneyimlerinin bulunması, bir işte çalışmakta olanlar arasında da işsiz kalma korkusunu pekiştirebilmektedir (Kumaş, 2001: 271).

İş güvencesizliği, mevcut işin sürekliliğine engel olacak her türlü yasal veya yasal olmayan organizasyonel değişimler sonucunda ortaya çıkan, çalışanda, belirsizlik düşüncesine dayalı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumları kapsamaktadır. Bu çalışmada iş güvencesizliği bütünsel bir yaklaşımla ele alınacak, mevcut işte çalışmaya engel olacak potansiyel tehdit ve göstergelerle ilgili algılar ve işini kaybetmeye ilişkin kaygılarının tümü iş güvencesizliği olarak değerlendirilecektir. Buna göre iş güvencesizliğinin unsurları, belirsizlik, çalışma koşullarının değişkenliğinden kaynaklanan tehdit algısı ve kaygı olarak ifade edilebilir.

2. Unsurları

a. Belirsizlik

İş güvencesizliğinin unsurlarından biri belirsizliktir. Bir olayın gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin belli olmaması, olaya ilişkin verilecek karar ve tepkilerin de belirsiz olmasına neden olacaktır. Belirsiz durumlar bireylerin kontrol duygularını azaltırken, çaresizlik duygularını artırmaktadır (Wichert, 2001: 100). Sahip olunan işin ne kadar süre daha devam edeceğinin belirsiz olması, bireyin iş ve özel yaşamında geleceğine ilişkin vereceği kararların da belirsizleşmesi sonucunu doğuracaktır. İşten çıkarılıp çıkarılmayacağı belirsiz olan birey, kendisini neyin beklediğini bilemeyecek, söz konusu durumla nasıl mücadele edeceğine karar veremeyecektir. Milliken (1987), iş güvencesizliğinde üç tür belirsizliğin söz konusu olduğunu belirtmiştir: *koşulların belirsizliği; çevresel etki belirsizliği ve tepki belirsizliği*. Koşulların belirsizliği, örgütsel uygulamalarla ilgili belirsizliği ifade etmektedir. Örneğin küçülme, yeniden yapılanma, üretimin çeşitli kısımlarını taşeronla devretme gibi kararlar, örgütsel yapıda değişiklikler meydana getirmekte,

dolayısıyla çalışan sayısında azalma veya ücret ve çalışma koşullarında gerileme sonucunu doğurmaktadır. Bu tür uygulamaların nasıl bir etkisi olacağı konusunda yaşanan belirsizlik iş güvencesizliğinin önemli bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çevresel etki belirsizliği, iş güvencesinin sürmesi için sahip olunan özelliklerin hangi çevresel olay ve değişimlerden etkileneceği konusunda bir açıklık olmaması anlamına gelmektedir. Örneğin, ekonomik kriz, özelleştirme, teknolojik yenilikler, organizasyon yapılarının yeniden biçimlenmesine ve işte kalması istenilen personelin niteliklerinin yeniden gözden geçirilmesine neden olabilmektedir. Tepki belirsizliği ise, iş güvencesini sağlamak ve sürdürmek için çeşitli seçeneklerden hangisinin yararlı ve etkili olabileceği konusundaki belirsizliği ifade etmektedir. Bireylerin iş güvencesizliğine karşı nasıl mücadele verecekleri, bu mücadelenin bireysel mi yoksa toplu şekilde mi daha etkin olabileceği konusundaki belirsizlik üçüncü tür belirsizlik kapsamındadır.

b. Algılanan Tehdit

İş güvencesizliği bir duygu olarak, örgütün dışsal ve içsel çevresindeki çeşitli işaretlerin bireyler tarafından değerlendirmesi ve yorumlamasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Gerçekten bir iş kaybı olmaksızın iş güvencesizliği, işi tehdit eden göstergelerin algılanması ile birlikte, gizli olarak belirmektedir (Jacobson, 1991, s.31). Buna göre iş güvencesizliğinin unsurlarından biri işin sürekliliğini tehdit eden düzenleme ve uygulamaların algılanmasıdır. Örneğin çalışma saatleri ve ilerleme fırsatları gibi konularda işin sürekliliğini tehlikeye düşüren uygulamalar çalışanlarda iş güvencesizliği kaygısına neden olmaktadır (Ashford v.d., 1989: 804).

İşin nitelikleri ve çalışma koşullarına ilişkin olarak çalışanların hak ve kazançlarında gerilemeye yol açan değişiklikler iş güvencesizliği kaygısını artmaktadır. Bu durum, önemli bazı görev ve yetkiler çalışandan alındığında veya çalışan bir başka birime ya da bölüme transfer edildiğinde ortaya çıkar. Örgütsel değişiklikler, çalışanlar için statü kaybına neden oluyor, yetkilerini azaltıyor, kişiye daha az özerklik sağlıyor, kariyer yollarının daralmasına yol açıyor ve daha az gelir sağlamaya başlıyorsa iş güvencesizliği duygusunun belirmesi ve artmasına neden olmaktadır (Holm ve Hovland, 1999: 157). İş süreci üzerinde kontrolün kaybedilmesi ya da azalması, statü ve gelirden yükselme olanağının bulunmaması, aynı gelir düzeyi için daha çok çalışmanın gerekmesi, geleneksel ücret artışlarının azalması, işi tamamlayabilme olanağının yitirilmesi güvencesizliğin kaynakları arasında sayılmaktadır (Temiz, 2004: 59). Söz konusu değişiklikler çalışan için çalışma grubundan ve çalışma arkadaşlarından ayrılma kaygısına da yol açmaktadır (Holm ve Hovland, 1999: 158). Gelir düzensizliği, ağır ve kötü çalışma koşulları, çoğu zaman alternatif iş olanaklarının bulunmayışı nedeniyle katlanılabilen bir durum arz etmekte ve iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini artırmaktadır (Wicheret, 2001:101).

İş güvencesizliği kaygısına neden olan bir diğer unsur tehdit altında olduğu hissedilen iş nitelikleri ve çalışma koşullarının çalışan açısından taşıdığı önemdir. Vroom'un (1964) beklenti-değer kuramından hareketle, bir iş niteliği birey açısından ne kadar önemli ise tehdit altında hissedildiğinde o kadar fazla iş güvencesizliğine neden olmaktadır (Ashford v.d., 1989: 805). Örneğin çalışanın çok önem verdiği bazı hak ve yetkilerin kaldırılması veya performans ölçütlerinin yükseltilmesi, ileride işten çıkarılacağı şüphesine neden olabilecektir.

c. İşsizlik Kaygısı

İş güvencesizliğine ilişkin kaygılar, işsizlik sürecinin en ağır dönemi olarak da kabul edilmekte ve işini kaybetme öncesi yaşanan durumu ortaya koymaktadır (Wichert, 2001: 100). Joelson ve Walquist bu durumu şu sözlerle açıklamışlardır (Joelson ve Walquist, 1987: 179-180):

“İş güvencesizliği süreç olarak çeşitli şiddetlerde yaşanabilir. Bu süreçte, olası kararlar ve eylemlerle ilgili dedikodular yayılır, güvenilir bilgiye ulaşmak zorlaşır. Bir başka iş arayıp aramayacağınıza karar vermeniz gereklidir. Bazen yapabilecek hiç bir şeyiniz olmadığını düşünürsünüz. Umut etmek ile umutsuzluk arasında bekler durursunuz...”

Eğer çalışan işini kaybedeceğine ilişkin bir algılama içinde iken, kendisini güçsüz hissediyorsa iş güvencesizliği kaygısı şiddetlenecektir. İş ve iş koşulları ile ilgili tehditleri algılayan birey, eğer bunlara karşı koyma-mücadele etme gücüne sahip değil ise iş güvencesizliğini daha fazla hissedecektir (Ashford v.d., 1989: 805).

Güçsüzlük, korumasızlıktan kaynaklanabileceği gibi (sendika ya da iş sözleşmesi), çalışanın kişisel özelliklerinden ve nitelik, yaş, eğitim düzeyi gibi bireysel faktörlerden de kaynaklanabilir. Dışsal kontrol odağı, kötümserlik, öz-saygının düşüklüğü güçsüzlüğe ve çaresizliğe neden olabilecek kişilik özelliklerindedir. Kontrol odağı bireylerin yaşamlarında meydana gelen olaylar ve bunların olumlu ya da olumsuz sonuçları üzerinde sahip oldukları kontrole ilişkin inançlarını ifade etmektedir (Rotter, 1975 :51). Buna göre içsel kontrol odağına sahip olanlar, başlarına gelen iyi ya da kötü olayların nedenini kendi davranışlarında ararken, dışsal kontrol odağına sahip olanlar ise şansa, kadere, çevredeki diğer insanlara ve kontrol edilemeyen diğer faktörlere atfederler. Konu ile ilgili bir araştırmada, içsel kontrol odağına sahip olma ile iş güvencesizliğinden kaynaklanan kaygı düzeyi arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır (Ashford, 1989: 815).

İş güvencesizliğinin etkilerinin en çok görüldüğü kesim, evin geçimini sağlamakla yükümlü olan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Aile ekonomisine katkı sağlamak amacıyla çalışanların iş güvencesizliğinden dolayı daha az kaygı yaşadıkları belirtilmiştir (Klandermans and Van Vuuren, 1999: 151). Bir başka araştırmaya göre de kolaylıkla benzer başka bir iş bulabileceğine inananların, bir başka kuruma geçmeye gönüllü olanların, istihdam edilebilirliğine güvenenlerin ve yukarıda değinilen kişilik özelliklerinden kaynaklanan nedenlerle işini kaybetmekten endişe etmeyenlerin iş güvencesizliği kaygısının daha düşük olduğu

belirtilmiştir (Sverke v.d., 2002: 243). Buna göre hem iş güvencesi hem de istihdam güvencesi olmayanların hissedeceği iş güvencesizliğine bağlı kaygının, daha şiddetli olacağı söylenebilir (Holm ve Hovland, 1999:157).

B. İş Güvencesizliği Yaklaşımları

İş güvencesi ile ilgili üç yaklaşım söz konusudur. Bunlardan ilki öznel-nesnel iş güvencesizliği, ikincisi bütünsel-çok boyutlu iş güvencesizliği ayrımını tanımlamaya yöneliktir. Üçüncü yaklaşım daha çok iş güvencesizliğinin hangi değişkenlerin etkisi altında olduğu tartışmasına ağırlık vermektedir.

1. Nesnel-Öznel İş Güvencesizliği

İş güvencesizliğinin öznel ya da nesnel bir olgu olarak ele alınabileceği düşüncesini içermektedir. Bir işletmede çalışan herkes aynı düzeyde iş güvencesizliği tehlikesi ile karşı karşıya gelmemektedir. Aynı işletmede çalışan iki kişi, iş ortamının farklı algılanması ve yorumlanması nedeniyle farklı düzeylerde iş güvencesizliği algısına sahip olabilirler. İş güvencesi literatüründe içinde bulunan durumun değerlendirilmesi önemli bir rol oynamaktadır. Nesnel iş güvencesizliği, geçici, kayıt dışı ve kısmi süreli istihdam ilişkisi ile çalışanların güvencesizliğini yansıtırken, öznel iş güvencesizliği, çalışanların işlerini kaybetme korkusu ile işlerinin devamlılığı konusundaki kaygılarını içeren güvencesizlik algılarını ifade etmektedir. (De Witte ve Naswell, 2003: 150). Bu iki tür güvencesizlik birbiri ile ilişki içindedir. Geçici işlerde çalışanların birçoğu işlerinin ve kariyerlerinin geleceği ile ilgili kaygıları olduğunu ifade etmektedirler (Hesselink ve Van Vuuren, 1999: 290).

Nesnel (objektif) iş güvencesizliği, bireyin işindeki dışsal tehditlerle ilgili iken, algılanan yani öznel iş güvencesizliği, bireyin tehditleri değerlendirmesi ile ilgilidir. Ancak her iki tür iş güvencesizliği birbirleri ile önemli derecede ilişkilidir (Ferrie v.d., 2001: 38). Öznel iş güvencesizliği, nesnel iş güvencesizliği söz konusu olmadığında pek görülme olasılığı olmasa da, daha fazla stres yaratma potansiyeline sahiptir. Taşeron devretme veya özelleştirme söz konusu olduğunda, dışsal tehditler ortaya çıkmakta ve iş güvencesizliği daha çok nesnel bir nitelik taşımaktadır (Ferrie v.d., 2001: 38).

Öznel iş güvencesizliğine ilişkin algılar, ortamsal faktörler ile bireysel faktörlerin bir fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır. Gerçeğin algılanışı, tehdide karşı duygusal tepkiler ve bilişsel yetenekler nedeniyle “objektif” gerçekten farklı olabilir. Bunu anlamı, bütün işlerin eşit olarak risk altında olduğu bir işyerinde, çalışanların farklı düzeylerde iş güvencesizliği kaygısına sahip olabilmeleridir. Böylece nesnel iş güvencesizliği ile öznel iş güvencesizliği düzey ve şiddeti birbirinden farklı olabilmektedir.

İş güvencesizliği algısını etkileyen bireysel farklılıklar iş güvencesizliğinin öznel boyutunu oluşturmaktadır. Bir kişilik özelliği olan kontrol odağının iş

güvencesizliği kaygısını etkilediği saptanmıştır. Buna göre içsel kontrol odağına sahip olma ile iş güvencesizliği arasında olumsuz bir ilişki söz konusudur (Ashford, 1989: 815). Nesnel güvencesizliğin düşük olduğu işletmelerde bile, bazı çalışanlar öznel iş güvencesizliği yaşayacaklardır. Bu koşullar altında, öz-saygı ve kötümserlik gibi baskın kişilik özellikleri güvencesizliğin hissedilmesinde etkili olacaktır. Oysa işlerin tehlike altında ve iş güvencesizliğinin yüksek olduğu işletmelerde, kişilikle ilgili faktörlerin iş güvencesizliği hissi ile ilgisi daha az olacaktır. Bu tür işletmelerde, eğitim düzeyi, yaş, işletmedeki pozisyon, etnik köken gibi, bireylerin işlerini kaybetmelerinde etkili olduğu düşünülen kişisel özellikler daha önemli hale gelecektir. Bazı bireyler, çalıştıkları işletmenin durumu kötüye gittiği halde kendi gelecekleri ile ilgili iyimserlik taşıyabilirken, bazıları durumu iyi olan işletmede karamsarlıklarını sürdürebilmektedirler. Bu nedenle nesnel ya da öznel yaklaşımlardan biri ile hareket etmek araştırmalarda eksikliğe yol açacaktır (Klandermans ve Van Vuuren: 147).

Klandermans v.d. (1991), öznel iş güvencesizliğinin göstergeleri ilgili olarak şu sonuçlara ulaşmışlardır.

- Çalışanların yönetime duydukları güven yükseldikçe, işlerinin geleceği konusunda kendilerini daha güvende hissetmektedirler,
- Konumlarının dışsal etkiler tarafından biçimlendirildiğine inanan ve çevrelerine daha kötümser bir yaklaşım sergileyenler daha fazla iş güvencesizliği hissetmektedirler,
- Tehdit altında olan iş özellikleri daha fazla olanların hissettiği iş güvencesizliği daha fazladır,
- Finansal koşulları daha zayıf olanların hissettiği güvencesizlik, finansal açıdan daha güçlü olanlara göre daha yüksektir,
- İşgücü piyasasında kendilerini daha güçlü konumda olduğuna inanların hissettiği iş güvencesizliği daha düşüktür,
- Eğitim düzeyi daha yüksek olanlar ile daha genç çalışanlar daha az iş güvencesizliği hissetmektedirler.

İş özellikleri birey açısından ne kadar çok önem taşıyorsa, bunların kaybedilme olasılığı anlamına gelen iş güvencesizliği bireyde daha şiddetli algılanmasına neden olacaktır. Dolayısıyla iş güvencesizliği algısının şiddeti, bireyin iş özelliklerine verdiği öneme, bunları kaybetme olasılığı konusundaki algısına ve bu iş özelliklerine olan bağımlılığına bağlıdır. Örneğin finansal bağımlılığı yüksek olan bir kişinin iş güvencesizliği şiddeti daha yüksek olacaktır.

2. Bütünsel-Çok Boyutlu İş Güvencesizliği

Bu yaklaşımda iş güvencesizliği bütünsel ve çok boyutlu olmak üzere iki alt yaklaşımla ifade edilmektedir. Bütünsel yaklaşım, iş güvencesizliğini işten çıkarılmanın bir ön aşaması olarak ele almaktadır. Buna göre işin gelecekte devam

edip etmeyeceği ile ilgili olup, iş güvencesizliğine bütünsel yaklaşmaktadır. Bütünsel yaklaşımda iş güvencesi “işin mevcut haliyle” sürekliliğini ifade etmektedir (Hartley v.d., 1991). Örneğin işyerinin satılması, şirket birleşmeleri, yeniden yapılanma ve ileri teknoloji kullanımı gibi nedenlerle işin kaybedilmesi, iş güvencesini tehdit eden olayların sonucunda ortaya çıkan biçimini ifade etmektedir. Bu biçim, işin kaybedilmesi ile ilgili sonuçları içermektedir. İkinci yaklaşımda iş güvencesizliği çok boyutlu olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda iş güvencesizliği sadece işin kaybedilmesiyle ilgili bir tehditten değil, aynı zamanda işin çeşitli boyutlarında meydana gelecek değişikliklerden kaynaklanmaktadır.

İş güvencesini çok boyutlu olarak ele alan yaklaşımda, bireyin işinde meydana gelebilecek olumsuz değişimlerin ve çalışanın haklarındaki gerilemenin birey açısından önemi ve algılanan olasılığı bir boyutu oluştururken, bu gerileme ve olumsuz değişikliklere karşı direnç göstermedeki güçsüzlük bir diğer boyutu oluşturmaktadır. Böylelikle iş güvencesizliği işi kaybetme konusundaki işaretlerin nasıl algılandığı ve bireyin direnci ile yakından ilgili olması bakımından öznel iş güvencesizliğine yakın bir anlayışa sahiptir. Her iki tür güvencesizlik de ekonomik, yasal ve örgütsel değişimlerin sonucu olarak yaşanabilmektedir.

Çok boyutlu yaklaşıma göre iş güvencesizliği iş sözleşmesinin değiştirilmesiyle çalışanların haklarının kaybedilmesi yoluyla kendisini göstermektedir. Buna göre iş güvencesizliği iş fiili olarak sürdürüldüğü halde haklarda gerileme biçiminde de ortaya çıkmaktadır. İşin çeşitli boyutlarındaki değişimler Kinnunen v.d. (1999) tarafından işyerinde bir başka işe transfer edilme, işten geçici olarak çıkarılma, ücretsiz izin, ücretin kesilmesi gibi uygulamalar şeklinde ifade edilmiştir.

Yeni çalışma biçimleri çalışmanın zamanı, mekânı ve hizmet sözleşmesinin içeriği bakımından standart çalışma biçimlerinden farklılıklar sergilemektedir. Kısmi süreli çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi, tele çalışma ve bağımsız çalışmanın yeni biçimleri iş güvencesizliği açısından önemli riskler taşımaktadır. Çalışanlar ve işverenler açısından çeşitli kolaylıklar sağlamakla birlikte, işe giriş kadar işten çıkarılmanın da kolaylaşması iş güvencesi konusunda sakıncalı yönleri bulunduğunu göstermektedir (Bielenski, 1999: 28).

3. İş Güvencesizliğine Metodolojik Yaklaşım

Üçüncü tartışma konusu işi kaybetme olasılığını etkileyen faktörler ile iş güvencesizliğini şiddetlendiren faktörlerle ilgilidir (Klandermands ve Van Vuuren, 1999: 148). Her iki durumda da iş güvencesizliğinin içeriği önemli şekilde etkilenmektedir. Algılanan iş güvencesizliğini etkileyen değişkenler üç grupta toplanmıştır. 1) Belirli çevresel ve örgütsel faktörler (örgütsel değişim, iletişim v.b.), 2) Bireysel özellikler (yaş, eğitim, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum v.b.), 3) Kişilik özellikleri (kontrol odağı, iyimserlik-kötümserlik)

Kişisel şartlar, aile durumu, bölgesel işgücü piyasası, sosyal güvenlik sisteminin varlığı ya da yokluğu ve benzeri faktörler iş güvencesizliğinin şiddetini etkileyen değişkenlerdir. Benzer şekilde, örgütsel iklim, ekonomik döngü, hükümet politikaları da çevresel ve örgütsel değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca yaş, cinsiyet, etnik köken gibi kişisel özellikler işini kaybetme olasılığını etkileyebilmektedir. Bu faktörlerin, iş güvencesizliği olasılığı ve şiddetine farklı etkilerinin ve aralarındaki ilişkilerin incelenmesi, herhangi bir faktörün daha önemli olduğunu belirtmekten daha uygun olacaktır (Klandermans ve Van Vuuren: 148).

C. İş Güvencesizliğinin Nedenleri

Tahmin edilemeyen ekonomik durum, şirket birleşmeleri, satılmaları ve diğer yapısal değişimler içinde sertleşen rekabet koşulları, çalışanlarda iş güvencesizliği duygusunun artmasına neden olmakta, sadece işleri ile ilgili değil, gelecekleriyle ilgili de kaygıları artırmaktadır. Ayrıca yeniden yapılanma, küçülme ve esnek çalışma uygulamaları içindeki çalışanlar, işleri doğrudan doğruya tehdit altında olmasa bile, işlerinin geleceği ile kaygılar taşımaktadırlar (Hesselink ve Van Vuuren, 1999: 291-292). Ücret ve diğer çalışma koşullarında gerileme yaratan esaslı değişiklikler yaşanması, işlerinde kendilerini güvencesiz hissedenlerin oranını artırmaktadır. Buna göre iş güvencesizliğinin bireysel, örgütsel, ekonomik ve hukuki nedenlerle ortaya çıkabilen bir olgu olduğu söylenebilir.

1. Bireysel Nedenler

İş güvencesizliğine neden olan bireysel etkenlerden bir kısmı, bireyin niteliği ve istihdam edilebilirliği ile ilgili iken, bir kısmı ise içinde bulunduğu durumu algılama biçimini etkileyen kişilik özellikleri ile ilgilidir. Yüksek nitelik düzeyine sahip bireylerin düşük niteliklilere göre daha güvenceli işlerde çalıştıkları bilinmektedir. Yüksek niteliğe sahip olma iş güvencesizliği riskini azaltan bir faktör olarak düşünülebilir. Kişilik özellikleri, iş güvencesizliğini algılama ve direnemediği güçsüzlük ile yakından ilgilidir. Karamsar, dışsal kontrol odağına sahip, özgüveni düşük bireylerin iş güvencesizliğini algılama ve tepkileri diğerlerinden daha farklı olacaktır. Daha çok öznel iş güvencesizliğini etkileyen bu özellikler, çoğu zaman işten çıkarılma riskini artıran özellikler olabilecektir.

2. Örgütsel Nedenler

İşletmelerin küresel rekabette avantaj sağlamak için başvurdukları yeniden yapılanma (re-engineering), küçülme (downsizing), dış kaynak kullanımı (outsourcing), şirket birleşme ve satın almaları, esneklik uygulamaları iş güvencesizliği olgusunun başlıca nedenleri olarak belirtilebilir. İşgücünün, maliyetlerin ve iş süreçlerinin azaltılması amacıyla çalışanlardan bir bölümünün

geçici veya sürekli olarak işten çıkarılmasını gerektiren küçülme operasyonları sonucunda, işten atılmayıp çalışmaya devam edenlerin yaşadığı iş güvencesizliği kaygısı, “geride kalanlar sendromu” olarak da ifade edilmektedir (Şentutan, 2005: 85)

İşletmelerde ortaya çıkan söz konusu değişimler sonucunda yaşanabilen rol çatışması ve rol belirsizliği iş güvencesizliği kaygısını artırabilecek nitelikler taşımaktadır. Rol belirsizliği, çalışanların kontrol duygusunu tehdit ederek iş güvencesizliği algısına neden olabilmektedir. Rol belirsizliği iş gerekleri ve süreci hakkında yeterli ve gerekli bilgilere sahip olunmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Rol çatışması ise, üstlenilen görevlerin birbirleri ile çatışma halinde olmasından kaynaklanmaktadır. Ashford v.d. (1989) rol çatışması ve rol belirsizliğinin, çalışanların örgütten aldıkları ve örgüte verdikleri konusunda kaygıya sebep olacağını bu kaygının da iş güvencesizliği hissini artıracığını belirtmişlerdir (s.806).

3. Ekonomik Nedenler

Ekonomik krizler, özelleştirme ve işsizlik, iş güvencesizliği yaratan etkenlerin ekonomik boyutunu oluşturmaktadır. Ülkemizde 1994-2002 yılları arasında yaşanan üç büyük ekonomik krizin (1994, Kasım 2000 ve Şubat 2001) ortak sonuçlarından biri işsizlik oranındaki artıştır. Buna göre 1994 krizinde işsizlik oranı %7,8’den %8,2’ye çıkmış, imalat sanayinde istihdam, özel sektörde %2,2, kamu kesiminde %7,4 azalmıştır (Koyuncu ve Şenses, 2004: s.28-29). Hane halkı işgücü anketi Kasım 2005 sonuçlarına göre işsiz sayısı 183 bin kişi artarken işsizlik oranı %10,6’ya çıkmıştır (http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/kasim/k_270206.xls). Aralık 2005 sonuçları ise işsizlik oranının %11,2 ‘ye yükseldiğini göstermektedir. Türkiye’de özelleştirme uygulamaları sonucunda sektör ve şirketler arasında farklılıklar olmakla birlikte, personel sayılarında yaklaşık %20 ile %70 arasında değişen oranlarda azalma meydana geldiği görülmektedir (www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/ok_faaliyet_bilgileri.htm.24.03.2006). Yapılan araştırmalarda, işsizlik oranının yüksek olduğu dönemlerde, işsizlik riski algısında artış olduğu, buna bağlı olarak çalışanların işlerini kaybetme kaygı ve korkularının arttığı, yeniden iş bulma umutlarının azaldığı saptanmıştır (Green v.d., 2000: 857). Ülkemizde Önder ve Wasti’nin (2002) 2000 ve 2001 yıllarını kapsayan araştırmalarında, Kasım 2000 krizi öncesi ve sonrasında algılanan iş güvencesi düzeyi arasında farklılık tespit edilmiştir. Anket uygulamasının kriz öncesi dönemde gerçekleştirildiği firmalarda iş güvencesi düzeyi ve iş güvencesi memnuniyeti, kriz sonrası küçülme politikalarının izlendiği 2001 yılının son çeyreğinde gerçekleştirildiği firmalardan daha yüksek bulunmuştur.

4. Hukuki Nedenler

4857 Sayılı İş Kanununda iş güvencesi ile ilgili olarak getirilen düzenlemede “fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtme zorunluluğu”, yazılı olarak yapılacak bildirimde işin sona erdiriliş sebebinin “geçerli bir nedene dayanması” gerektiği belirtilmiştir (İş Kanunu, Md. 18/1, 19/1). Geçerli bir neden ise çalışanın yeterliliği veya davranışları ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerine dayandırılmıştır. Bu düzenleme ile işverenin çalışanlarını keyfi olarak ve gelişi güzel işten çıkarmasının engellenmesi amaçlanmıştır. Ancak bu düzenlemede işveren için geçerli sebep teşkil eden işletme, işyeri veya iş gereklerine ilişkin olarak işe son verebilme olanağı tanıyan ve Kanun’un gerekçesinde belirtilen nedenler, iş güvencesizliğinin yasal nedenleri olarak da değerlendirilebilecek niteliktedir. Buna göre, işyeri dışından kaynaklanan nedenler, sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı v.b. nedenlerdir. İşyeri içinde ise, yeni çalışma yöntemlerinin veya yapısal değişikliklerin uygulanması, işyerinin daraltılması (küçülme), yeni teknolojilerin uygulanması, bazı iş türlerinin kaldırılması veya başka bir işverene yaptırılması v.b. nedenlerle çalışanların işine son verilebilecektir. Görüldüğü gibi esasen iş güvencesizliğini artıran ekonomik ve örgütsel nedenler yasal düzenlemelerde de yerini bulmaktadır.

D. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

İş güvencesizliğinin sonuçları, bireylerin iş güvencesizliği karşısında verdikleri tepkilerden oluşmaktadır. Bu tepkilerin ortaya çıkardığı sonuçlar, bireysel ve örgütsel sonuçlar şeklinde ele alınabileceği gibi, kısa dönemli ve uzun dönemli sonuçlar olarak da değerlendirilebilir. İş güvencesizliğinin, birey, örgüt ve zaman bağlamındaki sonuçları Şekil 1’de görülmektedir. Bireysel açıdan kişiyi sağlığına zarar veren ve iş doyumunu düşüren etkiler doğuran iş güvencesizliği, örgütsel açıdan çalışanların örgütlerine olumsuz tutumlar sergilemelerine, örgütte kalma konusunda isteksizliğe ve performans düşüşüne neden olmaktadır. İş güvencesizliği işletmelerdeki etkisinden daha çok, çalışanların sağlıkları, tutum ve davranışları üzerinde belirgin etkiler ortaya çıkardığı belirtilmiştir (Klandermans ve Vuuren, 1999:145). Bireyin ruhsal sağlığı, mutluluğu, iş ve yaşam doyumunu kapsayan duygusal ve bilişsel durumlar “psikolojik iyilik hali” ni ifade etmektedir.

Şekil 1: İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum ve Davranışlar

	Bireysel	Örgütsel
Kısa Dönem	İş Tutumları İş Doyumu İşe Bağlılık	Örgütsel Tutumlar Örgütsel Bağlılık Güven
Uzun Dönem	Sağlık Fiziksel Sağlık Zihinsel Sağlık	İş Davranışları Performans İşten Ayrılma Eğilimi

Kaynak: Sverke v.d., 2002, s.244.

1. Bireysel Sonuçları

a. İş Tutumları

Bilindiği gibi iş güvencesi, ücret ve çalışma koşulları gibi iş doyumunun önemli bir boyutunu teşkil etmektedir. Özellikle işsizlik oranının yüksek ve dolayısıyla iş bulma olanaklarının sınırlı olduğu durumlarda iş güvencesinin iş doyumunu düzeyinde ağırlıklı bir yere sahip olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konulmuştur. Ashford v.d. (1989), iş güvencesizliğinin iş doyumunu azaltan bir faktör olduğunu tespit etmişlerdir. Lim (1996), iş güvencesizliği ile iş doyumunsuzluğu arasında güçlü bir ilişki saptamıştır. Güvencesiz bir iş ortamında, çalışanların işe bağlılığı da olumsuz etkilenmektedir. İş ile özdeşleşme derecesi olarak bilinen işe bağlılık, işinin sona ereceği kaygısını taşıyan bireylerde azalmaktadır (Greenhalgh ve Sutton, 1991: 155). Hellgren v.d. (1999), iş güvencesizliğinin hissedildiği süre uzadıkça iş doyumunun düştüğü bulgusuna ulaşmıştır. İlki 1995'te olmak üzere birer yıl arayla gerçekleştirilen iki anket çalışmasında, yeniden yapılanma sürecindeki bir işletmede çalışanların iş doyumunu, ikinci uygulamada daha düşük bulunmuştur (Hellgren v.d., 1999: 187). İş güvencesizliği ile işe bağlılık arasında olumsuz ilişki tespit eden çalışmalar, iş güvencesizliği kaygısı taşıyan bireylerin işlerinden memnuniyetlerinin ve etkinliklerinin azaldığını göstermektedir.

b. İş Stresi

Algılanan iş güvencesizliğinin ya da öznel iş güvencesizliğinin psikolojik sıkıntılara ve somatik sağlık şikayetlerine daha fazla neden olduğu belirtilmiştir (Strazdins v.d., 2004: 297). Algılanan iş güvencesizliği aynı zamanda iş stresine neden olan faktörlerden biri olarak kabul edilmeye başlanmıştır (Hartley v.d., 1991: 44). İş güvencesizliği ile karşı karşıya olan çalışanın yaşamı üzerinde planlama ve kontrol olanağını kaybetmesi, gerilimi artırmaktadır. Gelecek ile ilgili belirsizlik, işi kaybetmenin getirdiği kişisel ve ekonomik sorunlar ve işini

kaybetme kaygısı, kişinin iş yükü ile başa çıkma kapasitesini azaltmakta ve daha iyi koşullar için harekete geçmesini engellemektedir (Strazdins v.d., 2004: 297). Önder ve Wasti (2002), Türkiye’de de iş güvencesinden memnuniyet düzeyinin stres ile anlamlı bir ilişkisi bulunduğunu saptamışlardır. Buna göre, iş güvencesinden memnuniyet azaldıkça stres düzeyi artmaktadır.

Strazdins v.d. (2004), işteki zorlanma düzeyi (iş yükü) ile iş güvencesizliğinin çalışanlarda ortaya çıkarabileceği etkileri beş kategoride toplamıştır. Şekil-1’de iş yükü ve iş güvencesizliğinin farklı düzeylerdeki etkileri görülmektedir. Kategori 1, iş güvencesinin olduğu ve düşük iş yüküne sahip işlerdeki stres düzeyini, kategori 5 ise iş güvencesizliği ve iş yükü bakımından en yüksek düzeydeki iş stresini ifade etmektedir. İş güvencesizliği, iş yükü düşük olsa bile iş stresini artıran bir etki yaratmaktadır.

Şekil 2: İş Güvencesizliği ve İş Yükünün Düzeylerine Göre İş Stresi Kategorileri.

Kategori 1: En düşük stresi, kategori 5: En yüksek stres düzeyini göstermektedir.

İş Yükü (Zorlanma Düzeyi)	İş Güvencesizliği Düzeyi		
	Düşük	Orta	Yüksek
Düşük	1	2	3
Orta	2	3	4
Yüksek	3	4	5

Kaynak: Strazdins v.d., 2004, s.299.

İş güvencesizliği iş stresini genellikle artıran bir faktör olarak belirlemekte, ancak işin niteliği, çalışanın statüsü ve iş yükü stres düzeyinde farklılığa yol açabilmektedir. Virtanen v.d. (2003) iş güvencesizliğinin neden olduğu streste iş yükünün farklı etkilerinin olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile belirli süreli ve geçici işlerde çalışanların iş yükü ve iş güvencesizliği açısından sahip olduğu farklılıklar, yaşanan stres düzeyini de farklılaştırmaktadır (Virtanen v.d., 2003: 951). Buna göre, belirli süreli veya geçici işlerde çalışanların iş güvencesizliği daha yüksek olmasına rağmen, iş yüklerinin diğerlerinden daha az olması stres düzeylerini düşüren bir etki yaratmıştır.

c. Sağlık Sorunları

İş güvencesizliğinin işsizliğin yarattığı sağlık sorunlarına benzer sorunlara yol açtığı araştırmalarda saptamıştır. İş güvencesizliği nedeniyle ortaya çıkan sağlık sorunlarının bir kısmı stres, kaygı, depresyon, öz-güven eksikliği, kendisinden ve çevresinden memnuniyetsizlik gibi psikolojik iyilik haline zarar

veren sorunlardır. Bir kısmı ise bu sorunlara bağlı olarak ortaya çıkan somatik şikâyetler ve fiziksel sağlık sorunlarıdır (Klandermans v.d., 1991: 49).

İş güvencesizliğinin yarattığı sağlık sorunları, çeşitli araştırmalarda depresyon, kaygı gibi psikolojik sorunlar ve somatik sağlık şikâyetleri olarak saptanmıştır. Kuhnert ve diğerleri (1989), “hasta olduğunu ifade etme” ile “algılanan iş güvencesizliği” arasında pozitif bir ilişki saptamıştır. Ashford v.d. (1989), iş güvencesizliği arttıkça uykusuzluk, baş dönmesi, kalp çarpıntıları gibi somatik şikâyetlerde artış olduğunu saptamışlardır. Klandermans v.d. (1991), iş güvencesizliği yüksek derecede hissedenlerde, suçluluk duygusu, üzüntü, korku, kızgınlık ve kaygı gibi psikolojik sonuçlara daha fazla rastlandığını, bu bireylerin öz-güvenlerinin daha düşük olduğunu saptamışlardır. Kinnunen v.d. (1999), iş güvencesizliği algısına neden olan işin çeşitli boyutlarındaki olumsuz değişmelerin, stres ve tükenmeye neden olduğunu bulmuşlardır. Aynı çalışmada hastalık nedeniyle işe gelinmeyen günlerde de artış saptanmıştır (Kinnunen v.d.,1999: 255). Benzer bulgulara ulaşan Hellgren v.d. (1999), iş güvencesizliği kaygısının yaşandığı süre uzadıkça fiziksel ve ruhsal şikâyetlerinde artış kaydedildiğini belirtmişlerdir. Bu durum işsizlik korkusu ile belirsizliğin yarattığı gerilimin, zaman içerisinde giderek etkisini artırdığını göstermektedir.

Ferrie v.d. (2001), özelleştirme ve taşeron uygulaması nedeniyle hissedilen iş güvencesizliği sonucunda fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklarda artış olduğunu ortaya koymuştur. Virtanen v.d. (2002), sürekli kadrolarda çalışanlarla (sürekli iş sözleşmesi), belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışanlar arasında sağlık göstergeleri bakımından önemli farklılıklar olduğunu saptamışlardır. Buna göre iş güvencesizliğine daha çok maruz olan belirli süreli çalışanların psikolojik gerilimi ile diğer sağlık sorunları daha fazla ve hastalık nedeniyle devamsızlık oranları daha yüksektir (Virtanen v.d., 2002: 697). Görüldüğü gibi iş güvencesizliği farklı biçimlerde de ortaya çıksa çalışanlar üzerindeki etkileri benzer nitelikler taşımaktadır.

Strazdins v.d. (2004), iş güvencesi olduğunu ifade edenlerin ve oldukça düşük düzeyde güvencesizlik hissedenlerin stres düzeylerine bağlı olarak, depresyon, kaygı, fiziksel sağlık sorunlarının daha az olduğunu ve genel sağlık durumlarının daha iyi olduğunu saptamışlardır. Buna karşın, iş güvencesizliği düzeyi yükseldikçe, kaygı ve depresyon geçirdiklerini ve fiziksel sağlık sorunları olduğunu ifade edenlerin oranının arttığını tespit etmişlerdir.

Bu araştırma sonuçları, yaşam kalitesinin ve yaşam doyumunun önemli bileşenleri olan fiziksel ve zihinsel iyilik halinin iş güvencesizliğinden olumsuz etkilendiğini göstermektedir. Lim (1996), iş güvencesizliğinin yaşam doyumunu ile negatif yönde güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu saptamıştır. İş güvencesizliğinin neden olduğu bir başka sorun da sigara ve alkol tüketiminde artıştır (Ferrie, 1999: 67). Bu araştırmalar, iş güvencesizliğinin çalışanların ruhsal ve fiziksel iyilik hali ile nasıl bir ilişkiye sahip olduğunu göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Ancak yukarıda sözü edilen araştırmalardan farklı olarak, Virtanen v.d.'nin (2003) sürekli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında sağlık sorunları ve iş güvencesizliği ilişkisine yönelik bulguları dikkat çekicidir. Daha önceki araştırma bulgularında tespit edilen iş güvencesizliğinin sağlık sorunlarına etkisine ilişkin bulgulara karşın, söz konusu araştırmada, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların iş güvencesizliği kaygıları daha yüksek olmasına rağmen, hastalık nedeniyle devamsızlık oranlarını daha düşük bulunmuştur (Virtanen v.d., 2003: 951) . Böyle bir sonuç elde edilmesinde etkili olan değişkenlerden biri, araştırma kapsamındaki kamu sektöründe sağlık kuruluşlarında çalışanların büyük bir kısmının sürekli iş sözleşmesine sahip iken, diğerlerinin gönüllü olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmalarıdır. Gönüllü olarak belirli süreli sözleşmeyle çalışanların tercih ettiği veya kabul ettiği bu statü, onların iş güvencesizliği olgusunu işin niteliğinin bir parçası olarak kabul etmelerine ve böylelikle güvencesiz çalışmaya karşı daha az tepki göstermelerine neden olmuştur. Aynı araştırmada farklılık yaratan bir diğer değişken ise söz konusu iki statü arasındaki iş yükü farklılığıdır. İş yükü daha fazla olan sürekli kadrolarda çalışanların bu nedenle maruz kaldıkları stres ve dolayısıyla sağlık sorunları daha yüksek bulunmuştur.

2. Örgütsel Sonuçlar

a. Örgütsel Tutumlar

Örgütsel bağlılık örgüt üyeliğini sürdürme, örgüt yararına gönüllü çaba harcama ve örgüt amaçlarını ve değerlerini benimseme boyutlarından oluşan bir tutumdur (Mowday v.d., 1982). Örgütsel bağlılığın bir boyutu, örgütte kalınarak, örgüt üyeliğinin devamlılığı ile örgütten elde edilen yararların sürdürülmesi ile ilgilidir. İş güvencesizliğini öncelikle bu boyut üzerinde olumsuz bir etki yaratarak, normatif ve duygusal yönleri ifade eden diğer boyutlarda da gerilemeye yol açacağı düşünülmektedir. Çünkü iş güvencesizliği, örgütün amaçlarını benimseme ve örgütün çıkarlarına ortak olma duygusunun ortadan kalkmasına neden olacak bir ortam yaratmaktadır. Üyesi bulunduğu örgütte kendisine olan ihtiyacın az olduğunun görülmesi, işten çıkarılma riskinin ve çalışma koşullarındaki belirsizliğin meydana getirdiği kaygılar, söz konusu örgütün üyesi olmanın önemini yitirmesine yol açabilecektir. Ashford v.d. (1989), örgütsel bağlılık ve iş güvencesizliği arasında olumsuz ve güçlü bir ilişki saptamışlardır. Aynı çalışmada iş güvencesizliği arttıkça, örgüte duyulan güvenin azaldığı bulgularına ulaşılmıştır. Benzer şekilde King (2000), beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada iş güvencesizliği kaygısı arttıkça örgüte duyulan sadakatin azaldığı, örgüt yararına gönüllü ve ekstra çaba gösterme davranışı azalırken, başka bir iş arama eğiliminin arttığı sonucuna ulaşmıştır.

b. İş Davranışları

İş güvencesizliği nedeniyle iş davranışlarında çeşitli değişimlerin meydana geldiği, çeşitli araştırmalarla saptanmıştır. Bu tepkilerden bir kısmı kaçınma-geri çekilme olarak ifade edilen davranışlar iken bir kısmı da bireysel ve toplu eylemlerden oluşmaktadır (Klandermans, 1991:83). Kaçınma türü tepkiler işe gitmede isteksizlik, işe ilginin ve işte gösterilen çabanın azalması, çalıştığı örgütün durumu ile ilgilenmeme, bu konuda konuşmama şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu tepkiler genel olarak çalışanın performansını düşüren bir etkiye sahiptir. King (2000), beyaz yakalılarda, iş güvencesizliği ile işte gösterilen çaba arasında olumsuz bir ilişki tespit etmiştir. İşteki çabayı çalışarak geçirilen zaman, iş dışında geçirilen zaman ve kaliteli üretim yapmak için harcanan çaba olarak üç boyutta inceleyen King (2000), iş güvencesizliğinin üç boyut açısından da olumsuz etkisi bulunduğunu saptamıştır (King, 2000: 85).

İş güvencesizliği ile performans arasında ilişkiyi araştıran çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. İşsizlik kaygısının, işsiz kalmanın sonuçlarından kaçınan çalışanın çabasını ve performansını arttırdığı bulgusuna ulaşan araştırmalar da mevcuttur (Yellen, 1984; Goldsmith et.al, 2000). Başka iş olanaklarının yetersiz ve bireyin işe finansal bağımlılığının yüksek olduğu durumlarda bireyler işte kalabilmek amacıyla çaba ve performanslarını artırmaktadırlar (Greenhalgh ve Sutton, 1991: 157). Ancak bu çalışmalarda çaba ve performansı etkileyen başka etkenler söz konusudur. Bu etkenlerden biri ücret düzeyinin performansa dayalı olarak belirlenmesidir. Performans değerlendirme uygulamasının ücret ve terfi gibi sonuçlarla ilişkilendirilmesi halinde iş güvencesizliği kaygısı performansta artışa yol açabilmektedir. Ancak bu artışın bireylerde iş stresinin artarak uzun dönemde fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına yol açması kaçınılmaz görünmektedir. Bu nedenle, kısa vadede performans artışı sağlayabilen iş güvencesizliği ve performansa dayalı ücret uygulamasının, uzun vadede çalışanlar arasındaki rekabet sonucu olumsuz bir psikolojik iklimin doğmasına, iş yükünden ve güvencesizlikten kaynaklanan stres ve yıpranma nedeniyle sağlık ve güvenliği tehlikeye düşüren bir ortam yaratılmasına neden olacağı söylenebilir. Nitekim araştırmalar yoğun iş baskısı ve iş yükünün, stres kaynaklı somatik sağlık şikâyetlerine neden olduğunu göstermektedir. Ayrıca iş güvencesizliğinin performansta artışa yol açsa bile, uzun dönemde iş doyumu, işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve diğer tutumlarda da olumsuz etki yaratacağı düşünülmektedir. Çünkü performans artışı, iş güvencesizliği kaygısını yok etmemektir (Hartley v.d., 1991: 200). Bir diğer etken olan çalışanların nitelik düzeyi ise, başka iş olanakları konusunda bireyin öz-güvenini etkileyerek, işte gösterdiği çaba düzeyinin artmasına veya azalmasına yol açabilecek bir etkidir.

Aktif eylemlerin başında iş aramayı ciddi olarak düşünme, başka iş seçenekleri konusunda bilgi edinme, dolayısıyla işten ayrılma eğilimi gelmektedir.

Bu sürecin sonunda ise aktif olarak iş arama davranışı gözlenmektedir (Klandermans, 1991: 83). Konuya ilişkin araştırmalar iş güvencesizliği ve iş arama davranışları arasında öngörülen ilişkiyi destekler niteliktedir. İş güvencesizliği işten ayrılma eğilimini ciddi oranda artırmaktadır (Ashford v.d., 1989: 815). Güvencesizlik içindeki birey, işsizlik kaygısını azaltmak için ve işi ile birlikte kaybedeceği gelir başta olmak üzere diğer sosyal ve psikolojik kayıpları tazmin amacıyla yeni iş arama davranışı sergilemektedir (Jacobson, 1991:29). Aynı çalışmada, iş güvencesizliği ile performans arasında önemli bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İş güvencesizliği bireyleri daha güvenceli iş olanakları aramaya sevk etmektedir. Özellikle yüksek niteliklere sahip ve yüksek performanslı çalışanlar, güvencesizlik kaygısı yaratan duruma yeni iş arama davranışı ile ilk tepki veren gruptur (Ashford v.d., 1989: 807, Grenhalgh ve Sutton, 1991:154). King'in (2000) araştırması bu sonucu desteklemektedir. Üniversite öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirilen söz konusu araştırmada yüksek iş güvencesizliği algısının yeni iş arama davranışını artırdığını göstermiştir.

Lim (1996), iş güvencesizliği ile aktif olarak iş arama davranışı arasında güçlü bir ilişki tespit etmiştir. Buna göre iş güvencesizliğini yüksek derecede hisseden çalışanlar, aktif iş arama davranışını daha çok sergilemektedirler. Aynı çalışmada iş güvencesizliğinin işe geç kalma ve devamsızlık gibi davranışları da artırdığı saptanmıştır (Lim, 1996: s.182). Ancak yüksek işten ayrılma eğilimi her zaman işten ayrılma ve yüksek işgücü devri ile sonuçlanmamaktadır. İş güvencesizliği nedeniyle işten ayrılma eğilimi, ancak başka iş olanaklarının varlığı halinde yüksek işgücü devrine neden olmaktadır (Greenhalgh ve Sutton, 1991: 155).

Toplu eylemler içerisinde ise sendika üyeliği, sendikaların iş güvencesi konusundaki eylemlerine katılma yer almaktadır. Ancak iş güvencesizliğinin sendikaya üye olma ve sendikal faaliyetlere katılma etkisinin düşük olduğu saptanmıştır (Klandermans v.d., 1991: 84). Sendikaya üyelik ve katılımın nedenleri arasında sendikal araçsallığın ön planda olması nedeniyle, iş güvencesizliğinin sendikal katılım arasında güçlü bir ilişkinin olmaması beklenen bir sonuçtur. Çünkü sendikaya üye olma ve sendikal katılımın nedenlerinin başında ücret ve çalışma koşulları gibi araçsal nitelikli beklentiler yer almaktadır (Bkz. Demirbilek ve Çakır, 2004).

Lim (1996), iş güvencesizliğinin neden olduğu iş davranışları ve tutumları ile ilgili olumsuz sonuçların, aile, arkadaş gibi çevrelerin desteği ve iş ortamındaki destek ile azaltılabildiğini tespit etmiştir (Lim, 1996: 190).

3. İş Güvencesizliğinin Sosyal Sonuçları

İş güvencesizliğinin sadece güvencesiz çalışanları değil, onların ailelerini özellikle de çocuklarını etkilediğini ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Anne-babaları iş güvencesizliği ile karşı karşıya olan çocuklar sosyal yaşamda ve okulda

çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar (Barling v.d., 1998: 112). Buna göre ebeveynlerin iş güvencesizliği ve buna bağlı yaşadığı olumsuz deneyimler, çocukların çalışma değerleri ve tutumlarının biçimlendiği sosyalleşme sürecinde önemli etkilere sahiptir.

İşsizliğin sosyal etkilerini belirleyen araştırmalar, iş güvencesizliğinin olumsuz sosyal sonuçlarının, üzerinde durulması gereken bir konu olduğunu ortaya koymaktadır. Kişisel ve aile içi ilişkilere ilişkin bir araştırmada, iş güvencesizliğinin aile içinde huzursuzluğa neden olduğu ve eşler arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilediğini saptanmıştır (Ferrie, 1999: 63). İş güvencesizliği, iş konusundaki belirsizliğin yaşamın diğer alanlarına yayılması sonucunda aile yaşamının geleceğini de tehdit etmektedir. Boşanma oranlarının artması ve boşanma nedenleri arasında geçim sıkıntısı ve işsizliğin önemli bir yer teşkil etmesi bunun önemli bir göstergesidir (Kumaş, 2001:144).

İş güvencesizliği çocukların gelecekle ilgili kaygıya sahip olmalarına da neden olmaktadır. İş güvencesizliğinin aile içindeki etkilerini inceleyen bir başka araştırmada (Barling ve Mendelson, 1999), anne babalarının iş güvencesizliği tehdidi altında olduğunu algılayan çocukların “dünyanın adaletsiz bir yer olduğuna” inandıkları, olumsuz ve karamsar bir kişilik yapısına sahip oldukları saptanmıştır. Aynı araştırmada bu durumun çocukların akademik başarıları üzerinde de olumsuz etki yarattığı tespit edilmiştir.

Ayrıca işsizliğin, suç işleme, intihar girişimleri ve sosyal çatışma gibi toplumsal yansımaları iş güvencesizliğinin psikolojik ve sosyal açıdan doğurabileceği sonuçlar konusunda ipuçları vermektedir.

Yeni iş olanakları umuduyla başvuru alan göç, toplumsal bağların zayıflamasına neden olan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Hartley, 1999: 128). İş güvencesi ve buna bağlı olarak gelir güvencesi, bireylerin kendi yaşamları üzerinde kontrol sahibi oldukları, sosyal birliktelik ve kurumlarına duyulan güvenin yüksek olduğu bir toplum yaratma bakımından, yaşamın önemli bir parçası olarak görülmektedir (Marmot, 1999: 8).

SONUÇ

İş güvencesinin, çalışanlar, işverenler ve toplum açısından etkileri dikkate alındığında çalışma yaşamının başlıca sorun alanlarından biri olduğu görülmektedir. Ancak iş güvencesinin çalışma yaşamı içerisinde nasıl bir yere sahip olduğunun fark edilmesi, “iş güvencesizliği”nin mercek altına alınmasıyla daha iyi anlaşılmaktadır. Küreselleşme ile birlikte günümüz çalışma yaşamında giderek artan belirsizlik; çalışanlara kısa vadeli çözüm arayışları, kısa vadeli sözleşmeler, kısa vadeli projeler olarak yansımakta ve onların yaşamlarını da belirsiz hale getirmektedir. İşsizlik, işsizler açısından ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunlar yaratan bir olgu olduğu kadar, çalışanlar üzerinde de sürekli olarak tehdit oluşturan bir olgu niteliğini sürdürmektedir. Bu durum, hali hazırda

İşleri olanların işsiz kalma kaygısı ile bir yandan çalışma yaşamlarının kalitesini önlerken, bir yandan yaşam doyumlarını azaltmaktadır. Nitekim yapılan teorik tartışmalar ve gerçekleştirilen araştırma sonuçları, iş güvencesizliğinin çalışanın iş davranışları ve tutumları yanında, ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde de yarattığı olumsuz etkileri ortaya koymaktadır. İş güvencesizliği nedeniyle işyerinde mutsuz, geleceklerinden endişeli olan çalışanların, iş doyumunu, performansını, işe ve örgüte bağlılığı azalmaktadır.

İş güvencesizliği, yeni organizasyon yapıları ve esneklik uygulamaları sonucunda giderek daha çok hissedilen ve önem kazanan bir olgu haline gelmiştir. İş güvencesinin ekonomi, istihdam ve işsizlik üzerindeki etkilerine dikkat çeken ve işletmelerin rekabet edebilirliğinde esnekliğin önemini vurgulayan görüşler, iş güvencesizliğinin söz konusu esnekliğin kaçınılmaz bir sonucu olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Oysa işletmelerin rekabet edebilirliğinde başlıca rol oynayan insan unsurunun belirsizlik ortamında, giderek gerileyen ücret ve çalışma koşullarında ve ne zaman işten çıkarılacağı konusunda kaygı duyduğu bir çalışma ortamında, beklenen iş tutum ve davranışlarını sergilemesi olanaksız hale gelmektedir. Bu nedenle iş güvencesizliğinin sadece çalışana değil, ailesine, çalıştığı işletmeye ve tüm topluma etkileri bakımından değerlendirilmeli, iş güvencesine ilişkin çalışmalar bu yönde sürdürülmelidir.

KAYNAKLAR

- AKI Erol, ALTINTAŞ H. Olcay ve BAHCIVANLAR İbrahim (2005), *Uygulamada İş Güvencesi*, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- ASHFORD S.J., LEE C. ve BOBKO P. (1989), “Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and sunstantive test”, *Academy of Management Journal*, Vol.32, No.4, s.803-829.
- AYTAÇ Serpil ve KESER Aşkın (2004), “İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı”, *İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve Kaynakları Dergisi*, Cilt:6, Sayı: 2, http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=48&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004, (25.02.2005).
- BARLING J., DUPRE K. E. VE HERBURN C. H. (1998), “Effects of parents’ job insecurity on children’s work beliefs and attitudes”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.83, No.1, s.112-118.
- BARLING Julian ve MENDELSON Morris B. (1999), “Parents’ job insecurity affects children’s grade performance throught the indirect effects of beliefs in an unjust world and negative mood”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.4, s.347-355.
- BIELENSKI Harald (1999), “New patterns of employment in Europe”, *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge For Social Welfare and Health Promotion* içinde, Editörler: Jane E. Ferrie, Michael G. Marmot, John Griffiths ve Erio Ziglio, WHO Regional Publications, European Series, No.81, Denmark, s.11-30.
- DAVY J.A., KINICKI A.J. ve SCHECK C.L (1997), “A test of job security’s direct and mediated effects on withdrawal cognitions”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 18, s.323-349.
- DE WITTE H. (1999), “Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration fo some unresolved issues”, *Europen Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.8, s.155-177.
- DE WITTE H. ve NASWELL 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*, Vol.24, s.149-188.
- DEMİR Fevzi (1999), *İş Güvencesi Hukuku*, Barış Yayınları, İzmir.
- DEMİR Fevzi (2003), *İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri*, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara.
- DEMİRBİLEK Tunç ve ÇAKIR Özlem (2004), *Sendikal Bağlılık*, Petrol İş Yayın:91, İstanbul.
- DİE, Hane Halkı İşgücü Anketi Aralık 2005 Sonuçları, http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/kasim/k_270306.xls, (07.04.2006).
- DİE, Hane Halkı İşgücü Anketi Kasım 2005 Sonuçları, http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/kasim/k_270206.xls, (13.03.2006).
- ERDUT Zeki (2004), “Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika”, *Çalışma ve Toplum*, 2004/2, s.11-37.

- FEERIE Jane E. (1999), "Health consequences of job insecurity", *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge For Social Welfare and Health Promotion* içinde, Editörler: Jane E. Ferrie, Michael G. Marmot, John Griffiths ve Erio Ziglio, WHO Regional Publications, European Series, No.81, Denmark, s.59-99.
- FERRIE J.E., SHIPLEY M.J., MARMOT M.G., MARTIKAINEN P., STANSFELS S.A. VE SMİTH G.V. (2001), "Job insecurity in white-collar workers: Toward an explanation of associations with health", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.6, No.1, s.26-42.
- Florence, KY, USA: Routledge.
- GOLDSMITH A.H., VEUM J.R. ve DARITY W. (2000), "Working hard for the money? Efficiency wages and worker effort", *Journal of Economic Psychology*, Vol. 21, s.351-385.
- GREEN F., FELSTEAD A. ve BURCHELL B. (2000), "Job insecurity and the difficulty regaining employment: An empirical study of unemployment expectations", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 62, Special Issue, s.855-883.
- GREENHALGH L. ve ROSENBLATT Z. (1984), "Job insecurity: Toward conceptual clarity", *Academy of Management Review*, Vol. 9, s.438-448.
- GREENHALGH Leonard ve SUTTON Robert (1991), "Organizational effectiveness and job insecurity", *Job Insecurity Coping with Job At Risk* içinde, J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren, Sage Publications, London.
- HARTLEY Jean (1991), "Industrial relations and job insecurity: A social psychological framework", *Job Insecurity Coping With Jobs At Risk* içinde, Editörler: J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren Sage Publications, London, s. 123-150.
- HARTLEY J., JACOBSON D., KLANDERMANS B. ve VAN VUUREN T. (1991), *Job Insecurity Coping With Jobs At Risk*, Sage Publications, London.
- HEANEY C.A., ISRAEL B.A. ve HOUSE J.S. (1994), "Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health", *Social Science & Medicine*, Vol. 38, s.1431-1437.
- 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*, Vol.8, No.2, s.179-195.
- HESSELINK D.J. ve VAN VUUREN Tinka (2003), "Job flexibility and job insecurity: the Dutch case", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.8, s.273-293.
- HOLM Susan ve HOVLAND Jane (1999), "Waiting for the other shoe to drop: Help for the job-insecure employee", *Journal of Employment Counseling*, December, Vol.36, 156-164.
- http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/ok_faaliyet_bilgileri.htm(24.03.2006)
- JACOBSON Dan (1991), "The conceptual approach to job insecurity", *Job Insecurity Coping With Jobs At Risk* içinde, Editörler: J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren Sage Publications, London, s. 23-39.
- JACOBSON Dan ve HARTLEY Jean (1991), "Mapping the Context", *Job Insecurity Coping With Jobs At Risk* içinde, Editörler: J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren, Sage Publications, London, s. 1-22.

- JOELSON, L. and WAHLQUIST, L. (1987), "The psychological meaning of job insecurity and job loss: results of a longitudinal study", *Social Science and Medicine*, Vol. 25:179– 82.
- KING James E. (2000), "White-Collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract: Implications for human resource management", *Human Resource Management*, Spring, Vol 39, No.1, s.79-92.
- KINNUNEN U., MAUNO S., NATTI J. ve HAPPONEN M. (1999), "Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finish employees", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 8, s.243-260.
- KLANDERMANS Bert ve VAN VUUREN Tinka (1999), "Job Insecurity: Introduction", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.8, No.2, s.145-153.
- KLANDERMANS Bert, VAN VUUREN Tinka ve JACOBSON Dan (1991), "Employees and Job Insecurity", *Job Insecurity Coping With Jobs At Risk içinde*, Editörler: J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren Sage Publications, London, s.41-64.
- KOYUNCU M. ve ŞENSES F. (2004), "Kısa Dönem Krizlerin Sosyo-Ekonomik Etkileri: Türkiye, Endonezya ve Arjantin Deneyimleri", *Çalışma ve Toplum*, 2004/3, s.11-52.
- KUMAŞ Handan (2001), İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:3, Sayı:4, İzmir.
- LIM V. (1996), "Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and non-work-based social support", *Human Relations*, Vol.49, No.2, s.171-194.
- LOSEBLY Paul H. (1992), *Employment Security, Balancing Human and Economic Considerations*, Quorum Books, London.
- MARMOT Michael G. (1999), "Job insecurity in a broader social and health context", *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge For Social Welfare and Health Promotion içinde*, Editörler: Jane E. Ferrie, Michael G. Marmot, John Griffiths ve Erio Ziglio, WHO Regional Publications, European Series, No.81, Denmark, s.1-9.
- MILIKEN F.J. (1987), "Three types of perceived uncertainty about the environment: stage, effect, and response uncertainty", *Academy of Management Review*, Vol.12, No.1, s.133-143.
- MOWDAY T.R., PORTER L. W. ve STEERS M.R. (1982), *Employee-Organization Linkages*, Academic Press.
- ÖİB, Özelleştirilen Kuruluşların Özelleştirilme Öncesi ve Sonrası Faaliyet Bilgileri Raporu,
- ÖNDER Çetin ve WASTI S. Arzu (2002), "İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyet Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, s.23-47.
- ROTTER J.B. (1975), "Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol.43, No.1.

- STRAZDINS L., D'SOUZA R.M., L.Y. LIM , BROOM D.H. ve RODGERS B. (20049, "Job strain, job insecurity and health: Rethinking the relationship", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 9, No. 4, s. 296-305.
- SVERKE M., HELLGREN J, NASWALL K. (2002), "No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.7, s.242-64.
- ŞENTUTAN Şermin (2005), "İşletmelerde Küçülme Politikalarının İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerindeki Etkileri", *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C:8, S: 3, s. 79-91.
- TEMİZ Hasan E. (2004), "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması", *Çalışma ve Toplum*, 2004/2, s.55-80.
- VIRTANEN M., KIVIMAKI M., ELOVAINIO M. ve J.E. FERRIE (2003), "From insecure to secure employment: changes in work, health, and health related behaviors, and siccness absence", *Occupational Environment Medicine*, Vol.60, s.948-953.
- VIRTANEN M., KIVIMAKI M., ELOVAINIO M. ve VAHTERA J. (2002), "Selection from fixed term to permanent employment: Prospective study on health, job satisfaction and behavioral risks", *Journal of Epidemiology, Community Health*, s.693-699.
- VROOM Victor H. (1964), *Work and Motivation*, John Wiley& Sons Ins, New York.
- WICHERT Ines, (2001), "Job insecurity and work intensification, The effects of an health and well-being", Burchell, Brendan (Editor), *Job Insecurity & Work Intensification içinde*,.
- YELLEN J. L. (1984), "Efficiency wage models of unemployment", *American Economic Review*, Vol.74, s.200-205.