

## TEKSTİL SEKTÖRÜNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE İNCELENMESİ<sup>1</sup>

DOI NO: 10.5578/jeas.64024

NESLİHAN DERİN<sup>2</sup>, NESLİHAN ŞİMŞEK İLKİM<sup>3</sup>

### ÖZET

Ekonomik ve sosyal hayatın gelişmesi ile birlikte yaşanan değişime ayak uydurmaya çalışan organizasyonlar varlıklarını devam ettirebilmek için bazı stratejiler geliştirmek zorunda kalmışlardır. İşletmelerin şirket satın alma, birleşme, dış kaynak kullanımı, yeniden yapılanma, özelleştirme, esnek çalışma düzenlemeleri ve küçülme gibi birçok farklı stratejiyi uygulamaları çalışanların işlerine son verilmesini gerekli kılmaktadır. Bu durum yüksek derecede iş güvencesizliğine sahip çalışanlar doğurmakta ve iş güvencesizliğini önemle üzerinde durulması gereken konulardan biri haline getirmektedir. Bu çalışmada iş güvencesizliği algısının önemi üzerinde durularak demografik özelliklerin bu algı üzerindeki etkileri araştırılmıştır. İşgören devir oranı yüksek olan tekstil sektörü tercih edilerek, sektör çalışanlarının demografik özelliklerine göre bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği algılarının farklılık gösterip göstermediği, t ve Anova testleriyle incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre; duygusal iş güvencesizliği algısı yaş, eğitim, medeni durum ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılık göstermezken; bilişsel iş güvencesizliği algısı sadece cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkek çalışanların bilişsel iş güvencesizliği algısı kadınlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Güvencesizliği Algısı, Demografik Özellikler, Tekstil Sektörü.

**JEL Kodları:** M10, M12.

## INVESTIGATION OF JOB INSECURITY PERCEPTION ACCORDING TO THE DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS IN TEXTILE SECTOR

### ABSTRACT

Organizations trying to keep pace with the development of economic and social life have had to develop some strategies in order to sustain their assets. The application of many different strategies, such as corporate acquisitions, mergers, outsourcing, restructuring, privatization, flexible work and downsizing by organizations require employees to be dismissed. This creates workers with high levels of job insecurity and the organization and makes job insecurity an issue that need to be emphasized. In this study, the effects of demographic characteristics on job insecurity perception were investigated by emphasizing the importance of this perception. The textile sector, which has a high turnover rate, was selected and whether the perceptions of cognitive and affective job insecurity differed according to the demographic characteristics of the sector employees investigated by t and Anova tests. According to research findings; affective job insecurity does not differ according to age, education, marital status and gender variables; the perception of cognitive job insecurity differ only by gender. Male employees' perception of cognitive job insecurity is significantly higher than that of women.

**Keywords:** Job Insecurity, Demographic Characteristics, Textile Sector.

**JEL Codes:** M10, M12.

<sup>1</sup> Geliş Tarihi: 15.10.2017 - Kabul Tarihi: 09.11.2017.

<sup>2</sup> Doç.Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, neslihan.derin@inonu.edu.tr

<sup>3</sup> Dr., Yeşilyurt Kaymakamlığı, SYDV Başkanlığı, Malatya, neslihan.smsk@gmail.com

## GİRİŞ

Dünya genelinde yaşanan ekonomik gelişmeler, Türkiye dahil çoğu sanayileşmiş ülkede işgücü piyasasında bir dizi yapısal sonuç doğurmaktadır. Bu durum zaman zaman işletmeleri, küçülme, birleşme, satın almalar ve diğer yapısal değişiklikler gibi birtakım değişiklikleri yapmak zorunda bırakmaktadır. Yapılan değişiklikler, çalışanlar arasında güvensizlik ve belirsizlik hissi uyandırabilmektedir (Callea ve diğerleri, 2016: 400). Günümüzde herhangi bir işletmenin birçok çalışanını işten çıkardığına dair bir haberle karşılaşmak olağan bir durum haline gelmiştir. Durum böyle olunca, iş güvencesizliği günümüzün önemli gerçeklerinden biri haline gelmektedir. İnsanlar işsiz ve parasız kalma tehdidiyle karşılaştıkları zaman yaşamlarının tehdit edildiği düşüncesine kapılmaktadırlar. Bir işletmedeki personelin, iş güvencesinin bulunup bulunmamasına bağlı olarak tutumu, davranışı, performansı ve enerjisi büyük oranda farklılık göstermektedir. Bu durum sadece bireyin değil, toplumun da sosyal sağlığını ve yaşam kalitesini büyük oranda etkilemektedir (Yıldırım ve Yavan, 2008: 182-186).

İş güvencesizliği algısının önemli bir belirleyicisi olan işgören devir oranı; işyerinde, istifa, terk, işten çıkarılma ve işe alınma neticesinde çalışanların sayısında meydana gelen değişiklikler olarak tanımlanmaktadır (Gustafson, 2002: 106). Gerek istihdam, gerek ihracat ve gerekse katma değer bakımından ülkemiz ekonomisinin temel direklerinden biri olan tekstil, hazır giyim ve konfeksiyon sektörü, iş gören devir oranının en yüksek olduğu sektörlerden biridir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2017: 4). 2014 yılında tüm nedenler dahil işten ayrılmaların yarattığı çalışan devir oranı sıralamasında %44 oranıyla Tekstil sektörü ilk sırada yer almaktadır<sup>4</sup>.

Türkiye’de ihracatın ve istihdamın ana sektörü tekstil ve hazır giyim ekonomiyi ve siyasi krizlere karşı dirençsiz bir yapı sergilediği maalesef yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Altaş ve Giray, 2005: 13). Yaşanan krizler, ekonomik ve teknolojik gelişmeler sektörü birleşme, dış kaynak kullanımı, yeniden yapılanma, özelleştirme ve küçülme gibi stratejilere zorlamakta ve dolayısıyla büyük oranda işgörenin işine son vermeyle neticelenmektedir. Tüm bunlar tekstil sektöründe işgören devir oranının çok yüksek

olduğunu, buna bağlı iş güvencesizliği algısının da yoğun bir şekilde yaşanabileceğini göstermektedir.

Yönetim ve organizasyon literatüründe iş güvencesizliği, son yıllarda üzerinde sistemli bir biçimde çalışılan örgütsel bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Önder ve Wasti, 2002: 27). İş güvencesizliği konusundaki araştırmalar iki farklı yönden ele alınmıştır. Birinci grup araştırmalarda, iş kaybı tehdidiyle karşı karşıya kalan bireyler için iş güvencesizliğinin objektif belirleyicileri değerlendirilmiştir (Debus vd., 2014; Giunchi vd., 2016; Huang vd., 2012). İkinci grup araştırmalarda ise, iş güvencesizliğinin bireyler tarafından algılanmasının etkileri değerlendirilmiştir (Cuyper vd., 2008; Emberland ve Rundmo, 2010; Glavin, 2015). Bu araştırmada ise yukarıdaki bilgiler ışığında tekstil sektöründe çalışanların iş güvencesizliği algıları duygusal ve bilişsel iş güvencesizliği olarak ele alınmış ve demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. İş Güvencesizliği Algısı

Son yıllarda küçülme gibi işten çıkartılmalarla sonuçlanan uygulamaların artmasıyla iş güvencesizliğine yönelik çalışmalarda da bir artış olduğu gözlemlenmektedir. Bu çalışmalarda iş güvencesizliği farklı şekillerde tanımlanmıştır. Greenhalgh ve Rosenblatt’a göre (1984: 438) iş güvencesizliği bireyin tehdit altındaki işinin devamlılığını sağlamadaki güçsüzlük durumudur. Keser’e göre ise (2009: 112) iş güvencesizliği bireyin mevcut işini devam ettirme arzusunda olmasına rağmen, isteğinin gerçekleşmesi hususunda kendini güçsüz hissetmesidir. Özetle iş güvencesizliği, çalışanların gelecekte mevcut işini sürdürebilmesi konusundaki genel kaygısı olarak açıklanabilir (De Witte, 1999: 156).

İş güvencesizliği tanımları, konunun çeşitli yönlerine dikkat çekici niteliktedir. İş güvencesizliği, mevcut işin sürekliliğine engel olacak her türlü yasal veya yasal olmayan organizasyonel değişimler sonucunda ortaya çıkan, çalışmada belirsizlik düşüncesine dayalı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumları kapsamaktadır (Çakır, 2007: 119-120).

İş güvencesizliğinin bir tanımı da beklenen iş güvencesi düzeyi ile sahip olunan güvence düzeyi arasındaki farktır (Dereli 2012: 239). Bir olguyu tanımlamanın en iyi yolu bazen onun tersini tanımlamaktır. İş güvencesi, literatürde çalışma hakkının korunması olarak ifade edilmektedir. Bu güvencenin temelinde çıkış noktası, kendisinin ve

<sup>4</sup> <http://www.hurriyet.com.tr/son-dort-yilin-zirvesinde-29392659>, Erişim: 21.01.2017

ailesinin geçimini emeğiyle sağlayan bağımlı çalışanların haklı bir sebep olmaksızın çalışma hakkının elinden alınmasını engellemek, işveren tarafından gelebilecek haksız tasarruflara karşı güvence altına alınmasını sağlamaktır (Dereli, 2012: 238). İş güvencesinin düşük düzeyli olarak algılanması veya iş güvencesizliğinin yüksek algılanması, çalışanlarda işlerine ilişkin özelliklerin tehdit altında veya işlerinin güvence açısından riskli olduğuna veya her ikisine de neden olabilecek şekilde, örgütleri tarafından aralarındaki psikolojik sözleşmenin tek taraflı olarak bozulduğuna dair yansımaları neden olabilir. Bu durum da çalışanların örgütlerine karşı güvenlerinin yitirilmesine yol açar (Poyraz ve Kama, 2008: 149).

İş güvencesizliğini konu alan çalışmalarda, bir tehdit unsuru olarak algılanabilecek stresli bir olayın psikolojik beklentisini ifade eden "stres teorisi yaklaşımı" kullanılmıştır. Bu yaklaşımla iş güvencesizliğinin çalışanlar için zararlı iş stresörü olduğu vurgulanmıştır (Sora vd., 2009: 126). Dünya Sağlık Örgütü ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ortak bir raporunda, iş ile ilgili muhtemel stres nedenleri arasında kariyer geliştirme başlığı altında iş güvencesizliğine yer verilmektedir. Bir stres yaratıcının (stres kaynağı) algılanması, bireyde stres düzeyini yükseltecektir. Bu noktada, bir zararın tahmin edilmesinin, zararın kendisinin yaşanması kadar güçlü etkilerinin olabileceği belirtilmelidir. Nitekim gelecekte yaşanabilecek iş kaybı endişesinin veya bunun tahmininin, işsizliğin kendisi kadar sarsıcı olabileceğini gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Seçer, 2009: 273).

Güvencesiz istihdam koşulları altında çalışma ve bunun sonucunda ortaya çıkan istihdam edilememe kaygısının sonuçları, bireysel, örgütsel ve sosyal olmak üzere üç ana başlık altında ele alınabilir. Bireysel sonuçlar başlığı altında; çalışanların işe karşı tutumları iş stresi ve sağlık sorunları olarak sıralanabilir. Örgütsel sonuçlar ana başlığı altında; işe gitmede isteksizlik, işe ilginin ve işte gösterilen çabanın azalması, çalıştığı örgütün durumu ile ilgilenmeme ve bu konuda konuşmama gibi örgütsel tutumlardan ve iş davranışlarından söz edilmektedir. İş güvencesizliğinin sosyal sonuçları başlığı altında güvencesizlik koşullarında çalışanların yalnızca kendilerinin değil, ailelerinin de karşılaştığı olumsuzluklara vurgu yapılmaktadır. İşsiz kalma sonucunda, "suç işleme, intihar girişimleri ve sosyal çatışma" gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Güvencesiz istihdam koşulları işsiz kalma korkusuyla birlikte, işsiz kaldıktan sonra yeniden istihdam edilememe

kaygısını da ortaya çıkarmaktadır (Çakır, 2007: 129-135).

Özellikle işten çıkartılmaları gerekli kılan uygulamaların kötü yönetilmesiyle, durumun bir fırsattan ziyade tehdit olarak algılanması, iş güvencesizliği algısını da artırmaktadır (Wiesner vd., 1999: 394). Aynı zamanda bireylerin daha önce işten çıkarılma deneyimi yaşayıp yaşamaması da iş güvencesizliği algısının şiddetinde etkilidir. Bireyin daha önce işten çıkarılma deneyimi yaşamaması iş güvencesizliği algılarını artıracaktır. Kinnunen ve Natti (1994) yaptıkları araştırmada, artan iş güvencesizliğinin özellikle önceki işsizlik deneyimi ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Borg ve Elizur (1992: 14), iş güvencesizliği kavramını bilişsel iş güvencesizliği ve duygusal iş güvencesizliği ayrımı ile tanımlarken, Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999: 180), iş güvencesizliğini niteliksel iş güvencesizliği ve niceliksel iş güvencesizliği ayrımına dayanarak tanımlamışlardır. Bireyin mevcut işinde güvencesizliği düşünüp düşünmediği bilişsel iş güvencesizliğini ifade etmektedir. İşini kaybetme korkusundan etkilenme durumu ise duygusal iş güvencesizliğini ifade eder. Duygusal iş güvencesizliği iş kaybının yaşanma olasılığına karşı olan kaygı şeklinde de tanımlanmaktadır (Jacobson, 1995: 308). Bu ifadeye göre iş güvencesizliği hissinde öncelikle bilişsel etki oluşmakta, daha sonra duygusal anlamda iş güvencesizliği algısının etkileri gerçekleşmektedir. Niceliksel iş güvencesizliği; birinin işinin sürekliliği hakkında kaygı duyması (Seçer, 2009: 309) ve işiyle ilgili yaşadığı belirsizlik olarak tanımlanmaktadır (İsaoğlu, 2004: 3). Niteliksel iş güvencesizliği ise, çalışma koşullarında kötüleşme, kariyer olanaklarından yoksunluk ve ücret artışının azalması gibi istihdam ilişkisinde kaliteyi zayıflatan algılanan tehditlere ilişkindir (Seçer, 2009: 310).

## 1.2. İş Güvencesizliği Algısının Demografik Niteliklere Göre Farklılaşması

Yapılan araştırmalarda iş güvencesizliği algısının çeşitli örgütsel, kişisel, sosyo ekonomik birtakım faktörlerden etkilendiği ortaya konmuştur (Çakır, 2007; Lewicki vd., 1998; Wiesner vd., 1999). Bu faktörlerden bazıları da kişilerin demografik özellikleridir. Demografik değişkenler istihdam edilebilirliği etkileyen önemli faktörlerdir. İstihdam edilebilirliği yüksek çalışanlar ise istihdam edilebilirliği düşük olan çalışanlara göre daha az iş güvencesizliği hissetmektedirler (Dereli, 2012: 241).

Cinsiyet, iş güvencesizliğinin belirleyicileri içerisinde en önemli demografik değişkenlerden birisi olarak kabul edilmektedir. Rosenblatt, Talmud ve Ruvio (1999) örneklemini öğretmenlerin oluşturduğu araştırmalarında, iş güvencesizliği biçiminin ve algılanan iş güvencesizliği düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Hellgren ve Sverke'nin (2003) İsveç'te yaptığı araştırma sonucunda cinsiyetler arasında iş güvencesizliği algılarında farklılık olduğu, erkek işçilerin kadın işçilerden daha fazla iş güvencesizliği hissettikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca Poyraz ve Kama'nın (2008) Türkiye'de yaptıkları araştırma da Hellgren ve Sverke'nin çalışması ile uyumludur. Bu bilgiler doğrultusunda katılımcıların iş güvencesizliği algılarının cinsiyetlerine göre farklılaşacağı düşünülmektedir. Bu yüzden H1 ve H2 hipotezleri aşağıdaki gibi şekillendirilmiştir.

**H1:** Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

**H2:** Tekstil çalışanlarının bilişsel iş güvencesizliği algısı cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Evli olmak bir ev geçindirme sorumluluğu nedeniyle mevcut işe olan bağlılığı arttırmaktadır. Aynı zamanda, evli olmak ya da evlilik aşamasında olmak, sosyal destek sağlaması açısından iş güvencesizliği düzeyi ile ilişkili bulunmaktadır. Karacaoğlu'nun (2015) yaptığı araştırmada bekârların evlilere göre iş güvencesizliği ve özellikle işten ayrılma niyeti ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre evliler, kendileri dışında ailelerinin de geleceğini ilgilendiren kararlar verdiklerinden iş güvencesizliği algısı daha düşük ve işten ayrılma onlar için daha zor verilen bir karar olurken, bekârlar için kendileri dışında bağlayıcı bir durum söz konusu olmadığından rahatlıkla işten ayrılma kararı verip uygulayabilmektedirler. Dursun ve Bayram (2013) tarafından yapılan çalışmada ise medeni durum açısından iş güvencesizliği algısında herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmalardan yola çıkılarak katılımcıların iş güvencesizliği algılarının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmayacağını tespit edebilmek için H3 ve H4 hipotezleri aşağıdaki gibi şekillendirilmiştir.

**H3:** Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı medeni hale göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

**H4:** Tekstil çalışanlarının bilişsel iş güvencesizliği algısı medeni hale göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Mohr'un (2000) yaptığı araştırmada, yaş ve iş güvencesizliği algısı arasında güçlü ve olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, yaşlı çalışanlar gençlere kıyasla daha fazla iş güvencesizliği algısı hissetmektedir. Dığın ve Ünsar'ın (2010) araştırmasına göre ise genç çalışanlar yaşlılara göre daha fazla iş güvencesizliği algısına sahiptirler. Yaş ve iş güvencesizliği algısı arasındaki bu iki zıt sonuçtan yola çıkılarak H5 ve H6 hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

**H5:** Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

**H6:** Tekstil çalışanlarının bilişsel iş güvencesizliği algısı yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Düşük eğitim seviyesine sahip kişilerin kısıtlı istihdam seçeneklerinin olması sebebiyle daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği ile karşılaşabileceği düşünülmektedir. Hellgren ve Sverke'nin (2003) araştırma sonuçları, üniversite mezunu çalışanların, düşük eğitim seviyesindeki çalışanlara göre daha az iş güvencesizliği algılarının olduğunu göstermektedir. Poyraz ve Kama (2008) tarafından yapılan araştırma, eğitim düzeylerine göre çalışanların farklı iş güvencesizliği algıları olduğu sonucunu vermektedir. Çalışmada en alt eğitim düzeyindeki ilköğretim mezunları ile en üst eğitim düzeyindeki lisansüstü eğitimi almış olan çalışanların iş güvencesizliği algısına ilişkin ortalamalarının diğer gruplara oranla daha düşük olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, eğitim düzeyi düşük olan çalışanların niteliksiz işlerde kolaylıkla iş bulabileceklerini ve istihdam edilebileceklerini düşünmeleri, diğer taraftan yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların da diğerlerine oranla kendilerini daha istihdam edilebilir görmeleri olabilir. Bu çalışmalardan hareketle katılımcıların iş güvencesizliği algılarının eğitim durumuna göre farklılaşacağı düşünülmektedir. Bu nedenle H7 ve H8 hipotezleri aşağıdaki gibi şekillendirilmiştir.

**H7:** Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı eğitimlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

**H8:** Tekstil çalışanlarının bilişsel iş güvencesizliği algısı eğitimlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Azaklı'nın (2011) turizm sektörü çalışanlarının demografik özellikleri ile iş güvencesizliği algısını



incelediği araştırmada çalışma hayatı süresine göre iş güvencesizliği algısının farklılık göstermediği görülmüştür. Dumlupınar'ın (2016) yaptığı araştırmada ise çalışma hayatı süresi ile iş güvencesizliği algısı arasında negatif yönlü, oldukça zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışma hayatı süresi ile iş güvencesizliği algısı arasındaki bu iki zıt sonuçtan yola çıkılarak H9 ve H10 hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

**H9:** Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı çalışma hayatında geçen süreye göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

**H10:** Tekstil çalışanlarının bilişsel iş güvencesizliği algısı çalışma hayatında geçen süreye göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Şeker'in (2011) tıbbi tanıttım sorumlularında iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisini incelediği araştırmada organizasyonda çalışma süresiyle iş güvencesizliği arasında anlamlı farklılaşma görülmektedir. İş yerinde bulunma süresi 4 yıl ve altı olan çalışanlarda iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aslan'ın (2011) bilişim sektöründe yaptığı araştırmada ise organizasyonda çalışma süresiyle iş güvencesizliği algısı arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Bu araştırmalardan yola çıkılarak katılımcıların iş güvencesizliği algılarının organizasyonda çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmayacağını tespit edebilmek için H11 ve H12 hipotezleri aşağıdaki gibi şekillendirilmiştir.

**H11:** Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı mevcut işyerinde geçen süreye göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

**H12:** Tekstil çalışanlarının bilişsel iş güvencesizliği algısı mevcut işyerinde geçen süreye göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde işgücü piyasalarındaki eğilim, çekirdek işgücü adı verilen iş güvencesine sahip işçilerin sayısını azaltmak ve artan ölçüde, süratle işe alınabilen ve işler bozulduğunda aynı süratle ve masrafsız biçimde işten çıkarılabilecek işgücüne dayanmaktadır (Dereli, 2012: 238). Bu eğilimi tekstil sektörün de de görmek mümkündür. Tekstil sektörünün en dinamik sektörlerden biri olduğu söylenebilir. Çünkü bu sektör, dünyada rekabetin en fazla yaşandığı sektörlerden biridir. Gelişmiş ülkeler bile bu sektörü terk etmek istememektedirler. Tekstil ve hazır giyim (THG) sektörü özellikle gelişmekte olan ülkelerin ekonomik kalkınma sürecinde ve sanayileşme sürecindeki ilk sektördür. İster

gelişmiş olsun, ister gelişmekte olan ülkeler olsun, THG sektörü sağladığı istihdam olanakları, katma değer ve uluslararası ticaretteki ağırlığı sebebiyle ekonomik kalkınmada önemli bir role sahiptir. Tekstil sektörünün ülkemiz ekonomisi için de çok büyük önemi vardır. Tekstil sektörü, Türkiye'nin lokomotif sektörü olup ülkenin ihracatına büyük bir ivme kazandırmaktadır (Altaş ve Giray, 2005: 16; Doğan, 2014: 1).

Türkiye'de ihracatın ve istihdamın ana sektörü tekstil ve hazır giyim ekonomik ve siyasi krizlere karşı dirençsiz bir yapı sergilediği maalesef yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Altaş ve Giray, 2005: 13). Yaşanan krizler, ekonomik ve teknolojik gelişmeler sektörü birleşme, dış kaynak kullanımı, yeniden yapılanma, özelleştirme ve küçülme gibi stratejilere zorlamakta ve dolayısıyla büyük oranda işgörenin işine son vermesiyle neticelenmektedir. Tüm bunlar tekstil sektöründe işgören devir oranının çok yüksek olduğunu, buna bağlı iş güvencesizliği algısının da yoğun bir şekilde yaşanabileceğini göstermektedir.

Daha önce banka, sağlık, denizcilik gibi çeşitli sektörlerde iş güvencesizliği algı düzeyi araştırılmıştır (Dereli, 2012; Baran vd., 2009; Boya vd., 2008). Bu çalışma diğer çalışmalardan farklı olarak Türkiye için önemli bir sektör olan ve çalışanları arasında iş güvencesizliği algısının yoğun bir şekilde yaşandığı düşünülen tekstil sektöründe yapılmıştır. Bu çalışmayla amaçlanan; tekstil sektöründe yaşanan iş güvencesizliği algısının düzeyini belirlemek ve iş güvencesizliği algısının çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyabilmektir. Gerek üretim sürecinde yaratılan katma değer gerekse ihracat gelirleri içindeki yüksek payı nedeniyle ülkemiz için ekonomik kalkınma sürecindeki önemi gittikçe artan tekstil sektörünün tercih edilmesiyle, araştırma sonuçlarının topluma yüksek oranda istihdam sağlayan sektöre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### 2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırma Türkiye'nin çeşitli illerinde hem üretim hem de satış mağazaları olan bir tekstil işletmesinin Malatya'daki üretim merkezinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini bu tekstil işletmesinin 650 çalışanı oluşturmaktadır. Tam sayım yöntemi kullanıldığı için örneklem de bu 650 kişidir.

## 2.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada esas olarak nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. İncelenen bir olgunun düzeyi (örneğin iş güvencesizliği algısı), belirli bir değişken açısından (örneğin cinsiyet) karşılaştırıldığında “ anlamlı farklılaşmalar var mıdır” gibi sorular ilişkisel tarama araştırma desenleri ile çözümlenebilir niteliktedir (Gürbüz ve Şahin, 2016:109). Sosyal bilimlerde yaygın tarama araştırma çeşidi anket araştırmalarıdır. Araştırmada veriler, geliştirilen anket aracılığı ile toplanmıştır. Anketler, tekstil işletmesinin yöneticilerinden alınan yardımla, yüz yüze anket tekniği kullanılarak uygulanmıştır. Anket temel olarak iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise Hellegren ve Sverke (2003) tarafından geliştirilmiş olan iş güvencesizliği algısı ölçeği yer almaktadır. Toplam 650 anket dağıtılmış olup bunların ancak 638’i işleme

alınmıştır. Anket yoluyla elde edilen veriler, bilgisayar ortamında tasnif ve analiz edilmiştir. Verilerin çözüm ve yorumlanmasında frekanslar, aritmetik ortalama, t testi, tek yönlü varyans analizi (OneWayAnova), gruplar arasındaki farkı belirleyebilmek için Tukey ve Tamhane testleri kullanılmıştır. Anlamlılık sınırı  $p<0,05$  değeri olarak alınmıştır. Ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi, Cronbach’s Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analizler için SPSS 21.0 ve AMOS 23 programlarından yararlanılmıştır.

## 3. BULGULAR VE YORUMLAR

**3.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular**  
Araştırmamıza dâhil edilen çalışanların demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır. Tablodan da anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan çalışanların %60,8’inin erkek, %39,2’sinin ise kadın; %42,3’ünün bekar, %57,7’sinin evli; % 56’sının 18-30 yaş arasında olduğu, %47,5’inin 2-5 yıl arası çalışma hayatında oldukları görülmektedir.

**Tablo 1.** Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistik

Cinsiyet	Sayı	%	İşyerinde Geçirilen Süre	Sayı	%
Erkek	388	60,8	1 yıldan az	122	19,1
Kadın	250	39,2	2-5 yıl arası	309	48,4
<b>Toplam</b>	<b>638</b>	<b>100,0</b>	5 yıldan fazla	207	32,4
Yaş	Sayı	%	Toplam	Sayı	%
18-30	357	56,0	<b>Medeni Hal</b>		
31-50	269	42,2	Bekar	270	42,3
50 yaş üstü	12	1,9	Evli	368	57,7
<b>Toplam</b>	<b>638</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>638</b>	<b>100,0</b>
Eğitim	Sayı	%	Çalışma Hayatında Geçen Süre	Sayı	%
İlkokul	265	41,5	1 yıldan az	49	7,7
Lise	333	52,2	2-5 yıl arası	303	47,5
Üniversite	40	6,3	5 yıldan fazla	286	44,8
<b>Toplam</b>	<b>638</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>638</b>	<b>100,0</b>

Anketin uygulandığı işletme, 30 yılı aşkın bir süredir tekstil sektöründe faaliyet gösteren, güçlü bir örgüt yapısına sahip bir firmanın Malatya ilinde bulunan işletmeleridir. 2023 yılında Avrupa’nın en büyük üç tekstil perakendecisinden biri olmayı grubunun tedarik şirketi olan firmada, uluslararası standartlara uygun, ileri teknolojiye dayalı esnek ve verimli üretim tekniklerine geçişi amaçlayan yatırımlar ve yeniden yapılandırma faaliyetleri devam etmektedir. Buna karşın, ankete katılan işletme çalışanlarının yaklaşık olarak %41,5’i ilköğretim mezunu, nitelsiz, uzmanlık gerektirmeyen işlerde ve yetkisiz kadrolarda (işçi ve büro personeli olarak) çalışmakta ve işletmede 5 yıl ve

üzerinde kıdeme sahip personel sayısı yalnızca %32,4’tür.

## 3.2. İş Güvencesizliği Algısı Ölçeğine İlişkin Bulgular

Kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliklerini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach’s Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 2’de yer almaktadır. Borg ve Elizur (1994), iş güvencesizliği algısı kavramını bilişsel iş güvencesizliği (işini kaybetme olasılığı) ve duygusal iş güvencesizliği (iş kaybı korkusu) olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Bu makalede de ölçek iki boyutlu olarak kullanılmıştır.

**Tablo 2.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	X <sup>2</sup> /sd	RMSEA	AGFI	CFI	TLI
İş Güvencesizliği Algısı	3,566,	0,063	0,957	0,987	0,976

Tablo 2'den de anlaşıldığı gibi uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür (Bentler, 1999; Çokluk vd., 2012: 71-72; Yılmaz ve Çelik, 2009: 166). Bu durum, bu araştırma çerçevesinde iş güvencesizliği algısı ölçeğinin iki

faktörlü yapısının doğrulandığını ifade etmektedir. İş güvencesizliği ölçeğine ilişkin ortalamalar, standart sapmalar ve Cronbach's Alpha değerleri Tablo 3'te görülmektedir.

**Tablo 3.** İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar

Ölçek	Madde	Ortalama	s.s.
Duygusal Boyut	İstemediğim halde işimi bırakmak zorunda kalırsam diye kaygı duymaktayım	3,09	1,12
	Gelecek yıl mevcut işimden çıkarılma riskim var.	3,05	1,15
	Yakın gelecekte işimi kaybetme endişesi taşıyorum.	3,01	1,12
	Toplam	3,05	0,98
	<b>Cronbach α</b>		0,83
Bilişsel Boyut	Ücret kesintiler sık sık tartışılmaktadır.	2,88	1,16
	Farklı departmanlar birleştirilerek küçülmeye gidilebilir.	2,99	1,05
	İşletmenin kapanma riski var.	2,75	1,14
	İşletmede yapılacak değişiklikler hakkında dedikodular var.	2,87	1,11
	Toplam	2,87	0,92
<b>Cronbach α</b>		0,84	

Anket formunda katılımcıların iş güvencesizliği ile ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik 7 madde bulunmaktadır. Yukarıdaki tablodan görüldüğü gibi bu maddelerden ilk üçü duygusal iş güvencesizliği algısını oluştururken, geriye kalan dört madde de bilişsel iş güvencesizliği algısını oluşturmaktadır. Her iki faktör için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı kabul edilebilir (0,70) orandan fazla olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre ölçme aracının güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir (Alpar, 2003: 382).

İş güvencesizliği algısını ölçmek için ölçme aracı, 5'li likert tipi metrik ifadelerden (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) oluşturulmuş ve her bir kategori arasındaki mesafe eşit olarak kabul edilmiştir. Her katılımcı için yukarıdaki beş dereceli cevapların verileri 1, 2, 3, 4, 5 şeklinde kodlanarak bütün önermelere verilen cevapların aritmetik ortalamaları alınmıştır. Katılımcıların algılanan iş güvencesizliği ile ilgili ölçeğin faktörlerine verdikleri yanıtlara göre ortalama puanlar Tablo 3'de görülmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara ait aritmetik ortalamaların yorumlanmasında aşağıdaki aralıklar dikkate alınmıştır (Özdamar, 2003):

1,00 ≤ aritmetik ortalama ≤ 2,60: Düşük

2,60 < aritmetik ortalama ≤ 3,40: Orta

3,40 < aritmetik ortalama ≤ 5,00: Yüksek

Tablo 3'te görüldüğü gibi algılanan duygusal iş güvencesizliğinin ortalaması ( $\bar{X} = 3,0575$ ) olup "2,60 < aritmetik ortalama ≤ 3,40: Orta" aralığındadır. Yine tabloya göre algılanan bilişsel iş güvencesizliğinin ortalaması ( $\bar{X} = 2,8730$ ) düşüğe yakın orta aralığındadır. Bu bulgulara dayanarak katılımcıların korkuya dayalı iş güvencesizliğini, olasılığa dayalı iş güvencesizliğinden daha fazla yaşadığını söyleyebiliriz. Ayrıca iş güvencesizliği algılarının orta düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Tablodan görüldüğü gibi en düşük ortalama "İşletmenin kapanma riski var" değişkenine aitken en yüksek ortalama "İstemediğim halde işimi bırakmak zorunda kalırsam diye kaygı duymaktayım" değişkenine aittir.

### 3.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmada kullanılan verilerin, Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmış ve +1 ile -1 aralığında olduğu görülmüştür. Bu değerlere bakılarak verilerin normal dağıldığı düşünülmüş, gruplar arasında ortalamaların farklılaşp farklılaşmadığını görmek için t testi ve anova gibi

analizler kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016:130) . Katılımcıların duygusal ve bilişsel iş güvencesizliği algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını öğrenebilmek için “independent samples t test” ve “oneway anova” testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4'te ve Tablo 5'te görülmektedir.

**Tablo 4.** Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Yönelik Değişkenlerle Duygusal İş Güvencesizliği Algılarına İlişkin Ortalamalarının Karşılaştırılması

Demografik Nitelikler	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	T Testi	Anlamlılık
Cinsiyet	Erkek	388	3,06	,97	0,11	0,91
	Kadın	250	3,05	,99		
Medeni Hal	Bekar	270	2,99	,96	-1,37	0,17
	Evli	368	3,10	,99		
					<b>F Testi</b>	<b>Anlamlılık</b>
Yaş	18-30	357	3,05	,99	0,45	0,65
	31-50	269	3,07	,98		
	50 yaş üstü	12	2,80	,67		
Eğitim	İlkokul	266	2,97	,88	1,79	0,16
	Lise	332	3,10	1,05		
	Üniversite	40	3,22	,96		
Çalışma Hayatında Geçen Süre	1 yıldan az	49	3,10	1,01	0,08	0,92
	2-5 yıl arası	303	3,04	,95		
	5 yıldan fazla	286	3,05	1,01		
İşyerinde Geçen Süre	1 yıldan az	122	3,07	1,14	0,23	0,78
	2-5 yıl arası	309	3,07	,93		
	5 yıldan fazla	207	3,01	,94		

p<0.05 anlamlılık düzeyinde

Yapılan iki grubun ortalamalarının karşılaştırıldığı bağımsız örneklem t testine göre cinsiyet ve medeni hal değişkenine ait algılanan duygusal iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda, H1 (Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır) ve H3 (Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı medeni hale göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır) hipotezleri ret edilmiştir.

**Tablo 5.** Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Yönelik Değişkenlerle Bilişsel İş Güvencesizliği Algılarına İlişkin Ortalamalarının Karşılaştırılması

Demografik Nitelikler	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	Testi	Anlamlılık
Cinsiyet	Erkek	388	2,93	,93	1,96	0,05
	Kadın	250	2,78	,89		
Medeni Hal	Bekar	270	2,81	,85	-1,49	0,13
	Evli	368	2,92	,96		
					<b>F Testi</b>	<b>Anlamlılık</b>
Yaş	18-30	357	2,88	,87	0,16	0,84
	31-50	269	2,80	,98		
	50 yaş üstü	12	2,72	,92		
Eğitim	İlkokul	266	2,81	,91	2,12	0,12
	Lise	332	2,94	,95		
	Üniversite	40	2,71	,72		
Çalışma Hayatında Geçen süre	1 yıldan az	49	2,74	,87	1,10	0,33
	2-5 yıl arası	303	2,92	,91		
	5 yıldan fazla	286	2,84	,93		
İşyerinde Geçen	1 yıldan az	122	3,01	1,03	2,68	0,06



Süre	2-5 yıl arası	309	2,79	,82		
	5 yıldan fazla	207	2,92	,97		

p<0.05 anlamlılık düzeyinde

Yaş, eğitim, çalışma hayatında geçirilen süre, mevcut işyerinde geçen süre, değişkenlerinin gruplarına ait duygusal iş güvencesizliği ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı yapılan anova testi ile gözlenmiştir. Bu durumda H5, H7, H9, H11 hipotezleri ret edilmiştir. Yapılan iki grubun ortalamalarının karşılaştırıldığı bağımsız örneklem t testine göre cinsiyet değişkenine ait algılanan bilişsel iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Erkeklerin bilişsel iş güvencesizliği algı ortalaması ( $\bar{X} = 2,9369$ ) kadınlara göre ( $\bar{X} = 2,7899$ ) istatistiki olarak anlamlı bir şekilde daha fazladır. Bu durumda H2 hipotezi (Tekstil çalışanlarının bilişsel iş güvencesizliği algısı cinsiyete göre anlamlı

düzye farklılaşmaktadır) kabul edilmiştir. Yine yapılan t testine göre medeni hal değişkenine ait algılanan bilişsel iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda, H4 (Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı medeni hallerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır) hipotezi ret edilmiştir. Yaş, eğitim, çalışma hayatında geçirilen süre, mevcut işyerinde geçen süre, değişkenlerinin gruplarına ait bilişsel iş güvencesizliği ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı yapılan anova testi ile gözlenmiştir. Bu durumda H6, H8, H10, H12 hipotezleri ret edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde araştırma hipotezlerinin kabul ve ret durumları Tablo 6'da özetlenmektedir.

**Tablo 6.** Hipotez Testi Sonuçları

HİPOTEZLER	DURUM
H1:Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	RET
H2:Tekstil çalışanlarının bilişsel iş güvencesizliği algısı cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	KABUL
H3:Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı medeni hale göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	RET
H4:Tekstil çalışanlarının bilişsel iş güvencesizliği algısı medeni hale göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	RET
H5:Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	RET
H6:Tekstil çalışanlarının bilişsel iş güvencesizliği algısı yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	RET
H7:Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı eğitime göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	RET
H8:Tekstil çalışanlarının bilişsel iş güvencesizliği algısı eğitime göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	RET
H9:Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı çalışma hayatında geçen süreye göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	RET
H10:Tekstil çalışanlarının bilişsel iş güvencesizliği algısı çalışma hayatında geçen süreye göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	RET
H11:Tekstil çalışanlarının duygusal iş güvencesizliği algısı mevcut işyerinde geçen süreye göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	RET
H12:Tekstil çalışanlarının bilişsel iş güvencesizliği algısı mevcut işyerinde geçen süreye göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.	RET

## SONUÇ

Küreselleşme ve artan rekabet nedeniyle, değişen sosyo-ekonomik koşullara ayak uydurabilmek amacıyla yapısal değişimler yaşayan organizasyonlarda çekirdek iş gücü dışında, çalışanlara sağlanan iş güvencesi garantisi sona ermiştir. Ayrıca ekonomik durgunluk ve krizler; işyerlerinin kapanmasına, işsizliğin artmasına, mevcut çalışanların statü ve ücret kayıplarına, artan performans baskısına ve işsizlik tehlikesine maruz kalmalarına neden olmuştur. Tüm bu gelişmeler; belirsizlikleri arttırmış, iş

güvencesizliği çalışanlar için hayati bir konu haline gelmiştir.

Çalışanların iş güvenceleri ile ilgili algıları, çevresel ve bireysel birçok faktörün etkilediği, kişiden kişiye değişen bir değer yargısına karşılık gelmektedir. Bu çalışmada bu faktörlerin bir kısmı ele alınmış ve tekstil sektörü çalışanlarının demografik özelliklerine göre iş güvencesizliği algılarının farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

İş güvencesizliği algısının duygusal ve bilişsel boyutuyla ele alındığı araştırma sonuçlarına göre çalışanların iş güvencesizliği algılarının orta düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca algılanan duygusal iş güvencesizliğinin ortalaması algılanan bilişsel iş güvencesizliğinin ortalamasından daha yüksektir. Bu durumun anketin uygulandığı işletmenin, 30 yılı aşkın bir süredir tekstil sektöründe faaliyet gösteren, güçlü bir örgüt yapısına sahip bir firma olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim, çalışma hayatında geçirilen süre ve mevcut işyerinde geçen süre değişkenlerinin gruplarına ait duygusal iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Ayrıca yapılan analizlere göre medeni hal, yaş, eğitim durumu, çalışma hayatında geçirilen süre ve mevcut işyerinde geçen süre değişkenlerinin gruplarına ait bilişsel iş güvencesizliği algısı ortalamaları arasında da anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Sadece cinsiyet değişkeni ile bilişsel iş güvencesizliği arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Erkeklerin bilişsel iş güvencesizliği algı ortalaması kadınlara göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde daha fazladır. Bu sonuç Önder ve Wasti (2002) ile Dursun ve Bayram (2013) tarafından yapılan çalışmaların bulguları ile çelişirken, Poyraz ve Kama'nın (2008) yapmış olduğu çalışmanın bulguları ile örtüşmektedir. Erkeklerin daha yüksek iş güvencesizliği algısına sahip olmalarında toplumsal cinsiyet algısı ile aile reisinin erkek olarak düşünülmesinin ve evi geçindirme rolünün erkeğin görevi olarak görülmesinin getirdiği bir kaygı olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra kadına göre erkeğin ilgi alanına daha çok girdiği için hem mikro bazda yani işletmesindeki ekonomik göstergeleri hem de makro bazda ekonomik göstergeleri daha yakından takip edebilir. Bu durum onun iş güvencesizliğine yönelik bilişsel farkındalığını daha da artırmış olabilir.

Yapılan çalışmada kurulan birçok hipotez reddedilmiştir. Nitekim çalışmanın literatür taraması bölümünde de belirtildiği üzere, özellikle cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum başta olmak üzere, iş güvencesizliği algısının belirleyicilerine yönelik çalışmalarda genel kabul gören sonuçlara ulaşılamadığı, kurulan birçok hipotezin reddedildiği ve yine birbiri ile çelişen sonuçlara da ulaşıldığı görülmektedir. Bu duruma kullanılan ölçeğin farklılığı, örneklem grubunun bu belirleyiciler açısından sorunlu dağılımı yol açmış olabilir. Bu araştırmanın en önemli kısıtı tek bir sektör ve tek bir firmanın

seçilmiş olmasıdır. Dolayısıyla elde edilen bulguların genelleştirilmesi mümkün değildir. İş güvencesizliği algısının belirleyicilerine ilişkin çalışmaların farklı sektör ve işletmelerde ve yine daha büyük örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilmesi ile daha sağlıklı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma belirli bir zaman aralığında tamamlanan kesitsel bir çalışmadır. Ortaya konan sonuçlar bu sürecin bir yansımasıdır. Araştırmada kullanılan değişken yani iş güvencesizliği algısı belirli bir süreç içerisinde oluşan, zamanla değişebilen psikolojik yapı ve durumları içermektedir. Bu nedenle benzeri bir araştırma belirli bir süreç içerisinde tekrar edilerek, boylamsal olarak yapılabilir. Böylelikle bir sürece yayılarak periyodik değerlendirmelerle daha sağlıklı sonuçlara ulaşılabilir. Konuyla ilgilenen araştırmacılar iş güvencesizliği algısına girdi oluşturabilecek bir takım örgütsel unsurlarla (örgütsel imaj, örgütsel kültür, uygulanan stratejiler vb.), çıktısı olabilecek diğer örgütsel tutum ve davranışlar (örgüte güven, örgütsel bağlılık, iş tatmini, psikolojik rahatlık vb.) arasındaki ilişkiyi ortaya koyacak araştırmalar yapabilirler.

## KAYNAKÇA

- Alpar, R. 2003. Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Altaş, D. ve Giray, S. 2005. Mali Başarısızlığın Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlerle Belirlenmesi: Tekstil Sektörü Örneği, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2, 13-28.
- Aslan, K. 2011. Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve İşini Kaybetme Kaygısının İş Verimi ve İş Üretkenliği Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Azaklı, Ö. 2011. Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Baran, M., Kanten, P., Kanten, S. ve Yaşlıoğlu, M. 2009. An Empirical Research on the Relationship Between Job Insecurity and Employee Health and Safety, Ege Akademik Bakış Dergisi, 9(3), 969-976.
- Borg, I. ve Elizur, D. 1992. Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. International Journal of Manpower, 13, 13-26.
- Boya, F. Ö., Demiralp, Y., Egör, A., Akvardar, Y. ve De Witte, H. 2008. Effects of Perceived Job Insecurity on Perceived Anxiety and Depression in Nurses, Industrial Health, 46, 613-619.
- Büyüköztürk, Ş. 2011. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E. ve Chirumbolo, A. 2016. The Relationship Between Contract Type and Job Satisfaction in a Mediated Moderation Model: The Role of Job Insecurity and Psychological Contract Violation, Economic and Industrial Democracy, 37(2), 399-420.
- Cuyper N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E. De Witte, H. ve Alarco, B. 2008. Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity, Applied Psychology: An International Review, 57(3), 488-509.
- Çakır, Ö. 2007. İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği, Çalışma ve Toplum, 1, 117-140.
- Çiğdem, S. 2010. İş Güvencesizliği Algısının Stres Düzeyine Etkisi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. 2012. Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- De Witte, H. 1999. Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(2), 155-177.
- Debus, M. E., König, C. J. ve Kleinmann, M. 2014. The Building Blocks of Job Insecurity: The Impact of Environmental and Person-Related Variables on Job Insecurity Perceptions, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87, 329-351.
- Dereli, B. 2012. İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21(1), 237-256.
- Dığın, Ö. ve Ünsar, S. 2010. Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26, 133-145.
- Doğan, M. 2014. Türkiye'de Tekstil Sektöründe İstihdamın Geliştirilmesi; Denizli ve Kayseri Örneği, Pamukkale Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale.
- Dumlupınar, M. 2016. İş Görenlerin İş Güvencesizliği Algısı ile Örgütsel Güven Düzeyleri ve Bağlanma Modelleri Arasındaki İlişkilerin Etkisi: Isparta Özel Öğretim Sektöründe Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Dursun, S. ve Bayram, N. 2013. İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15(3), 20-27.

Emberland, J. S. ve Rundmo, T. 2010. Implications of Job Insecurity Perceptions and Job Insecurity Responses for Psychological Well-Being, Turnover Intentions and Reported Risk Behavior, *Safety Science*, 48, 452-459.

Giunchi, M., Emanuel, F., Chambel, M. J. ve Ghislieri, C. 2016. Job Insecurity, Workload and Job Exhaustion in Temporary Agency Workers (Taws): Gender Differences, *Career Development International*, 21(1), 3-18.

Glavin, P. 2015. Perceived Job Insecurity and Health: Do Duration and Timing Matter?, *The Sociological Quarterly*, 56, 300-328.

Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. 1984. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity, *Academy Of Management Review*, 9(3), 438-448.

Gustafson, C. M. 2002. Employee Turnover: A Study of Private Clubs in the USA, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 14(3), 106-113.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. 2016. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hellgren, J. ve Sverke, M. 2003. Does Job Insecurity Lead to Impaired Well-being or Vice Versa? Estimation Of Cross-Lagged Effects Using Latent Variable Modelling, *Journal Of Organizational Behavior*, 24(2), 215-236.

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.

<http://www.hurriyet.com.tr/son-dort-yilin-zirvesinde-29392659> (Erişim Tarihi: 21.01.2017).

Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1996). Cut off Criteria for Fit Indexes in Covariance Structural Analysis: Conventional Criteriaversus New Alternatives, *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.

Huang, G.-H., Niu, X., Lee, C. ve Ashford, S. J. 2012. Differentiating Cognitive and Affective Job Insecurity: Antecedents and Outcomes, *Journal of Organizational Behavior*, 33, 752-769.

İsaoglu, F. G. 2004. Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı ile İlişkisi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Jacobson, D. 1995. Trends in International Business Thought and Literature: Job Insecurity: Emerging Social Roles of the 90s, *Thunderbird International Business Review*, 37(3), 303-314.

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

Keser, A. 2009. *Çalışma Psikolojisi*, Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.

Kinnunen, U. ve Natti, J. 1994. Job Insecurity in Finland: Antecedents and Consequences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(3), 297-321.

Lewicki, R. J., Mcallister, D. J. ve Bies, R. J. 1998. Trust and Distrust: New Relationships and Realities, *Academy of Management Review*, 23(3), 438-458.

Mohr, G. B. 2000. The Changing Significance of Different Stressors After the Announcement of Bankruptcy: A Longitudinal Investigation With Special Emphasis on Job Insecurity, *Journal Of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359.

Önder, Ç. ve Wasti, A. S. 2002. İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47.

Özdamar, K. 2003. *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Eskişehir: Kaan Kitapevi.

Poyraz, K. ve Kama, B. 2008. Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi*, 13(2), 143-164.

Rosenblatt, Z., Ilan, T. ve Ruvio, A. 1999. A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and its Effects on Work Attitudes of Israeli Schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 1-37.

Seçer, B. 2009. Psikolojik Boyutlarıyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları, (Ed.) Tarık Solmuş, İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar, İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Sora B., Caballer, A., Peiro, J. M. ve De Witte, H. 2009. Job Insecurity Climate's Influence on Employees' Job Attitudes: Evidence From Two European Countries, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2), 125-147.

Storseth, F. 2006. Changes at Work and Employee Reactions: Organizational Elements, Job Insecurity, and Short-Term Stress as Predictors for Employee Health and Safety, *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 541-550.

Sverke, M. ve Hellgren, J. 2002. The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium, *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.

Şeker, S. 2011. Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Wiesner, R., Vermeulen, L. P. ve Littler, C. R. 1999. Survivor Syndrome: Effects on Middle Managers in South Africa, *SAJEMS NS*, 2(3), 390-406.

Yıldırım, H. ve Yavan, Ö. 2008. Örgütsel Küçülme ve Örgütleri Bekleyen Tehdit: Geride Kalan Sendromu, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(1), 180-209.

Yılmaz, V. ve Çelik, H. E. 2009. Lisrel ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-I: Temel Kavramlar, Uygulamalar, Programlama, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. 20-22 Nisan 2017. 'Personel Memnuniyeti ve Personel Devir Hızı İlişkisi: Tekstil Perakendesinde Bir Alan Araştırması', Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi, Uşak.