

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ

**ÇALIŞANLARDA İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE İŞİNİ
KAYBETME KAYGISININ İŞ VERİMİ VE İŞ
ÜRETKENLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN
İNCELENMESİ: BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KAĞAN ASLAN

071107105

İstanbul, Eylül 2011

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ

**ÇALIŞANLARDA İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE İŞİNİ
KAYBETME KAYGISININ İŞ VERİMİ VE İŞ
ÜRETKENLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN
İNCELENMESİ: BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KAĞAN ASLAN

071107105

Danışman Öğretim Üyesi:
Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN

İstanbul, Eylül 2011

TEZ ONAY SAYFASI

TARİH: .../.../2011

T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

..... ait “Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve İşini Kaybetme Kaygısının İş Verimi ve İş Üretkenliği Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma” adlı çalışma, jürimiz tarafından

.....
Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Başkan

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı (Danışman)

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

ÖZET

Bu araştırma bilişim sektörü çalışanlarında iş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının iş verimi ve iş üretkenliği üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla yürütülmüştür. Araştırmada bilişim sektöründen rastgele seçilen 384 kişilik bir örneklem üzerinde İş Güvencesizliği Ölçeği, Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği, Durumluk ve Sürekli Kaygı Ölçeği uygulanmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler istatistiksel analizlere sokularak çeşitli bulgular elde edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen en önemli bulgu bilişim sektörü çalışanlarında iş güvencesizliği ile iş verimi ve iş üretkenliği arasında ters yönlü bir ilişkinin var olduğudur. Bulgulara göre bilişim sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği arttıkça onların iş verimi ve iş üretkenlikleri azalmaktadır. Araştırmanın ortaya çıkardığı diğer önemli bir bulgu da iş güvencesizliğinin durumluk ve sürekli kaygı düzeyini artırdığıdır. Ayrıca araştırmada bilişim sektöründeki erkek çalışanların bayan çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği algısı içerisinde oldukları da tespit edilmiştir. Burada belirtilenlerin dışında araştırmadan bilişim sektörüne yönelik dikkate değer başka bulgular da elde edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş güvencesizliği, iş verimi, iş üretkenliği, durumluk-sürekli kaygı, bilişim sektörü

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the effects of job insecurity and job loss worries on work performance and work productivity. In the research, Job Insecurity Scale, Endicott Work Productivity Scale and State-Trait Anxiety Inventory was applied to a randomly chosen sample of 384 professionals from IT industry. The data obtained from these scales was analyzed statistically and the analysis came up with various findings.

The most significant finding that was obtained from this research is that there is a negative correlation in the comparison of job insecurity with work performance and work productivity. According to the findings, increasing level of job insecurity, negatively effects the work performance and work productivity of the IT industry professionals. Another significant finding that is revealed by the research is that job insecurity increases the State-Trait Anxiety. Moreover, in this research it is determined that male professionals when compared to female ones working in the IT industry, perceive the job insecurity at a more intense level. More of notable findings regarding the IT industry that are not indicated here, were obtained from the research.

Keywords: Job Insecurity, work preformance, work productivity, state-trait anxiety, IT industry In this research

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. GİRİŞ	1
1.1. İş Güvencesizliği Kavramı	3
1.2. İş Güvencesizliğini Açıklayan Modeller	5
1.2.1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli	6
1.2.2. Jacobson'un İş Güvencesizliği Modeli	8
1.2.3. Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli	10
1.3. İş Güvencesizliği Algısının Belirleyicileri	13
1.4. İş Güvencesizliğinin Sonuçları	14
1.4.1. İş Güvencesizliğinin Örgütsel Bağlılıkla İlgili Sonuçları	14
1.4.2. İş Güvencesizliğinin İş Tatmini ile İlgili Sonuçları.....	16
1.4.3. İş Güvencesizliğinin Motivasyon ile İlgili Sonuçları	18
1.4.4. İş Güvencesizliğinin Stres ile İlgili Sonuçları.....	19
1.4.5. İş Güvencesizliğinin İş Davranışları ile İlgili Sonuçları.....	21
1.5. İşini Kaybetme Kaygısı	22
1.6. İş Güvencesizliği ve İşini Kaybetme Kaygısının Nedenleri.....	24
1.7. İş Güvencesizliği ve İşini Kaybetme Kaygısının Yol Açtığı Sorunlar	26
1.8. İş Verimi ve İş Üretkenliği	30

1.9. İş Kalitesi	34
1.10. Araştırmanın Amacı	36
1.11. Araştırmanın Önemi	37
1.12. Araştırmanın Hipotezleri	37
İKİNCİ BÖLÜM	40
2. YÖNTEM	40
2.1. Evren ve Örneklem.....	40
2.2. Veri Toplama Araçları.....	43
2.2.1. İş Güvencesizliği Ölçeği	44
2.2.2. Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği	46
2.2.3. Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri.....	48
2.3. İşlem	50
2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	50
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	51
3. BULGULAR.....	51
3.1. Araştırmadaki Ölçeklerin Puan Ortalamaları	51
3.2. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması.....	52
3.3. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanlar Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	71
3.4. İşte Üretkenlik Puanının Diğer Ölçeklerin Puanlarından Etkilenip Etkilenmemeye Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi	75
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	77
4. SONUÇ VE TARTIŞMA	77
5. KAYNAKLAR	85

6. EKLER.....	88
7. ÖZGEÇMİŞ	99

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1. İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum ve Davranışlar.....	26
Tablo 1.2. Verimlilik Nedir, Ne Değildir?.....	31
Tablo 2.1. Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı.....	40
Tablo 2.2. Örneklem Grubunun Yaşlara Göre Dağılımı	41
Tablo 2.3. Örneklem Grubunun Şu Anki İşinde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	42
Tablo 2.4. Örneklem Grubunun Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	43
Tablo 2.5. İş Güvencesizliği Ölçeği Faktör Yapısı	45
Tablo 3.1. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Ortalamaları, Değişim Aralıkları ve Standart Sapmaları.....	51
Tablo 3.2. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması	53
Tablo 3.3. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması	55
Tablo 3.4. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Çalışanların Şu Anki İşinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması	63
Tablo 3.5. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması	67
Tablo 3.6. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanlar Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi	71
Tablo 3.7. İşte Üretkenlik Puanlarının İş Güvencesizliği, Durumluk Kaygı Envanteri ve Sürekli Kaygı Envanteri Toplam Puanlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi	75

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Greenhalg ve Rosenblatt' ın İş Güvencesizliği Modeli	7
Şekil 1.2. Jacobson'un Risk Altındaki İş Modeli.....	9
Şekil 1.3. Sverke ve Hellgren Bütünleşmiş İş Güvencesizliği Modeli.....	11
Şekil 1.4. İş Güvencesizliğinin Belirleyiciler	14
Şekil 2.1. Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı.....	41
Şekil 2.2. Örneklem Grubunun Yaşlara Göre Dağılımı	42
Şekil 2.3. Örneklem Grubunun Şu Anki İşinde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	42
Şekil 2.4. Örneklem Grubunun Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	43
Şekil 3.1. Araştırmadaki Ölçeklerin Puan Ortalamaları	52

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

İşini kaybetme kaygısı kapitalist toplumlarda yaygın olarak görülen psikolojik bir olgudur. Ekonomik yapısı gelişmiş, görece olarak kararlı olan modern sosyal devletlerde kişinin çalışma hakkı “iş güvencesi” adı altında hukuksal anlamda güvence altına alınmaya çalışılmışsa da bu hukuksal çabaların dahi çalışanı tatmin edecek yeterli sonuçlara ulaştığı söylenemez. Ülkemizde de daha önce çıkarılmış olan çeşitli yasalarda değişiklikler yapılarak bir “İş Güvencesi Yasası” oluşturulmuştur. Ancak bu yasanın sağladığı güvencelerin yeterliliği hukukçular tarafından tartışılmaktadır.

İş sahibi olmanın sağladığı en önemli fayda şüphesiz alınan ücretle yaşamın sürdürülmesidir. Ancak iş sahibi olmanın alınan ücret ile yaşamı sürdürmenin yanı sıra kişinin yararlı olma, ait olma, kendini ifade etme gibi ikincil düzeydeki psikolojik gereksinimlerini de karşıladığı söylenebilir. Eğer kişi sahip olduğu işi çeşitli nedenlerle yitirirse tüm bunlardan mahrum kalacaktır. İşin kaybedilmesi öncelikle somut anlamda yaşamın sürdürülmesi için gerekli kaynaklardan mahrum kalma anlamına gelir. Fakat maddi yapısı sağlam kişilerde bile uzun süreli iş

kayıpları ikincil düzeydeki gereksinimlerin karşılanamaması sonucunda ciddi örselenmelere yol açabilmektedir.

İş güvencesizliği çalışan kesimin büyük çoğunluğunu ilgilendiren bir olgudur. İş güvencesizliğinin en çok yaşandığı birinci kesim kısmi süreli çalışanlar, geçici çalışanlar ve mevsimlik işçiler gibi sürekli iş sözleşmesine sahip olmayanlardır (Jacobson ve Hartley, 1991:7, Akt: Çakır, 2007). 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 kesimde ise işe yeni başlayanlar ve deneme süresi içinde yer alanlar bulunmaktadır (Çakır, 2007).

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 ve örgütsel koşullardan etkilenmektedir (Kinnunen v.d. 1999: 244, Akt: Çakır, 2007).

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 arasından da işsiz kalma korkusunu pekiştirebilmektedir (Kumaş, 2001: 271,

Akt: Çakır, 2007). Ayrıca işini kaybetme kaygısının ekonomik kriz dönemlerinde arttığına ilişkin çeşitli bulgular da vardır.

1.1. İş Güvencesizliği Kavramı

İş güvencesizliğinin tanımını yapmadan önce iş güvencesinin ne anlama geldiğinin açıklanması gerekir. “İş güvencesi” kavramı, çoğu zaman çalışma hakkının korunması anlamında kullanılmakta olup temelde, geçimini emeği ile sağlayan bağımlı çalışanları, haklı bir neden olmaksızın, işveren tarafından hizmet ilişkisine son verilmesi durumunda, işverenin fesih işlemini sınırlayan veya engelleyen, iş ilişkisini hukuki zemine çeken, böylece hizmet akdinin işçi açısından dayanıksız niteliğini bertaraf eden ve hizmet ilişkisine süreklilik kazandıran, koruyucu yönü ağır basan normatif düzenlemeleri içermektedir. İş güvencesi iş ilişkisinde sürekliliğin ifadesi sayılmaktadır. Çünkü, klasik hukukta taraflara tanınan eşit fesih yetkisi kuramsal kalmaktadır. İş ilişkisinin haklı bir nedene dayanmaksızın fesih işçi açısından iki durum birden yaratmaktadır. Birincisi, çalışma koşullarını işçi aleyhine değiştirmektedir. İkincisi ise; işçinin gelirini kaybetmesi ile ailesinin ve kendisinin yaşamı tehlikeye düşmektedir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004:36).

İş güvencesizliği toplumun geniş bir kesimini etkileyen bir olgudur. Bu olgunun kaynakları büyük ölçüde ekonomik olmakla birlikte yarattığı sonuçlar psikolojik, biyolojik ve toplumsal düzeylerde ortaya çıkabilmektedir. 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 tüm durumları kapsamaktadır (Çakır, 2007).

İş güvencesizliği ile ilgili olarak bugüne kadar literatürde birbirine yakın ve farklı yollardan çeşitli tanımlar yapılmıştır. Ancak kesin tanı konusunda bir fikir birliğine varılmamıştır. Örneğin, Sweet (2006) iş güvencesizliğini işin stabil bir biçimde kalmasındaki garanti eksikliği olarak tanımlamıştır. Greenhalg ve Rosenblatt (1984) bu olguyu çalışanın tehdit altındaki işinin devamlılığını sağlamadaki güçsüzlük olarak; Jacobson ve Hartley (1991) beklenen iş güvencesi düzeyi ile sahip olunan güvence düzeyi arasındaki fark olarak; Hartley (1991) ve De Witte (1999) ise bireyin işinin devam edip etmeyeceği konusundaki belirsizlik duyguları olarak tanımlamışlardır. Probst (2002) ise iş güvencesini, “çalışanın işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin algısı” olarak tanımlamaktadır (Probst, 2003:451).Reisel, Chia, Maloles ve Slocum (2007) kişisel algılamayı ön plana çıkartarak iş güvencesizliğini işinin garanti olmaması ve çalışanın işini tahmin ettiği süreden daha yakın bir zaman içerisinde sonlanacağına ilişkin algısı biçiminde tanımlamışlardır.

Bilimsel literatürde iş güvencesizliği genellikle farklı boyutları olan bir olgu biçiminde ele alınmaktadır. Örneğin pek çok yayında iş güvencesizliği nesnel ve öznel iş güvencesizliği, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği, nitel ve nicel iş güvencesizliği olmak üzere üç farklı boyutta ele alınmaktadır (Sandıkcı, 2009: 5).

Nesnel (objektif) iş güvencesizliği, bireyin işindeki dışsal tehditlerle ilgili iken, öznel yani algılanan iş güvencesizliği, bireyin tehditleri değerlendirmesi ile ilgilidir. Ancak her iki tür iş güvencesizliği birbirleri ile önemli derecede ilişkilidir. Öznel iş güvencesizliğinin, nesnel iş güvencesizliği söz konusu olmadığında pek görülme olasılığı olmasa da, önemli ölçüde stres yaratma potansiyeli vardır. Örneğin, taşeronla devretme veya özelleştirme söz konusu olduğunda, dışsal tehditler ortaya çıkmakta ve iş güvencesizliği daha çok nesnel bir nitelik taşımaktadır (Çakır, 2007).

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. Bunun 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 (Çakır, 2007:123).

İş güvencesizliğini bilişsel ve duygusal ele alan yaklaşımlarda bulunmaktadır. Buna göre bilişsel iş güvencesizliği, birinin işini kaybetme olasılığının bilişsel ögesine işaret etmektedir. Duygusal iş güvencesizliği ise iş kaybı korkusu olarak duygusal ögeyi açıklamaktadır. Nesnel ve konumsal durumların bilişsel iş güvencesizliğini açıklama ihtimali daha fazla iken, kişilik faktörleri daha çok duygusal iş güvencesizliği ile bir arada bulunmaktadır (Sandıkcı, 2009: 6).

İş güvencesizliği niceliksel ya da niteliksel boyutlarda görülebilmektedir. Niceliksel iş güvencesizliği “şimdiki işinin gelecekteki varlığı ile ilgili kaygılanmak” olarak tanımlanırken, niteliksel iş güvencesizliği “ücret artışında azalma, kariyer fırsatlarının kaybı, çalışma koşullarının bozulması gibi çalışmanın kalitesinin bozulması ile ilgili algılanan tehdit” olarak tanımlanmaktadır (Özyaman, 2007: 2).

1.2. İş Güvencesizliğini Açıklayan Modeller

Literatürde iş güvencesizliğini açıklayan en önemli modeller; Greenhalgh ve Rosenblatt’ın İş Güvencesizliği Modeli, Jacobson’un İş Güvencesizliği Modeli ve Sverke ve Hellgren’in İş Güvencesizliği Modelidir. Bu modellere ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

1.2.1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli

İş güvencesizliği teorik olarak ilk defa Greenhalgh ve Rosenblatt tarafından incelenmiştir. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modeli iş güvencesizliği kapsamının anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın iş güvencesizliği modeli beş bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler aşağıdaki şekilde aktarılmıştır (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984: 437):

1. Kovalma ve kısa süreli işten uzaklaştırılma gibi bireyin toplam işini negatif şekilde etkileyecek çeşitli olaylar sonucunda algılanan tehditler birinci bileşeni oluşturur.
2. Bireyin kendi özelliklerinden kaynaklanan sebeplerden dolayı, kısa süreliğine veya sürekli olarak işini kaybetmesine neden olacak hareketler(farklı öznel davranışlardan kaynaklanan nedenler) ikinci bileşendir.
3. Terfi, diğer fırsatlar ve çalışma şekillerini planlama özgürlüğünün kısıtlanmasından dolayı algılanan tehdit üçüncü bileşeni oluşturmaktadır. Burada işin belli özelliklerinin kaybı (terfi, çalışma saatleri, v.b.) iş güvencesizliği algısı açısından oldukça önemlidir ancak çoğu yaklaşımda göz ardı edilmiştir.
4. Tüm bu tehdit potansiyellerinin her birinin diğeri ile bir araya gelmesi dördüncü birleşendir. Diğer iki bileşen bir araya geldiğinde toplam işe yönelik önemli bir tehdit ortaya çıkacaktır.
5. İş güvencesizliği yapısının beşinci bileşeni güçsüzlüktür. Güçsüzlük; iş güvencesizliği algısına neden olacak tehditlere karşılık verebilme yeteneğinin

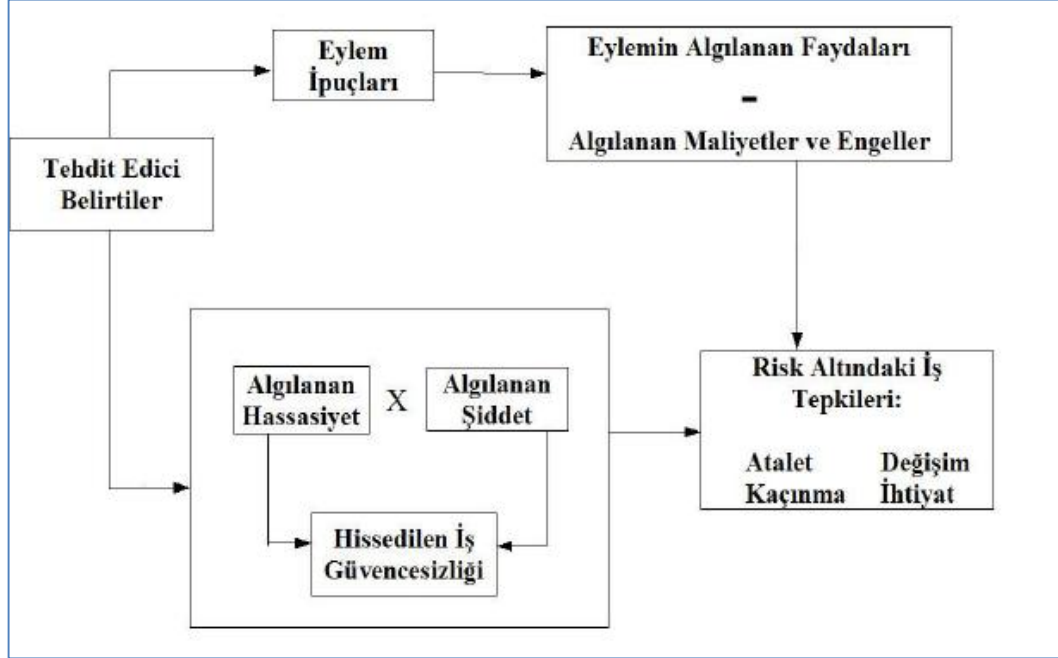
türden tehdidin çalışınca ne derecede önemsendiğine ve çalışanın bu tehditlere karşı koymada kendisini ne kadar güçlü gördüğüne dair üç boyuta daha yer vermişlerdir (Önder ve Wasti, 2002:27).

Modele göre algılanan iş güvencesizliği, bireyin işine veya işinin özelliklerine yönelik nesnel bir tehdit ile ortaya çıkmaktadır. Nesnel tehditler çarpıtmalardan, öznel önyargılardan uzak, fiziksel varlığı bulunan tehditlerdir. En önemli nesnel tehdit kaynağı, örgütsel küçülmelerdir. Çalışanlar küçülmenin genellikle işten çıkarma ve diğer uyumlaştırmalar ile var olan işlerinin sürekliliğini etkileyebileceğini bilmektedir. Benzer korkular işletmede yeniden yapılanma süreci tahmin edildiğinde de akla gelebilmektedir.

1.2.2. Jacobson'un İş Güvencesizliği Modeli

Jacobson'un "risk altındaki iş" modeli, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın algılanan iş güvencesizliğinin bilişsel bir yapı olarak çoğaltan kavramlaştırmasını sürdürmektedir. Bunun yanında Lazarus ve Folkman'ın modelini takip eden Jacobson'un modeli, güçsüzlük boyutunu daha genel olarak algılanan hassasiyetin bir ögesi olarak ele almaktadır. Model, hissedilen iş güvencesizliği düzeyinin, çalışanların algıladıkları hassasiyetin ve algılanan iş kaybı sonuçlarının her ikisince belirlendiğini varsaymaktadır. Aynı örgütteki belirli bireyler tarafından hissedilen iş güvencesizliği derecesindeki farklılıklar, bir yandan her bireyin belirli hassasiyet etkenlerinin toplamını diğer yandan her bireyin algıladığı şiddeti yansıtabilmektedir. Böylece Jacobson'un modeli, Greenhalgh ve Rosenblart'ın modeli ile aynı doğrultuda, hassas olduğunu düşünen çalışanların, iş kaybının sonucu olarak tehlikeye girebilecek her yaşam özelliğinin öznel önemini ve öznel tehlikeye girme

olasılığını içeren bilişsel bir hesaplama yapacağını ileri sürmektedir (Dığın, 2008: 100).



Şekil 1.2. Jacobson'un Risk Altındaki İş Modeli

Kaynak: Seçer, 2007.

Jacobson'un modelinde, ipuçları bireylerin işten çıkarılma hassasiyetlerini azaltmalarına olanak veren eylem seçeneklerinin farkına varmalarını sağlamaktadır. Bu ipuçları, iş güvencesizliğine karşı eylemleri yapılabilirlik ve etkililik açısından değerlendirmesini sağlar. Nitekim her eylem seçeneğinin faydaları ve maliyetleri üzerinde düşünüldükten sonra eylem biçimi seçilecektir. İş güvencesizliğine olan tepkiler veya eylemler normal iş rutinine devam edilmesi, daha fazla çalışılması, başka bir iş aranması veya tehdidin gerçekliğinin kabul edilmesi biçiminde olabilecektir(Seçer, 2007:185).

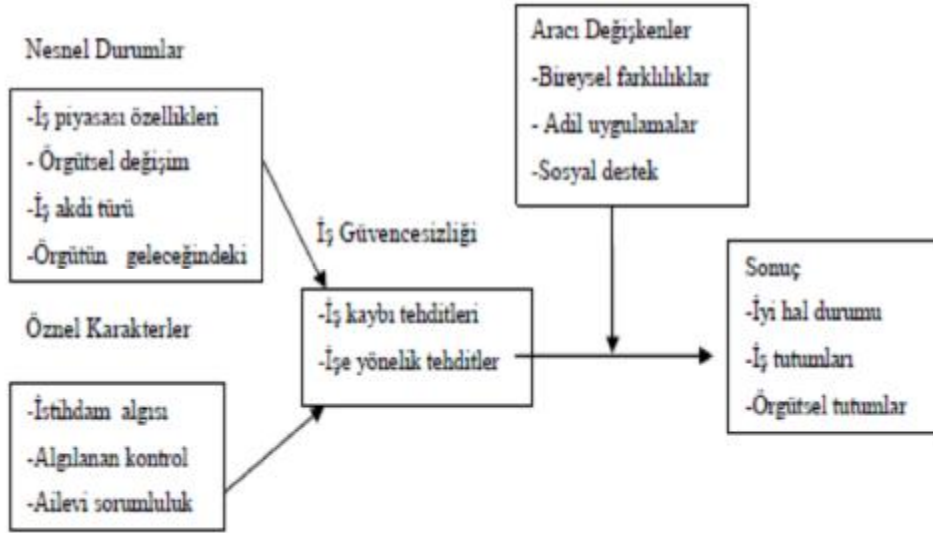
Jacobson'un modelinin iş güvencesizliği literatürüne ilk katkısı, Greenhalgh ve Rosenblatt modelindeki güçsüzlük boyutunun algılanan hassasiyet içinde değerlendirilmesidir. Benzer bir değişiklik, Brown-Johnson tarafından da önerilmiştir. Buna göre, tehde karşı koymadaki güçsüzlük, iş kaybını daha olası hale getirmektedir. Bu nedenle güçsüzlük boyutunun kayıp olasılığına dahil edilebileceğini ileri sürmektedir. Nitekim, çalışanlar fazla güçleri olduğunu algıyorsa, iş kaybı olasılığı değerlendirmeleri azalacaktır. Böylece güçsüzlük, kavramsal olarak, iş kaybının algılanan olasılığından farklı olmamaktadır. İkinci katkısı ise, çalışanların başa çıkma stratejileri konusunda açıklamalarda bulunmasıdır. Bu stratejiler sayesinde iş güvencesizliğine karşı verilen tepkiler sınıflandırılmış ve bireysel farklılıklara değinilmiştir (Seçer, 2007:186).

Jacobson'a göre iş güvencesizliği subjektif bir nitelik taşımaktadır. Çünkü aynı objektif durumda bulunan çalışanlar farklı algılamaya ve yorumlamaya sahip olduklarından değişik düzeylerde iş güvencesizliği hissetmektedirler. Güvenlik ihtiyacı daha düşük ve işlerine bağlılığı daha yüksek olan iç kontrol odağına sahip işçiler, iş güvencesizliği ile baş etme stratejilerinde, güvenlik ihtiyacı yüksek ve işlerine bağlılığı düşük olan işçilerden daha başarılı olmaktadır (Wyk and Pienaar, 2008: 53).

1.2.3. Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli

Sverke ve Hellgren, literatür taraması çalışmalarında kuramsal ve metodolojik sorunlara değinerek ve daha ileri araştırma gereken alanları vurgulayarak, iş güvencesizliği anlayışına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Literatür taramasından elde ettikleri sonuçları, iş güvencesizliğinin bütünleşik modelinde özetlemiştir. Buna göre model iş güvencesizliğini; öznel olarak yaşanan nesnel şartlar ve öznel

özellikler arasındaki etkileşimin fonksiyonu olarak, çok boyutlu şekilde ele almakta, çalışanların iyilik hali ve tutumları için zararlı sonuçları olabilen ve bir takım muhtemel aracı değişkenlerce sonuçların etkilenebildiği bir süreç olarak tanımlamaktadır (Dığın, 2008: 182).



Şekil 1.3. Sverke ve Hellgren Bütünleşmiş İş Güvencesizliği Modeli

Kaynak: Sverke ve Hellgren, 2002: 37

Sverke ve Hellgren, iş piyasasının özelliklerini, örgütün geleceğinin belirsizliğini, iş akdi türü ve örgütsel değişimi nesnel iş güvencesizliği belirleyicileri olarak ele almışlardır. Taşeron devretme veya özelleştirme söz konusu olduğunda, dışsal tehditler ortaya çıkmakta ve iş güvencesizliği daha çok nesnel bir özellik tasımaktadır (Ferrie ve diğerleri, 2001: 38). İş güvencesizliğine karşı devam eden tehdidin şiddeti, muhtemel iş kaybının önemi, kapsamı ve kaybın meydana gelmesi ise öznel olasılığa bağlıdır. Örgütte yaşanan teknolojik değişim ile birlikte çalışanların becerilerine yönelik talebin azalacağı algısı, özellikle yeniden eğitim

fırsatlarının olmadığı örgütlerde, öznel tehditlere neden olmaktadır (Greenhalg ve Rosenblatt, 1984: 441- 442).

Sverke ve Hellgren, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modelindeki gibi tehdidin algılanan şiddeti ve tehdiye karşı koymak için algılanan güçsüzlük şeklinde bir ayrıma gitmemiştir. Bu faktörleri nesnel şartlar ile öznel özellikler içinde değerlendirdiklerini söylemek mümkündür. Tehdiye karşı koymada algılanan güçsüzlük kişinin güç açığı yaşadığı alanları kapsamaktadır. Sverke ve Hellgren'in bütünleşik iş güvencesizliği modelinde, bireyin istihdam edilebilirlik özellikleri, aile sorumluluğu, işinde algıladığı kontrol düzeyi ve güvence ihtiyacı güçsüzlük algısını oluşturmaktadır (Seçer, 2007:187).

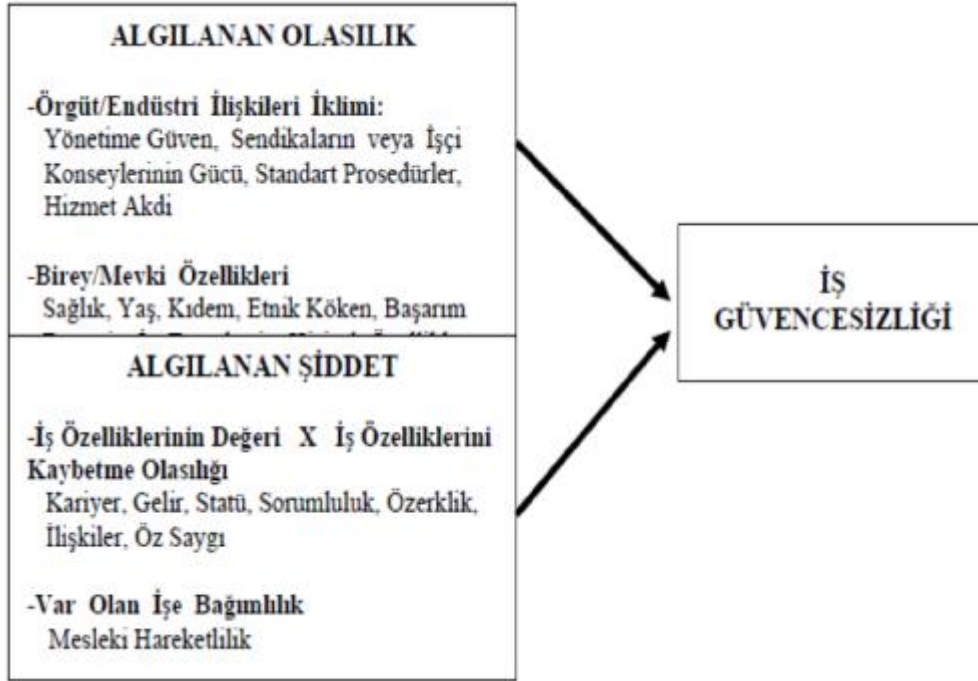
İş güvencesizliği, küçülmenin, değişimin ve esneklik uygulamalarının özünde bulunmakla birlikte, bu uygulamaların kaçınılmaz bir sonucu değildir. Çünkü iş güvencesizliği, nesnel şartlar ve öznel özelliklerin her ikisinin bir fonksiyonu olarak tanımlanabilmektedir. Nesnel şartlar; işgücü piyasası özellikleri, örgütsel değişim, hizmet akdi çeşidi, örgüt için belirsiz gelecek gibi durumlardan oluşmaktadır. Öznel özellikler ise, algılanan istihdam edilebilirlik, algılanan kontrol, aile sorumluluğu ve güvence ihtiyacı olgularını kapsamaktadır. Sverke ve Hellgren, belirli nesnel koşullara iş güvencesizliği algısı ile tepki veren bireylerin özelliklerini çözümlmek için daha fazla araştırmanın yapılması gerektiğini belirtmektedir. Gerçekten literatürde iş güvencesizliğinin belirleyicileri ile ilgili yeterli sayıda çalışma olmadığı görülmektedir. Bu durumun, iş güvencesizliği kavramının yakın bir zamandan beri tek başına ele alınmasının sonucu olduğu belirtilmektedir (Seçer, 2007:187).

1.3. İş Güvencesizliği Algısının Belirleyicileri

Klandermans v.d., iş güvencesizliği belirleyicilerini iki bileşen altında incelemektedir. Buna göre iş güvencesizliği, birinin algıladığı işini kaybetme olasılığı ile algıladığı işini kaybetme şiddetinin fonksiyonudur. Algılanan olasılığı ve algılanan şiddeti veya ikisini de etkileyen tüm etkenler, şartlar veya durumlar iş güvencesizliğini arttırabilmektedir (Seçer, 2007:208). Söz konusu durum şekil 1’de gösterilmiştir.

Araştırmacılar iş güvencesizliği algısının belirleyicilerini genel olarak üç grupta toplamaktadır (Dığın ve Ünsar, 2010: 135):

- 1) Belirli çevresel ve organizasyonel şartlar (örneğin organizasyonel değişimler ve iletişim).
- 2) Çalışanın bireysel ve pozisyonel özellikleri (örneğin yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik statü, iş akdi çeşidi).
- 3) Çalışanın kişilik özellikleri (örneğin benlik değeri, kontrol odağı).



Şekil 1.4. İş Güvencesizliğinin Belirleyiciler

Kaynak: Seçer, 2007: 210

1.4. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

1.4.1. İş Güvencesizliğinin Örgütsel Bağlılıkla İlgili Sonuçları

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılık olarak ifade edilebilmektedir. Bağlılık, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgütsel değerlere karşı duyulan inançlardan kaynaklanmaktadır. Örgütsel bağlılık, işgörenin kurumuyla özdeşlemesine ve örgütsel faaliyetlerin bir parçası olmasına bağlı olarak, işgörenlerin kurum için fedakârlıklarda bulunmasını sağlar ve kurumlarından ayrılmak istememelerini beraberinde getirmektedir (Gümüştekin, Özler, Yılmaz ve 2010: 4).

Örgütsel bağlılık; örgütün amaçlarının ve değerlerinin örgüt üyeleri tarafından benimsenmesi, işgörenin örgütün önemli bir üyesi olmak için çaba göstermesi,

örgütü bir aile olarak değerlendirmesi ve bireyin kendisini de bu ailenin bir ferdi gibi görmesidir (Yavuz, 2009: 55).

Örgütsel bağlılık kişinin örgütsel amaç ve çıkarları koruma isteği, örgüte donuk belli davranışsal gerekleri yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral- psikolojik gücü üzerine odaklandıklarını göstermektedir (Balay, 2000: 13). İş görenin çalıştığı kuruma psikolojik olarak bağlanması çalışanın hem işletmede kalma caba ve arzusu hem de işletmenin amaç ve değerlerini benimsemesidir.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt amaçlarına ulaşsın diye çok fazla caba sarf ederler ve işten ayrılmayı düşünmezler. Yapılan bazı çalışmalar da bunu göstermektedir. Kişi çalıştığı örgütün değerlerine, amaçlarına bağlıysa örgütten ayrılmak istemeyecektir. Buna göre örgütler varlıklarını sürdürebilmek için çalışanların örgütsel bağlılığını sağlamak zorundadırlar. Çalışanın çalıştığı müddetçe işverene bağlı olması esastır. İşverenin güvenini kötüye kullanılıp suiistimal etmek, işçinin işyeri ve meslek sınırlarına sadık olmaması, bunları kötüye veya kendi çıkarları doğrultusunda kullanması, işverenin malına zarar vermek veya hırsızlık yapmak gibi davranışlarda bulunması gibi nedenler iş sözleşmesinin feshi için haklı nedenler oluşturmaktadır.

Örgütsel bağlılık ile iş güvencesizliği arasında olumsuz bir ilişki olduğu söylenebilir. Çünkü; yapılan çalışmalarda, belirli süreli iş akdiyle çalışan personelin, belirsiz süreyle çalışan personele kıyasla daha az bağlılık hissettikleri bulunmuştur. Probst'un (2003) yapmış olduğu araştırmaya göre örgütsel bağlılık ve yeniden yapılanma arasında olumsuz bir ilişki olduğu görülmüştür. Burg ve Elizur'un (1992) yapmış olduğu araştırmanın bulguları örgüte bağlılığa yönelik literatürü destekler niteliktedir; iş güvencesizliği algısı arttıkça bağlılık azalmaktadır.

Ashford, Lee ve Bobko (1989), algılanan iş güvencesizliğinin artmasının, örgütsel bağlılığın azalması ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Rosenblatt ve Ruvio (1996),yüksek iş güvencesizliğinin düşük örgütsel bağlılığa yol açtığını görmüşlerdir. Chirumbolo ve Hellgren (2003), örgütsel bağlılığın iş güvencesizliği ile olumsuz yönde bir ilişkisinin olduğunu görmüşlerdir. Görüldüğü üzere, iş güvencesizliğine maruz kalan çalışanlar, tepkilerini örgüte olan bağlılıklarını azaltarak cevap vermektedirler. Ancak Kinnunen, Mauno, Natti ve Happonen (2000), iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri boylamsal araştırmalarında, iş güvencesizliği düzeyi arttığında örgütsel bağlılığın da arttığını tespit etmişlerdir. Başka istihdam olanakları sınırlı olan çalışanların, iş güvencesizliği durumunda var olan işlerine ve örgütlerine daha sıkı bağlandıkları ileri sürülmektedir. Böylece algılanan iş güvencesizliği ve sonuçlarının işgücü piyasası güvencesi ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. İşgücü piyasası güvencesizliği durumunda, mevcut işin önemi artacaktır (Akt: Dığın, 2008: 131- 132).

1.4.2. İş Güvencesizliğinin İş Tatmini ile İlgili Sonuçları

İş güvencesizliği algısı, önemli bir örgütsel olgudur ve bu nedenle sadece bireysel etkiye değil örgütsel seviyede de bir etkiye de sahiptir. Sverke and Goslinga (2003) tarafından yapılan bir çalışma, iş güvencesizliği algısının, bireysel tutumları etkileyen en yakın sonuçlarına ve bireylerin sağlık ve davranışlarını etkileyen muhtemel uzun dönem sonuçlarına sahip olduğunu açıklamaktadır. Farklı çalışmalara göre iş güvencesizliği, aynı zamanda iş ve örgütsel tutumlarla da ilgili olmaktadır (Wyk and Pienaar, 2008: 50).

Bu çerçevede iş güvencesizliğinin en çok araştırılan sonuçlarından biri de iş tatminidir. Bu kavram, kişinin işine yönelik pozitif tutumunu ifade etmektedir. Yani

çalışanın işi ile ilgili memnuniyetlik düzeyini temsil etmektedir (Sverke ve diğerleri, 2004: 99).

Bireylerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş tatmini, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusudur. Bu duygular, bireyin önceki iş yaşantılarına, beklentilerine ve sahip oldukları seçeneklere bağlıdır. İş tatmini, işgörenlerin fizyolojik, ruhsal sağlıklarının ve duygularının iyi olduğunun bir belirtisidir. İş tatmini denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Üngüren, Cengiz ve Algür, 2009: 41).

Birçok çalışma iş güvencesizliği ve iş tatmini arasında güçlü bir negatif ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. İstihdam durumlarını belirsiz olarak algılayan çalışanlar, iş görevlerinde daha fazla tatminsizlik hissetmektedirler (Sverke ve diğerleri, 2004: 99)

İş güvencesinin eksikliği ile iş tatminsizliği oluşturmaktadır. Ayrıca moral ve doyum düşüklüğü işçilerin örgüt içinde ruhsal yönden zayıflamalarına neden olarak hem işlerine ilişkin hem de üyesi oldukları kümeye ilişkin tutumlarını olumsuz yönde etkileyerek stres tepkisinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Sendika işçilerin genel olarak arzularına hitap eden bir toplu iş sözleşmesi için yoğun çaba gösterip bunları gerçekleştirmişse, doğrudan olmasa bile, çalışanların işlerinden doyum duymalarına katkıda bulunur. Öte yandan toplu iş sözleşmesinin işverence tam uygulanması da bu duyguyu etkiler.

İş tatminsizliği sonucu işe bağlılığı düşük fakat çeşitli nedenlerden dolayı çalışmak zorunda olan işgörenler, örgüt içinde olumsuz davranışlar ortaya koymaya başlarlar. Bu tür işgörenlerde her konuyla ilgili sık şikayetler, örgüt içinde ve dışında örgüt hakkında olumsuz eleştiriler, diğer işgörenlerin morallerini bozma çabaları, işi yavaşlatma, işe devamsızlık ve sonuçta da işten ayrılma gibi nihai davranışlar gözlemlenebilir (Akıncı, 2002: 8).

1.4.3. İş Güvencesizliğinin Motivasyon ile İlgili Sonuçları

Gerek işgörenlerin, gerekse de yönetici ve işletme sahiplerinin karşılıklı olarak birtakım beklentileri bulunmaktadır. Yöneticilere düşen önemli görevlerden birisi de, bu beklentiler arasında iyi bir denge kurmaktır. Bu dengeyi kurarken, örgütün amaçlarını olduğu kadar işgörenlerin amaçlarını da tanımak gerekir. Bu amaçla da, öncelikli olarak işgörenleri işe yöneltten güdülerin ve bunların kaynaklandığı gereksinimlerin incelenmesi gerekmektedir (Tarakçıoğlu, Sökmen ve Boylu, 2010:4).

Motivasyon, davranışı anlamada çok önemli bir süreçtir. Güdü (motive) “davranışı amaca doğru harekete geçiren, yöneltten bir iç durum olarak tanımlanabilmektedir (Barlı ve Özen, 2008: 438). Motivasyon işgöreni, beklenen nitelikte ve nicelikte görevini yapması için etkilemek anlamındadır. Genel bir ifade ile bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (gaye ve amaca) doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Ergül, 2005: 69).

Motivasyon, işletme çalışanın etkili ve verimli bir şekilde işini yapabilmesini sağlayan en önemli etken olup, bu etken doğrultusunda çalışanın yetenek ve istekliliği sonucunda ortaya koyduğu iş onun performansını yansıtmaktadır.

Çalışanın performansını yetenek ve motivasyon kadar etkileyen üçüncü faktör çalışma ortamı ve sahip olduğu özelliklerdir. Bu üç unsurdan birinin azalması çalışanın performansını olumsuz etkilemektedir. Örgütte çalışanların bireysel farklılıkların göz önüne alınması, ulaşılabilir hedeflerin belirlenmesi, ödüllerin bireyselleştirilmesi, performansın ödüllendirilmesi gibi motivasyon uygulamaları örgütte ne kadar başarılı düzenlenirse çalışanların performansı da o kadar yüksek olacaktır (Argon, 2010: 142).

Bu nedenle; iş güvencesizliği olan işçiler sebepsiz yere işten çıkarılacağı ve iş haklarının sınırlandırılacağı bilinci ile geleceğe güvenli bakmamakta ve bu sayede işlerine daha iyi motive olmayabilmektedirler. İşten atılma korkusu ile çalışan işçilerin motivasyon düşüklüğü yaşamaları gayet doğaldır. Bu korku onların işlerine daha iyi yoğunlaşmalarına engel olmaktadır. Fakat iş güvencesi olan işçiler için motivasyonu artırıcı doğal bir etkendir.

Günümüzde, organizasyonel performansı belirleyici unsurun, işgörenlerin motivasyonu olduğunun fark edilmesi, çalışma yaşamı kalitesi kavramını öne çıkarmış ve bu konudaki uygulamaların önemini arttırmıştır. İşgörenlerin yenilik yapma ve yaratıcı olma potansiyeli, organizasyonların rekabetçi üstünlüğünün temel bir kaynağıdır. Bu kaynağı en iyi şekilde kullanabilmenin yolu da işgörelere yüksek kalitede bir çalışma ve yaşama ortamı sağlamaktır (Fındıkçı, 1999: 373).

1.4.4. İş Güvencesizliğinin Stres İle İlgili Sonuçları

Stres, genel olarak birey ve çevresiyle ele alınmakta, kişinin bedensel ve ruhsal zorlanması, baskı ve gerilim altında tutulması ile ortaya çıkan bir durum olarak değerlendirilmektedir. Genel bir ifadeyle stres, “tüm çevresel, örgütsel ve bireysel

etmenlerin belli oranda etkili olduğu, kişinin tutum ve davranışlarına yön veren bir durum” olarak tanımlanabilmektedir (Akdemir, 2010: 128).

Stres, günlük hayatta ve iş dünyasında hemen hemen herkesin çok sık kullandığı bir kavram haline gelmiştir. Yaşadığı sürece herkes, çeşitli stres kaynaklarına maruz kalmaktadır. Modern toplum hastalığı olarak nitelendirilen ve ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkan stres özellikle güvencesiz ortamlarda çalışan işçiler açısından ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Örücü ve Demir, 1999: 59).

İş güvencesizliği nedeniyle ortaya çıkan sağlık sonuçlardan bir kısmı stres, kaygı, depresyon, öz-güven eksikliği, kendisinden ve çevresinden memnuniyetsizlik gibi psikolojik iyilik haline zarar veren sonuçlardır. Bir kısmı ise bu sonuçlara bağlı olarak ortaya çıkan psikolojik şikayetler ve fiziksel sağlık sorunlarıdır. Çalışanların iş güvencesinden yoksun oluşunun, kendilerini sürekli olarak kaygılı ve geleceğinden endişeli hissetmelerine neden olacağı açıkça görülmektedir. Bu durum ise sağlıkları elverişli olmadığı halde işlerinden kısa bir süre için dahi uzak kalmalarına engel olmaktadır (Çiftçi, 2010: 162).

İşsizliğin psikososyal etkileri yalnızca iş bulamamış ya da işini kaybetmiş olanlar üzerinde değil, çalışanlar üzerinde de etkili olabilmektedir. İş güvencesizliği algısının yoğun olduğu dönemde işsizliğin olduğu dönemdekine benzer sağlık etkilerinin olduğu gösterilmiştir. İş güvencesizliğinin akıl ve fiziksel sağlığa zararlı etkileri ve fizyolojik göstergelerdeki olumsuz etkileri gösterilmiştir. İş güvencesizliği ya da iş kaybı tehdidi mental ve fiziksel sağlığı olumsuz olarak etkileyen stres kaynağı olarak değerlendirilmektedir. En yüksek stres düzeyinin belirsizlik döneminde olduğu gösterilmiştir(Özyaman, 2007: 7).

1.4.5. İş Güvencesizliğinin İş Davranışları İle İlgili Sonuçları

İşe ilişkin sürekli bir belirsizlik duygusu, insanları birbirine bağlayan ve her birini sürdürülebilir bir benlik duygusu ile donatan özelliklerinin aşınması tehlikesini barındırıyor. Bu süreç bireyin başkalarına olan güven ve sadakat duygusunu zayıflatıp, irade ile davranışını birbirinden koparıyor. Çünkü her an “dikkatli ol yoksa başına geleceklere katlanırsın” mesajını yayan sistem, çalışanların iradesini en aza indiriyor. Dikkatle okunduğunda böylesi bir mesajın çalışanları yönlendirmekten çok uyardırmayı hedefleyen kadercı bir bakış açısı sunduğu ve onları gücü yetmeyen çaresiz insanlar olarak resmettiği görülür.

İşe ilişkin sürekli bir belirsizlik duygusu, ücrete bağımlı olan işçiler ve aileleri için geleceğin de belirsiz olması anlamına gelir. Bu duygu işçilerin günlük yaşantılarına uzanır. Güvencesizlikle beraber güvensizlik duygusu da artar. Bu durum toplumsal bağları ve dayanışma duygularını yok eder ve bireylerin ruhsal durumlarını bozan bir ilke olarak hareket eder. Daima işe ve geleceğe ilişkin duyduğu kaygı, belirsizlik ve güvensizlik içinde olan kişi, şimdiki zamana hakim olma ve geleceğini planlama yeteneğini büyük ölçüde yitirir. Kendini bu durumda hisseden çalışanlar için yaşam, günü birlik sürdürülen ve çözümü hep belirsiz kalan hayatta kalma mücadelesine dönüşür.³ Bu süreçte istikrarsızlık, güçsüzlük toplumsal ve sınıfsal dayanışmayı zayıflatırken, toplumsal ve sınıfsal dayanışmanın zayıflaması güçsüzlüğü pekiştirir (Urhan, 2010).

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. 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 (Akt: Çakır, 2007).

1.5. İşini Kaybetme Kaygısı

İnsanın bir işe sahip olması ve çalışması karşılığı maddi ve manevi anlamda doyum sağlaması en temel ihtiyaçlar arasında yer almaktadır. En temel ihtiyaçlarından mahrum kalan bireylerin psikolojik olarak sorunlar yaşadıkları görülmektedir. İhtiyacın karşılanmaması durumunda organizma, hayal kırıklığı ve çatışma içine girmektedirler. Engellenme sonucu gerilim, stres ve saldırgan davranışlar ortaya çıkar ve kaygı meydana gelmektedir. Davranış herhangi bir engelle karşılaştığında hayal kırıklığına uğrayacak, kaygı oluşacaktır. Kaygı ve engellenme genellikle bir arada bulunmaktadır. Kaygı, güdülerin tatmin edilmeme korkusundan doğmaktadır. Rahatsız edici, kaçınılmaz bir durumdur, gerilimi arttırır (Duman, 2011).

Kaygı, kişinin bir uyararla karşı karşıya kaldığında yaşadığı, bedensel, duygusal ve zihinsel değişimlerle kendini gösteren bir uyarılmışlık durumudur. Beceri gerektirmeyen bir işi yapan ve yaptığı işin karşılığını göremeyen kişi güvensizlik içinde olacak ve geleceğinden endişelenecektir. En önemlisi ise her an işini kaybetme korkusuyla yaşamaktadırlar (İpçioğlu, Haşit ve Dertli, 2009: 125).

İşini kaybetme kaygısı, kişinin iş yükü ile başa çıkabilme kapasitesini azaltmakta ve daha iyi koşullar için harekete geçmesini engellemektedir. Kaygılı bir insanda bazı fizyolojik belirtiler, bedensel rahatsızlıklar görülebilir. Örneğin, nefes darlığı, çok terleme, yüksek tansiyon, belli bir nedeni olmayan kalp çarpıntıları, bel ağrısı, nefes alıp vermede düzensizlik, mide ağrısı, titreme, baş ağrısı, boyun kaslarında gerginlik, ishal ya da kabızlık, uykusuzluk, cilt deri hastalıkları, nefes alma güçlükleri, panik davranışlar, ani sinirlenme, sürekli yorgunluk, açlık veya tokluk hissi gibi belirtiler olup, ileride daha kalıcı hastalıkların ortaya çıkmasına da zemin oluştururlar. Bu yapıya sahip kişilerde, endişe ve huzursuzluğun neden olduğu gerilim, kişiler arası ilişkilerde aşırı hassasiyet, kararsızlık, cesaretsizlik ve yetersizlik duyguları hakimdir (Çiftçi, 2010:161).

İşini kaybetme kaygısı, pek çok durumda iş güvencesizliğinin sonucu olarak ortaya çıkan psikolojik bir süreçtir. İş güvencesinin tam olarak sağlandığı durumlarda işini kaybetme kaygısının da büyük ölçüde ortadan kalkacağı söylenebilir. Ancak işini kaybetme kaygısının salt iş güvencesizliğinden kaynaklanan bir olgu olduğu da düşünülmemelidir. Belli bir iş güvencesine sahip bireyler de çeşitli nedenlerden dolayı işlerini kaybetme kaygısı içerisinde olabilirler.

İşini kaybetme kaygısı çalışan bireyin herhangi bir nedenden dolayı (bu nedenler ekonomik, kültürel, sosyal ya da psikolojik olabilir) işini kaybetme olasılığı ile ilgili duyumsadığı her türlü hoş olmayan psikolojik süreçleri kapsamaktadır. Tezin bağlamı içerisinde işini kaybetme kaygısı, yalnızca işten çıkarılma ile ilgili değil, mevcut pozisyondan daha düşük başka bir pozisyona kaydırılma ile ilgili kaygıları da kapsayacak biçimde ele alınmaktadır.

1.6. İş Güvencesizliği ve İşini Kaybetme Kaygısının Nedenleri

İş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının bireysel, örgütsel, ekonomik ve hukuksal nedenleri vardır. Genel ekonomik durum, rekabetçi piyasa koşulları, aynı işi yapmaya aday kişilerin sayısı, işin yapılmasındaki kişisel yetkinlik, çalışma ortamındaki özel düzenlemeler gibi unsurlar iş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının en önemli nedenlerini oluşturmaktadır.

İş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısını oluşturabilecek bireysel nedenler, bireye özgü değişebilen, birey odaklı olan nedenlerdir. Bireyin yüksek niteliklere sahip olması, istihdam edilebilirlik düzeyinin yüksek olması iş güvencesizliği riskini azaltan faktörlerdir. Öte yandan bireyin kişilik özellikleri, genel ruhsal durumu iş güvencesizliğini algılama ve ona karşı tepkide bulunma biçimini etkiler. Örneğin karamsar, özgüveni düşük, dış kontrol odaklı birisinin iş güvencesizliğini algılama ve ona tepkide bulunma biçimiyle karamsar olmayan, özgüveni yüksek, iç kontrol odaklı birisinin iş güvencesizliğini algılama ve tepkide bulunma biçimleri arasında farklılıklar olması kaçınılmazdır. İş güvencesizliği özellikle çökkün duygu duruma sahip bireyleri tehdit eden önemli bir stres artırıcı (stressor) etmenlerden biridir.

İş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının örgütsel nedenleri de vardır. Bireyin çalıştığı örgütsel yapıdaki değişiklikler iş güvencesizliğini ve işini kaybetme kaygısını artırabilmekte ve birey için bir tehdit oluşturma noktasına getirebilmektedir. Yeniden yapılanma içerisine giren örgütlerde küçülmelerden kaynaklanan işten çıkarmalar yaşanabilir, çalışanların görevleri ve görev yerleri değiştirilebilir, rütbeleri düşürülebilir. Örgüt dış kaynak kullanımına (outsourcing) yönelebilir. 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, rol çatışması ise, üstlenilen görevlerin birbirleri ile çatışma halinde durumlarda ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2007). Ashford ve arkadaşları (1989) rol çatışması ve rol belirsizliğinin kaygıya yol açacağını ve bu kaygının da sonuç olarak iş güvencesizliği duygusunu artıracağını belirtmişlerdir.

İş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısı üzerinde etkili olan en önemli faktörlerden biri de genel ekonomik durumdur. Ekonomik krizlerde işsizlik oranlarının arttığı bilinmektedir. 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 (Greenve ark., 2000).

Mevcut çalışma kanunları ve bu konuda yapılan hukuksal düzenlemeler de iş güvencesizliğinin bir nedenini oluşturarak çalışanlarda işini kaybetme kaygısının artmasına yol açabilmektedir. Modern demokratik toplumlarda iş güvencesi hukuksal düzenlemelerle artırılmaya çalışılmıştır. Fakat gelişmiş pek çok ülkede bile mevcut çalışma kanunları ve hukuksal düzenlemeler iş güvencesini tam olarak sağlayamamakta, ancak derecesini yükseltebilmektedir. Ayrıca mevcut kanunların hedefe uygun bir biçimde kullanılabilirliği de şüpheli görülmektedir. Örneğin ülkemizde “4857 Sayılı İş Kanunu”nda “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, Madde. 18/1, 19/1). Fakat kanunda belirtilen “geçerli neden” örgütün ekonomik sıkıntısından,

piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi pek çok konuyu kapsayabilmektedir. Böylece bu "geçerli neden" aynı zamanda çalışanın işine son verilmesini kolaylaştıracak bir bir gerekçenin oluşturulabilmesini de kolaylaştırabilmektedir.

1.7. İş Güvencesizliği ve İşini Kaybetme Kaygısının Yol Açtığı Sorunlar

İş güvencesizliği ve İşini kaybetme kaygısının yol açtığı sorunlar çok boyutludur. Sorunların bir bölümü kaygıyı yaşayan kişilere ilişkindir. Bunlara kişisel sorunlar denebilir. Diğer önemli bir sorun grubu da örgütsel olanlardır. İş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısı içerisindeki bireyin işe olan tutumu değişmekte ve bu da iş verimini ve iş kalitesini etkilemektedir. Nihayet iş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının yol açtığı sorunların bir de sosyal boyutu vardır.

İş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının bireysel ve örgütsel sonuçları kısa dönemli ya da uzun dönemli olarak kendini gösterebilmektedir. Bu durum Tablo 1.1'deki gibi gösterilebilir (Sverke ve ark., 2002):

Tablo 1.1. İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum ve Davranışlar

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

Ashford ve arkadaşları (1989), iş güvencesizliğinin iş doyumunu azaltan bir faktör olduğunu tespit etmişlerdir. Lim (1996), iş güvencesizliği ile iş doyumsuzluğu arasında güçlü bir ilişki saptamıştır. İş ile özdeşleşme derecesi olarak bilinen işe

bağlılık, işinin sona ereceği kaygısını taşıyan bireylerde azalmaktadır (Greenhalgh ve Sutton, 1991). Örgütsel bağlılık örgüt üyeliğini sürdürme, örgüt yararına gönüllü çaba harcama ve örgüt amaçlarını ve değerlerini benimseme boyutlarından oluşan bir tutumdur.

İş güvencesizliğinin uzun dönemde çeşitli sağlık sorunlarına yol açabildiğini gösteren hem ülkemizde hem de dış ülkelerde yürütülmüş çok sayıda araştırma vardır. Bu araştırmalara göre ortaya çıkabilen sağlık sorunları psikiyatrik olabildiği gibi tamamen organik düzeyde de kendini gösterebilmektedir. Burgard ve Brand (2005) tarafından yapılan bir çalışmada da iş güvencesizliğinin çalışanın sağlığına olumsuz etkileri araştırılmıştır. Burgard'a göre sürekli iş güvencesizliği içerisinde bulunmak, tıpkı sigara kullanmak ya da yüksek bir tansiyona sahip olmak gibi kötü bir sağlık durumunun nedenleri arasındadır. Kopp (2006) bir grup arkadaşıyla yürüttüğü çalışmada iş güvencesizliği ile -özellikle kadınlarda- erken kardiyovasküler ölümler arasında bağlantılar saptamıştır. Baran, Kanten P., Kanten S. ve Yaşhoğlu (2009) tarafından yürütülen bir çalışmada iş güvencesizliği algısıyla ruhsal ve fiziksel şikayetler arasında bir bağlantı aranmıştır. Çalışma iş güvencesizliği algısının artmasıyla bu şikayetlerin görülme olasılığının arttığını göstermektedir. Meltzer, Bebbington, Brugha ve arkadaşları (2010) tarafından yürütülen bir çalışmada her 5 çalışandan birinin iş güvencesi konusunda kendilerini zayıf hissettikleri görülmüştür. Bu çalışmaya göre bu kişilerin depresyon geçirme olasılıklarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

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 (Çakır 2007).

İş güvencesizliğinin ve işini kaybetme kaygısının iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğine ilişkin pek çok kanıt vardır. Ashford ve arkadaşları (1989), iş güvencesizliğinin iş doyumunu azaltan bir faktör olduğunu tespit etmiştir. Lim (1996), iş güvencesizliği ile iş doyumsuzluğu 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 (Akt: Çakır, 2007).

İş güvencesizliğinin ve işini kaybetme kaygısının işin yapılış biçimi üzerinde de etkili olduğuna yönelik çeşitli bulgular vardır. Örneğin, Baran, Kanten P., Kanten S. ve Yaşlıoğlu (2009) tarafından yapılan araştırmada yukarıda belirtilen sonuçlar dışında iş güvencesizliği sorunu yaşayan bireylerin iş güvenliğini tehlikeye atacak davranışlarda bulunma olasılığının arttığına yönelik bulgular elde edilmiştir.

İş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının iş performansını olumlu ve olumsuz yönde etkilediğine ilişkin çeşitli çalışmalar da vardır. Bu çalışmalarda olumsuz

etkinin nedenleri kişinin içinde bulunduğu genel kaygı durumu, geleceğin garanti olmamasından dolayı işine yatırım yapmaması, dikkatini ve performansını başka arayışlara yöneltme gibi faktörlere bağlanmıştır. Yellen, (1984) ve Goldsmith (2000) işsizlik kaygısının, işsiz kalmanın sonuçlarından kaçınan çalışanın çabasını ve performansını arttırdığı bulgusuna ulaşmıştır. Greenhalgh ve Sutton (1991) başka iş olanaklarının yetersiz ve bireyin işe finansal bağımlılığının yüksek olduğu durumlarda bireyler işte kalabilmek amacıyla çaba ve performanslarını arttırdıklarını saptamıştır. Fakat bu tür çalışmalarda çaba ve performansı etkileyen başka etkenler de söz konusudur. Bu etkenlerden biri ücret düzeyinin performansa dayalı olarak belirlenmesidir. Performans değerlendirme uygulamalarının ücret ve terfi gibi sonuçlarla ilişkilendirilmesi halinde iş güvencesizliği kaygısı performansta artışa yol açabilmektedir. Ancak bu artışın bireylerde iş stresini artırarak uzun dönemde fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına yol açması kaçınılmaz görünmektedir (Çakır, 2007).

İş güvencesizliği işten ayrılma eğilimini önemli ölçüde artırmaktadır (Ashford, 1989). Güvencesizlik içerisindeki çalışan durumunu güvenceye alabilmek için yeni iş arayışlarına yönelmektedir. Özellikle yüksek niteliklere sahip ve yüksek performansta çalışanlar, güvencesizlik durumunda yeni iş arayışına ilk yönelen grubu oluşturmaktadır. King'in (2000) üniversite öğretim elemanları üzerinde yürüttüğü bir araştırmada yüksek iş güvencesizliğinin çalışana yeni iş arayışına yönelttiği görülmektedir.

İş güvencesizliği yalnızca çalışana değil, onun çevresindeki kişileri de etkilemekte ve böylece sosyal sonuçlara da yol açmaktadır. Örneğin anneleri ya da babaları iş güvencesizliği ile karşı karşıya olan çocuklar sosyal yaşamda (özellikle okul

yaşamlarında) çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır (Barling, 1998). İş güvencesizliğinin aile içerisinde huzursuzluğa yol açtığına yönelik de çeşitli araştırmalar yapılmıştır (Ferrie, 1999). İş güvencesizliği çocukların ve gençlerin gelecekları konusunda kaygıya sahip olmalarına da neden olan bir etkidir. İş güvencesizliği ve nihayetinde işsizlik suç işleme, intihar gibi pek çok sosyal sorunu da doğurabilmektedir. İş güvencesizliği altındaki çalışanların buldukları bölgeyi daha güvenceli işler için terk etmeleri ayrı bir sosyal sorun olarak ele alınabilir.

1.8. İş Verimi ve İş Üretkenliği

Literatürde verimlilik ve üretkenlik kavramlarının ifade ettiği anlamlar konusunda anlaşmazlıklar vardır. Gerçekten de pek çok araştırmada iş verimi ve iş üretkenliğinin tanımlanması ve ölçülmesindeki zorluklardan bahsedilmiştir. Verimlilik; sahip olunan kaynakların doğru ve etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak, performans ve yararlılıklarını en üst düzeye çıkartabilmek demektir. İşletme bütün enerji kaynaklarını etkin bir biçimde değerlendirmelidir. Verimliliğin çok çeşitli tanımları yapılmaktadır. Bunlardan bazıları şöyledir:

Verimlilik her şeyden önce zihinsel bir tutumdur. Bu; ilerlemenin ve sürekli kalkınmanın mantalitesidir. Bugünden iyi, yarından daha az iyi yapılmasından emin olunmasıdır. Ne kadar iyi görünürse görünsün gerçekten ne kadar iyi olursa olsun, bugünkü durumu daha da iyileştirmek arzusudur. Ekonomik ve sosyal hayatın değişen şartlara sürekli olarak uydurulmasıdır, yeni teknik ve yöntemlerin uygulanmasında gösterilen sürekli çabalardır. İnsanoğlunun ilerlemesine olan inançtır (Özsever, Gençoğlu ve Erginel, 2009: 45-46).

Endüstride verimlilik kavramının farklı tanımlamalarıyla karşılaşmaktadır. Simon (1973) verimliliği “en az çabayla en çok işin başarılması” biçiminde, Talas (1979), “üretim ile bu üretime katılan etkenler arasında kurulan oran” biçiminde, Drucker

(1964), “kaynakların iyi bir şekilde kullanılması” biçiminde tanımlamışlardır. Bu tanımlar verimliliğin değişik yönlerini vurgulamaktadır. Verimlilik genel olarak “elde edilen mal, hizmet gibi çıktıların üretime giren emek, sermaye, materyal, enerji ve teknoloji gibi girdilere matematiksel oranı olarak düşünülebilir (Özguven, 2003).

Verimlilik, tanımlanması kolay, hesaplanması zor bir “başarı ölçüsü” olarak öteden beri bilinen ve tartışılan bir kavramdır. Yöneticiler tarafından farklı algılanabilen verimliliğin doğru ve yanlış anlamları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1.2. Verimlilik Nedir, Ne Değildir?

Verimlilik Nedir?	Verimlilik Ne Değildir?
Çalışanların performansını ve çalışma şartlarını geliştiren tekniklerdir. Bu teknikler çalışanları daha iyi, daha çok çalışmaya özendirir.	Çalışanları koşturarak, canından bezdirerek, onları robotlaştırmak için kurnazca hazırlanan tekniklerdeğildir.
Nitel ve nicel üretimin kullanılan kaynaklara oranıdır. Çıktı ve girdi, ikisi de önemli faktörlerdir.	Üretim miktarını ölçen bir ölçüt değildir. Çıktıdaki artış verimlilik artışına bağlı olabilir de, olmayabilir de.
Kâr planlamasında yararlı bir faktördür. Girdi faktörlerini sabit tutup, verimlilik arttırılırsa sonuçta gelir artar.	Karlılığın bir göstergesi değildir. Belli durumlarda, düşük verimliliği olan projeler de kârlı olabilir.
Niteliği geliştiren araçlardan biridir.	Kaliteyle aynı şey değildir. Verimlilikteki bir artış, daha iyi kaliteyi garantilemez.

Kaynak: Özdemir, Muradova, 2008 :49

Geniş kapsamlı tanıma göre, “Doğru olan işleri, doğru biçimde ve ekonomik bir çalışma ile gerçekleştirmeyi hedefleyen akılcı bir yaşam biçimidir.” Bu görüş, Japon Verimlilik Merkezi tarafından dünyaya benimsetilmeye çalışılan, verimlilik kavramına felsefi bir yaklaşımdır (Kahya ve Karaböcek, 2004: 2).

- Verimlilik, gelişmeci bir düşünce ya da var olan her şeyde, özellikle insanda sürekli gelişimi hedefleyen bir düşüncedir.

- “Bugün dünden iyi, yarın bugünden daha iyi olmalıdır” savunan bir inançtır.
- Ekonomik ve sosyal yaşamın sürekli değişen koşullara uyumlandırılmasıdır.
- Yeni teknik ve yöntemleri uygulama çabasıdır.
- İnsanın gelişmesini savunmaktır.

Verim artışı bireye, örgüte, topluma önemli olanaklar sağlamaktadır. Verim artışı üretimi yükseltir, daha yüksek bir kazancın elde edilmesine aracı olur. Verim artışı sayesinde çalışma süreleri azaltılabilir ve çalışma koşulları iyileştirilebilir. Kısacası verimlilik yüksek bir yaşam standardının oluşmasına yardımcı olmaktadır.

Ekonomik ve sosyal yönden iş, toplumun varlığını sürdürmesi ve gereksinimlerini karşılaması için gerekli olan emek ve etkinlikler olarak tanımlanır. İşletmelerde insan kaynaklarının zihinsel ve bedensel gücü olan emek bir malın üretiminde ya da bir hizmetin görülmesinde çalışan insanların yaratıcı potansiyelidir. Yüksek verimliliği doğuran faktörlerin en önemlisi, işveren ve işçilerin üretim ve etkinliğe karşı duyguları ve çalışma anlayışıdır. Yüksek verimliliğin temel nedenleri esas itibariyle psikolojiktir. Verimlilik temel bir ilke olarak, üretimle doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili bütün birlik ve grup üyelerinin işbirliğini, ahenkli çabalarını ve davranışta değişiklikler yapmalarını, sosyal adalet kurallarını ve sanayinin temel amacının topluma hizmet etmek olduğunu kabul etmekle sağlanabilir. İşveren ve çalışanlar arasındaki işbirliği mekanizması ve potansiyel verimlilik amaçlarının üst düzeyde empatik bir anlayışla kullanılması gerekir (Özgüven, 2003).

Üretkenlik grup ve örgütlerin etkinliğini değerlendirmek için kullanılacak pek çok ölçütten biridir. Üretkenlik en temel anlamda etkinliğin bir göstergesidir (Neal

ve Hesketh, 2000). Üretkenliğin ölçülmesinde kullanılan çok çeşitli ölçütler vardır. Bu ölçütlerin hepsi bir biçimde toplam çıktının toplam girdiye oranını dikkate alırlar. Başka bir deyişle üretkenlik bir birim girdiden elde edilen çıktı miktarını belirtmektedir. Çalışanların iş üretkenliğinin ölçülmesinde onların aynı koşullarda ürettikleri çıktı miktarı arasındaki farklılıklara yoğunlaşılabilir. Örneğin bir fabrika çalışanı belli bir koşul altında belli bir birim iş çıkartıyor olsun. Eğer çalışan aynı koşullar altında daha fazla ya da daha düşük iş çıkartıyorsa onun iş üretkenliğinin arttığından ya da azaldığından söz edebiliriz.

Araştırma ve uygulamalarda sıklıkla kullanılan çok çeşitli üretkenlik ölçüleri şunları içerebilir (Neal ve Hesketh, 2000):

- Müşteri memnuniyeti, üretim miktarı, üretim kalitesi ve üretim kalitesi ve üretim verimliliği (makine kullanımı ve makinenin çalışma saatlerinde atıl durumda olması) gibi operasyonel sonuç ölçüleri.
- Net kar, kar marjı (karın toplam gelire bölümü) ve kullanılan sermayenin getirdiği kazanç (net karın hisseler, yedekler ve kredilerden elde edilen semaya bölümü) gibi karlılık ölçütleri (alternatif olarak muhasebe ölçüleri olarak da ifade edilmektedir).
- Hisse başına kazanç (net karın hisse sayısına bölümü), hisselerdeki kar (hisse başına kar payının hisse fiyatına bölünmesi), fiyat kazanç oranı (hisse fiyatının hisse başına elde edilen kazanç bölünmesi) ve Tobin'in q'su (şirketin pazar değerinin, aktif yenileme maliyetine bölümü) gibi piyasa değerini içeren ölçütler (bunlara finansal ölçüler de denilmektedir).

- Toplam aktiflerin ciroya oranı (satışların toplam aktiflere bölünmesi), çalışan başına ciro (satışların toplam çalışan sayısına bölünmesi: "kısmi emek üretkenliği" olarak da anılmaktadır.), hisse senetlerinin ciroya oranı (satılmayan hisse senedi ortalamasının satışlara bölünmesi), cari aktiflerin cari pasiflere oranı ve dış finansman oranı (dış borçların toplam sermayeye bölünmesi) gibi finansal verimlilik ve likidite ölçüleri.
- Pazar payı ve büyüme gibi piyasadaki konumu gösteren ölçüler.

1.9. İş Kalitesi

Kalite kavramının da değişik kişiler tarafından pek çok tanımı yapılmaktadır. Örneğin tipik bir tanım şöyle verilebilir: "Kalite, ürün ya da hizmetin belirlenen ya da olabilecek ihtiyaçları karşılama kabiliyetine dayanan özelliklerin toplamıdır" (Efil, 1995). Kalite kullanıcı ihtiyaçları ile yakından ilgilidir. Kalite bir işlev değil, bir düşünce tarzıdır. Bir yandan verimlilik ve maliyetini olumlu yönde etkilerken, bir yandan da verim sağlamanın en önemli ilkesi olan insan gücü kaynaklarındaki kriterlerin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Kalite günümüzde kurumların rekabet güçlerinin göstergesi olmanın yanı sıra, çalışanların iş tatminini sağlayan bir araç olarak da kullanılmaktadır (Üstün, 1998). Kalite bir unsurun değil çok farklı değişkenlerin etkileşimi sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bu nedenle kalitenin sağlanması ve güvence altına alınması örgütün pek çok unsurlarının işbirliğini gerektirmektedir.

Kalite, iş hayatında açık ve net olarak tanımı yapılamayan bir kavram olup, yönetim biliminde çalışmalarda bulunan uzmanlar bu kavramı çeşitli şekillerde tanımlamaktadırlar. Kimi uzmanlar kaliteyi "ürün ve hizmetlerin hatasız olma

derecesi” olarak tanımlarken; kimi uzmanlar konuyu müşteri odaklı ve üretici odaklı olarak iki farklı şekilde düşünüp, ürünün “müşteri tarafından istenen özelliklere uygunlu derecesi” ve “üretici tarafından istenen özelliklere uygunluk derecesi” olarak ayırmaktadır (Acar, 2011).

İş kalitesi kavramının ilk ortaya çıkışı, 70’li yıllarda Tayloristik organizasyonlara yönelik eleştiriler çerçevesinde Avrupa’da, özellikle de İskandinav ülkelerinde üzerinde durulan “çalışma hayatının kalitesi” (quality of working life) kavramıyla olmuştur. Çalışma hayatının kalitesi çerçevesinde yapılan tartışmalar, tek bir boyut üzerinde odaklanmıştır ki o da çalışma koşullarıdır. Bu kavram çerçevesinde istihdam koşulları, çalışma ve aile hayatı arasındaki ilişkiler gibi konulara hiç değinilmemiştir. Bunun başlıca nedeni, çalışanların çoğunluğunun erkek olması ve şimdi olduğu gibi kısmi süreli iş, geçici iş gibi risklerin henüz işgücü piyasalarında bugünkü kadar yaygın olmamasıydı. 1980’ler ve 90’larda, ikili (dual) işgücü piyasaları teorisi ışığında Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’de “iyi işler, kötü işler” (good jobs, bad jobs) şeklinde bir sınıflandırma yapılmıştır. Buna göre, iyi işler; ücret düzeyi yüksek, iyi çalışma koşulları sunan ve sürekliliği olan işlerdir. Kötü işler ise, düşük ücretli, uygun olmayan çalışma koşulları sunan ve sürekliliği olmayan işlerdir. 90’ların sonu ve 2000’li yılların başından itibaren, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, “insana yakışır iş ya da düzgün iş” (decent work) kavramı ortaya atılmıştır. Günümüzde ise Avrupa Birliği kapsamında yapılan çalışmalarda “iş kalitesi” (job quality) kavramı daha sıklıkla kullanılmaktadır. Bu kavramların yanısıra; çalışmanın kalitesi” (quality of work), “istihdamın kalitesi” (quality of employment) gibi ifadelerle de rastlanılmaktadır. Bütün bu kavramların,

aralarındaki bazı nüanslara rağmen, mahiyet itibariyle aynı şeyi ifade ettikleri söylenebilmektedir (Gündoğan, 2010: 1-2).

İş kalitesi çalışanın işini gereksinimleri karşılayacak biçimde yapabilmesi ile ilgilidir. İş kalitesinin yüksek olması yapılan işin örgütün gereksinimlerini yeterli derecede karşılayabilmesi anlamına gelir. İş kalitesi pek çok bileşeni olan bir olgudur ve iş kalitesinin yükseltilmesinde birbirleriyle ilişkili pek çok faktör etkili olabilmektedir. İşin niteliği, iş doyumu, alman ücret, örgütteki sosyal ve psikolojik ortam iş kalitesini etkilemektedir.

1.10. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı bilişim sektörü çalışanlarındaki iş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının onların iş verimi ve iş üretkenliğine nasıl etki ettiğinin bilimsel yöntemlerle incelenmesidir. Araştırmada aşağıdakilere benzer soruların yanıtlarını bulmaya yönelik sistematik bir çalışmanın yapılması amaçlanmıştır:

- Bilişim sektörü çalışanlarındaki iş güvencesizliğinin iş verimi ve iş üretkenliği üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkisi var mıdır?
- Bilişim sektörü çalışanlarındaki iş güvencesizliği ile çalışanların kaygı düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
- Bilişim sektörü çalışanlarının cinsiyetleri ile iş verimi ve iş üretkenliği arasında bir ilişki var mıdır?
- Bilişim sektörü çalışanlarının cinsiyetleri ile onların kaygı düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

- Bilişim çalışanlarının meslekte çalışma süreleri ile iş güvencesizlik düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.11. Araştırmanın Önemi

İş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının iş verimi ve üretkenliği üzerindeki etkilerinin anlaşılması örgütün çıkarları bakımından önemlidir. Eğer iş güvencesizliği ile iş verimi ve iş üretkenliği arasında örgütün çıkarlarına ters düşecek bir ilişki varsa bunun ortadan kaldırılması ya da hafifletilmesinde yönetsel düzeyde destek sağlanabilir. Ayrıca yapılan literatür taramalarında bu konuda ülkemizde kapsamlı çalışmaların yapılmadığı da görülmüştür. Bu nedenle tezin mevcut bilgi birikimine konu bağlamında katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

1.12. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma sürecinin ilk adımlarında araştırmaya yönelik çeşitli hipotezler oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda bu hipotezlerin bazılarının doğrulandığı, bazılarının ise doğrulanmadığı görülmüştür. Araştırmanın hipotezleri aşağıda listelenmiştir:

H₁: Bilişim sektörü çalışanlarındaki iş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının düzeyi ile iş verimi ve iş üretkenlik düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir korelasyon vardır. Yani iş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısı arttıkça iş verimi ve üretkenlik düzeyi de anlamlı biçimde azalmaktadır.

H₂: Bilişim sektöründeki kadın ve erkek çalışanların iş verimi ve iş üretkenlikleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

H₃: Bilişim sektöründeki kadın ve erkek çalışanların iş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygıları arasında anlamlı farklılıklar yoktur.

H₄: Bilişim sektöründe çalışanların yaşları ile iş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygıları arasında pozitif yönlü bir korelasyon vardır. Yani çalışanların yaşları ilerledikçe iş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygıları da artmaktadır.

H₅: Bilişim sektöründe çalışanların yaşları ile iş verimi ve iş üretkenliği arasında pozitif yönde anlamlı bir korelasyon vardır. Yani çalışanların yaşları arttıkça iş verimi ve üretkenliği de artmaktadır.

H₆: Bilişim sektöründe çalışanların iş güvencesizlik düzeyi ile durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri arasında pozitif yönlü bir korelasyon vardır. Yani çalışanların iş güvencesizlik düzeyi arttıkça durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri de artmaktadır.

H₇: Bilişim sektöründe çalışanların durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri ile iş verimi ve iş üretkenlik düzeyleri arasında negatif yönlü bir korelasyon vardır. Yani çalışanların durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri arttıkça iş verimi ve iş üretkenlik düzeyleri azalmaktadır.

H₈: Bilişim sektöründeki erkek çalışanların algıladıkları iş güvencesizlik düzeyi, bayan çalışanların algıladıkları iş güvencesizlik düzeyinden daha yüksektir.

H₉: Bilişim sektörü çalışanlarının yaşları ile iş verimi ve iş üretkenlikleri arasında farklılıklar vardır.

H₁₀: Bilişim sektörü çalışanlarının yaşları ile onların algıladıkları iş güvencesizlik düzeyi arasında farklılıklar vardır.

H₁₁: Bilişim sektörü çalışanlarının yaşları ile durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri arasında farklılıklar vardır. Yani farklı yaş grubundakilerin durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri de farklıdır.

H₁₂: Bilişim sektörü çalışanlarının çalışma süreleri ile durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri arasında, iş verimi ve iş üretkenlik düzeyleri arasında farklılıklar vardır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

2.1. Evren ve Örneklem

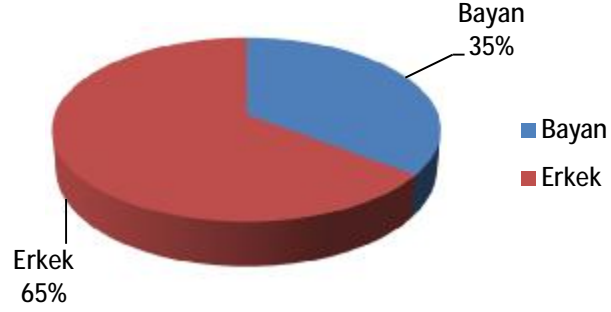
Tez konusunu oluşturan araştırma bilişim sektörü üzerinde yürütülmüştür. Bu nedenle araştırmanın evreni bilişim sektöründe çalışan tüm bireylerden oluşmaktadır. Resmi istatistikler yetersiz olduğu için evrenin (population) eleman sayısı kesin olarak bilinmemektedir. Örneklemede %95 güven düzeyi ve %5 güven aralığı hedeflenmiştir. Araştırma için seçilen örneklemin (sample) büyüklüğü 384 kişiden oluşmaktadır. Rastgele seçilen 384'lük bu örneklem, evren büyüklüğünün bilinmediği durumda %95 güven düzeyi ve %5 güven aralığı için gereken tipik değerdir.

Örneklem grubunun cinsiyete göre dağılımı 2.1'de incelenmiştir:

Tablo 2.1. Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Bayan	136	35,4
Erkek	248	64,6
Toplam	384	100,0

Buna göre araştırmaya katılan bilişim sektöru çalışanlarının 136'sı (% 35,4) bayan, 248'i (% 64,6) erkektir.



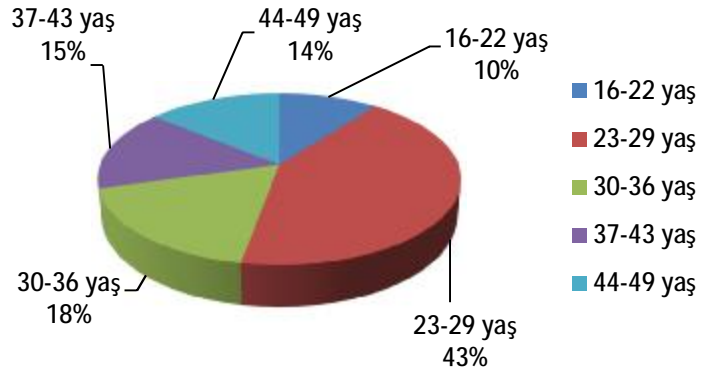
şekil 2.1. Örnekleme Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Örnekleme grubunun yaşlara göre dağılımı ise Tablo 2.2'de incelenmiştir:

Tablo 2.2. Örnekleme Grubunun Yaşlara Göre Dağılımı

Yaş Aralığı	Frekans	Yüzde (%)
16-22 yaş	40	10,4
23-29 yaş	163	42,4
30-36 yaş	68	17,7
37-43 yaş	59	15,4
44-49 yaş	54	14,1
Toplam	384	100,0

Buna göre araştırmaya katılan bilişim sektöru çalışanlarının 40'ı (% 10,4) 16-22 yaş, 163'ü (% 42,4) 23-29 yaş, 68'i (% 17,7) 30-36 yaş, 59'u (% 15,4) 37-43 yaş, 54'ü (% 14,1) 44-49 yaş aralığındadır:



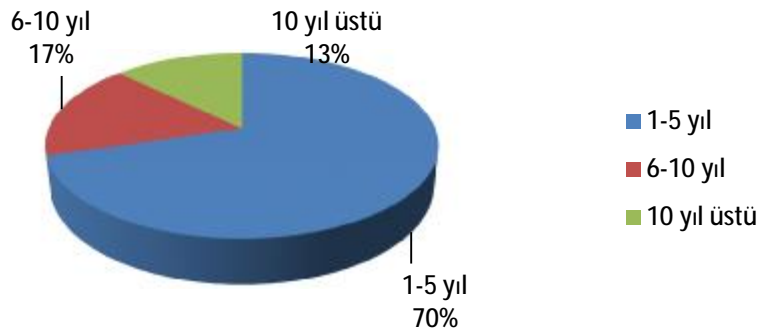
Şekil 2.2. Örneklem Grubunun Yaşlara Göre Dağılımı

Örneklem grubunun şu anki işinde çalışma sürelerine göre dağılımı Tablo 2.3'te incelenmiştir:

Tablo 2.3. Örneklem Grubunun Şu Anki İşinde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
1-5 yıl	270	70,3
6-10 yıl	65	16,9
10 yıl üstü	49	12,8
Toplam	384	100,0

Buna göre araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının 270'inin (% 70,3) 1-5 yıl, 65'inin (% 16,9) 6-10 yıl, 49'unun (% 12,8) 10 yıldan uzun bir süredir şu anki işinde çalıştığı görülmektedir:



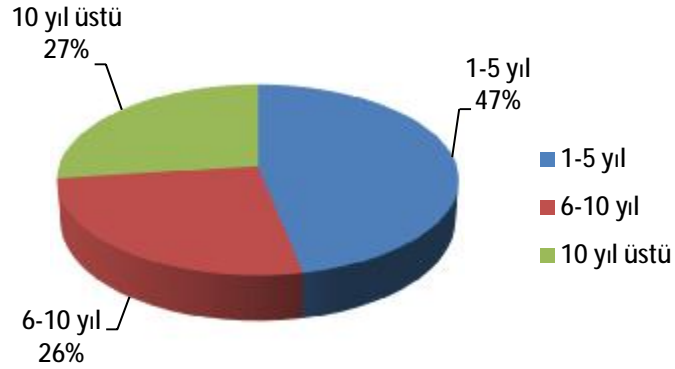
Şekil 2.3. Örneklem Grubunun Şu Anki İşinde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Örneklem grubunun meslekte çalışma sürelerine göre dağılımı Tablo 2.4'te incelenmiştir:

Tablo 2.4. Örneklem Grubunun Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
1-5 yıl	180	46,9
6-10 yıl	100	26,0
10 yıl üstü	104	27,1
Toplam	384	100,0

Buna göre araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının 180'inin (% 46,9) 1-5 yıl, 100'ünün (% 26,0) 6-10 yıl, 104'ünün (% 27,1) 10 yıl üstü mesleki kıdeminin bulunduğu görülmektedir:



Şekil 2.4. Örneklem Grubunun Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, çalışanların iş güvencesizlik düzeylerinin, içinde buldukları kaygı düzeylerinin ve işe yönelik üretkenlik düzeylerinin ölçülmesi için veriler toplanmıştır. Veri toplamada üç ayrı ölçekten faydalanılmıştır. Bu bölümde araştırmada kullanılan

bu üç ölçeğe ilişkin temel bilgiler verilecektir. Bu ölçeklerle ilgili ayrıntılı açıklamalar Ekler bölümünde bulunmaktadır.

2.2.1. İş Güvencesizliği Ölçeği

Çalışanlardaki iş güvencesizlik düzeyinin ölçülmesinde Ashford, Lee and Bobko tarafından 1989 yılında geliştirilmiş olan İş Güvencesizliği Ölçeğinden (Job Insecurity Scale) faydalanılmıştır. Ölçekteki her soru Likert tarzında beş seçenekten oluşmaktadır. Seçenekler “Kesinlikle mümkün” ile “Hiç mümkün değil” arasında kademelendirilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesi oldukça basittir. Her soru için 0 ile 4 arasında bir puan verilir ve toplam puan hesaplanır. Yüksek puan yüksek iş güvencesizliğini belirtmektedir. Ancak ölçeğin iş güvencesizliği bağlamında güçsüzlüğü ölçen ikinci bölümündeki yanıtların puanları ilk yanıt en yüksek puan olacak biçimde terstir. Çeşitli çalışmalarda ölçeği oluşturan bileşenlerin güvenilirliği 0,74 ile 0,92 arasında bulunmuştur. İş Güvencesizliği Ölçeğinin Türkçe bir formu bulunmamaktadır ve bu ölçeğin Türk toplumu üzerinde bir güvenilirlik ve geçerlilik çalışması da daha önce başkaları tarafından yapılmamıştır. Bu nedenle ölçeğin Türkçe formunun hazırlanması ve güvenilirlik çalışmasının yapılması da tez kapsamı içerisinde ele alınmıştır. Türkçe formun oluşturulması sürecinde ölçek önce Türkçeye çevrilmiştir. Sonra yaşamının 20 yılını İngilizce'nin ana dil olarak konuşulduğu bir ülkede yaşamış olan üniversite mezunu birkaç kişi tarafından test yeniden İngilizceye çevrilip orijinal metin ile karşılaştırılmış ve bu işlemler iki İngilizce metin çok benzer hale gelene kadar yinelenmiştir. Ölçek için test-tekrar test güvenilirliği ya da yarıya bölme güvenilirliği ya da paralel test güvenilirliği uygulanmamıştır. Yalnızca içsel tutarlık güvenilirliği (internal consistency

reliability) hesaplanmış ve faktör analizi uygulanarak faktör boyutları tespit edilmiştir.

Araştırmada; iş güvencesizliği ölçeğinin genel güvenilirlik analizi yapıldığında $\alpha=0,883$ gibi çok yüksek bir değer elde edilmiştir. İş güvencesizliği ölçeğindeki 13 maddenin genel güvenilirliği $\alpha=0,782$ olarak bulunmuştur. Yapılan Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,659 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı %63,58 olan 3 faktör oluşmuştur. Bu üç faktör ölçeğin “Algılanan İş Tehdidine Yönelik Güvencesizlik”, “Algılanan İşe İlişkin Güçsüzlük” ve “İşte İlerlemeye Yönelik Güvencesizlik” ismi verilen boyutlarını oluşturmaktadır.

Tablo 2.5. İş Güvencesizliği Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha
Algılanan İş Tehdidine İlişkin Güvencesizlik	Kovularak işinizi kaybetmeniz mümkün mü?	0,886		
	Yapmakta olduğunuz işten alınarak işinizi sürekli bir biçimde kaybetmeniz mümkün mü?	0,824		
	Erken emekliliğe zorlanarak işinizi kaybetmeniz mümkün mü?	0,807		
	Yaptığınız işi kaybetmeniz ve çalıştığınız yerde daha düşük seviyede bir göreve getirilmeniz mümkün mü?	0,793		
	Yaptığınız işi kaybetmeniz ve çalıştığınız yerde aynı seviyede bir göreve getirilmeniz mümkün mü?	0,736	32,657	0,854
	İş yerinde bulunduğunuz bölümün ya da birimin geleceğini belirsiz belirsiz buluyor musunuz?	0,628		
	Eğer saat hesabıyla çalışıyorsanız, toplam çalışma sürenizde bir değişiklik olması mümkün mü?	0,529		
	Kısa bir süreliğine yapmakta olduğunuz işinizden alınarak bekletilmeniz mümkün mü?	0,527		

Algılanan İşe İlişkin Güçsüzlük	Bu iş yerinde iş durumumu olumsuz etkileyecek şeyleri engelleyebilirim.	0,861		
	Bu iş yerinde işimi etkileyebilecek olayları kontrol etme gücüne sahibim.	0,829	17,666	0,771
	İş yerimin beni etkileyebilecek şeyleri iyi bir biçimde kontrol edebileceğine inanıyorum.	0,824		
Algılanan İşte İlerlemeye Yönelik Güvencesizlik	Kurumunuzun başka bir bölgesindeki ya da şehrindeki biriminde daha üst düzeyde bir göreve getirilmeniz mümkün mü?	0,880	13,258	0,679
	Çalıştığınız birimde daha üst düzey bir göreve getirilmeniz mümkün mü?	0,750		
Toplam Varyans % 63,58				

Algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik faktörünü oluşturan 8 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,854$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında %32,7 varyans oranı elde edilmiştir. Algılanan işe ilişkin güçsüzlük faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,771$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında %17,7 varyans oranı elde edilmiştir. Algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik faktörünü oluşturan 2 maddenin güvenilirliği ise $\alpha=0,679$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında %13,3 varyans oranı elde edilmiştir.

2.2.2. Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği

Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği (Endicott Work Productivity Scale) iş üretkenliğini duyarlı bir biçimde ölçme amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekten elde edilen toplam değer bir grup depresif hastalar ve normal kişilerle yapılan çalışmalarda güvenilir ve geçerli bulunmuştur. Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği uygulaması kısa ve kolay bir ölçektir. Özellikle psikolojik sorunları olanların iş performanslarının değerlendirilmesi için tercih edilmektedir. Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği, 25 maddeden oluşmaktadır. Maddeler; davranışın, duygunun ya da tutumun bir önceki

hafta içerisinde ne sıklıkta görüldüğüne bağlı olarak 5 dereceli bir ölçekle (0=hiç, 1=çok nadir, 2=bazen, 3=sık sık, 4=hemen her zaman) değerlendirilmektedir: Ölçekten alınabilecek toplam puan 0 ile 100 arasında değişmekte ve yüksek puan düşük iş verimine işaret etmektedir.

Endicott İşte Üretkenlik Ölçeğinin Türkçeye çevrilmesi ve Türkçe uyarlamasının Türk toplumundaki güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Uguz, İnanç, Yerlikaya ve Aydın tarafından 2004 yılında yapılmıştır. Ölçeğinin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliği, depresyon tanısı almış hastalardan (n=74) ve sağlıklı katılımcılardan (n=107) oluşan iki farklı gruptan elde edilen veriler üzerinde sınınmıştır. Yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının sonuçlarına göre ölçeğin her iki grupta da yüksek düzeyde iç tutarlılık katsayılarına ($\alpha > 0,90$) sahip olduğu söylenebilir. Ölçeğin orijinal formunun iç tutarlılık katsayıları ($\alpha > 0,90$), Türkiye’de yapılan çalışmada elde edilen değerlerle paralellik göstermektedir. Bunun yanında hastalardan oluşan grupta (n=30) sınınan test-tekrar test güvenilirliği ($r = 0,76$) ölçekten alınan puanların zamanla değişmediğinin bir göstergesidir. Endicott ve Nee (1997) tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik çalışmalarında da ölçeğin zamana karşı güvenilirliği yalnızca hastalardan oluşan grup üzerinde sınınmış ve test-tekrar test korelasyon katsayısının 0,92 olduğu bulunmuştur. Türkiye’deki örneklemden elde edilen değer (0,76), bu değerden (0,92) düşük olmakla birlikte, doyurucu düzeydedir.

Özet olarak Endicott İşte Üretkenlik Ölçeğinin Türkçe formunun, ilgili araştırmalarda kullanılacak derecede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir (Uguz, İnanç, Yerlikaya ve Aydın, 2004).

2.2.3. Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri

Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri (State-Trait Anxiety Inventory), C.D. Spielberger, R.L. Gorsuch ve R.E. Lushene tarafından geliştirilen bir kaygı ölçeğidir. Test N. Öner ve A. Le Compte tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Envanter 14 yaş üstü normaller ile okuduğunu anlayıp yanıtlayabilecek kadar bilinci yerinde olan hastalara uygulanabilmektedir. Denekler ölçeği yaklaşık 10 dakika içerisinde yanıtlayabilirler. Envanterin 20'şer maddelik iki ayrı ölçeği vardır: Durumluk Kaygı Ölçeği. bireyin belirli bir anda ve koşullarda kendini nasıl hissettiğini belirlemeye yöneliktir. Sürekli Kaygı Ölçeği ise bireyin içinde bulunduğu durum ve koşullardan bağımsız olarak, kendini nasıl hissettiğini belirler. Envanter bireyin kendi kendine yanıtlayabileceği kolaylıktadır. Her iki ölçek de aynı zaman diliminde uygulanabilir. Fakat önce durumluk kaygı ölçeğinin, daha sonra sürekli kaygı ölçeğinin verilmesi tavsiye edilmektedir.

Durumluk-Sürekli kaygı envanterinin orijinali 1 saat, 20 gün ve 104 gün arayla 197 üniversite öğrencisine uygulanmış, test-tekrar test değişmezlik katsayıları, Pearson Momentler Çarpımı korelasyonuyla hesaplanarak Sürekli Kaygı Ölçeği için 0,73 ile 0,86, Durumluk Kaygı Ölçeği için 0,16 ile 0,54 arasında bulunmuştur. Kuder-Richardson 20 formülünün genelleştirilmiş bir formu olan alfa korelasyonları ile saptanan iç tutarlılık ve test homojenliğini yansıtan katsayılar, Durumluk Kaygı Ölçeği için 0,83 ile 0,92, Sürekli Kaygı Ölçeği için 0,86 ve 0,92 arasında bulunmuştur. Sürekli Kaygı Ölçeğinin geçerliliği için 126 kız ve 80 üniversite öğrencisi ile 66 psikiyatrik hastadan oluşan 3 ayrı gruba Sürekli Kaygı Ölçeği ile IPAT kaygı ölçeği, Taylor açık kaygı ölçeği ve Duygu Sifat Listesi (Affect Adjective Checklist) uygulanarak ölçekler arası korelasyonlar hesaplanmıştır. Sürekli kaygı

ölçeği ile diğer kaygı ölçekleri arasındaki korelasyon katsayıları kız öğrenciler için 0,52 ile 0,80; erkek öğrenciler için 0,58 ile 0,79; hasta grubu için ise 0,77 ile 0,84 arasında değişmiştir. Durumluk Kaygı Ölçeğinin geçerliliği için Florida Üniversitesi'nde okuyan 977 öğrenciden önce standart yönergeye göre (buna normal koşul denmiş), daha sonra da önemli bir dersin dönem sınavından hemen önce (buna da sınav koşulu denmiş) kendilerini nasıl hissettiklerine göre Durumluk Kaygı Ölçeğini yanıtlamaları istenmiştir. Normal ve sınav koşulunda alınan madde ve toplam puanların ortalaması hesaplanarak karşılaştırılmıştır. Sınav koşulu puanlarının normal koşuldan çok yüksek olduğu saptanarak karşılaştırılmıştır. Sınav koşulu puanlarının normal koşuldan çok yüksek olduğu saptanarak kuramsal beklentiler desteklenmiştir.

Ölçeğin Türkçe uyarlaması için yapılan test-tekrar test güvenilirliği için 10, 15, 30, 120 ve 365 günlük aralarla Hacettepe ve Ortadoğu Teknik Üniversiteleri ile Kara Harp Okulu'nda okuyan beş ayrı öğrenci grubunda iki kez uygulanmıştır. Pearson Momentler Çarpımı korelasyonu ile hesaplanan değişmezlik katsayıları, Sürekli Kaygı Ölçeği için 0,71 ile 0,86, Durumluk Kaygı Ölçeği için 0,26 ve 0,68 arasında bulunmuştur. Kuder Richardson formülünün genelleştirilmiş bir formu olan alfa korelasyonları ile saptanan iç tutarlılık ve homojenlik katsayıları, Sürekli Kaygı Ölçeği için 0,83 ile 0,87, Durumluk Kaygı Ölçeği için 0,94 ile 0,96 arasında bulunmuştur.

Her iki ölçeğin yapı geçerliliği, normal ve hasta gruplar üzerinde “iki faktörlü kaygı kuramı” çerçevesinde deneysel olarak sınanmıştır. Önemli ve stres yaratıcı olaylardan önce ve sonra durumluk kaygının önce yükselip, sonra düşmesi; sürekli kaygıda böyle bir değişmenin anlamlı düzeyde olmaması, kuramdan çıkartılan

hipotezleri desteklemiş; ölçeklerin yapı geçerliliğinin göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Özetle Durumluk-Sürekli Kaygı envanterinin Türk toplumu üzerinde yapılan uyarlamasının tatmin edici bir biçimde güvenilir ve geçerli olduğu görülmektedir.

2.3. İşlem

Ölçeklerin uygulanması için, İstanbul ilinde bulunan bilişim sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmalarla irtibata geçilmiş, araştırmanın amacı belirtilerek gerekli izinler alındıktan sonra uygulamaya başlanmıştır. Ölçek formları çalışanlara elden dağıtılmış ve dikkatli okuyarak, en uygun ve doğru şekilde cevaplandırmaları istenmiştir. Katılımcılara ölçek yanıtlarının bilimsel araştırma dışında başka bir amaçla kullanılmayacağına ilişkin garanti verilmiştir. Ölçeklerin uygulanması süreci toplamda 2 ay civarında zaman almıştır. Eğer çalışan üç ölçekten herhangi birini yanlış ya da yetersiz biçimde doldurmuşsa o çalışanın diğer ölçek yanıtları da değerlendirme dışında bırakılmıştır.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (frekans, yüzdeler, dilim, ortalama, standart sapma gibi) kullanılmıştır. Hipotez testleri olarak parametrik olmayan (non-parametric) testlerden Kruskal Wallis H-Testi, Mann Whitney U testleri uygulanmış, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

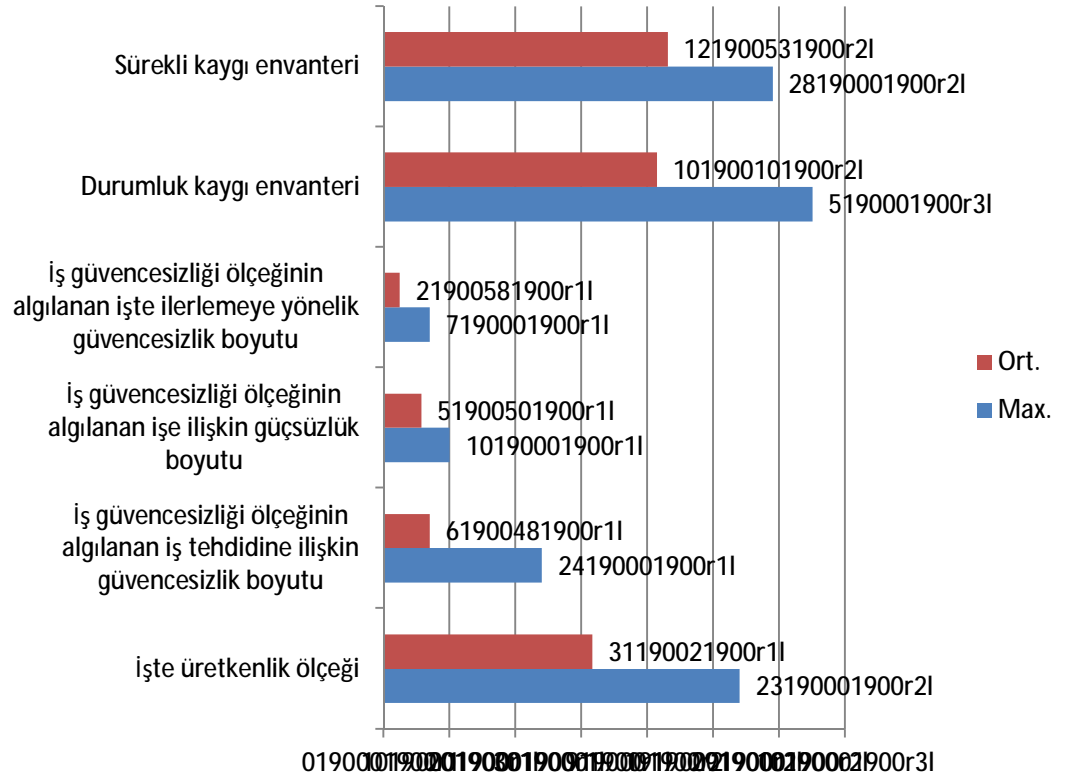
3. BULGULAR

3.1. Araştırmadaki Ölçeklerin Puan Ortalamaları

Araştırmadaki ölçeklerin puan ortalamaları incelendiğinde, sürekli kaygı envanteri puan ortalamasının en yüksek, işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik puan ortalamasının ise en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3.1. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Ortalamaları, Değişim Aralıkları ve Standart Sapmaları

Ölçekler	N	Min.	Max.	Ort.	S. s
İşte üretkenlik ölçeği	384	6,000	54,000	31,591	12,947
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu	384	0,000	24,000	6,945	5,340
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu	384	0,000	10,000	5,661	2,846
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu	384	0,000	7,000	2,409	1,923
Durumluk kaygı envanteri	384	26,000	65,000	41,464	9,419
Sürekli kaygı envanteri	384	27,000	59,000	43,102	7,974



Şekil 3.1. Araştırmadaki Ölçeklerin Puan Ortalamaları

3.2. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Tablo 3.2’de ölçeklerden elde edilen puanların cinsiyet değişkenine göre farklılaşması incelenmiştir:

Tablo 3.2. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

Ölçekler	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
İşte üretkenlik ölçeği	Bayan	136	33,485	13,486	15081,000	0,086
	Erkek	248	30,552	12,549		
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu	Bayan	136	5,147	4,018	12708,000	0,000
	Erkek	248	7,931	5,713		
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu	Bayan	136	6,081	2,692	15085,500	0,085
	Erkek	248	5,431	2,907		
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu	Bayan	136	2,537	1,813	15463,000	0,169
	Erkek	248	2,339	1,981		
Durumluk kaygı envanteri	Bayan	136	41,478	9,443	16391,000	0,649
	Erkek	248	41,456	9,424		
Sürekli kaygı envanteri	Bayan	136	43,721	6,933	15216,000	0,112
	Erkek	248	42,762	8,485		

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=15081,000$; $p=0,086>0,05$).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutuna ilişkin puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney $U=12708,00$; $p=0,000<0,05$). Erkek bilişim sektörü çalışanlarının algılanan iş tehdidine ilişkin ortalama güvencesizlik puanı, bayan bilişim sektörü çalışanlarının algılanan iş tehdidine ilişkin ortalama güvencesizlik puanından yüksektir.

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutuna ilişkin puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=15085,500$; $p=0,085>0,05$).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutuna ilişkin puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=15463,000$; $p=0,169>0,05$).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=16391,000$; $p=0,649>0,05$).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=15216,000$; $p=0,112>0,05$).

Tablo 3.3'te ölçeklerden elde edilen puanların yaş değişkenine göre farklılaşması incelenmiştir:

Tablo 3.3. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

Ölçekler	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
İşte üretkenlik ölçeği	16-22 yaş	40	30,000	14,251	111,901	0,000
	23-29 yaş	163	27,006	9,731		
	30-36 yaş	68	46,676	7,724		
	37-43 yaş	59	31,542	11,566		
	44-49 yaş	54	27,667	13,285		
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu	16-22 yaş	40	5,500	3,686	23,767	0,000
	23-29 yaş	163	6,282	5,758		
	30-36 yaş	68	7,882	4,373		
	37-43 yaş	59	9,085	6,038		
	44-49 yaş	54	6,500	4,616		
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu	16-22 yaş	40	7,000	1,240	47,179	0,000
	23-29 yaş	163	5,368	3,147		
	30-36 yaş	68	6,559	1,988		
	37-43 yaş	59	6,661	1,688		
	44-49 yaş	54	3,333	3,120		
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan İşte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu	16-22 yaş	40	4,750	1,945	53,794	0,000
	23-29 yaş	163	2,049	1,811		
	30-36 yaş	68	2,279	1,718		
	37-43 yaş	59	1,881	1,353		
	44-49 yaş	54	2,500	1,820		
Durumluk kaygı envanteri	16-22 yaş	40	40,000	10,203	55,884	0,000
	23-29 yaş	163	40,472	8,487		
	30-36 yaş	68	49,235	8,404		
	37-43 yaş	59	40,017	7,227		
	44-49 yaş	54	37,333	9,798		
Sürekli kaygı envanteri	16-22 yaş	40	46,000	11,323	80,493	0,000
	23-29 yaş	163	41,160	4,801		
	30-36 yaş	68	49,250	5,337		
	37-43 yaş	59	43,932	10,878		
	44-49 yaş	54	38,167	6,096		

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puanlarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=111,901; p=0,000<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalaması, 16-22 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=440,000; p=0,000<0,05).
- 16-22 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalaması 44-49 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=720,000; p=0,005<0,05).
- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalamasının, 23-29 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir (Mann Whitney U=732,000; p=0,000<0,05).
- 37-43 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalaması, 23-29 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=3593,500; p=0,004<0,05).
- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalaması, 37-43 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=572,000; p=0,000<0,05).
- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalaması, 44-49 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=504,000; p=0,000<0,05).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu puanlarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı

bulunmuştur (KW=23,767; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu puan ortalaması, 16-22 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=940,000; $p=0,007<0,05$).
- 37-43 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu puan ortalaması, 16-22 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=780,000; $p=0,004<0,05$).
- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu puan ortalaması, 23-29 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=3427,500; $p=0,000<0,05$).
- 37-43 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu puan ortalaması, 23-29 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=3519,000; $p=0,002<0,05$).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puanlarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur

(KW=47,179; p=0,000<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- 16-22 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalaması, 23-29 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=2340,000; p=0,005<0,05).
- 16-22 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalaması, 44-49 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=405,000; p=0,000<0,05).
- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalaması, 23-29 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=4413,000; p=0,014<0,05).
- 37-43 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalaması, 23-29 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=3791,500; p=0,015<0,05).
- 23-29 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalaması, 44-49 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=2722,500; p=0,000<0,05).
- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalaması, 44-49 yaş aralığındaki bilişim sektörü

çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=783,000; p=0,000<0,05).

- 37-43 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalaması, 44-49 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=621,000; p=0,000<0,05).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puanlarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=53,794; p=0,000<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- 16-22 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalaması, 23-29 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=1085,000; p=0,000<0,05).
- 16-22 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalaması, 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=495,000; p=0,000<0,05).
- 16-22 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalaması, 37-43 yaş aralığındaki bilişim

sektörü çalışanlarının algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=355,000$; $p=0,000<0,05$).

- 16-22 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalaması, 44-49 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=495,000$; $p=0,000<0,05$).
- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalaması, 37-43 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=1514,000$; $p=0,015<0,05$).
- 44-49 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalaması, 37-43 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=1030,500$; $p=0,001<0,05$).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puanlarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=55,884$; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalaması, 16-22 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=810,000$; $p=0,000<0,05$).

- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalaması, 23-29 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=2512,000; $p=0,000<0,05$).
- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalaması, 37-43 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=963,000; $p=0,000<0,05$).
- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalaması, 44-49 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=540,000; $p=0,000<0,05$).
- 37-43 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalaması, 44-49 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=1206,000; $p=0,026<0,05$).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puanlarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=80,493; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- 16-22 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalaması, 44-49 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı

envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=675,000$; $p=0,002<0,05$).

- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalaması, 23-29 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=1590,000$; $p=0,000<0,05$).
- 37-43 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalaması, 23-29 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=3757,000$; $p=0,013<0,05$).
- 23-29 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalaması, 44-49 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=2497,500$; $p=0,000<0,05$).
- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalaması, 37-43 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=1507,500$; $p=0,015<0,05$).
- 30-36 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalaması, 44-49 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=315,000$; $p=0,000<0,05$).
- 37-43 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalaması, 44-49 yaş aralığındaki bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı

envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=1152,000; p=0,011<0,05).

Tablo 3.4'te ölçeklerden elde edilen puanların çalışanların şu anki işlerinde çalışma süresi değişkenine göre farklılaşması incelenmiştir:

Tablo 3.4. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Çalışanların Şu Anki İşinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

Ölçekler	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
İşte üretkenlik ölçeği	1-5 yıl	270	30,774	11,755	12,999	0,002
	6-10 yıl	65	30,138	16,649		
	10 yıl üstü	49	38,020	12,032		
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu	1-5 yıl	270	7,044	5,731	1,959	0,376
	6-10 yıl	65	7,292	3,803		
	10 yıl üstü	49	5,939	4,789		
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu	1-5 yıl	270	5,311	3,114	13,362	0,001
	6-10 yıl	65	6,846	1,688		
	10 yıl üstü	49	6,020	1,942		
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu	1-5 yıl	270	2,685	1,720	26,536	0,000
	6-10 yıl	65	2,062	2,493		
	10 yıl üstü	49	1,347	1,702		
Durumluk kaygı envanteri	1-5 yıl	270	41,904	9,719	44,142	0,000
	6-10 yıl	65	44,677	8,782		
	10 yıl üstü	49	34,776	3,853		
Sürekli kaygı envanteri	1-5 yıl	270	42,393	7,531	20,426	0,000
	6-10 yıl	65	47,215	7,227		
	10 yıl üstü	49	41,551	9,572		

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puanlarının onların şu anki işlerinde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=12,999; p=0,002<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- Şu anki işinde çalışma süresi 10 yıl üstü olan bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalaması, şu anki işinde çalışma süresi 1-5 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=4269,000; p=0,000<0,05).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu puan ortalamalarının şu anki işinde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,959; p=0,376>0,05).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puan ortalamalarının şu anki işinde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=13,362; p=0,001<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- Şu anki işinde çalışma süresi 6-10 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük puan ortalaması, şu anki işinde çalışma süresi 1-5 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=6251,000; p=0,000<0,05).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği ölçeğinin işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalamalarının şu anki işinde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=26,536; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- Şu anki işinde çalışma süresi 1-5 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalaması, şu anki işinde çalışma süresi 6-10 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=6643,000$; $p=0,002<0,05$).
- Şu anki işinde çalışma süresi 1-5 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalaması, şu anki işinde çalışma süresi 10 yıl üstü olan bilişim sektörü çalışanlarının işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=3968,000$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalamalarının şu anki işinde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=44,142; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- Şu anki işinde çalışma süresi 6-10 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalaması, şu anki işinde çalışma süresi 1-5 yıl

olan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=7131,000$; $p=0,019<0,05$).

- Şu anki işinde çalışma süresi 1-5 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalaması, şu anki işinde çalışma süresi 10 yıl üstü olan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=3378,500$; $p=0,000<0,05$).
- Şu anki işinde çalışma süresi 6-10 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalaması, şu anki işinde çalışma süresi 10 yıl üstü olan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=369,000$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puanlarının şu anki işinde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=20,426$; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- Şu anki işinde çalışma süresi 6-10 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalaması, şu anki işinde çalışma süresi 1-5 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=5537,500$; $p=0,000<0,05$).
- Şu anki işinde çalışma süresi 6-10 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalaması, şu anki işinde çalışma süresi 10 yıl üstü olan bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=1152,000$; $p=0,011<0,05$).

Tablo 3.5'te ölçeklerden elde edilen puanların meslekte çalışma süresi değişkenine göre farklılaşması incelenmiştir:

Tablo 3.5. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

Ölçekler	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
İşte üretkenlik ölçeği	1-5 yıl	180	28,956	9,111	37,300	0,000
	6-10 yıl	100	38,200	15,759		
	10 yıl üstü	104	29,798	13,513		
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu	1-5 yıl	180	6,744	5,891	2,870	0,238
	6-10 yıl	100	6,960	4,185		
	10 yıl üstü	104	7,279	5,358		
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu	1-5 yıl	180	5,522	2,998	10,145	0,006
	6-10 yıl	100	6,520	2,082		
	10 yıl üstü	104	5,077	3,039		
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu	1-5 yıl	180	2,639	1,845	4,952	0,084
	6-10 yıl	100	2,190	2,182		
	10 yıl üstü	104	2,221	1,757		
Durumluk kaygı envanteri	1-5 yıl	180	41,100	9,222	76,434	0,000
	6-10 yıl	100	47,500	8,378		
	10 yıl üstü	104	36,288	7,207		
Sürekli kaygı envanteri	1-5 yıl	180	41,928	6,286	65,271	0,000
	6-10 yıl	100	48,650	7,612		
	10 yıl üstü	104	39,798	8,291		

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puanlarının meslekte çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=37,300; p=0,000<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- Meslekte çalışma süresi 6-10 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalaması, meslekte çalışma süresi 1-5 yıl olan bilişim sektörü

çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=5202,000$; $p=0,000<0,05$).

- Meslekte çalışma süresi 6-10 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalaması, meslekte çalışma süresi 10 yıl üstü olan bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=3184,000$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu puanlarının meslekte çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=2,870$; $p=0,238>0,05$).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu puanlarının meslekte çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=10,145$; $p=0,006<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- Meslekte çalışma süresi 6-10 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük puan ortalaması, meslekte çalışma süresi 1-5 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney $U=7504,000$; $p=0,020<0,05$).

- Meslekte çalışma süresi 6-10 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük puan ortalaması, meslekte çalışma süresi 10 yıl üstü olan bilişim sektörü çalışanlarının algılanan işe ilişkin güçsüzlük puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=3874,000; p=0,001<0,05).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği ölçeğinin işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu puan ortalamalarının meslekte çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=4,952; p=0,084>0,05).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puanlarının meslekte çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=76,434; p=0,000<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- Meslekte çalışma süresi 6-10 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalaması, meslekte çalışma süresi 1-5 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=5412,000; p=0,000<0,05).
- Meslekte çalışma süresi 1-5 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalaması, meslekte çalışma süresi 10 yıl üstü olan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=6554,500; p=0,000<0,05).

- Meslekte çalışma süresi 6-10 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalaması, meslekte çalışma süresi 10 yıl üstü olan bilişim sektörü çalışanlarının durumluk kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=1512,000; p=0,000<0,05).

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puanlarının meslekte çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=65,271; p=0,000<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

- Meslekte çalışma süresi 6-10 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalaması, meslekte çalışma süresi 1-5 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=4580,000; p=0,000<0,05).
- Meslekte çalışma süresi 1-5 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalaması, meslekte çalışma süresi 10 yıl üstü olan bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=7299,500; p=0,002<0,05).
- Meslekte çalışma süresi 6-10 yıl olan bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalaması, meslekte çalışma süresi 10 yıl üstü olan bilişim sektörü çalışanlarının sürekli kaygı envanteri puan ortalamasından yüksektir (Mann Whitney U=2310,500; p=0,000<0,05).

3.3. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanlar Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Araştırmadaki ölçeklerden elde edilen puanlar arasında bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesi için çeşitli korelasyon analizleri yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.6’da özetlenmektedir:

Tablo 3.6. Araştırmadaki Ölçeklerden Elde Edilen Puanlar Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Boyutlar	Boyutlar	N	r	p
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu	İşte üretkenlik ölçeği	384	0,380	0,000
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu	İşte üretkenlik ölçeği	384	0,188	0,000
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu	İşte üretkenlik ölçeği	384	0,066	0,197
Durumluk kaygı envanteri	İşte üretkenlik ölçeği	384	0,470	0,000
Sürekli kaygı envanteri	İşte üretkenlik ölçeği	384	0,608	0,000
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu	İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu	384	0,102	0,047
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu	İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu	384	0,096	0,059
Durumluk kaygı envanteri	İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu	384	0,191	0,000
Sürekli kaygı envanteri	İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu	384	0,129	0,012
İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu	İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu	384	0,117	0,022
Durumluk kaygı envanteri	İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu	384	0,289	0,000
Sürekli kaygı envanteri	İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu	384	0,309	0,000
Durumluk kaygı envanteri	İş güvencesizliği ölçeğinin işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu	384	0,185	0,000
Sürekli kaygı envanteri	İş güvencesizliği ölçeğinin işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu	384	0,198	0,000
Sürekli kaygı envanteri	Durumluk kaygı envanteri	384	0,558	0,000

Korelasyon analizleri sonucunda elde edilen Tablo 3.6'daki değerler hakkında Şu açıklamalar yapılabilir:

- İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu ile işte üretkenlik puanı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %38,0 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,380$; $p=0,000<0,05$). Buna göre algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik puanı arttıkça işte üretkenlik puanı da artmaktadır.
- İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu ile işte üretkenlik puanı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %18,8 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,188$; $p=0,000<0,05$). Buna göre algılanan işe ilişkin güçsüzlük puanı arttıkça işte üretkenlik puanı da artmaktadır.
- İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik ile işte üretkenlik puanı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,066$; $p=0,197>0,05$).
- Durumluk kaygı envanteri puanı ile işte üretkenlik puanı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %47,0 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,470$; $p=0,000<0,05$). Buna göre durumluk kaygı envanteri puanı arttıkça işte üretkenlik puanı da artmaktadır.
- Sürekli kaygı envanteri puanı ile işte üretkenlik puanı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %60,8 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,608$; $p=0,000<0,05$).

Buna göre sürekli kaygı envanteri puanı arttıkça işte üretkenlik puanı da artmaktadır.

- İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu ile algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %10,2 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,102$; $p=0,047<0,05$). Buna göre algılanan işe ilişkin güçsüzlük puanı arttıkça algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik puanı da artmaktadır.
- İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu ile algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,096$; $p=0,059>0,05$).
- Durumluk kaygı envanteri puanı ile iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %19,1 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,191$; $p=0,000<0,05$). Buna göre durumluk kaygı envanteri puanı arttıkça algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik puanı da artmaktadır.
- Sürekli kaygı envanteri puanı ile iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %12,9 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,129$; $p=0,012<0,05$). Buna göre sürekli kaygı envanteri puanı arttıkça algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik puanı da artmaktadır.

- İş güvencesizliği ölçeğinin işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu ile algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %11,7 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,117$; $p=0,022<0,05$). Buna göre işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik puanı arttıkça algılanan işe ilişkin güçsüzlük puanı da artmaktadır.
- Durumluk kaygı envanteri puanı ile iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %28,9 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,289$; $p=0,000<0,05$). Buna göre durumluk kaygı envanteri puanı arttıkça algılanan işe ilişkin güçsüzlük puanı da artmaktadır.
- Sürekli kaygı envanteri puanı ile iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %30,9 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,309$; $p=0,000<0,05$). Buna göre sürekli kaygı envanteri puanı arttıkça algılanan işe ilişkin güçsüzlük puanı da artmaktadır.
- Durumluk kaygı envanteri puanı ile iş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %18,5 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,185$; $p=0,000<0,05$). Buna göre durumluk kaygı envanteri puanı arttıkça işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik puanı da artmaktadır.
- Sürekli kaygı envanteri puanı ile iş güvencesizliği ölçeğinin işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %19,8 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki

bulunmuştur. ($r=0,198$; $p=0,000<0,05$). Buna göre sürekli kaygı envanteri puanı arttıkça işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik puanı da artmaktadır.

- Sürekli kaygı envanteri puanı ile durumluk kaygı envanteri puanı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %55,8 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,558$; $p=0,000<0,05$). Buna göre sürekli kaygı envanteri puanı arttıkça durumluk kaygı envanteri puanı da artmaktadır.

3.4. İşte Üretkenlik Puanının Diğer Ölçeklerin Puanlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarının işte üretkenlik puanlarının iş güvencesizliği, durumluk kaygı envanteri ve sürekli kaygı envanteri puanlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=71,076$; $p=0,000<0,05$). Regresyon analizinden elde edilen değerler Tablo 3.7’de görülmektedir:

Tablo 3.7. İşte Üretkenlik Puanlarının İş Güvencesizliği, Durumluk Kaygı Envanteri ve Sürekli Kaygı Envanteri Puanlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R ²
		β	S. hata					
İşte üretkenlik puanı	Sabit	-15,720	2,753	-5,710	0,000	71,076	0,000	0,478
	İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik boyutu	0,720	0,091	7,870	0,000			
	İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutu	-0,155	0,179	-0,865	0,388			
	İş güvencesizliği ölçeğinin algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik boyutu	-0,597	0,255	-2,339	0,020			
	Durumluk kaygı envanteri	0,212	0,063	3,382	0,001			
	Sürekli kaygı envanteri	0,832	0,074	11,251	0,000			

Regresyon analizinden elde edilen sonuçlar şöyle açıklanabilir:

- Algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik puanı 1 birim arttığında işte üretkenlik puanı 0,720 birim artmaktadır. ($\beta=0,720$; $t=7,870$; $p=0,000<0,05$).
- İşte ilerlemeye yönelik güvencesizlik puanı 1 birim arttığında işte üretkenlik puanı 0,597 birim azalmaktadır. ($\beta=-0,597$; $t=-2,339$; $p=0,020<0,05$).
- Durumluk kaygı envanteri puanı 1 birim arttığında işte üretkenlik puanı 0,212 birim artmaktadır. ($\beta=0,212$; $t=3,382$; $p=0,001<0,05$).

Sürekli kaygı envanteri puanı 1 birim arttığında işte üretkenlik puanı 0,832 birim artmaktadır. ($\beta=0,832$; $t=11,251$; $p=0,000<0,05$).

- Algılanan işe ilişkin güçsüzlük puanı işte üretkenlik puanını istatistiksel olarak etkilememektedir ($t=-0,865$; $p=0,388>0,05$).
- İşte üretkenlik puanını etkileyen faktörler içerisinde algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik, işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik, durumluk kaygı envanteri puanı, sürekli kaygı envanteri puanı işte üretkenlik puanını 0,478 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,478$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

İş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının iş verimi ve iş üretkenliği üzerindeki etkilerinin incelenmesine yönelik bilişim sektörü üzerinde yapılan bu araştırmadan çıkan sonuçlar tartışılarak aşağıda sunulmaktadır.

Araştırmadan çıkan en önemli sonuçlardan biri bilişim sektöründe çalışanlar arasında iş güvencesizliği arttıkça iş verimi ve üretkenliğinin azalıyor olmasıdır. Bu sonuç ölçeklerden elde edilen puanlar arasında yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinden elde edilmiştir. Anımsanacağı gibi araştırmada iş güvencesizliğinin “algılanan iş tehdidine yönelik güvencesizlik”, “algılanan işe ilişkin güçsüzlük” ve “algılanan işte ilerlemeye ilişkin güvencesizlik” olmak üzere üç boyutu ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmada bu üç boyuttan iş üretkenliği üzerinde en önemli etkiye sahip olan boyutun “algılanan iş tehdidine yönelik güvencesizlik” olduğu görülmektedir (%38 korelasyon). Başka bir deyişle bilişim sektöründe çalışanlar üzerindeki işten atılma, daha düşük ya da istemedikleri bir pozisyona getirilme gibi kaygılar onların iş verimini ve üretkenliğini azaltıcı bir rol oynamaktadır. İş güvencesizliği ölçeğinin “işe ilişkin güçsüzlük” boyutu “algılanan iş tehdidine yönelik güçsüzlük” boyutuna göre iş üretkenliği üzerinde daha az etkili olmaktadır

(%18,8 korelasyon). Nihayet araştırmada iş güvencesizliğinin “işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik” boyutunun iş verimi ve üretkenliği üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı grlmektedir. Araştırmanın evreni bilişim sektöründeki çalışanlar olduğu için buradan elde edilen sonuçlar tüm çalışanlara genellenemezler. Bu korelasyon değerleri bilişim sektörünün kendine özgü çalışma koşullarından kaynaklanıyor olabilir. Örneğin bilişim sektöründeki düşünsel yoğun bir çalışma söz konusu olduğu için iş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısı çalışanı daha fazla etkiliyor olabilir. Aynı çalışmanın başka sektörler üzerinde de yapılması ve nihayet evreni tüm çalışanlar olacak biçimde tekrarlanması daha doyurucu sonuçlar verebilecektir. Ancak böyle bir araştırmanın süresi ve maliyeti göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmanın ortaya çıkardığı diğer önemli bir bulgu da bilişim sektöründe çalışanların iş güvencesizliği ile durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri arasında bir ilişkinin var olduğudur. Bu ilişki iş güvencesizliğinin incelenen üç boyutunda da kendini göstermektedir. Genel olarak durumluk kaygı ile iş güvencesizliği arasındaki ilişki sürekli kaygı ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiden daha kuvvetlidir. Yani iş güvencesizliği arttıkça kaygı artmaktadır fakat bu kaygı çalışanın kısa süreli durumu üzerinde daha fazla etkili olmaktadır. Başka bir deyişle iş güvencesizliği nedeniyle çalışanlardaki kaygı düzeyinin kalıcı hale gelme eğilimi daha düşüktür. İş güvencesizliğinin en çok “algılanan işe ilişkin güçsüzlük” boyutu durumluk (%28,9 korelasyon) ve sürekli (%30,9 korelasyon) kaygı düzeyi ile ilişkilidir. “Algılanan işte ilerlemeye yönelik güçsüzlük” boyutu (durumluk kaygı için %18,5, sürekli kaygı için %19,8 korelasyon) ve “algılanan iş tehdidine yönelik güvencesizlik” boyutu (durumluk kaygı için %19, sürekli kaygı için %12,9 korelasyon) kaygı üzerinde daha az etkilidir. Bu durum nasıl yorumlanabilir? Algılanan işe ilişkin güçsüzlük

muhtemelen kişi üzerinde daha önemli bir stres etkisi yaratıyor olabilir. Güvencesizliğin güçsüzlüğe ilişkin boyutu çalışanı iş tehdidi ve işte ilerlemeye yönelik boyutundan daha fazla kaygılandırmaktadır.

Araştırmadan çıkan diğer önemli bir sonuç da durumluk ve sürekli kaygı ile iş üretkenliği arasında kuvvetli bir ilişkinin bulunduğudur. Durumluk ve sürekli kaygı arttıkça iş üretkenliği azalmaktadır. İş üretkenliği üzerinde sürekli kaygının etkisi (%60,8 korelasyon) durumluk kaygının etkisinden (%47 korelasyon) daha yüksektir. Bu durum da akla yatkın görünmektedir. Çalışanın içinde bulunduğu genel kaygı düzeyinin, daha kalıcı olması nedeniyle iş verimini ve üretkenliğini daha fazla etkilediği düşünülebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgularda çalışanların cinsiyetleri göz önüne alındığında erkeklerle bayanlar arasında ilginç sayılabilecek bir farklılık dikkati çekmektedir. Erkek bilişim çalışanlarının algıladıkları iş güvencesizliği bayan bilişim çalışanlarının algıladıkları iş güvencesizliğinden daha yüksektir. Başka bir deyişle erkekler bayanlara göre iş konusunda kendilerini daha güvencesiz hissetmektedir. Fakat iş güvencesizlikleri arasındaki bu fark yalnızca “algılanan iş tehdidine” yöneliktir. Yani erkek bilişim çalışanları kendi işlerini daha fazla tehdit altında görmekteirler. şüphesiz bunun nedenini belirleyebilmek için başka araştırmaların yürütülmesi gerekir. Ancak bu bulgu için hipotez niteliğindeki bir varsayım Türk toplumunda aile geçiminin büyük ölçüde erkeğin üzerine yığılmış bir sorumluluk olarak görülmesi olabilir. Toplum tarafından ailenin geçindirilmesi birincil olarak erkeğin sorumluluğu olarak görüldüğu için erkekler iş güvencesi konusunda bayanlardan daha duyarlı olabilirler. Ayrıca erkeklerle bayanlar arasındaki iş güvencesizliğine ilişkin bu farklılık başka sektörler için yapılacak araştırmalarla

karşılaştırılabilir. Böylece bu farkın bilişim sektörüne mi özgü yoksa daha genel mi olduğu yargısına varılabilir. İş güvencesizliğine ilişkin bu farklılık dışında araştırmada erkeklerle bayanlar arasında iş üretkenliğine ilişkin ya da durumluk ve sürekli kaygıya ilişkin bir farklılıklar bulgulanmamıştır.

Araştırmada çalışanların yaşları ile ölçekten elde ettikleri puanlar arasında bir farklılığın olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre bilişim sektöründe çalışanların yaşları ile iş verimi ve üretkenliği arasında bir farklılık vardır. İş verimi en yüksek olan yaş dilimi 23-29 ve 44-49 yaş arası çalışanlardır. Bunu sırasıyla 16-22, 37-43 ve 30-36 yaş dilimleri izlemektedir. Bu sonuca hangi etmenlerin yol açtığını araştırma çerçevesindeki bulgularla tam olarak belirleyemeyiz. Bunun için pek çok hipotez geliştirilebilir. Örneğin 23-29 yaşları yaşamın düzene sokulmaya çalışıldığı yıllardır. Bunun için çalışan işinde başarılı olmak zorundadır ve bunu sağlayabilmek için ekstra bir çaba içerisine girebilmektedir. 44-49 yaşlar arası ise bilgi ve deneyimin yüksek olduğu, fiziksel gücün henüz azalmadığı yaşlardır. Bilişim sektöründeki iş verimi ve üretkenliğinin neden yaşlara göre farklılıklar gösterdiğini belirleyebilmek için başka araştırmaların yürütülmesi gerekmektedir.

Araştırmada çalışanların yaşlarının, onların algıladıkları iş güvencesizliği üzerinde etkili olup olmadığı incelenmiştir. Bulgulara göre iş güvencesizliğinin “iş tehdidine ilişkin güvencesizlik” boyutunun en yüksek olduğu yaş dilimi 37-43’tür. Bunu sırasıyla 30-36, 44-49, 23-29 ve 16-22 dilimleri izlemektedir. Genç yaşlarda işini kaybetme kaygısının daha az olması makul gibi gözükmemektedir ve bunun pek çok açıklaması yapılabilir. Ancak bilişim sektörü söz konusu olduğunda ileri yaşların iş güvencesizliğini artırması gerektiği de düşünülebilir. Bu düşünceye göre bilişim sektörü çokça zihinsel performans gerektirmektedir ve ileri yaşlarda zihinsel

performans düştüğü için iş güvencesizliği de artmalıdır. Ancak araştırmadan elde edilen bulgular bu görüşü desteklememiştir. 37-43 diliminin ise 44-49 diliminden neden daha fazla iş tehdidine yönelik güvencesizlik içerisinde olduğu ayrıca incelenmeye muhtaçtır. Araştırma bulgularında iş güvencesizliğinin diğer boyutlarında da yaş dilimlerine göre farklılaşma olduğu görölmektedir. İş güvencesizliğinin “algılanan işe ilişkin güçsüzlük” boyutunda en yüksek güçsüzlük 16-22 yaş dilimi arasında gözükmemektedir. Bu yaş dilimini 37-43, 30-36, 23-29 ve 44-49 yaş dilimleri izlemektedir. Algılanan güçsüzlüğün en yüksek olduğu yaş diliminin 16-22 olarak bulunmuş olması şaşırtıcı değildir. Genç yaşlarda deneyimsizlik çalışanda güçsüzlük hissi uyandırabilir. Gerçekten de çalışanın işe karşı kendini en güçlü hissettiği yaş dilimi en yaşlı olan 44-49 dilimidir. İş güvencesizliğinin “algılanan işte ilerlemeye yönelik güçsüzlük” boyunda da yaş dilimleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Bulgulara göre işte ilerlemeye yönelik en yüksek güvencesizlik 16-22 yaş dilimi arasındadır. Bunu 44-49 yaş dilimi izlemektedir. En düşük güvencesizlik ise 37-43 yaş dilimleri arasında görölmektedir. 16-22 yaş diliminde çalışanların yine kıdem yetersizliği ve deneyimsizlik nedeniyle yüksek bir işte ilerleme güvencesizliği içerisinde olduğu düşünölebilir. 44-49 yaş bilişim sektörü için yüksek bir yaştır ve bu yaş dilimi içerisinde çalışanlar artık terfi ettirilmelerinin zor olduğu inancı içinde olabilirler. İşte ilerlemeye yönelik güvencesizliğin en düşük olduğu yaş dilimi 37-43 olarak elde edilmiştir. Bunun anlamı ne olabilir? Araştırma bulgularından bunu anlayamıyoruz ancak şöyle bir hipotez öne sürölebilir: “37-43 yaş dilimi deneyim ile yaş olgunluğunun birleştiği bir doruk noktasını temsil etmektedir. Bu yaş dilimi içerisindeki kişilerin terfi beklentisi daha yüksektir.” şüphesiz bu hipotezin test edilmesi için ayrıca bir araştırmanın yapılması gerekmektedir. Araştırmadaki yaşa ilişkin diğer bir ilginç bulgu ise yaş

dilimleriyle durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri arasında bir farklılaşma olduğudur. Durumluk kaygı düzeyleri birbirlerine yakın olmakla birlikte en yüksek kaygı düzeyi 30-36 yaş diliminde gözükmektedir. Bu dilim diğerlerinden yüksek bir kaygı düzeyi ile farklılaşmıştır. 16-22, 23-29 ve 37-43 yaş dilimleri arasında bir farklılaşma yoktur. Ancak 44-49 en düşük kaygı düzeyi ile diğer yaş dilimlerinden farklılaşmıştır. 30-36 yaş diliminin durumsal kaygı düzeyinin farklılaşması bu yaş dilimindekilerde daha üst düzeye terfilerin daha fazla yaşanıyor olmasından kaynaklanabilir. 44-49 yaş dilimi ise oturmuş bir pozisyonu temsil etmektedir. Bu yaş dilimindeki çalışanlarda görülen düşük durumluk kaygı düzeyi onların özel yaşamlarının ve iş yaşamlarının daha stabil olmasından kaynaklanıyor olabilir. Sürekli kaygı düzeyi ile durumluk kaygı düzeyi arasında yaş dilimleri arasında benzerlikler dikkati çekmektedir. Ancak sürekli kaygı düzeyindeki farklılaşma daha fazladır. Yine sürekli kaygı düzeyi en yüksek olan yaş dilimi 30-36 olarak tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla 16-22, 37-43, 23-29 ve 44-49 dilimleri izlemektedir. Görüldüğü gibi sürekli kaygı düzeyinde de en yüksek grup yine 30-36 ve en düşük grup yine 44-49 çıkmaktadır. Bu bulguların yorumu durumluk kaygı ile aynı biçimde yapılabilir. Ancak sürekli kaygı da dikkat çeken bir nokta 16-22 yaş diliminin diğerlerinden farklılaşarak ikinci düzeyde bir yüksek kaygıya işaret etmesidir. Bu yaş diliminin içinde bulunduğu bazı yaşam problemleri (askerlik hizmeti, evlilik, karşı cinsle ilişkiler gibi) onların sürekli kaygı düzeylerini artırıyor olabilir.

Araştırmada ölçeklerden elde edilen puanların çalışanların şu anki işlerinde çalışma sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre şu andaki işinde 10 yıl ve üstünde çalışanların iş verimliliği 1-5 yıl çalışan kişilerin iş verimliliğine göre daha düşük bir düzeydedir. İş yerinde uzun süre çalışmanın neden verimi ve üretkenliği düşürdüğünü belirleyebilmek için ayrı bir

araştırmanın yapılması gerekir. Araştırma sonuçlarına göre şu andaki işte çalışma süresi ile iş güvencesizliğinin “algılanan iş tehdidine yönelik güvencesizlik” boyutu arasında bir farklılaşma yoktur ancak “algılanan işe ilişkin güçsüzlük” boyutu ve “algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik” boyutu arasında farklılaşmalar vardır. Şu andaki işinde 6-10 yıl arası çalışanlar 1-5 yıl çalışanlardan daha fazla işte ilerlemeye yönelik güçsüzlük hissetmektedirler. Ayrıca şu andaki işinde 1-5 yıl çalışanların 6-10 yıl ve 10 yıl üstü çalışanlara göre daha fazla işte ilerleme yönünde güvencesizlik hissettikleri belirlenmiştir. Bu durum işte kısa süre içerisinde çalışanların işte yükselmeye ve terfi almaya ilişkin beklentilerinin daha düşük olmasıyla kısmen açıklanabilir. Bunların dışında araştırmada çalışanların şu andaki işte çalışma süreleriyle durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri arasında da bir farklılaşma olup olmadığına bakılmıştır. Bulgulara göre durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinde şu andaki çalışma süreleri bağlamında bazı farklılıklar vardır. Şu andaki işinde çalışma süresi 1-5 yıl ve 6-10 arasında olan dilimin durumluk kaygı düzeyi 10 yıl üstü olan dilimden daha yüksektir. Buradan şu andaki işinde 10 yıl üzerinde çalışan bilişim personelinin durumluk kaygısında azalma olduğu sonucunu çıkartabiliriz. Ancak sürekli kaygı düzeyi dikkate alındığında en yüksek kaygının 6-10 yıl diliminde olduğu görülmektedir. Bu dilimi sırasıyla 1-5 yıl ve 10 yıl üstü dilimler izlemektedir.

Son olarak araştırmada ölçeklerden elde edilen puanların bilişim sektörü çalışanlarının toplam meslekte çalışma sürelerine göre bir farklılaşma gösterip göstermediğine bakılmıştır. Meslekte toplam 6-10 yıl çalışanların iş verimi ve üretkenliğinin 1-5 yıl ve 10 yıl üstü çalışanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır. Meslekte toplam 1-5 yıl ve 10 yıl üstü çalışanlar arasında bir farklılaşma yoktur. İş güvencesizliğinin “algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik” boyutu ve “algılanan

işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik” boyutu ile toplam meslekte çalışma süreleri arasında da bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Yani bilişim sektöründe toplam kaç yıldır çalışıldığı ile algılanan iş tehdidi arasında ya da algılanan işte ilerleme güvencesizliği arasında bir farklılaşma yoktur. Ancak iş güvencesizliğinin “algılanan işe ilişkin güçsüzlük” boyutunda toplam meslekte çalışma süreleri bağlamında bir farklılaşma söz konusudur. Buna göre, meslekte toplam 6-10 yıl arasında çalışan peronelin algılanan işe ilişkin güçsüzlüğü 1-5 yıl ve 10 yıldan fazla çalışanlardan daha yüksektir. 1-5 yıl ve 10 yıldan fazla çalışanlar arasında algılanan işe ilişkin güçsüzlük bağlamında bir farklılaşma yoktur. Araştırmada meslekte toplam 6-10 yıl çalışanların en yüksek durumluk ve sürekli kaygıya sahip olduğu görülmektedir. Bunu hem durumluk hem de sürekli kaygı düzeyinde 1-5 yıl ve 10 yıl üstü çalışanlar dilimi izlemektedir. Bu bulgular “şu andaki işinde çalışma süresi” ile ilgili elde edilen bulgularla tamamen örtüşmektedir.

5. KAYNAKLAR

Akdemir, B. (2010). *Kriz sürecinde işten çıkarılan ve çalışan işgörenlerin stres faktörlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bir araştırma*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,39(1), 125-140.

Akıncı, Z. (2002). *Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama*..Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, (4), 1- 25.

Argon, T. (2010). *Akademisyenlerin performans değerlendirme, motivasyon ve örgütsel adalet ile ilgili görüşlerine ilişkin nitel bir çalışma*. Uluslararası Online Eğitim Bilimleri Dergisi, 2 (1), 133-180.

Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. 1989. *Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test*. Academy of Management Journal, Vol. 32, No. 4: 803-829.

Auer, P., Berg, J., Coulibaly I. (2005) *Is a stable workforce good for productivity*. International Labour Review, Vol. 144, No:3

Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). *Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,(23), 35-59.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Barlı, Ö. ve Özen, Ü. (2008). *Maddi değer taşımayan motivasyonel araçlar bağlamında kamu ve özel sektör karşılaştırması*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12 (2), 437-455.

Barling, J., Dupre, K., Hepburn, C. (1998). *Effects of parents' job insecurity on children's work beliefs and attitudes*. Journal of Applied Psychology.

Çakır, Ö. (2007). *İşini kaybetme Kaygısı: İş güvencesizliği*. Çalışma ve Toplum Dergisi, (7), 117-140.

Çiftçi, B. (2010). *İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri*. Çalışma ve Toplum dergisi, 24, 153-173.

Dıgın, Ö. (2008). *İnsan kaynakları yönetiminde iş güvencesi ve konuyla ilgili yapılan bir araştırma*.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Dığın, Ö. ve Ünsar, S. (2010). *Çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri ve iş güvencesinden memnuniyetin organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (26), 133- 146.

Duman, F. (2011). *İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi & İşsizlik Kaygısı*, <http://ikyfatihduman.azbuz.ekolay.net/readArticle.jsp?objectID=5000000009523617>

Ergül, H. F. (2005). *Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri*. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (14), 67-79.

Ferrie, J. E. ve diğerler. (2001). *Job insecurity in white-collar workers: toward an explanation of associations with health*. *Journal of Occupational Health Psychology*,6 (1), 26- 42.

Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi*. 5. baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.

Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). *Job insecurity: toward conceptual clarity*. *The Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.

Greenhalgh, L. ve Sutton, R. (1991). *Organizational effectiveness and job insecurity*. T. V. Vuuren, Sage Publications, London.

Gümüştekin, G. E. Özler, Derya E. ve Yılmaz, F. (2010). *360 derece performans değerlendirme sisteminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. *Business and Economics Research Journal*, 1(1), 1-20.

Gündoğan, N. (2010). *İstihdam politikalarının bir hedefi olarak iş kalitesi ve uluslararası kuruluşların bu konudaki yaklaşımları*. *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak.

İpçioğlu, İ. Haşit, G. ve Dertli, D. (2009). *Teknolojik değişimin yarattığı etki türleri ile işgörenlerin demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: bir tekstil firması örneği*. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*,X I (I), 121- 149.

Kahya, E. ve Karaböcek, K. (2004). *Bir atölyede oranlarla işgücü verimlilik (WPMR) modelinin tasarımı ve uygulaması*. III. Endüstri Müh. Bahar Konferansı, TMMOB MMO İzmir Şb, Atatürk Kültür Merkezi, İzmir, 7-9 Ekim.

Kopp, M. (2006). *Cardiovascular Disease; Cardiovascular mortality in Hungary is contributed to by psychosocial stress, working conditions*. *Cardiovascular Week*. Atlanta: Oct 30, 2006. pg. 237

Önder, Ç. ve Wasti, S. A. (2002). *İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyetiölçeği: güvenirlik ve geçerlik analizi*. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*,2 (1),23-47.

Örücü, E. ve Demir, B. (1999). *Banka çalışanlarında iş stresi ve Muğla örneği*. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,13 (1), 59- 76.

Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008). *Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi*. *Journal of Qafqaz University*,(24), 146- 153.

Özsever, Ç. Gençoğlu, T. ve Erginel, N. (2009). *İşgücü verimlilik takibi için sistem tasarımı ve karar destek modelinin geliştirilmesi*. DPÜ Fen Bilimleri Dergisi, (18), 45- 58.

Özyaman, F. B. (2007). *Hemşirelerde iş güvencesi algısı ve anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir.

Probst, T. M. (2003). *Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: a classical test theory and irt approach*. Journal Of Occupational And Organizational Psychology, (76), 451- 467.

Sandıkçı, E. (2009). *İş güvencesizliği karşısında işçilerin kolektif tepkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.

Seçer, B. (2007). *Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sverke, M. ve diğerleri. (2004). *Job insecurity and union membership : european unions in the wake of flexible production*. Brussels: P.I.E.- Peter Lang S.A..

Sverke, M. ve Hellgren, J. (2002). *Nature of job insecurity: understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium*. Applied Psychology An International Review, 51 (1), 23-42.

Spinellis, D. (2009) *Job Security*. IEE Computer Society.

Sweet, S. (2006). *Job insecurity, a Sloan Work and Family Encyclopedia Entry*. http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=4136&area=academics.

Tarakçıoğlu, S. Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2010). *Motivasyon araçlarının değerlendirilmesi: Ankara'da bir araştırma*. İşletme Araştırmaları Dergisi, 2 (1), 3-20.

Telman, N. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon Yayınları

Urhan, B. (2010). *Sendikal bilinç: Acaba işimi kaybeder miyim Petrol-İş Kadın Dergisi*, (35), Haziran.

Üngüren, E. Cengiz, F. ve Algür, S. (2009). *Örgütsel çatışma yönetimi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (27), 36-56.

Wyk, M. Van ve Pienaar, J. (2008). *Towards a research agenda for job insecurity in South Africa*. Southern African Business Review, 12(2), 49-86.

Yavuz, E. (2009). *İşgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma*. İşletme Araştırmaları Dergisi(1/2), 51-69.

Yellen, J.L. (1984), *Efficiency wage models of unemployment*. American Economic Review, Vol.74, s.200-205.

6. EKLER

Ek 1: İş Güvencesizliği Ölçeği

Araştırmada kullanılan İş Güvencesizliği Ölçeği (Job Insecurity Scale) Ashford, Lee ve Bobko tarafından algılanan iş güvencesizliğini ölçmek amacıyla 1989 yılında tasarlanmıştır. Ashford ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu ölçek aslında Greenhalgh and Rosenblatt tarafından 1984 yılında yapılmış olan çalışmalara dayanmaktadır. Testin soru bileşenlerinin güvenilirlik puanları 0,74 ile 0,92 arasında değişmektedir. İş Güvencesizliği Ölçeği iki alt bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm iş tehdidine ve işini kaybetmeye yönelik algılanan güvencesizlik derecesini belirlemeye çalışır. Bu bölümde toplam 10 soru bulunmaktadır. İkinci bölüm ise iş güvencesizliği bağlamında güçsüzlüğü ölçmeyi hedeflemektedir. Bu bölümde de 3 soru bulunmaktadır. Ölçekteki her soru Likert tarzında beş seçenekten oluşmaktadır. Seçenekler “Kesinlikle mümkün” ile “Hiç mümkün değil” arasında kademelendirilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesi oldukça basittir. Her soru için 0 ile 4 arasında bir puan verilir ve toplam puan hesaplanır. Yüksek puan yüksek iş güvencesizliğini belirtmektedir. Ancak ölçeğin iş güvencesizliği bağlamında güçsüzlüğü ölçen ikinci bölümündeki yanıtların puanları ilk yanıt en yüksek puan olacak biçimde terstir. Birinci bölüme ilişkin alfa katsayısı 0,75 olarak, ikinci bölüme ilişkin alfa katsayısı 0,83 olarak hesaplanmıştır. hesaplanmıştır. Birinci bölüme ilişkin güvenilirlik değerleri Marc Peverett tarafından yapılan bir çalışmada da doğrulanmıştır.

İş Güvencesizliği Ölçeği Formu

Şu anda çalıştığınız işle ilgili olarak aşağıdaki olayların gerçekleşme olasılığını geleceği düşünerek yanıtlayınız.

SORULAR		Kesinlikle mümkün	Çok mümkün	Mümkün	Pek mümkün değil	Hiç mümkün değil
1	Yaptığımız işi kaybetmeniz ve çalıştığınız yerde daha düşük seviyede bir göreve getirilmeniz mümkün mü?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Yaptığımız işi kaybetmeniz ve çalıştığınız yerde aynı seviyede bir göreve getirilmeniz mümkün mü?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Eğer saat hesabıyla çalışıyorsanız, toplam çalışma sürenizde bir değişiklik olması mümkün mü?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Çalıştığınız birimde daha üst düzey bir göreve getirilmeniz mümkün mü?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Kurumunuzun başka bir bölgesindeki ya da şehrindeki biriminde daha üst düzeyde bir göreve getirilmeniz mümkün mü?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Kısa bir süreliğine yapmakta olduğunuz işinizden alınarak bekletilmeniz mümkün mü?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Yapmakta olduğunuz işten alınarak işinizi sürekli bir biçimde kaybetmeniz mümkün mü?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	İş yerinde bulunduğunuz bölümün ya da birimin geleceğini belirsiz belirsiz buluyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Kovularak işinizi kaybetmeniz mümkün mü?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Erken emekliliğe zorlanarak işinizi kaybetmeniz mümkün mü?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aşağıdaki sorulardaki yargılara katılma derecenizi belirtiniz.

SORULAR		Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
11	Bu iş yerinde işimi etkileyebilecek olayları kontrol etme gücüne sahibim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Bu iş yerinde iş durumumu olumsuz etkileyecek şeyleri engelleyebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	İş yerimin beni etkileyebilecek şeyleri iyi bir biçimde kontrol edebileceğime inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ek 2: Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği

Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği (Endicott Work Productivity Scale) iş üretkenliğini duyarlı bir biçimde ölçme amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekten elde edilen toplam değer bir grup depresif hastalar ve normal kişilerle yapılan çalışmalarda güvenilir ve geçerli bulunmuştur. Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği, uygulanması kolay ve kısa bir ölçektir. Özellikle psikolojik sorunları olanların iş performanslarının değerlendirilmesi için tercih edilmektedir. Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği, 25 maddeden oluşmaktadır. Maddeler; davranışın, duygunun ya da tutumun bir önceki hafta içerisinde ne sıklıkta görüldüğüne bağlı olarak 5 dereceli bir ölçekle (0=hiç, 1=çok nadir, 2=bazen, 3=sık sık, 4=hemen her zaman) değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek toplam puan 0 ile 100 arasında değişmekte ve yüksek puan düşük iş verimine işaret etmektedir. Sözü edilen bu 25 maddenin yanı sıra, bireyin çalışması gereken saat sayısı, çalışmış olduğu saat sayısı ve gerekenden daha az

çalışmışsa bunun nedeni de "hastaydım, moralim bozuktu, vb." gibi ifadeleri içeren seçeneklerle sorulmaktadır (Uguz, İnanç, Yerlikaya ve Aydın, 2004).

Endicott İşte Üretkenlik Ölçeğinin Türkçeye çevrilmesi ve Türkçe uyarlamasının Türk toplumundaki güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Uguz, İnanç, Yerlikaya ve Aydın tarafından 2004 yılında yapılmıştır. Ölçek metni önce İngiliz Dili uzmanınca Türkçeye çevrilmiş diğer bir uzman tarafından İngilizceye geri çevrilmiştir. Daha sonra çeviriler, psikiyatri alanında uzman 16 kişiden oluşan bir hakem kurulu tarafından değerlendirilmiş ve deneysel Türkçe form 20 kişilik bir gruba uygulanarak ölçekte yer alan ifadelerin anlaşılabilirliği sınanmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla, yapının dayandığı kuramsal temel doğrultusunda ölçekten anlamlı olarak farklı puan alabilecek gruplar belirlenip ölçme aracının bu iki gruba uygulanarak gruplar arası farkın incelenmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla toplumdan alınan sağlıklı katılımcılar kümesinin Endicott İşte Üretkenlik Ölçeğinin toplam puanlarıyla depresyonlu hastaların toplam puanları karşılaştırılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini sınamak için iç tutarlılık katsayısı ve test-tekrar test güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Bu amaçla ölçek, depresyon tanısı almış hastalardan oluşan örnekleme 7 ile 15 günlük arayla iki kez uygulanmıştır. Ancak test-tekrar test uygulamasında hastaların çoğunun uzaktan (şehirlerarası) gelmesi ya da iş yerinden izin alma sorunları, denek kaybına yol açmıştır. Ölçek maddeleri arasındaki iç tutarlılık çözümlemesi için Cronbach alfa tekniği uygulanmış ve tutarlılık katsayılarının, toplumdan alınan sağlıklı katılımcılardan oluşan (n=107) örnekleme için 0,92, depresyon tanısı almış hastalardan oluşan örnekleme için (n=74) 0,90 olduğu bulunmuştur. Elde edilen yüksek Cronbach alfa değerleri, maddelerin hem birbirleriyle hem de bütünlüde yüksek düzeyde bir ilişkiye sahip olduğunu

göstermektedir. Maddelerin toplam puanla arasındaki korelasyonlarının 0,32 ile 0,75 arasında değiştiği bulunmuştur. Elde edilen madde-toplam puan korelasyonları, ölçeğin güvenilirliğini destekler niteliktedir. Özet olarak Endicott İşte Üretkenlik Ölçeğinin Türkçe formunun, ilgili araştırmalarda kullanılabilecek derecede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir (Uguz, İnanç, Yerlikaya ve Aydın, 2004).

Endicott İşte Üretkenlik Ölçeğinde toplam 25 soru vardır. Her soru için denek Likert biçiminde düzenlenmiş olan “Hiç”, “Çok nadir”, “Sık sık”, “Hemen her zaman” biçiminde yanıtlardan birini işaretler. Verilen her yanıtın sayısal bir değeri vardır: Hiç = 0, Çok Nadir = 1, Bazen = 2, Sık sık = 3, Hemen her zaman = 4. Deneğin tüm yanıtlara verdiği puanlar toplanır. Yüksek bir toplam üretkenliğin düşüklüğünü düşük bir toplam yüksekliğini göstermektedir.

Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği Formu

Çalıştığınız işi göz önüne alarak aşağıdaki sorularda size en uygun yanıtı işaretleyiniz:

	SORULAR	Hiç	Çok nadir	Bazen	Sık sık	Hemen her zaman
1	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işe geç kaldınız ya da işten erken çıktınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla öğle yemeğiniz ya da çay-kahve molanız normalden daha uzun sürdü?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışmanız gereken saatlerde çalışmadınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışmanız gereken saatlerde hayal kurduğunuzu, endişe duyduğunuzu ya da dalıp gittiğinizi farkettiliniz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla hata yaptığımız için ya da yeni baştan yapmanız söylendiği için bir işi, sil baştan yaptınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 6 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla yanlış yere koyduğunuz eşyaları, malzemeleri, kağıtları, telefon numaralarını vb. aramakla zaman kaybettiniz?
- 7 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla birini telefonla aramayı unuttuğunuzu fark ettiniz?
- 8 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla sizden istenenleri yapmayı unuttuğunuzu fark ettiniz?
- 9 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla iş arkadaşlarınıza, patronunuza, amirinize, müşterilerinize, satıcılara ya da başkalarına kızıp sinirlendiniz?
- 10 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işiniz sırasında başkalarına karşı tahammülsüz davrandınız?
- 11 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla toplantılara katılmaktan kaçındınız?
- 12 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla iş arkadaşları, müşteriler, satıcılar ya da amirlerinizle görüşmekten kaçındınız?
- 13 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla sizin yaptığınız bir işi, iş arkadaşlarınızın sil baştan yapması gerekti?
- 14 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla elinizdeki işe dikkatinizi vermekte zorlandınız?
- 15 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışırken beklenmedik şekilde uyuyakaldınız ya da çok uykunuz geldi?
- 16 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışırken kendinizi huzursuz hissettiniz?
- 17 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işinizi daha düşük verimle yaptığınızı fark ettiniz?
- 18 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işinizi daha düşük kalitede yaptığınızı fark ettiniz?
- 19 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işe ilginizi kaybettiniz ya da işinizden sıkıldınız?
- 20 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla yavaş çalıştınız ya da elinizdeki işler bitirmeniz gerekenden uzun sürdü?
- 21 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla amiriniz ya da iş arkadaşlarınız, size yapmanız gereken işleri hatırlattı?

- 22 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla telefonlara cevap vermek istemediniz ya da geri aramayı ertelediniz?
- 23 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işlerinizi düzenlemekte ya da hangi işi önce yapacağınıza karar vermekte güçlük çektiniz?
- 24 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla yapmanız gereken işleri bitiremediniz?
- 25 Son bir hafta içinde hangi sıklıkla kendinizi, işinizi yapamayacak kadar bitkin hissettiniz?

Ek 3: Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri

Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri (State-Trait Anxiety Inventory), C.D. Spielberger, R.L. Gorsuch ve R.E. Lushene tarafından geliştirilen bir kaygı ölçeğidir. Test N. Öner ve A. Le Compte tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Envanter 14 yaş üstü normaller ile okuduğunu anlayıp yanıtlayabilecek kadar bilinci yerinde olan hastalara uygulanabilmektedir. Denekler ölçeği yaklaşık 10 dakika içerisinde yanıtlayabilirler. Envanterin 20'şer maddelik iki ayrı ölçeği vardır: Durumluk Kaygı Ölçeği bireyin belirli bir anda ve koşullarda kendini nasıl hissettiğini belirlemeye yöneliktir. Sürekli Kaygı Ölçeği ise bireyin içinde bulunduğu durum ve koşullardan bağımsız olarak, kendini nasıl hissettiğini belirler. Envanter bireyin kendi kendine yanıtlayabileceği kolaylıktadır. Her iki ölçek de aynı zaman diliminde uygulanabilir. Fakat önce durumluk kaygı ölçeğinin, daha sonra sürekli kaygı ölçeğinin verilmesi tavsiye edilmektedir. Eğer envanter okuma yazma bilmeyenlere uygulanacaksa, maddeler uygulamacı tarafından deneğe okunup yine uygulamacı tarafından yanıt kaydedilmelidir.

Durumluk-Sürekli kaygı envanterinin orijinali 1 saat, 20 gün ve 104 gün arayla 197 üniversite öğrencisine uygulanmış, test-tekrar test değişmezlik katsayıları, Pearson Momentler Çarpımı korelasyonu hesaplanarak Sürekli Kaygı Ölçeği için 0,73 ile

0,86, Durumluk Kaygı Ölçeği için 0,16 ile 0,54 arasında bulunmuştur. Kuder-Richardson 20 formülünün genelleştirilmiş bir formu olan alfa korelasyonları ile saptanan iç tutarlılık ve test homojenliğini yansıtan katsayılar, Durumluk Kaygı Ölçeği için 0,83 ile 0,92, Sürekli Kaygı Ölçeği için 0,86 ve 0,92 arasında bulunmuştur. Sürekli Kaygı Ölçeğinin geçerliliği için 126 kız ve 80 üniversite öğrencisi ile 66 psikiyatrik hastadan oluşan 3 ayrı gruba Sürekli Kaygı Ölçeği ile IPAT kaygı ölçeği, Taylor açık kaygı ölçeği ve Duygu Sifat Listesi (Affect Adjective Checklist) uygulanarak ölçekler arası korelasyonlar hesaplanmıştır. Sürekli kaygı ölçeği ile diğer kaygı ölçekleri arasındaki korelasyon katsayıları kız öğrenciler için 0,52 ile 0,80; erkek öğrenciler için 0,58 ile 0,79; hasta grubu için ise 0,77 ile 0,84 arasında değişmiştir. Durumluk Kaygı Ölçeğinin geçerliliği için Florida Üniversitesi'nde okuyan 977 öğrenciden önce standart yönergeye göre (buna normal koşul denmiş), daha sonra da önemli bir dersin dönem sınavından hemen önce (buna da sınav koşulu denmiş) kendilerini nasıl hissettiklerine göre Durumluk Kaygı Ölçeğini yanıtlamaları istenmiştir. Normal ve sınav koşulunda alınan madde ve toplam puanların ortalaması hesaplanarak karşılaştırılmıştır. Sınav koşulu puanlarının normal koşuldan çok yüksek olduğu saptanarak karşılaştırılmıştır. Sınav koşulu puanlarının normal koşuldan çok yüksek olduğu saptanarak kuramsal beklentiler desteklenmiştir.

Ölçeğin Türkçe çevirisi için İngilizceyi iyi bilen iki psikolog öğretim görevlisi önce birbirinden bağımsız olarak ölçek maddelerini Türkçeye çevirmişlerdir. Daha sonra çeviri işlemini yapan öğretim görevlileri bir araya gelmiş, çevirisinde farklılıklar bulunan maddeler üzerinde tartışarak ortak ifadelerde anlaşmışlardır. Türkçeleştirilmiş bu form iyi İngilizce bilen bir psikoloji öğrencisi ve bir öğretim üyesine verilerek tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Daha sonra ölçekler İngilizce

formlarıyla karşılaştırılmış, tam olarak aslına uymayan ifadelerin Türkçeleri tekrar gözden geçirilerek değiştirilmiştir. Bu Türkçe maddeler İngilizce bilen bir başka grup tarafından özgün diline çevrilmiş, aynı işlem tüm maddelerin geri çevirisinde istenilen düzeye varıncaya kadar sürdürülmüştür. Türkçe karşılığı olmayan ifadeler için (örneğin, linguist ve psikolinguist gibi) bazı dil bilimi uzmanlarına danışılmış ve çeviri işlemini son haline getirebilmek için bir pilot uygulaması yapılmıştır.

Her iki ölçek test-tekrar test güvenilirliği için 10, 15, 30, 120 ve 365 günlük aralarla Hacettepe ve Ortadoğu Teknik Üniversiteleri ile Kara Harp Okulu'nda okuyan beş ayrı öğrenci grubunda iki kez uygulanmıştır. Pearson Momentler Çarpımı korelasyonu ile hesaplanan değişmezlik katsayıları, Sürekli Kaygı Ölçeği için 0,71 ile 0,86, Durumluk Kaygı Ölçeği için 0,26 ve 0,68 arasında bulunmuştur. Kuder Richardon formülünün genelleştirilmiş bir formu olan alfa korelasyonları ile saptanan iç tutarlılık ve homojenlik katsayıları, Sürekli Kaygı Ölçeği için 0,83 ile 0,87, Durumluk Kaygı Ölçeği için 0,94 ile 0,96 arasında bulunmuştur. Her iki ölçeğin yapı geçerliliği, normal ve hasta gruplar üzerinde “iki faktörlü kaygı kuramı” çerçevesinde deneysel olarak sınanmıştır. Önemli ve stres yaratıcı olaylardan önce ve sonra durumluk kaygının önce yükselip, sonra düşmesi; sürekli kaygıda böyle bir değişimin anlamlı düzeyde olmaması, kuramdan çıkartılan hipotezleri desteklemiş; ölçeklerin yapı geçerliliğinin göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Durumluk ve sürekli kaygı arasında ortalama 0,62 civarında ve 0,01 düzeyinde anlamlı korelasyonlar bulunmuştur. Bu veriler kaygının kavramlaştırılmasında önemli bir noktayı temsil eder nitelikte olup bu yöndeki kuramsal beklentiyi desteklemiştir.

Durumluk ve sürekli kaygı ölçeğinde doğrudan ve tersine çevrilmiş ifadeler vardır. Olumlu duyguları dile getiren ters ifadeler puanlanırken 1 ağırlık değerinde olanlar 4'e, 4 ağırlık değerinde olanlar ise 1'e dönüştürülür. Olumsuz duyguları dile getiren

doğrudan ifadelerde 4 değerindeki yanıtlar kaygının yüksekliğini gösterir. Tersine çevrilmiş ifadelerde ise 4 değerindeki yanıtlar düşük, 1 değerindeki yanıtlar yüksek kaygıyı gösterir. Durumluk Kaygı Ölçeği'nde ise 7 tane (21, 26, 27, 30, 33, 36 ve 39 numaralı maddeler) tersine çevrilmiş ifade vardır. Puanlama elle ya da bilgisayar kullanılarak yapılabilir. Elle puanlamada doğrudan ve tersine çevrilmiş ifadelerin toplam ağırlıklarının saptanması için iki ayrı anahtar hazırlanır. Doğrudan ifadeler için elde edilen toplam ağırlıklı puandan, ters ifadelerin toplam ağırlıklı puanı çıkartılır ve bu sayıya değişmeyen bir değer eklenir. Bu değer Durumluk Kaygı Ölçeği için 50, Sürekli Kaygı Ölçeği için ise 35'dir. Bilgisayarda Puanlama: Büyük örneklem gruplarında, ölçeklerin puanlanması ve maddelerin temel istatistik işlemlerinin yapılması için bilgisayar programlarından yararlanılabilir. Her iki ölçekten elde edilen puan değeri 20 ile 80 arasında değişir. Büyük puan yüksek kaygı seviyesini, küçük puan ise düşük kaygı seviyesini belirtir. Ayrıntılı yorum ve değerlendirme için elkitabındaki normlara başvurmak gerekir. Testin kullanımı için özel bir eğitim gerekmemektedir.

Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri Formu

Lütfen içinde bulunduğunuz durumu dikkate alarak aşağıdaki sorularda size en uygun seçeneği işaretleyiniz:

No	Sorular	Hiç	Biraz	Çok	Tamamıyla
1	Şu anda sakinim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Kendimi emniyette hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Şu anda sinirlerim gergin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Pişmanlık duygusu içindeyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Şu anda huzur içindeyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Şu anda hiç keyfim yok.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Başıma geleceklerden endişe ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Kendimi dinlenmiş hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Şu anda kaygılıyım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Kendimi rahat hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Kendime güvenim var.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12	Şu anda asabım bozuk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Çok sinirliyim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Sinirlerimin çok gergin olduğunu hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Kendimi rahatlamış hissediyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Şu anda halimden memnunum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Şu anda endişeliyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Heyecandan kendimi şaşkına dönmüş hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Şu anda sevinçliyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Şu anda keyfim yerinde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lütfen içinde bulunduğunuz genel durumu dikkate alarak aşağıdaki sorularda size en uygun seçeneği işaretleyiniz:

No	Sorular	Hemen hiçbir zaman	Bazen	Çok zaman	Hemen her zaman
21	Genellikle keyfim yerindedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Genellikle çabuk yoruluyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Genellikle kolay ağlarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Başkaları kadar mutlu olmak isterim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Çabuk karar veremediğim için fırsatları kaçıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Kendimi dinlenmiş hissedirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Genellikle sakin, kendime hakim ve soğukkanlıyım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Güçlüklerin yenemeyeceğim kadar biriktiğini hissedirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Önemsiz şeyler hakkında endişelenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Genellikle mutluyum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Her şeyi ciddiye alır ve etkilenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Genellikle kendime güvenim yoktur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Genellikle kendimi güvende hissedirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Sıkıntılı ve güç durumlarla karşılaşmaktan kaçınırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Genellikle kendimi hüzünlü hissedirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Genellikle hayımdan memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Olur olmaz düşünceler beni rahatsız eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Hayal kırıklıklarını öylesine ciddiye alırım ki hiç unutamam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Aklı başında ve karalı bir insanım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Son zamanlarda kafama takılan konular beni tedirgin eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. ÖZGEÇMİŞ

Kağan Aslan 1966 yılında Eskişehir’de doğdu. Lisans eğitimini 1989 yılında Yıldız Üniversitesi Bilgisayar Bilimleri Mühendisliği’nde tamamladı. 1995 yılında Osmangazi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Yüksek Lisans programından mezun oldu. Bilişim sektöründe çeşitli firmalarda çalıştıktan sonra serbest çalışmaya başladı. Halen ileri yazılım konusunda eğitim ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmakta ve çeşitli projelerde görev almaktadır. Sistem programlama konusunda basılmış üç kitabı vardır. Aynı zamanda C ve Sistem Programcıları Derneği’nin Başkanlığını da yapmaktadır.