



## COVID-19 ile İlişkili Algılanan Sağlık Riski ile İş Güvencesizliği Arasındaki İlişki

### The Relationship Between Perceived Health Risk Associated with COVID-19 and Job Insecurity

Fatma Doğanay ERGEN<sup>1\*</sup> ve Serap ÖZDEMİR GÜZEL<sup>2</sup>

#### ÖZET

#### MAKALE BİLGİSİ

##### Makale Geçmişi:

Başvurutarihi:30/09/2022  
Kabul tarihi: 15/10/2022  
Yayın tarihi: 31/10/2022

##### Anahtar Kelimeler:

Güvencesizliği, COVID-19,  
Algılanan Sağlık Riski, Otel  
İşletmeciliği

COVID-19 pandemisi, getirilen seyahat kısıtlamaları sebebiyle turizm sektöründe önemli kayıplara neden olmuş ve pandemi dolayısıyla oluşan kriz ortamı, otel işletmesi çalışanların işlerini kaybetme riski ile karşı karşıya getirmiştir. Bu süreçte otel işletmelerinin bir süre kapalı olması ya da küçülmeye gitmeleri, çalışanların iş güvencesizliği yaşamalarını muhtemel kılabilir. Literatür incelendiğinde otel işletmesi çalışanlarının algıladıkları sağlık riski ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışmanın olması bu çalışmanın yapılmasında belirleyici olmuştur. Bu kapsamda, çalışma ile beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının COVID-19 ile ilişkili algıladıkları sağlık riski ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniğinden faydalanılmıştır. İstanbul ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmesi çalışanları ile çalışma gerçekleştirilmiştir. COVID-19 ile ilişkili algılanan sağlık riskinin iş güvencesizliği üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda sağlık riski ile iş güvencesizliği arasındaki ilişki üzerinde demografik özelliklerin anlamlı etkisinin incelenmesi sonucunda, erkeklerin, bekârların, 25 yaş ve altı kişilerin ve işletmede çalışma süresi bakımından 4 yıldan daha az ve 10 yıl üzerinde çalışanlar için modele anlamlı katkı sağladığı tespit edilmiştir.

#### ABSTRACT

#### ARTICLE INFO

##### Background:

Received: 30/09/2022  
Accepted: 15/10/2022  
Published:31/10/2022

##### Keywords:

Job Insecurity, COVID-19,  
Perceived Health Risk, Hotel  
Management

The COVID-19 pandemic has caused significant losses in the tourism sector due to travel restrictions, and the crisis environment caused by the pandemic has put hotel employees at risk of losing their jobs.. In this process, the fact that hotel businesses are closed for a while or downsizing may make it possible for employees to experience job insecurity. When the literature is examined, the limited number of studies examining the relationship between the perceived health risk of hotel employees and job insecurity has been decisive in the conduct of this study. In this context, the aim of this study is to reveal the relationship between the health risk perceived by the employees of five-star hotel businesses related to COVID-19 and job insecurity. Questionnaire technique, one of the quantitative research methods, was used in the study. The study was carried out with employees of a five-star hotel in Istanbul. It has been found that the perceived health risk associated with COVID-19 has a positive and significant effect on job insecurity. At the same time, as a result of examining the significant effect of demographic characteristics on the relationship between health risk and job insecurity, it was determined that men, singles, people aged 25 and under and those working in the enterprise for less than 4 years and over 10 years contributed significantly to the model.

\* Sorumlu yazar/Corresponding author. \*

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm Rehberliği Bölümü  
fatmaergen@isparta.edu.tr ORCID: 0000-0002-2818-8944

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal Bilimler MYO Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü  
serap.guzel@iuc.edu.tr ORCID: 0000-0002-9409-2801

**Cited as:** Ergen, F., D.; Güzel, Ö., S. (2022). COVID-19 ile İlişkili Algılanan Sağlık Riski ile İş Güvencesizliği Arasındaki İlişki. *Journal of Global Tourism And Technology Research*, 3(2): 117-126

## Giriş

İş güvencesizliği, nesnel durum ile öznel özellikler arasındaki etkileşimin bir fonksiyonu olarak ortaya çıkabilen, öznel olarak deneyimlenen, çalışanların tutumları ve refahı için zararlı sonuçları olabilecek ve sonuçların bir dizi potansiyel moderatör tarafından hafifletilebileceği çok boyutlu bir olgu olarak tanımlanmaktadır. İş güvencesizliği hem nesnel durumun (işgücü piyasası özellikleri, örgütsel değişim) hem de bireyin öznel özelliklerinin (aile sorumluluğu, istihdam edilebilirlik) bir işlevi olarak açıklanabilmektedir (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2006, s. 22). İş güvencesizliğinin örgüt için olumsuz sonuçlara neden olması sebebiyle önemli bir kavram olduğu görülmektedir. Çalışanların iş güvencesizliği yaşamaları durumunda tutumları, performansları, örgüt bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri üzerinde olumsuz güçlü etkiler ortaya çıkabilmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010; Rosenblatt ve Ruvio, 1996). Artan organizasyonel yeniden yapılanma ve küçülme de çalışanların iş güvencesizliği algılarını, yani öznel algılanan gönülsüz iş kaybı olasılığını artırmaktadır (Niesen, Hootegem, Handaja, Battistelli ve Witte, 2018, s. 1). Bu kapsamda yaşanan pandemi krizinin de örgütlerin yeni iş süreçlerine girmelerine neden olduğu görülmektedir.

COVID-19'un yayılması ve getirilen seyahat kısıtlamaları ağırlama endüstrisini ağır bir şekilde etkilemiş ve birçok otel, istihdam maliyetini azaltmak için küçülme stratejisini uygulamak zorunda kalmıştır. Bu süreçte çalışmaya devam edenlerin süreçten etkilendikleri, gelecekleri ile ilgili endişe duydukları ve iş güvencesizliğinden korktukları görülmektedir (Abuelnasr, 2020, s. 166). Literatür incelendiğinde otel çalışanlarının iş güvencesizliği üzerine yapılan çalışmalarda iş güvencesizliğinin işe adanmışlık, örgütsel dayanıklılık, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, çalışan dayanıklılığı ve görev performansı kavramları ile ilişkisinin incelendiği görülmektedir (Jung, Jung ve Yoon, 2021; Quintana, Nguyen, Cabrera ve Diaz, 2021; Filimonau, Derqui ve Matute, 2020; Abuelnasr, 2020). Bununla birlikte otel işletmeleri çalışanlarının iş güvencesizliği nedenleri incelendiğinde; ekonomik yoksunluk, sosyal desteğin düşük olması ve örgütlerin getirdiği yenilikler gibi nedenlerden çalışanların iş güvencesizliğinin olumsuz etkilendiği ortaya konmuştur (Abbas, Malik ve Sarwat, 2021; Lin, Shao, Li, Guo ve Zhan, 2021). Otel işletmesi çalışanlarının iş güvencesizliği yaşamalarının bir diğer nedeni de COVID-19'a ilişkin algıladıkları sağlık riski olmaktadır (Vo-Thanh, Vu, Nguyen, Nguyen, Zaman, ve Chi, 2021a, s. 1). COVID-19 ile ilişkili algılanan sağlık riskinin, turist davranışları açısından ele alındığı (Yu, Lee ve Hyun, 2021; Torres, Pena ve Jamilena, 2021; Shin ve Kang, 2020), konunun otel çalışanları açısından incelendiği sınırlı sayıda çalışma olduğu ve söz konusu bu çalışmalarda iş güvencesizliği ile ilişkisinin incelendiği görülmektedir (Vo-Thanh vd., 2021a; Vo-Thanh, Van Vu, Nguyen, Nguyen, Zaman ve Chi, 2021b). Diğer yandan bu çalışmanın konusunu oluşturan kavramların ilişkisine yönelik İstanbul ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir çalışmaya rastlanmamış olması bu çalışmanın yapılmasında belirleyici olmuştur. Bu kapsamda COVID-19 ile ilişkili algılanan sağlık riskinin iş güvencesizliğinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmanın bulguları ile karşılaştırmalı sonuçların elde edilmesi ve değerlendirilmesi açısından önemli olduğu görülmektedir. Aynı zamanda çalışanların iş güvencesizliği yaşamaları durumunda örgüt için olumsuz durumlar ortaya çıkabildiğinden, çalışanların iş güvencesizliğine etki eden unsurların belirlenmesinin otelin nitelikli çalışanlarını, özellikle pandemi gibi kriz anlarında kaybetme riski ile karşı karşıya kalmamaları için önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışmada öncelikle iş güvencesizliği ve COVID-19 ile ilişkili algılanan sağlık riski kavramları açıklanmış olup yöntem, bulgular, sonuç ve öneriler başlıkları altında çalışma sunulmuştur.

## Literatür

İşverenler, işten çıkarmalar ve geçici personel sayılarını artırma yoluyla yeni rekabetçi baskılara karşılık verirken, iş güvencesizliği giderek daha fazla sayıda çalışana etkilemektedir (McDonough, 2000, s. 453). Küreselleşmenin baskıları, kıt kaynaklar ve sınırlı pazarlar üzerindeki şiddetli rekabet ve dış kaynak kullanımı, kaçınılmaz olarak örgütler için düşük ekonomik güvenliğe sebep olmakta bu durum ise çalışanlar için daha az iş güvenliğine yol açmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010, s. 16). Bu kapsamda öncelikle işin güvenliği, "kişinin bir iş durumunda süreklilik ile ilgili beklentileri" olarak tanımlanmakta olup bir işverenle istihdamın devam etmesi anlamına gelmektedir (Davy, Kinicki ve Scheck, 1997, s. 323). Diğer yandan belirsizlik ve muğlaklıkla karakterize edilen çalışma koşulları, çalışanlar için potansiyel stres kaynaklarıdır. Böyle bir stres etkeni ise iş güvencesizliği ile açıklanmaktadır (Heaney, Israel ve House, 1994, s. 1431). İş güvencesizliği kavramının, "işin gelecekteki varlığı hakkında genel bir endişe" olarak düşünüldüğüne ilişkin küresel bir görüş söz konusudur (Rosenblatt ve Ruvio,

1996, s. 587). McDonough (2000, s. 453) iş güvencesizliğinin en yaygın tanımı olarak kavramı, “iş sürekliliğine yönelik olası bir tehdit algısı” şeklinde belirtmektedir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984, s. 438) ise iş güvencesizliğini, “tehdit altındaki bir iş durumunda arzu edilen sürekliliği sürdürmek için algılanan güçsüzlük” olarak tanımlamakla birlikte çalışanların iş güvencesizliğine tepki gösterdiklerini ve tepkilerinin de örgütsel etkinlik için sonuçları olduğunu belirtmektedirler.

Konuyla ilgili davranış bilimlerindeki bazı yapılan çalışmalarda araştırmacıların büyük ölçüde “nesnel” olan iş güvencesizliği tanımlarını kullandıkları görülmektedir. Bu tanımlar iş güvencesizliğinin, bireyin deneyimlerinden ve durumu yorumlamasından bağımsız olarak ele alındığını göstermektedir (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2006, s. 5). Diğer yandan iş güvencesizliğinin hem nesnel hem de öznel özelliklere dayandığı bu sebeple çok boyutlu bir yapı olduğu belirtilmektedir. İlk unsur, çalışanın kalıcı bir pozisyon istemesi şartı olan ve arzu edilen sürekliliktir. İkinci unsur ise tehdit unsuru olmakta ve çalışan, bir durumun süreklilik beklentilerini ihlal etme olasılığının olduğunu algılamaktadır. Üçüncü unsur, risk altındaki iş özelliklerini içermekte olup çalışanların, işlerini kaybetmeleriyle sonuçlanacak değişikliklerden de endişe duydukları görülmektedir. Örneğin; çalışan, bir patronu kaybetmekten ve yerine istenmeyen birinin geçmesinden, arkadaşlarının işyerinden ayrılmasından, hoş olmayan görevlerin verilmesinden ya da ayrıcalıkların kısıtlanmasından korkuyorsa, olumsuz tepkilere yol açacak kadar güçlü derecede iş güvencesizliği yaşayabilmektedir. Dördüncü unsur ise güçsüzlüktür. Bir çalışan tehditle karşılaşır ancak buna direnme gücüne sahipse, iş güvencesizliği ortaya çıkmamaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010 s. 9-10). Benzer şekilde iş güvencesizliğinin, öznel olarak deneyimlenen bir stres etkeni olduğu aynı zamanda çalışanların belirsizlik algılarının farklı yönlerini kapsayacak kadar kapsamlı bir kavram olduğu belirtilmekte olup değerli iş özelliklerinin kaybı, rütbe ve kariyer güvensizliği gibi hususlar da çalışanların belirsizlik algılarını oluşturabilmektedir (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2006, s. 7). Diğer yandan araştırmacıların çoğunun iş güvencesizliğinin sonuçlarına odaklandığı ve iş güvencesizliğinin çalışan tutumlarını, çalışan performansını ve örgütsel sonuçları olumsuz etkilediği görülmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010, s. 11-12). Daha yüksek iş güvensizliği daha düşük bağlılığa, algılanan performans ve kurumsal destek algısına etki ederken değişime karşı dirence yol açtığı ortaya konmuştur. Bununla birlikte iş güvensizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü bir şekilde etkisi olduğu görülmektedir. İşten çıkarılma korkusu çalışanları gelecekteki istihdam şanslarını iyileştirmek, erken fırsatlar yaratmak veya sadece itibarını korumak için gönüllü olarak işten ayrılmaya zorlayabilmektedir (Rosenblatt ve Ruvio, 1996, s. 598-600).

COVID-19 pandemisinin dünya çapında başlattığı ekonomik kriz, kuşkusuz düzenli iş güvencesizliği algısını değiştirmiş ve çalışanların iş güvencesizliğini en üst düzeye çıkarmıştır (Elshaer ve Azazz, 2022, s. 1). COVID-19'un ortaya çıkması ile birlikte örgütlerin COVID-19 pandemisine ilişkin getirdikleri yeniliklere ilişkin çalışanların algıları ile iş güvensizlikleri arasında pozitif olarak ilişki olduğu (Lin vd., 2021, s. 317), aynı zamanda bu süreçte hem iş güvencesizliğinin hem de dağıtım adaletsizliğinin yayılması, COVID-19 salgını sonrası otel çalışanlarının işten ayrılma niyetini olumlu ve önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Diğer yandan çalışanların yüksek organizasyon bağlılığı ile güven algısı ilişkisinin zayıfladığı aynı zamanda çalışanların kariyerlerini değiştirmeyi hedefledikleri ortaya konmuştur. Bu durum nitelikli çalışana kaybetmek açısından düşünüldüğünde otel için önemli bir risk olduğu görülmektedir (Alyahya, Elshaer ve Sobaih, 2022, s. 1; Abuelnasr, 2020, s. 166). Dolayısıyla çalışanların iş güvencesizliğine etki eden unsurların belirlenmesinin otelin nitelikli çalışanlarını kaybetmemeleri adına önemli olacağı ve bu süreçte çalışanların maruz kaldığı COVID-19 ile ilişkili algılanan sağlık riski kavramı ile iş güvencesizliği ilişkisinin ele alınmasının fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

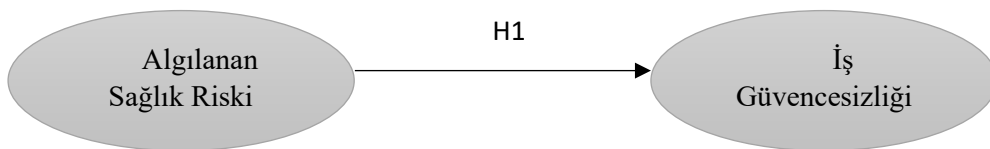
Risk, “subjektif olarak belirlenmiş bir kayıp beklentisi” olarak tanımlanmış olup bu kaybın büyüklüğü ne kadar yüksekse, birey için var olduğu düşünülen risk de o kadar büyük olmaktadır (Mitchell, 1999, s. 168). Algılanan risk ise tesadüfi belirsizlikle yüksek oranda ilişkilidir. Tesadüfi belirsizliğe, fiziksel dünyanın doğasında var olan ve öngörülemezlik nedeniyle değişkenlik neden olmaktadır. Dolayısıyla belirsizlik, algılanan riskin nedeni olarak görülmekle birlikte belirsizliğin nasıl başarılı bir şekilde azaltılacağı, risk yönetimi için kilit bir noktadır. Algılanan risk; terörizm, siyasi durum, doğal afetler ve pandemi ile bağlantılı kontrolsüz olayların bir sonucu olarak bireylerin fiziksel sağlıklarına yönelik olmaktadır (Shin ve Kang, 2020, s. 2). Aynı zamanda algılanan risk, kişinin bir hastalığa karşı savunmasız olduğuna dair inançtır ve bu inancın kendini koruma davranışının önemli bir yordayıcısı olduğu düşünülmektedir (Rimal ve Real, 2003, s. 370).

Algılanan risk teorisinin, konaklama endüstrisinde tüketici davranışlarını açıklamak için yaygın olarak kullanıldığı (Hwang ve Choe, 2020; Shin ve Kang, 2020) ve COVID-19 kapsamında tüketici davranışlarını açıklamaya yönelik çalışmaların olduğu (Yu, Lee ve Hyun, 2021; Torres, Pena ve Jamilena, 2021) diğer yandan ise otel çalışanlarının algıladığı risklere ilişkin sınırlı sayıda çalışmanın yer aldığı görülmektedir (Yan, Kim, Zhang, Foo, Risco, Arcentales ve Yanez, 2021; Elshaer, Azazz, Mahmoud ve Ghanem, 2022; Zhang, Xie, Wang, Morrison ve Stefaniak, 2020). Otel çalışanlarının pandemi sürecinde algıladığı risklere ilişkin sosyal, finansal ve işlevsel olmak üzere riskler olduğu ve bu risklerin, çalışanların tutumları üzerinde olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir (Vo-Thanh vd., 2021a, s. 1). Aynı zamanda bu süreçte COVID-19 pandemisinin aşırı bir kaygı durumu yaratması sebebiyle istikrarsız/daha talepkar otel çalışma ortamı stresleri ve etik olmayan insan kaynakları yönetimi uygulamalarından kaynaklanan stresler olmak üzere iki yeni otel mesleki stres unsurları karşımıza çıkmaktadır. COVID-19 pandemisinin aşırı bir kaygı durumu yaratması sonucu bu stres unsurlarının çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını düşürdüğü görülmektedir. Aynı zamanda çalışanların yaşadığı stres düzeylerinin, pandeminin ortaya çıkması ile birlikte yükseldiği ortaya konmuştur (Wong, Kim, Kim ve Han, 2021: 7). Diğer yandan otel işletmesi çalışanlarının COVID-19 risk algısının, psikolojik kaynakları tüketebilen ve işgörenlere finansal talepler yükleyebilen daha fazla sayıda çocuğa sahip olma durumunda, otel çalışanlarının COVID 19 risk algısının depresif belirtiler yaşama olasılıkları üzerindeki etkisini şiddetlendirmektedir. Bununla birlikte algılanan COVID-19 riski, konaklama çalışanlarının duygusal sıkıntılarına neden olmasına rağmen, iş tatmininin bu olumsuz etkiyi yumuşattığı görülmektedir (Yan vd., 2021, s. 7). Aynı zamanda algılanan iş istikrarsızlığı riskinin, aile mali baskısını artırdığı, çalışanlar arasında dağıtım adaletsizliğini sürdürdüğü ve etik olmayan örgütsel uygulamaları teşvik ettiği bilinmektedir (Elshaer vd., 2022, s. 10). Diğer yandan ise otel çalışanlarının algıladığı sağlık riskine ilişkin sınırlı sayıda çalışmanın yer aldığı görülmekte olup (Vo-Thanh vd., 2021a; Vo-Thanh vd., 2021b), sağlık riski etkisinin özellikle otel işletmeciliğine ilişkin literatürde incelenmesi gereken bir kara kutu olduğu belirtilmektedir (Vo-Thanh vd., 2021a, s. 1).

## Yöntem

Kriz anlarında yaşanan belirsizlik çalışanlarda stres unsuru oluşturabilmekte ve çalışanların geleceğine dair endişe duymalarına neden olabilmektedir. Yaşanan COVID-19 krizinin de otel endüstrisini etkileyerek işletmelerin küçülme stratejisi izlemelerine neden olmuştur. Bu durum ise çalışanların, işlerinin sürekliliğine ilişkin endişe duymalarına neden olmuştur (Abuelnasr, 2020, s. 166). Otel çalışanlarının COVID-19'a ilişkin algıladıkları sağlık riskinin iş güvencesizliği üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir (Vo-Thanh vd., 2021a, s. 1). Dolayısıyla COVID-19'a ilişkin algılanan sağlık riski ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların yapılmasının karşılaştırmalı sonuçların değerlendirilmesi için önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışma ile beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının COVID-19 ile ilişkili algıladıkları sağlık riski ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ve literatürdeki çalışmalar ışığında oluşturulan model Şekil 1'de sunulmuş olup aşağıda yer alan hipotez önerilmektedir;

Şekil 1. Araştırma Modeli



H1: Beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının COVID-19 ile ilişkili algıladıkları sağlık riskinin iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır. Yukarıdaki amaç ve hipotez doğrultusunda araştırmanın alt amaç şu şekildedir:

Beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek. Belirtilen hipotez ve amaç doğrultusunda veriler, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmesi çalışanları oluşturmaktadır. Pandemi dolayısıyla olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden amaçlı ve kartopu örnekleme yöntemleri tercih edilmiştir. Pandemi sürecinde uygulanan sokağa çıkma yasakları, hijyen kaygıları, bulaş riskinin yüksek olması gibi

nedenlerden dolayı çevirimiçi anket formu tercih edilmiştir. Araştırma soruları, pandemi dolayısıyla elektronik ortamda katılımcılara gönderilmiş ve toplam 105 katılımcıdan 2021 yılı Mayıs-Kasım ayları arasında veri toplanmıştır. Veriler Smart PLS ile analiz edilmiştir. Smart PLS, küçük örneklem grupları için tercih edilmektedir. Minimum örneklem sayısı ise modeldeki değişkenlerden en fazla ifadeye sahip olanın 10 katıdır (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2014, s. 20).

Anket formu demografik sorular ile ölçüm ifadeleri olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Beşli likert ölçeği (1= kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçülmek istenilen yapı iki değişkenden oluşmaktadır. COVID-19 ile ilişkili algılanan sağlık riski ölçeği 6 ifadeden oluşmakta olup ölçek ifadeleri Vo-Thanh vd., (2021b)'e aittir. Pienaar, De Witte, Hellgren ve Sverke (2013)'ye ait olan iş güvencesizliği ölçeği ise 4 ifadeden oluşmaktadır.

### Bulgular ve Tartışma

Çalışmadan elde edilen bulgular için öncelikle katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin yüzdeler dağılımlar sunulmuştur. Yapısal model test edilmeden önce ise ölçüm modelinin güvenilirliği ve geçerliliği değerlendirilmiştir. Algılanan sağlık riski ile iş güvencesizliği arasındaki ilişki üzerinde demografik özelliklerin anlamlı etkisi olup olmadığı PLS çoklu grup analizi ile test edilmiştir. Ölçüm modelinin ayırt edici geçerliliği kapsamında Fornell-Larcker kriter değeri sunulmuştur. COVID-19 ile ilişkili algılanan sağlık riskinin iş güvencesizliği üzerindeki etkisine yönelik yapısal model test edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerinin sunulduğu Tablo 1 incelendiğinde, cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından katılımcıların sayısının neredeyse birbirine eşit olduğu görülmektedir. Aynı şekilde medeni durumda benzerlik göstermektedir. Katılımcıların %50,5'i turizm sektöründe "10 yıl üzeri" çalışmaktadır. Çalıştıkları departman bazında değerlendirme yapıldığında katılımcıların %30,5'i Önbüro ve Satış & Pazarlama departmanı çalışanlarıdır. Katılımcıların demografik bulgularına ait tüm detaylar Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bulguları**

Demografik Değişkenler	Bileşimi	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	49.5
	Erkek	50.5
Eğitim Durumu	İlköğretim	3.8
	Lise	4.8
	Ön lisans	30.5
	Lisans	50.5
	Lisansüstü	10.5
	25 ve altı	26.7
Yaş	26-35	38.1
	36-45	27.6
	46 yaş ve üzeri	7.6
	Evli	50.5
Medeni Durum	Bekâr	49.5
	1 yıldan az	20.0
Mevcut İşletmede Çalışma Süresi	1-4 yıl	49.5
	5-10 yıl	19.0
	10 yıl üzeri	11.4
	1 yıldan az	2.9
Turizm Sektöründe Çalışma Süresi	1-4 yıl	23.8
	5-10 yıl	22.9
	10 yıl üzeri	50.5
	Finans	3.8
Çalıştığı Departman	Gelirler	2.9
	Güvenlik	2.9
	İnsan Kaynakları	2.9
	Kat Hizmetleri	6.7
	Mutfak	1.9
	Operasyon	1.0
	Önbüro	30.5
	Rezervasyon	4.8

Satış ve Pazarlama	30.5
SPA	1.0
Teknik Servis	2.9
Yiyecek ve İçecek	5.7
Yönetim	2.9

### Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi

Modelin güvenilirlik ve geçerlik değerleri incelendiğinde; iş güvencesizliği boyutuna ait faktör yüklerinin 0,7'nin üzerinde olduğu görülmektedir. COVID 19 ile ilgili algılanan sağlık riski boyutunda ise faktör yükleri 0,7'nin altında kalmıştır. Faktör yükü 0,7'in altında olan altıncı ifade modelden çıkarılmış ve değerlere olumlu katkı sağladığı görülmüştür. Faktör yükleri 0,7'nin altında kalan diğer ifadeler modelden çıkarılmamıştır. Çünkü 0,6 olan faktör yükleri modelden çıkarıldıklarında model değerlerinde herhangi bir olumlu değişiklik oluşmamıştır (Hair vd, 2017). AVE değerleri 0,5'in üzerindedir (Hair vd., 2017). Güvenirlik değerleri (Cronbach's alpha ve CR) ise 0,7'in üzerindedir. Tablo 2'de ölçüm modeline ait güvenilirlik ve geçerlik değerleri yer almaktadır.

**Tablo 2.** Ölçüm Modelinin Güvenilirliği ve Geçerliliği

	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha	Rho_A	CR	AVE
<b>İş Güvencesizliği</b>		<b>0,841</b>	<b>0,846</b>	<b>0,893</b>	<b>0,677</b>
IG_1 Burada çalışmaya devam edebileceğimi düşünüyorum.	0,782				
IG_2 İşsiz kalmam sadece küçük bir olasılıktır.	0,847				
IG_3 İş ortamımdan eminim.	0,801				
IG_4 İşimi koruyabileceğimden çok eminim.	0,860				
<b>COVID-19 ile İlişkili Algılanan Sağlık Riski</b>		<b>0,753</b>	<b>0,771</b>	<b>0,833</b>	<b>0,501</b>
SR_1 COVID-19'un ölüm oranı yüksektir.	0,675				
SR_2 Şu anda, COVID-19 için tedavi yöntemleri etkili değildir.	0,678				
SR_3 COVID-19 için aşı yaptırmadan önce uzun süre beklememiz gerekecek.	0,659				
SR_4 COVID-19'dan etkilenebilecek kendim, aile üyelerim veya meslektaşlarım için endişeleniyorum.	0,703				
SR_5 Yaşadığım ve çalıştığım bölgede bir COVID-19 salgını olduğuna inanıyorum.	0,812				

Ölçüm modelinin ayırt edici geçerliliği kapsamında Fornell-Larcker kriter değeri incelendiğinde; değerlerin önerilen 0.85'in altında olmalı kuralını sağladığı görülmektedir (Henseler vd., 2015). Tablo 3'te ayırt edici geçerliğin sağlandığı belirtilmektedir.

**Tablo 3.** Ölçüm Modelinin Ayırt Edici Geçerliliği

Fornell-Larcker Kriteri

	Algılanan Sağlık Riski	İş Güvencesizliği
Algılanan Sağlık Riski	0,708	
İş Güvencesizliği	0,362	0,823

### Demografik Değişkenlere Yönelik Çoklu-Grup Analizi

Algılanan sağlık riski ile iş güvencesizliği arasındaki ilişki üzerinde yaş, cinsiyet, medeni durum, işletmede çalışma süresi gibi demografik özelliklerin anlamlı etkisi olup olmadığı PLS çoklu grup analizi kullanılarak incelenmiştir. Algılanan sağlık riski ile iş güvencesizliği arasında anlamlı etkisi olan demografik bileşenler Tablo 4'te belirtilmiştir.

Tablo 4'e göre modelin erkekler ve kadınlar arasında farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde erkeklerin modele anlamlı katkı sağladığı görülmektedir. Konuyla ilgili yapılmış çalışmalara rastlanmamış olmasına rağmen benzer bir çalışmanın sonucu incelendiğinde, Palomino, Lara ve Ding (2020)'in otel çalışanları ile yaptıkları çalışmada, erkekler örgütte adalet algıladıklarında iş güvencesizliklerinin kadınlardan daha fazla azaldığı ortaya

konmuştur. Diğer yandan tablo 4'e göre 25 yaş ve altı kişiler için modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Jung, Jung ve Yoon (2021)'un otel çalışanlarının iş güvencesizliği ile işe bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada ise farklı bir bulgu ortaya konduğu görülmektedir. Söz konusu çalışmada COVID-19'un neden olduğu iş güvencesizliği, işe bağlılığı azaltmada Y Kuşağı üzerinde X Kuşağı'ndan daha büyük bir etki yarattığı görülmekte olup bu da iş güvencesizliğinin olumsuz etkisinin Y Kuşağında daha yüksek olduğunu göstermektedir. Tablo 4'te bekârların, ve işletmede çalışma süresi bakımından 1 yıldan az, 1-4 yıl ve 10 yıl üzeri için modele anlamlı katkı yaptığı tespit edilmiştir.

**Tablo 4. Çoklu Grup Analizi**

Yön	Grup Adı	Bileşenleri	$\beta$	se	t-değeri	p-değeri	Anlamlılık düzeyi
Algılanan Sağlık Riski -> İş Güvencesizliği	Cinsiyet	Kadın	0,311	0,220	1,417	0,157	
		Erkek	0,458	0,083	5,481	0,000	Anlamlı
Algılanan Sağlık Riski -> İş Güvencesizliği	Yaş	25 yaş ve altı	0,506	0,088	5,754	0,000	Anlamlı
		26-35 yaş	0,388	0,286	1,358	0,175	
		36-45 yaş	0,449	0,364	1,234	0,218	
Algılanan Sağlık Riski -> İş Güvencesizliği	Medeni Durum	Bekâr	0,574	0,059	9,765	0,000	Anlamlı
		Evli	0,230	0,396	0,581	0,562	
Algılanan Sağlık Riski -> İş Güvencesizliği	İşletmede Çalışma Süresi	1 yıldan az	0,506	0,210	2,407	0,016	Anlamlı
		1-4 yıl	0,422	0,146	2,902	0,004	Anlamlı
		5-10 yıl	0,556	0,709	0,785	0,433	
		10 yıl üzeri	0,703	0,345	2,037	0,042	Anlamlı

P<0,05

### Yapısal Modelin Değerlendirilmesi

Yapısal model test edildiğinde; COVID-19 ile ilişkili algılanan sağlık riskinin iş güvencesizliği üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi tespit edilmiştir ( $\beta=0.36$ ,  $p<0.01$ ). Böylece H1 hipotezi desteklenmektedir. Tablo 5'te hipotez test sonucuna yer verilmiştir.

**Tablo 5. Hipotez Test Sonucu**

Hipotez	Yönü	Beta	t-değeri	p-değeri	Sonuç
H1	Algılanan Sağlık Riski -> İş Güvencesizliği	0.362	3.087	0.002	Desteklenmektedir.

p<.01

COVID-19'a ilişkin algılanan sağlık riski üzerine turizm alanında yapılmış çalışmaların ağırlıklı olarak otel misafirleri açısından incelendiği görülmektedir (Shin, ve Kang, 2020; Kim, Kim, Baiden, Giroux ve Choi, 2021; Torres, Pena, ve Jamilena, 2021; Yu, Lee ve Hyun, 2021). Konuyla ilgili yapılmış benzer çalışmaların sonuçları incelendiğinde ise Vo-Thanh ve arkadaşları (2021a, s. 1)'nin otel çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışanların COVID-19'a ilişkin algıladıkları sağlık riskinin iş güvencesizliği üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Vo-Thanh ve arkadaşlarının (2021b, s. 1) konuyla ilgili gerçekleştirdikleri bir diğer çalışmada ise, çalışanların organizasyonun COVID-19 yanıtlarından memnuniyetinin iş performansını olumlu yönde etkilediği ve COVID-19 ile ilişkili algılanan sağlık riski ile algılanan iş güvencesizliği arasındaki pozitif ilişkiyi ve algılanan iş güvencesizliği ile iş performansı arasındaki negatif bağlantıyı yumuşattığı ortaya konmuştur (Vo-Thanh vd., 2021b, s. 1). Konuyla ilgili benzer Karatepe, Saydam ve Okumuş (2021)'un otel çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmada, COVID-19 tarafından enfekte olma riski taşıyan çalışanların yüksek seviyelerde zihinsel sağlık sorunları ile kuşatıldığı ortaya

konulmuştur. Bu çalışanlar, işe geç kalma ve işe gelmeme eğilimi göstermekte ve düşük düzeyde yaşam doyumu sergilemektedirler. Sonuçlar ayrıca COVID-19 tehdidinin çalışanların devamsızlığını da tetiklediğini göstermiştir.

## Sonuç ve Öneriler

İşin sürekliliğine yönelik algılanan tehdit algısı olarak ifade edilen iş güvencesizliği, örgütler için olumsuz sonuçlara neden olabildiğinden önemli bir konu olmaktadır. Özellikle yaşanan COVID-19 pandemisinde getirilen seyahat kısıtlamaları nedeniyle otel işletmelerinin krizden olumsuz şekilde etkilenmesi sonucu yeni süreçlere girdikleri ve küçülmeye gittikleri görülmektedir. Bu süreçte çalışanların farklı riskler algılayabildikleri dolayısıyla iş güvencesizliği yaşamaları muhtemel olabilmektedir. Otel işletmesi çalışanlarının algıladığı risklere ilişkin sınırlı sayıda çalışmanın yer aldığı görülmektedir (Yan, Kim, Zhang, Foo, Risco, Arcentales ve Yanez, 2021; Elshaer, Azazz, Mahmoud ve Ghanem, 2022; Zhang, Xie, Wang, Morrison ve Stefaniak, 2020). Özellikle pandemi söz konusu olduğunda otel çalışanların öncelikle sağlıklarına ilişkin risk algılayabilecekleri düşünüldüğünde, algıladıkları sağlık riskine ilişkin az sayıda çalışma yer almaktadır (Vo-Thanh vd., 2021a; Vo-Thanh vd., 2021b). Hem literatürde konuyla ilgili az sayıda çalışmanın varlığı hem de pandemi gibi kriz anlarında otel işletmelerinin nitelikli çalışanları kaybetme ve iş güvencesizliğinin örgüt için olumsuz sonuçlarını artırma risklerinden dolayı konunun daha da önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışma ile beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının COVID-19 ile ilişkili algıladıkları sağlık riski ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Çalışmanın bulguları incelendiğinde; COVID-19 ile ilişkili algılanan sağlık riskinin iş güvencesizliği üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla otel işletmesi çalışanlarının iş güvencesizliği algılarında COVID-19 ile ilişkili algıladıkları sağlık riskinin etkisi olduğu görülmektedir. Algılanan sağlık riski ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkide; demografik özelliklerin anlamlı etkisinin incelenmesi sonucunda, erkeklerin, bekârların, 25 yaş ve altı kişilerin ve işletmede çalışma süresi bakımından 4 yıldan daha az ve 10 yıl üzerinde çalışanlar için modele anlamlı katkı sağladığı tespit edilmiştir. Çalışanların iş güvencesizliği algılarına etki eden nesnel unsurlar olduğu gibi öznel unsurların da yer alması demografik özelliklere göre farklılık göstermesinin bir nedeni olarak açıklanabilir. Diğer yandan kadınların çalışma hayatındaki varlığı her geçen yıl artmasına rağmen erkeklerin daha aktif iş yaşamında yer almaları onların daha yüksek seviyede işlerini kaybetme tehdidi algılamalarına neden olduğu söylenebilir. Çalışmadan elde edilen bulgular neticesinde literatüre ve sektöre katkı sağlayacağı düşünülen öneriler şu şekildedir;

- Pandemi sürecinde otel işletmelerinin misafirlerinin sağlığı için hijyen, sosyal mesafe vb. tedbirler aldıkları bilinmektedir. Bu tedbirler aynı zamanda çalışanların sağlığını korumaya yönelik de olsa özellikle çalışanlar için ayrı tedbirler getirilmesi önemli görülmektedir. Böylece çalışanların algıladıkları sağlık riskinin azaltılmasına katkı sağlanabilecektir.
- Çalışanların iş güvencesizliği yaşamaları halinde örgüt için olumsuz sonuçlar ortaya doğuracağı göz önüne alındığında otel işletmelerinin nitelikli çalışanlarını kaybetmeme adına pandemi gibi krizlerde çalışanlara, örgütün yeni süreçleri hakkında bilgilendirmelerin yapılması ve finansal konularda destekler sunulması önemli görülmektedir.
- Yapılacak çalışmalarda pandeminin neden olduğu çalışanların algıladıkları risklere ilişkin çalışmalar yapılması ve bu risklerin çalışanların davranışlarına nasıl yansıdığına incelenmesi ile hem literatüre hem de sektörün gelişimine katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte çalışmanın konusunu oluşturan kavramların ilişkisinin farklı turizm işletmelerindeki çalışanlar üzerine incelenmesi de karşılaştırmalı sonuçların elde edilmesi açısından önemli görülmektedir.

Çalışmanın uygulama alanının İstanbul ili olması ve İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmesi çalışanları ile gerçekleştirilmesi bu çalışma için sınırlılık teşkil ederken aynı zamanda konuyla ilgili literatürde sınırlı



sayıda çalışmaya rastlanması bu çalışmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır. Diğer yandan pandemi dolayısıyla amaçlı ve kartopu örnekleme tercih edilmesi ve katılımcılardan yüz yüze veri toplanamaması online anket formunun oluşturulmuş olması çalışmanın diğer sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

### Etik Beyan

“COVID-19 ile ilişkili algılanan sağlık riski ile iş güvencesizliği arasındaki ilişki” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa tarafından 2021/81 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

### Kaynakça

- Abbas, M., Malik, M. ve Sarwat, N. (2021). Consequences of Job Insecurity for Hospitality Workers Amid COVID-19 Pandemic: Does Social Support Help? *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(8), 957-981.
- Abuelnasr, A., E. (2020). Reactions to Covid-19: The Impact of Job Insecurity on Survivors' Attitudes in Five-Star Hotels. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 19(2), 166-188.
- Alyahya, M., A., Elshaer, I., A. ve Sobaih, A., E., E. (2022). The Impact of Job Insecurity and Distributive Injustice Post COVID-19 on Social Loafing Behavior among Hotel Workers: Mediating Role of Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(411), 1-14.
- Davy, J., A., Kinicki, A., J. ve Scheck, C., L. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323-349
- Elshaer, I., A. ve Azazz, A., M., S. (2022). Amid the COVID-19 Pandemic, Unethical Behavior in the Name of the Company: The Role of Job Insecurity, Job Embeddedness, and Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(247), 1-15.
- Elshaer, I., A., Azazz, A., M., S., Mahmoud, S., W. ve Ghanem, M. (2022). Behaviour Amid the COVID-19 Pandemic: The Role of Family Financial Pressure and Distributive Injustice in the Tourism Industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2886), 1-15.
- Filimonau, V., Derqui, B. ve Matute, J. (2020). The COVID-19 Pandemic and Organisational Commitment of Senior Hotel Managers. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 1-13.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19.
- Hair, J., F., Hult, G., T., M., Ringle, C., M. ve Sarstedt, M. (2017) *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd Edition, Sage Publications Inc., Thousand Oaks, CA.
- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., ve Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Heaney, C., A., Israel, B., A. ve House, J., S. (1994). Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431-1437.
- Henseler, J., Ringle, C. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *J. Acad. Mark. Sci.*, 43 (1) pp. 115-135.
- Hwang, J. ve Choe, J., Y. (2020). How to Enhance the Image of Edible Insect Restaurants: Focusing on Perceived Risk Theory. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 1-11.
- Jung, H., S., Jung, Y. S., ve Yoon, H., H. (2021). COVID-19: The Effects of Job Insecurity on the Job Engagement and Turnover Intent of Deluxe Hotel Employees and the Moderating Role of Generational Characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 1-9.
- Karatepe, M., O., Saydam, B., M. ve Okumuş, F. (2021). COVID-19, Mental Health Problems, and Their Detrimental Effects on Hotel Employees' Propensity to be Late for Work, Absenteeism, and Life Satisfaction. *Current Issues in Tourism*, 24(7), 934-951.
- Kim, S., S., Kim, J., Baiden, B., F. Giroux, M. ve Choi, Y. (2021). Preference for robot service or human service in hotels? Impacts of the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 1-12.
- Lin, W., Shao, Y., Li, G., Guo, Y. ve Zhan, X. (2021). The Psychological Implications of COVID-19 on Employee Job Insecurity and its Consequences: The Mitigating Role of Organization Adaptive Practices. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 317-329.
- McDonough, P. (2000). Job Insecurity and Health. *International Journal of Health Services*, 30(3), 453-476.
- Mitchell, V., W. (1999). Consumer Perceived Risk: Conceptualisations and Models. *European Journal of Marketing*, 33(1/2), 163-195

- Niesen, W., Van Hootegem, A., Handaja, J., Battistelli, A. ve De Witte, H. (2018). Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Idea Generation: The Mediating Role of Psychological Contract Breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1): 3, 1-14.
- Palomino, R., P., Lara, M., Z., P. ve Ding, T., M., J. (2020). Gender Differences in the Relationship Between Justice Perceptions and Job Insecurity in Hotel Outsourcing. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 1-9.
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J. ve Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1-22.
- Quintana, A., T., Nguyen, T., H., H., Cabrera, Y., A. ve Diaz, J., M., S. (2021). Do Job Insecurity, Anxiety and Depression Caused by the COVID-19 Pandemic Influence Hotel Employees' Self-Rated Task Performance? The Moderating Role of Employee Resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 1-10.
- Rimal, R., N. ve Real, K. (2003). Perceived Risk and Efficacy Beliefs as Motivators of Change Use of the Risk Perception Attitude (RPA) Framework to Understand Health Behaviors. *Human Communication Research*, 29(3), 370-399.
- Rosenblatt, Z. ve Ruvio, A. (1996). A Test of a Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, Special Issue: Work Values Worldwide, 587-605.
- Shin, H. ve Kang, J. (2020). Reducing Perceived Health Risk to Attract Hotel Customers in the COVID-19 Pandemic Era: Focused on Technology Innovation for Social Distancing and Cleanliness. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 1-9.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2006). Job Insecurity a Literature Review. SALTSA Joint Programme for Working Life Research in Europe. Report No 1. National Institute for Working Life, Stockholm, Sweden.
- Torres, F., P., Pena, A., I., P. ve Jamilena, D., M., F. (2021). The Effect of COVID-19 on Tourists' Intention to Resume Hotel Consumption: The Role of Resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 99, 1-11.
- Vo-Thanh, T., Vu, T., V., Nguyen, N., P., Nguyen, D., V., Zaman, M. ve Chi, H. (2021a). COVID-19, frontline hotel employees' perceived job insecurity and emotional exhaustion: Does trade union support matter?, *Journal of Sustainable Tourism*, 1-18.
- Vo-Thanh, T., Vu, T., V., Nguyen, N., P., Nguyen, D., V., Zaman, M. ve Chi, H. (2021b). How does Hotel Employees' Satisfaction with the Organization's COVID-19 Responses Affect Job Insecurity and Job Performance? *Journal of Sustainable Tourism*, 1-19.
- Wong, A., K., F., Kim, S., S., Kim, J. ve Han, H. (2021). How the COVID-19 Pandemic Affected Hotel Employee Stress: Employee Perceptions of Occupational Stressors and Their Consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 1-10.
- Yan, J., Kim, S., Zhang, S., X., Foo, M., D., Risco, A., A., Arcenales, S., D., A. ve Yanez, J., A. (2021). Hospitality Workers' COVID-19 Risk Perception and Depression: A Contingent Model Based on Transactional Theory of Stress Model. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 1-11.
- Yu, J., Lee, K. ve Hyun, S., S. (2021). Understanding the Influence of the Perceived Risk of the Coronavirus Disease (COVID-19) on the Post-Traumatic Stress Disorder and Revisit Intention of Hotel Guests. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 327-335.
- Zhang, W., Y., Choi, G., J. ve Akhmedov, R., A. (2021). The Impacts of Perceived Risks on Information Search and Risk Reduction Strategies: A Study of the Hotel Industry During the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13, 1-17.
- Zhang, J., Xie, C., Wang, J., Morrison, A., M. ve Stefaniak, J., A., C. (2020). Responding to a Major Global Crisis: The Effects of Hotel Safety Leadership on Employee Safety Behavior During COVID-19. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(11), 3365-3389.