

Çalışanların İş Güvencesizliği Algısı: Ebeveyn Olan ve Olmayan Çalışanlar Arasındaki Farklılıklar¹

Anıl BOZ-SEMERÇİ (<https://orcid.org/0000-0002-9690-8122>), Department of Business Administration, Hacettepe University, Turkey; e-mail: anilboz@hacettepe.edu.tr

Job Insecurity Perceptions of Employees: The Differences between Employees with and without Parenting Responsibilities²

Abstract

The present study explores the perceptual dimension of job insecurity and individual differences related to parenting responsibilities. Understanding the perceptual differences of job insecurity contributes the examination of its work and organization related outcomes. For this purpose, the data of this research were obtained from forty-two employees of a private energy company in Turkey. The twenty participants have parenting responsibilities and twenty-two don't have. A semi-structured interview was conducted with each employee, and the data were analyzed by content analysis. The obtained findings indicated that employees in the same organization, department, with the same job have different perceptions on job and on importance of job features, concerning to parenting responsibility. In addition, it has been observed that employees differ in the work outcomes (such as absenteeism, intention to leave work) related to job insecurity, depending on their parental status.

Keywords : Job Insecurity, Parenthood, Job Demand-Control, Work Outcomes.

JEL Classification Codes : J13, J28, J62.

Öz

Bu çalışma, iş güvencesizliğinin algısal boyutunu ve ebeveynlik sorumluluklarına göre oluşan bireysel farklılıkları araştırmaktadır. İş güvencesizliğinin algısal boyutunu anlamak, bu algının işe ve örgüte ilişkin çıktılarını açıklama noktasında katkı sağlayacaktır. Bu amaçla, çalışmanın verileri Türkiye’de özel bir enerji firmasında çalışan kırk iki çalışandan elde edilmiştir. Katılımcıların yirmisinin ebeveynlik sorumlulukları var iken, yirmi ikisinin ebeveynlik sorumluluğu bulunmamaktadır. Çalışanlarla yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiş ve veriler içerik analizi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, aynı örgüt ve birimde, aynı işe sahip çalışanların, ebeveynlik sorumluluklarına göre, işe ve işin sunduğu ayrıcalıkların önemine dair farklı görüşleri olduğunu

¹ Bu makale Sosyoekonomi Derneği ile Hacettepe Üniversitesi Piyasa Ekonomisini ve Girişimciliği Geliştirme Merkezi ile Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tarafından Türkiye'nin Ankara şehrinde, 28-29 Nisan 2017 tarihlerinde düzenlenen “Üçüncü Uluslararası Sosyoekonomi Derneği Yıllık Buluşması”nda sunulan çalışmanın gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

² This article is the revised and extended version of the paper presented in “Third International Annual Meeting of Sosyoekonomi Society” which was held by Sosyoekonomi Society and CMEE - Center for Market Economics and Entrepreneurship of Hacettepe University and, Faculty of Economics and Administrative Sciences of Hacettepe University, in Ankara/Turkey, on April 28-29, 2017.

göstermiştir. Ayrıca çalışanların ebeveynlik durumlarına göre iş güvencesizliği ile alakalı işe ilişkin çıktılar (işe gelmeme, işten ayrılma niyeti gibi) noktasında da farklılık gösterdikleri görülmüştür.

Anahtar Sözcükler : İş Güvencesizliği, Ebeveynlik, İş Talep-Kontrol, İşe ilişkin Çıktılar.

1. Giriş

Hızla değişen teknoloji, endüstrileşme, artan rekabet ve küreselleşme iş ve işletme doğasını etkileyen dinamikler olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde, işletmeler çevrelerinde gerçekleşen bu değişimlere uyum sağlamak için yeniden yapılanma yoluna gidebilmekte ve maliyetleri düşürmek amacıyla işgücünde küçülme yolunu seçebilmektedirler. Bu durum araştırmacıları, özellikle 1970'lerden sonra, çalışanların karşı karşıya kaldığı iş güvencesizliği konusunu araştırmaya yönlendirmiştir (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

İş güvencesizliğine ilişkin farklı yazarlar tarafından yapılmış çeşitli tanımlamalara rastlamak mümkündür. Davy, Kinicki ve Scheck (1997: 323) iş güvencesizliğini, iş devamlılığına ilişkin beklentiler; Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 438) ise, çalışanın işinin sürdürülebilirliğine ilişkin tehditkâr ortamda kendisini güçsüz algılama durumu olarak tanımlamıştır. İşin gelecekteki kalıcılığı konusundaki endişe (van Vuuren & Klandermans, 1990: 3) veya bireyin yaşadığı iş güvencesi durumu ile yaşamayı tercih edeceği güvence durumu arasındaki fark (Hartley & Jacobson & Klandermans & Van Vuuren, 1991: 15) şeklinde tanımlamalar da mevcuttur. De Witte'e göre ise (2005: 1) çalışanın işinin geleceği konusunda sahip olduğu güvensizlik duygusu ve buna bağlı olarak oluşan işini kaybetme veya işsiz kalma korkusudur. Tüm bu tanımlamalardan görüleceği üzere iş güvencesizliği bireysel değerlendirmeler dayanan ve dolayısı ile kişiden kişiye değişen bir olgudur. Her ne kadar bazı yazarlar iş güvencesizliğini nesnel bir olgu olarak tanımlamaya ve ele almaya çalışmış olsalar da (Bussing, 1999; Depolo & Sarchielli, 1985; De Witte & Naswall, 2003), literatürdeki birçok çalışmada güvencesizliğin öznel bir kavram olduğu vurgulanmıştır. İş güvence algısı, aynı iş yerinde çalışan, aynı işe sahip bireylerin işlerinin güvencesine ilişkin kaygıları noktasında çeşitli bireysel sebeplerden ötürü farklılık gösterebileceklerini ifade etmektedir.

İş güvencesi konusu siyasal, sosyal, ekonomik veya psikolojik temelli (Önder & Wasti, 2002) birçok tartışmaya konu olabilmektedir. Bunun sebebi kavramın çalışanlar, işletmeler ve ekonomiler açısından incelenebilen ve farklı öncülleri ile çıktıları olan bir konu olmasıdır. Literatürde iş güvencesi üzerine birçok çalışma yer alsa da, bunların büyük bir çoğunluğu iş güvencesizliği algısının çıktıları üzerine yoğunlaşmıştır. Bu çıktılar, bireysel ve örgütsel düzeyde olabilmektedir. Yapılan çalışmalardan bazıları iş güvencesizliğinin yüksek stres düzeyi, olumsuz psikolojik sağlık çıktıları, düşük iş tatmini, düşük motivasyon, yüksek işten ayrılma niyeti veya devamsızlık ile ilişkili olduğunu gösterirken (Sverke & Hellgren & Näswall, 2002), bazı çalışmalarda geçici işlerde çalışan ve yüksek iş güvencesizliği olan çalışanların, yüksek işe katılım gösterdiğine ilişkin bulgular elde edilmiştir (Galup & Saunders & Nelson & Cerveny, 1997). Her ne kadar iş güvencesizliği konusu farklı birçok disiplinden araştırmacının üzerinde çalıştığı bir konu olsa da,

güvencesizlik algısının öncülleri, başka bir deyişle, iş güvencesine ilişkin bireysel algılamaları etkileyecek dinamiklerin incelenmesi göz ardı edilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, iş güvencesinin öznel bir kavram olmasından ve bu algıyı etkileyebilecek değişkenlere ilişkin çalışmaların azlığından hareketle, aynı işyerinde, aynı işte ve aynı statüde çalışan bireylerin işlerine ilişkin algılamalarını ebeveyn olup olmamalarına göre incelemektir. Ebeveynlik bireylerin yaşamlarında önemli bir dönüm noktasıdır. Ebeveynlik bireylerin değerleri, algıları ve hatta kimlikleri üzerinde etkili önemli bir sorumluluktur (Perales & Baxter & Tai, 2015). Vignoli, Drefahl ve De Santis (2012), yaptıkları çalışmada, çalışanların iş güvencesizliği algısının ebeveyn olma kararlarına etkisini incelemiştir. Ne var ki, bireylerin ebeveyn olduktan sonra değişen bakış açıları ile iş güvencesizliğine dair değerlendirmeleri değişebilmekte ve bunun sonucunda oluşacak bireysel veya örgütsel çıktılar da farklılaşabilmektedir. Bu çalışma literatüre birçok katkı sağlamaktadır. İlk olarak, ebeveynliği iş güvencesi algısı üzerinde farklılık oluşturabilecek bir değişken olarak ele alan ilk çalışmadır. Çalışanların, aile hayatlarında sahip oldukları rollerin ve sorumlulukların işe ilişkin algılarını ve değerlendirmelerini nasıl etkilediğinin ortaya konması hem teorik hem de pratiğe ilişkin öneriler sunmaktadır. Ayrıca bu çalışma çalışanların hem algılamalarındaki farklılıkları hem de bu algılar neticesinde ortaya çıkan bireysel ve işe ilişkin (tükenmişlik, tatminsizlik, stres, devamsızlık, işten ayrılma niyeti gibi) çıktıları ebeveynlik ışığında incelediği için önemlidir ve kapsamlı bir değerlendirme sunabilmektedir.

2. Literatür Taraması

İş güvencesizliği gerek uluslararası gerekse ulusal alan yazınında, farklı disiplinlerden araştırmacılar tarafından incelenen bir konu olmuştur. Literatürde ampirik çalışmaların yanında, iş güvencesine ilişkin kavramsal çalışmalara da rastlamak mümkündür. Kavramsal çalışmalar, iş güvencesizliğinin ele alınmış biçimlerine ışık tutmakta ve ampirik çalışmalara dayanak oluşturmaktadır. Araştırmacılar iş güvencesizliği algısının işi kaybetme korkusu olarak, tek bir boyut şeklinde, ele alınmasının dar bir bakış açısı sunacağını, farklı boyutları ile birlikte incelenmesinin ise araştırmacılar için daha kapsamlı bir değerlendirme imkânı oluşturacağını belirtmişlerdir (De Witte, 1999).

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), yaptıkları kavramsal çalışmada, iş güvencesizliğini çok boyutlu bir kavram olarak açıklamış ve bu boyutları detaylandırmışlardır. Buna göre, iş güvencesizliğinin içerdiği boyutlardan ilki '*işin özelliklerinin kaybına ilişkin algılanan tehditler*' [*perceived threats on job features loss*] olarak belirtilmiştir. İşin özellikleri; esnek çalışma saatleri, çalışma koşulları, işe ilişkin konularda karar verme serbestisi veya promosyon olanakları olabilir. Literatürde, bu özellikleri işin sunduğu ayrıcalıklar [*privileges*] olarak da ele alan çalışmalar mevcuttur (Camgöz & Ekmekçi & Karapınar & Güler, 2016). Araştırmacıların ortaya koyduğu ikinci boyut, '*bireyin söz konusu bu iş özelliklerine atfettiği önemdir*' [*the perceived importance of each feature to an individual*]. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), bireyden bireye farklılık gösterecek bu iki boyutu birlikte ele almak gerektiğini belirtmişlerdir. Buna göre, çalışanın her bir iş özelliği üzerinde algıladığı tehdit eğer bu iş özelliğine atfettiği önem yüksek ise, iş güvencesizliği algısını

daha çok etkileyecektir. İş güvencesizliğinin birlikte değerlendirilmesi önerilen diğer iki boyutu ise '*işin tamamının kaybına yönelik algılanan tehdit*' [*perceived threats on job loss*] ve '*bireyin işin tamamına atfettiği önem*' [*the perceived importance of entire job to an individual*]. İlk iki boyuta benzer şekilde, eğer bireyin tüm işi kaybetmeye atfettiği önem yüksekse, bu konuda algıladığı tehdit, iş güvencesizliğini daha yüksek oranda etkileyecektir (Ashford & Lee & Bobko, 1989; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hellgren & Sverke & Isaksson, 1999). Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), bu dört boyutun yanında, bireyin işi ile ilgili olarak algıladığı tüm bu tehditlere karşı kendisini '*güçsüz*' [*powerlessness*] hissetmesini de iş güvencesizliğinin beşinci boyutu olarak ifade etmişlerdir. Bireyin algıladığı tehditlere karşı kendisini güçsüz hissetmesinin algıladığı iş güvencesizliğini arttıracığı belirtilmiştir (Ashford vd., 1989).

İlerleyen yıllarda Hellgren vd. (1999), Greenhalgh & Rosenblatt (1984) açıkladıkları bu boyutları nicel ve nitel iş güvencesizliği olarak ifade etmişlerdir. Nicel iş güvencesizliği işin tamamının sürdürülebilirliğine ilişkin kaygıları ifade ederken; nitel iş güvencesizliği işe ilişkin kariyer olanakları, ücret, çalışma koşulları gibi işe ilişkin özellikler veya işin sunduğu ayrıcalıklara yönelik kaygılar olarak açıklanmıştır. Gerek ulusal gerekse uluslararası alan yazınında, iş güvencesizliğini nicel ve nitel iş güvencesizliği olarak inceleyen çalışmalara oldukça yaygın rastlanmaktadır. Blau, Tatum, McCoy, Dobria ve Ward-Cook (2004), tıbbi teknoloji uzmanları ile yaptıkları çalışmada, işin sunduğu ayrıcalıkları beşerî sermayeye yönelik özellikler ve iş koşullarına yönelik özellikler olarak iki şekilde ele almışlardır. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların işin kendisini kaybetme endişelerinin, işin sunduğu ayrıcalıkları kaybetme endişelerine kıyasla, işten ayrılma niyetleri üzerinde daha yüksek bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Dereli (2012), iş güvencesizliği algısının çalışanların demografik özelliklerine göre değişip değişmediğini incelediği çalışmasında, nicel ve nitel iş güvencesizliği algısı için farklı sonuçlar elde etmiştir. Buna göre, nitel iş güvencesizliği algısı açısından yaşa, eğitim durumuna, bireyin bakmakla yükümlü olduğu çocuk olup olmamasına ve çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar elde edilirken, nicel iş güvencesizliği algısında sadece bireylerin yaşına göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Yapılan literatür taraması sonucu, iş güvencesizliği algısının daha çok etkileri / çıktıları üzerine araştırmaların bulunduğu görülmüştür. Her ne kadar bu çalışmalarda iş güvencesizliği ile ilişkilendirilen değişkenler ve elde edilen sonuçlar farklılık gösterse de, literatürdeki yoğunlaşmanın işe ve örgüte ilişkin tutumlar, davranışlar ve sağlık çıktıları gibi iş güvencesizliğinin bireysel ve örgütsel çıktıları üzerinde olduğu görülmektedir (Sverke vd., 2002).

İş güvencesizliği ile ilişkilendirilen bireysel çıktılar bireylerin stres, tükenmişlik, düzeyleri ve psikolojik / fiziksel sağlık durumları olmuştur. Dekker ve Schaufeli (1995), Avusturalya'daki toplu taşıma işletmesi çalışanları üzerinde yaptıkları boylamsal çalışmada, iş güvencesizliği algısının bireylerin tükenmişlik ve stres düzeylerini artırarak, psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkilediğini elde etmişlerdir. Araştırmaya göre, iş arkadaşlarından veya yöneticilerden algılanan desteğin bireylerin stres düzeylerini azaltıcı bir etkisi görülmemiştir. Araştırmacılar, iş güvencesizliğinin psikolojik sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için, çalışanların kendi kendilerine bu algı ile baş etmeleri

gerektiğini önermişlerdir. Hellgren vd. (1999), İsveç perakende sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları üzerine yaptıkları boylamsal araştırmalarında iş güvencesizliği algısının çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını olumsuz etkilediğini göstermişlerdir. Vander Elst, Van den Broeck, De Cuyper ve De Witte de (2014) yaptıkları çalışmada, iş güvencesizliğinin, algılanan kontrol üzerinden çalışanların iyilik hallerini olumsuz etkilediğini ortaya koymuşlardır.

İş tatmini, işe bağlılık, örgüte bağlılık veya işten ayrılma gibi işe ve örgüte ilişkin tutumlar ve davranışlar iş güvencesizliği ile sıklıkla ilişkilendirilen çıktılar olarak sunulan diğer değişkenlerdir. Ashford vd. (1989), Amerika'da, farklı sektörlerden çalışanlarla gerçekleştirdikleri araştırmalarında, iş güvencesizliği algısının çalışanların işe bağlılık, iş tatmini ve güven düzeylerini azalttığını; işten ayrılma niyeti üzerinde ise artırıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermişlerdir. Hellgren vd. de (1999), çalışmalarında iş güvencesizliği algısının sağlık çıktıları üzerindeki olumsuz etkisi yanında, iş tatminini olumsuz, işten ayrılma niyetini ise olumlu yönde etkilediğini elde etmişlerdir. Ruvio ve Rosenblatt'ın (1999), İsrail'deki kamu ve özel okullarda çalışan öğretmenler ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında, iş güvencesizliği algısının öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini arttırdığını, ayrıca kamu okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek düzeylerini de düşürdüğünü ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Ameen, Jackson, Pasewark ve Strawser'in (1995), akademisyenler ile yaptıkları çalışmada da iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki direk ve dolaylı etkisi görülmüştür.

Günümüze yaklaştıkça, kişilik özellikleri, duygusal zekâ, öz yeterlilik ve denetim alanı gibi bireysel özelliklerin, iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini azalttığına ve düzenleyici etkilerinin bulunduğu dair çalışmalar görülmektedir. König, Debus, Häusler, Lendenmann ve Kleinmann (2010), İsviçre'de yaptıkları araştırmada işe ilişkin denetim algısının ve algılanan iletişim düzeyinin, düşük iş güvencesizliği algısının olduğu bireylerde düzenleyici rolü olduğunu ve iş performansını yükselttiğini göstermiştir. Naswall, Sverke ve Hellgren (2005), İsveç'te hemşireler üzerine yaptıkları araştırmada, dış denetim odaklılığının iş güvencesizliği ile ruhsal sağlık problemleri arasında düzenleyici role sahip olduğunu, ancak olumlu-olumsuz duygu durumlarının herhangi bir düzenleyici etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Jordan, Ashkanasy ve Hartel (2002), ise benzer bir çalışmada, yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip bireylerin iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerinden daha az etkilendiklerini ve daha kolay adapte olup, başa çıkabildiklerini göstermiştir.

İş güvencesi algısı ve çıktıları arasındaki ilişkileri kadın ve erkek çalışanlar arasındaki farklılıkları göz önüne alarak inceleyen çalışmalar da mevcuttur. Ferrie (1999), İngiltere'de özelleştirilen kamu kurum çalışanları üzerine yaptığı araştırmada, özelleştirme öncesi, özelleştirme sırasında ve sonrasında, çalışanların rapor etiketleri sağlık çıktılarında cinsiyetlerine göre farklılıklar bulgulamıştır. Özelleştirme sürecini bekleme ve deneyimleme aşamaları erkeklerin sağlıklarını olumsuz yönde etkilerken, kadınlar açısından elde edilen etki aynı derecede güçlü değildir. Rosenblatt, Talmud ve Ruvio (1999), İsrail'de öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmalarında cinsiyetin bireylerin iş güvencesizliği algısı ve işe ilişkin (bağlılık, algılanan performans ve örgütsel destek gibi) tutumları üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Metin Camgöz vd. (2016), Türkiye'de gerçekleştirdikleri

çalışmalarında çalışanların iş güvencesizliği algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde işkolikliğin aracı rolünü test etmişlerdir. Elde ettikleri sonuçlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Buna göre, işin sunduğu ayrıcalıkları kaybetme endişesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık rolü kadın çalışanlar açısından daha güçlüdür.

Ulusal alan yazınında iş güvencesi ile ilgili yapılmış çalışmalara baktığımızda, uluslararası çalışmalarda olduğu gibi, genel odağın bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde olduğu görülmektedir. Dursun ve Bayram (2013), özel sektörde çalışan bireyler üzerine yaptıkları çalışmalarında iş güvencesizliği algısının çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarına olan olumsuz etkisine dikkat çekmiş ve kaygı düzeylerini arttırdığını bulgulamışlardır. Benzer şekilde Seçer (2011) devlet üniversitesinde çalışan araştırma görevlileri üzerine gerçekleştirdiği çalışmada, iş güvencesizliğinin bireylerin yaşam tatminlerini olumsuz yönde etkilediğini ve bu etkide işten ayrılma niyetinin aracılık rolü olduğunu ortaya koymuştur.

İş güvencesizliği ile işe ve örgüte ilişkin çıktılar arasındaki ilişkileri inceleyen ulusal çalışmalara bakıldığında, yine daha önce belirtilen çalışma bulgularına benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Bakan ve Büyükebeşe'nin (2004) Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde faaliyette bulunan, büyük ölçekli özel bir işletmede yaptıkları araştırma sonucunda iş güvencesi algısı ile çalışanların motivasyon, iş tatmini, sosyal tatmin, genel tatmin ve yöneticiden tatmin düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ankara'da özel sektörde faaliyet gösteren bir iletişim firması ile Kırıkkale'de faaliyet gösteren bir kamu kurumu çalışanları üzerinde yapılan çalışmada (Poyraz & Kama, 2008) kamu kurumu çalışanlarının daha yüksek iş güvencesi algıladıkları belirtilmiştir. Çalışanların işlerini güvence altında hissetmelerinin ise iş tatminlerini, örgütsel bağlılıklarını artırıcı, işten ayrılma niyetlerini ise azaltıcı bir etkiye sahip olduğu raporlanmıştır.

Tüm bu çalışmalardan hareketle, iş güvencesizliğine ilişkin literatürde belirli boşluklar tespit edilmiştir. İlk olarak, yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğunun nicel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirildiği görülmektedir. Her ne kadar nicel araştırmalar ile kavramlar arası ilişkiler ortaya konmuş olsa da konunun nitel araştırmalar ile detaylandırılarak ele alınması kapsamlı bir bakış açısı sağlayacaktır. İkinci nokta, yapılan araştırmalarda sıklıkla iş güvencesizliğinin çıktılarının/etkilerinin incelenmesidir. Kavramların onları etkileyen, öncülleri ve sonuçları, çıktıları ile birlikte değerlendirilmesi net bir şekilde anlaşılması ve olası olumsuz çıktıların önlenmesi noktasında önem arz etmektedir. Alan yazınında karşılaşılan bir diğer nokta ise ebeveynlik sorumluluğunun birkaç çalışmada (örn; Dereli, 2012; Naswall vd., 2005) demografik değişken olarak ele alınması dışında, iş güvencesizliği algısı bağlamında incelenmemiş olmasıdır. Ebeveynlik sorumluluğu bireylerin aile ve iş hayatlarını etkileyen önemli bir değişkendir. Yapılan birçok çalışmada ebeveynlik sorumluluğunun bireylerin iş hayatlarını etkilediğini ve farklı iş çıktıları ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Costigan & Cox & Caucice, 2003).

Bu çalışmada Türkiye'de enerji sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın çalışanları üzerine, yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak nitel bir araştırma yapılması

amaçlanmıştır. Bu sayede, bireylerin iş güvencesizliğine ilişkin algıları ebeveynlik rollerinin etkisi ile birlikte değerlendirilebilecek ve ebeveynlik sorumluluğunun iş güvencesizliğinin işe ilişkin çıktılarını nasıl etkilediğini açıklama fırsatı sunacaktır. Aynı zamanda elde edilen veriler kadın ve erkek çalışanlar arasında da analiz edilecek ve böylece cinsiyete dair algısal farklılıklar ortaya konulacaktır.

3. Yöntem

Çalışmada, araştırmanın amacına uygun olarak nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırmalarda verilerin sayısallaştırılması, kavramlar arası ilişkilerin ortaya konması ve genellenebilirlik amaç olarak karşımıza çıkarken, nitel araştırmalarda üzerinde çalışılan konu, söz konusu araştırma grubu sınırlılıklarında, detaylandırılmaya çalışılır. Temel amaç araştırmaya konu olan kavram veya kavramlarla ilgili sebep, algı, inanış veya düşünceleri detaylıca açıklayabilmektir. Başka bir deyişle, nitel araştırmalarda "neden" ve "nasıl" soruları detaylandırılmaya çalışılır ve belirli bir bağlam içerisinde süreçler açıklanır (Hennink & Hutter & Bailey, 2010). Bu çalışmanın amacının; bireylerin ebeveynlik sorumluluklarının iş güvencesizliği algılarını ve iş güvencesizliği bağlamında oluşabilecek olası iş çıktılarını nasıl etkilediğini araştırmak olduğu göz önünde bulundurulduğunda, nitel araştırma yönteminin uygun olduğu düşünülmüştür.

Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile veri toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış araştırma yönteminin araştırmacıya sağladığı birçok kolaylık bulunmaktadır. Bunlar; katılımcıların yüksek cevaplama oranı, tutum, algı gibi anlaşılması zor değerleri açıklayabilme imkânı sunması, katılımcıların sözlü olmayan tepkilerinin de incelenerek daha detaylı veri elde edilebilmesine olanak sağlaması, katılımcılarla bire bir iletişim kurulduğu için sorulara verilen cevaplarda (sözlü veya sözlü olmayan) karşılaştırma yapılabilmesini sağlaması ve katılımcıların başka birinden destek almadan soruları cevapladıklarından emin olunabilmesi gibi avantajlardır. Ayrıca yüz yüze görüşme yönteminin bireylerin hassas (özel) konular ile ilgili algılamalarını ve fikirlerini ortaya koymayı amaçlayan çalışmalar için de uygun olduğu belirtilmiştir (Barriball & While, 1994). Bu doğrultuda, bireylerin ebeveynlik rollerine dayanarak işleri ile ilgili güvencesizlik algılarının açıklanılmaya çalışıldığı bu çalışmada, sağladığı kolaylıklarda düşünülürse, yüz yüze görüşme yönteminin uygun bir araştırma tekniği olacağı düşünülmüştür.

3.1. Araştırma Grubu

Araştırma yöntem ve tekniğinin belirlenmesinden sonra araştırmalarda büyük önem taşıyan bir diğer aşama örneklem seçimidir. Nitel çalışmalarda örneklem seçimi genel olarak iki şekilde belirtilmiştir; rastgele seçim ve amaçlı seçim. Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğü küçük olduğu ve araştırılan konuyu derinlemesine açıklama amacı taşıdığı için, araştırmaya katılacak bireylerin seçimi araştırma bağlamına ve konuya uygun olmalıdır. Bu doğrultuda rastgele seçim, araştırmacıya zaman, para ve çaba gibi konularda tasarruf sağlasa da nitel araştırmalarda amaçlı örneklem seçimi önerilmektedir (Marshall, 1996; Robinson, 2014).

Çalışmamızın araştırma grubunu merkezi Ankara’da bulunan bir enerji firmasının çalışanları oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalarda bir tarafta Türkiye’deki enerji sektöründe gerçekleşen özelleştirme faaliyetlerinin artışı ve kamu işletmeciliğinden kaynaklı aşırı istihdam uygulamalarının değişmesi incelenirken (Şirin, 2009), diğer taraftan yeni enerji üretim yöntemleri ile artan istihdam olanakları açıklanmaktadır (Erdal, 2012). Bu doğrultuda, iş güvencesizliği konusunun inceleneceği bu çalışmada, araştırma grubu olarak, istihdam konusunda farklı politik uygulamaların yer aldığı enerji sektörü çalışanlarının seçilmesi uygun bulunmuştur. Çalışanların iş güvencesizliğine ilişkin algılarının tespiti ve bu algı da ebeveynlik rollerine ilişkin farklılıkların ortaya konması hem akademik alana hem de enerji sektöründeki uygulamalara yönelik açıklamalar sunabilecektir.

Araştırma grubu, ebeveynlik sorumluluğu olan 20 ve olmayan 22 çalışan olmak üzere, toplam 42 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların 12’si (9’u ebeveyn olan) kadın, 30’u (16’sı ebeveyn olan) erkek çalışanlardır. Araştırma grubunun homojen olması amacıyla katılımcıların seçiminde belirli kriterler dikkate alınmıştır. Kriterler, daha önce yapılmış çalışmalarda iş güvencesizliği ile birlikte incelenmiş demografik özelliklerden yola çıkılarak oluşturulmuştur. Bunlar; eğitim düzeyi, yaş, iş deneyimi (süre), bu firmada çalışılan süre, çalışılan birim ve pozisyonudur. Buna göre; katılımcıların sahip oldukları demografik özellikler Tablo: 1’de verilmiştir.

Tablo: 1
Araştırma Grubu Demografik Özellikleri

<i>Demografik özellikler</i>	
Cinsiyet	12 kadın, 30 erkek
Ebeveyn rolü	20 ebeveyn, 22 ebeveyn olmayan
Eğitim düzeyi	Lisans ve (%14,2 ‘si) yüksek lisans mezunu
Yaş ortalaması	38,2
İş deneyimi	5 ile 10 yıl arası, ortalama 7,3 yıl
Firmada çalışma süresi	3 ile 7 yıl arası, ortalama 3,8 yıl

Katılımcıların eğitim düzeyi (belirlenen ‘en az üniversite mezunu derecesine sahip olma’ kriteri ile) lisans ve yüksek lisans mezunu olarak değişmektedir. Yaşları (belirlenen ‘30 ile 45 arasında olma’ kriteri ile) 30 ile 43 arasındadır. Enerji sektöründeki iş deneyimlerinin (belirlenen ‘en az 5 yıl iş deneyimine sahip olma’ kriteri ile) 5 ile 10 yıl arasında değiştiği görülmektedir. Katılımcıların bu firmada çalışma süreleri ise (belirlenen ‘en az 2 yıldır çalışıyor olma’ kriteri ile) 3 ile 7 yıl arasında değiştiği görülmektedir. Son olarak grup homojenliğini arttırmak amacıyla katılımcıların çalıştıkları birimlerin faaliyet alanı ve uzmanlık gereği denk olmasına dikkat edilmiştir. Bu doğrultuda firmanın enerji dağıtım faaliyetinden sorumlu birimlerinde, mühendis olarak çalışan bireyler araştırma grubuna dâhil edilmiştir.

3.2. Kullanılan Araçlar

Yarı yapılandırılmış görüşmelerde katılımcılara araştırılan konuya yönelik açık uçlu sorular yöneltilir. Önceden hazırlanmış bu ana soruların yanında katılımcının konu ile ilgili daha çok detay vermesini sağlayacak, destekleyici sorular da sorulmaktadır. Bu noktada araştırılan konu ile ilgili daha önce yapılmış çalışmaların olması ve araştırmacının konu

üzerinde ön bilgi ve/veya deneyime sahip olması önem arz etmektedir. Bu çalışmada sorular, daha önce gerçekleştirilmiş çalışmalar ve kullanılan ölçekler incelenerek oluşturulmuştur.

Görüşmede kullanılan açık uçlu sorular, Hellgren vd.'nin (1999) geliştirdiği ve Seçer tarafından Türkçe'ye uyarlanan 'İş Güvencesi Ölçeği' ve Probst (1998) tarafından geliştirilen ve Önder ve Wasti (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 'İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti' ölçeklerinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Sorular çalışanların işlerine ve işlerinin sunduğu ayrıcalıklara yönelik güvencesizlik algıları ve memnuniyet düzeyleri ile ilgili ifadeler içermektedir. Çalışmada ebeveynlik rolleri olan bireylere, iş güvencesizliği algısına yönelik soruların yanında, ebeveynlik sorumluluklarının, güvencesizlik algılarını nasıl etkilediğine dair sorular da yöneltilmiştir. Son olarak ise katılımcılara sahip oldukları bu iş güvencesizliği algısının iş tatminlerini, örgüte ve işe bağlılıklarını nasıl etkilediğini ve ileride nasıl adımlar atmayı planladıklarını (bu işten ayrılma/devam etme, farklı bir sektörde çalışmayı planlama gibi) açıklamaya yönelik sorular sorulmuştur.

3.3. Analiz

Katılımcılarla tek tek ve yüz yüze görüşülerek elde edilen veriler, katılımcıların izni alınarak, ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Verilerin kodlanması ve analiz edilmesi nitel veri analiz programı Nvivo 10 (QSR International) kullanılarak yapılmıştır. Nvivo araştırmacının analiz aşamasında aktif olduğu ve tema ve kategorileri kendisinin oluşturduğu bir analiz programıdır. Sotiriadou, Brouwers ve Le (2014), iki nitel veri analiz programını karşılaştırdıkları çalışmalarında, Nvivo'nun yarı yapılandırılmış ve küçük örnekleme nitel araştırmalar için uygun olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmacıya, verileri sınıflandırma, kategorileri ve temaları oluşturma aşamalarında esneklik tanıdığı için, Nvivo'nun daha çok teorik alt yapısı, kavramsal geçmişi olan konuların araştırılmasında kullanılmasının yararlı olacağı belirtilmiştir.

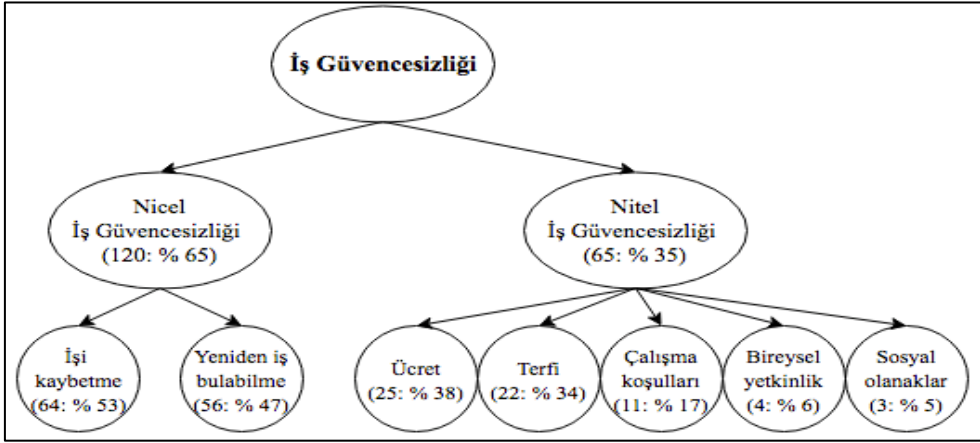
Ses kayıt cihazındaki veriler ve araştırmacının görüşme sırasında aldığı (özellikle sözel olmayan tepkilere ilişkin) notlar metin haline dönüştürüldükten sonra, belirlenen temalara göre kodlanmıştır. Bu aşamada araştırmacının öznelliğini en aza indirmek ve kodlamalardaki güvenilirliği arttırmak için, işletme bölümünde iş güvencesizliği üzerine çalışmaları bulunan iki öğretim üyesinden ayrı ayrı verileri kodlamaları ve temaları oluşturmaları istenmiştir. Sonrasında uzmanların görüşleri arasındaki farklılıkları ve araştırmacının güvenilirliği ortaya koymak için Miles ve Huberman'ın (1994) belirttiği formül (Güvenirlilik = $[\text{Görüş birliği sayısı} / (\text{Toplam görüş birliği sayısı} + \text{Görüş ayrılığı})] \times 100$) kullanılmıştır. Yapılan fikir alışverişlerinden sonra %92 görüş birliği ile analizlere geçilmiştir.

4. Bulgular

Kodlama ve temaların oluşturulmasından sonra gerçekleştirilen analizlerden elde edilen bulgulardan ilki çalışanların iş güvencesizliğini algılama, tanımlama biçimleridir. İş güvencesizliğinin ne olduğu algısına ilişkin temalar ve alt kategorileri Şekil: 1'de verilmiştir.

Alt kategorilerde belirtilen sayılar veya yüzdeler ana temadaki dağılımlarını göstermektedir. Her birey verdiği cevaplarla birden fazla tema ve alt kategori hakkında görüş bildirdiği için, modellerde belirtilen sayılar katılımcı sayılarından farklıdır. Araştırmada kullanılan tema ve alt kategorilerin okuyucu tarafından daha net anlaşılabilmesi için Ek: 1’de bazı katılımcıların cevaplarından alıntılara yer verilmiştir.

Şekil: 1
İş Güvencesizliğine İlişkin Temalara ve Alt Kategorilere Dair Bulgular

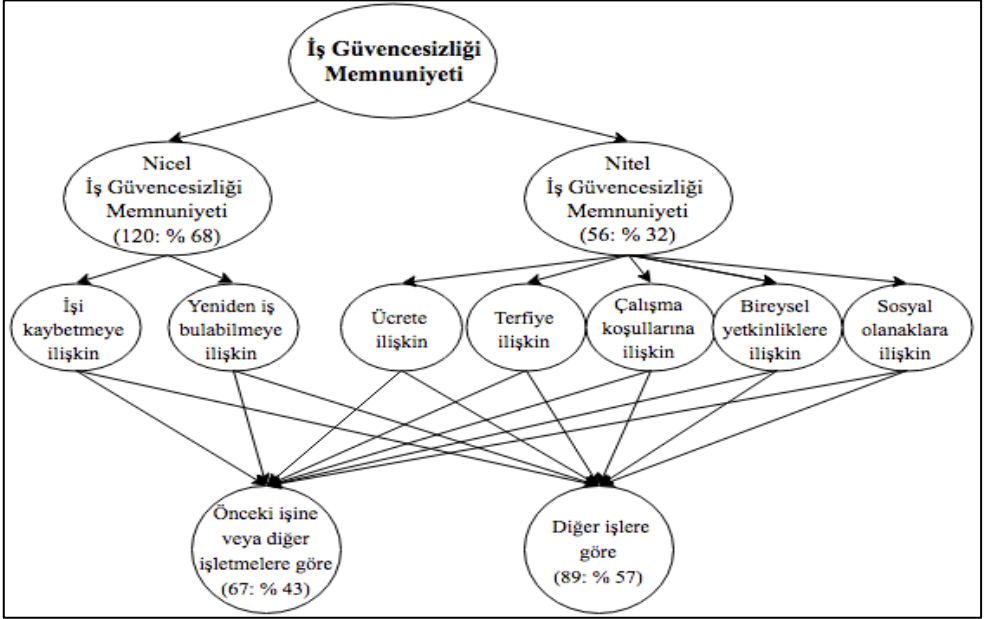


Katılımcılara göre iş güvencesizliği işin kaybına (nicel iş güvencesizliği) ve işin sunduğu ayrıcalıkların kaybına (nitel iş güvencesizliği) şeklinde olabilir. Ancak güvencesizliğe ilişkin en yaygın algı nicel iş güvencesizliğine ilişkindir (%65). Literatürden farklı olarak, nicel iş güvencesizliğinde, katılımcılar yeniden iş bulabilme zorluğu (*difficulty on reemployment*) algılarını da dile getirmişlerdir (%47) ve bu alt kategori de neredeyse işin kendisinin kaybı (%53) kadar yaygın görülmüştür. İş güvencesizliğinin nitel boyutunda en sık değinilen algının ücret artışı (%38) ve terfi fırsatları (%34) üzerinde olduğu görülmektedir. Elde edilen diğer nitel güvencesizlik algılarının ise çalışma koşulları (%17), bireysel yetkinliklere katkı (%6) ve sosyal olanaklar (%5) olduğu görülmektedir.

Çalışmamızın diğer aşamasında katılımcıların iş güvencesizliği memnuniyetlerine ilişkin bulgular elde edilmiştir ve Şekil: 2’de sunulmuştur.

Şekil: 2

İş Güvencesizliği Memnuniyetine İlişkin Temalara ve Alt Kategorilere Dair Bulgular



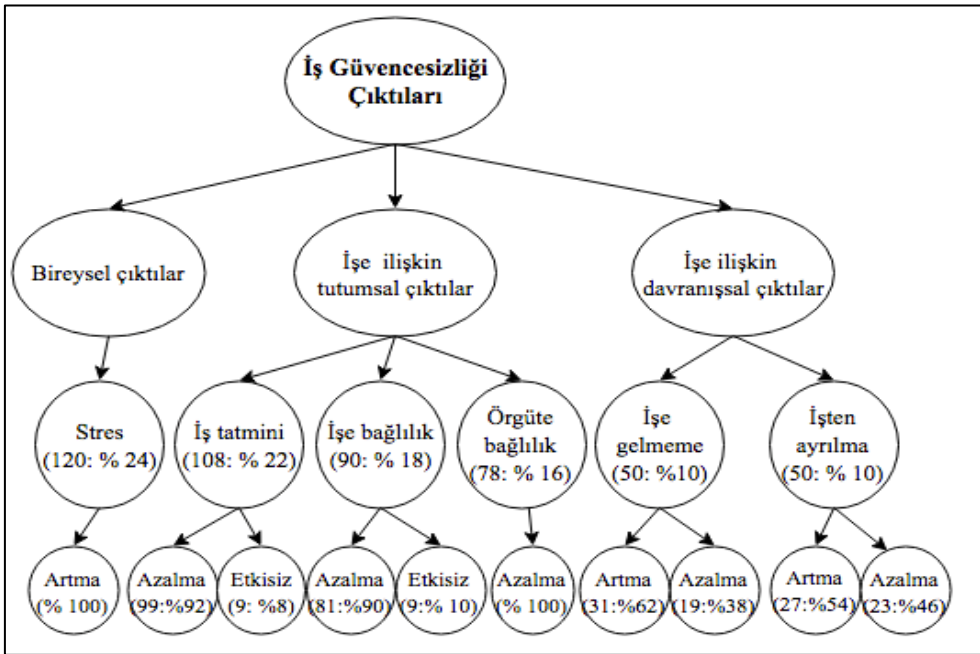
Katılımcıların memnuniyetinin de iş güvencesizliği algıları gibi, nicel güvencesizliğe ilişkin memnuniyet ve nitel güvencesizliğe ilişkin memnuniyet olarak iki şekilde gruplaştığı görülmüştür. Bu temaların alt kategorilerinde ise, işin kendisinin kaybı konusunda, yeniden iş bulabilme zorluğu konusunda (nicel) ve işin sunduğu ayrıcalıklar konusunda memnuniyet (nitel) şeklinde ayrıştığı görülmektedir. Nicel ve nitel iş güvencesizliği memnuniyetlerinin dağılımına bakıldığında ise nicel iş güvencesizliğine ilişkin memnuniyet / memnuniyetsizliğin (%68) yoğunluğu göze çarpmaktadır.

Katılımcıların memnuniyet düzeyleri sorulduğunda kimi çalışanlar hiç memnun olmadıklarını ifade ederken, kimisi idare edilebilir bir durumda olduğunu, kimisi ise memnun olduğunu bildirmiştir. Belirtilen bu memnuniyet düzeyleri herhangi sayısal bir değer (quantitative) veya aralık ifade etmemekte, sadece katılımcıların "iş güvencesizden memnuniyetinizi nasıl açıklarsınız?" sorusuna verdikleri "Hiç memnun değilim", "daha önceki işime göre idare eder", "yeterli görüyorum...Özel sektördeki diğer her iş gibi" veya "gayet memnunum" ifadelerinden yola çıkılarak oluşturulmuştur. İfadelerin büyük çoğunluğunun orta düzeyde memnun olma ve memnun olmama düzeylerinde dağıldığı görülmektedir. Çalışmamızda katılımcılara memnuniyetlerini neye göre belirttikleri sorulduğunda iş güvencesizliğine ilişkin orta düzeyde memnuniyetlerini veya memnun olmama durumlarını belirten birçok katılımcı, ifadelerinde, diğer işlerle veya sektörlerle kıyaslama yaparken, memnun olan katılımcılar kendilerinin daha önceki işlerine veya

sektörlerindeki diğer işletmelere göre kıyaslama yaptıklarını açıklamışlardır. Genel eğilimin orta düzeyde memnun olma ve memnun olmama etrafında toplandığı ve çoğunlukla diğer işlerle kıyaslama yapılarak (%57) bu memnuniyet düzeylerinin belirtildiği söylenebilir.

Araştırmamızda incelenen bir diğer konu bireylerin iş güvencesizliği algıları doğrultusunda oluşan tutumsal ve davranışsal iş çıktılarıdır. Elde edilen bulgular Şekil: 3'te gösterilmiştir.

Şekil: 3
İş Güvencesizliğine İlişkin Çıktılara İlişkin Temalara ve Alt Kategorilere Dair Bulgular



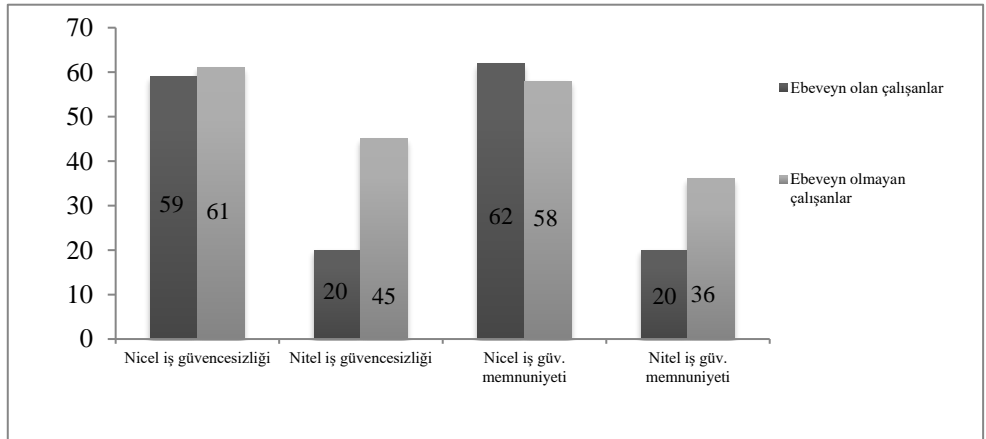
Katılımcıların iş güvencesizliğinin sonucu olarak belirttikleri çıktıların sırasıyla stres (%24), iş tatmini (%22), işe (%18) ve örgüte bağlılık (%16), işe gelmeme (%10) ve işten ayrılma (%10) şeklinde oluştuğu görülmektedir. İş güvencesizliği algılarının bu çıktılar üzerindeki etkileri farklı olacağından hareketle, okuyucuların daha net anlayabilmesi için bu temalara 'azalma', 'artma' ve 'etkisiz' alt kategorileri eklenmiştir. Böylece kategorinin görülme sıklığı yanında, ifadelerde belirtilen etki yönünün de anlaşılması sağlanacaktır. Ancak yine unutulmamalıdır ki belirtilen bu 'artma' veya 'azalma' kodları söz konusu temalarda ölçülen sayısal (quantitative) bir değişimi ifade etmemekte, sadece katılımcıların "gergin, stresli hissediyorum" veya "işime olan inancım, çalışma şevkim azalıyor" veya "işime çok bağlıyım", "seviyorum" ve "severek yapmaya devam edeceğim" şeklindeki

ifadelerinden yola çıkarak oluşturulmuştur. Bu doğrultuda, örneğin stres ile ilgili ifadeler kullanan katılımcıların tümünün (%100) bu ifadelerini stres düzeyinde artma şeklinde belirttikleri görülmüştür. İş tatmini, işe ve örgüte bağlılık ile ilgili görüşlerini bildiren katılımcıların işe yoğunlukla ‘azalma’ ifadesini kullandıkları elde edilmiştir. İki katılımcı iş güvencesizliği algılarının bulunmasına rağmen işlerini yapmaktan duydukları memnuniyeti bildirmiş ve işlerini çok sevdiğini ve severek yapmaya devam edeceklerini belirtmişlerdir. Bu ifadeler ‘etkisizlik’ altında değerlendirilmiştir.

Modelimizde işe gelmeme ve işten ayrılma konuları iş güvencesizliğinin diğer çıktılarını oluştururken, elde edilen etki yönleri diğer iş çıktılarından farklıdır. Bazı çalışanlar işe gelmeme (%62) ve işten ayrılma (%54) konularında ‘artma’ kategorisinde değerlendirilebilecek (“işe gelmek istemiyorum”, “önümüzdeki bir yılda işten ayrılmayı düşünüyorum” “daha güvence bir iş arıyorum” gibi) ifadeler kullanırken, bazı çalışanlar işlerinin güvencesiz olmasından ötürü işe gelmeme gibi bir şey düşünemeyeceklerini ve bu nedenden ötürü işlerini kaybetme kaygısı yaşamak istemediklerini belirtmişlerdir. Bu ifadeler işe gelmeme (%38) ve işten ayrılma (%46) davranışlarını azaltıcı yönünden ötürü ‘azalma’ kategorisine dâhil edilmişlerdir. Görüşme sırasında sorulan destekleyici (detaylandırıcı) sorularla, bunun başlıca sebebinin, katılımcıların iş güvencesizliği algılarının yeniden iş bulabilme zorluğunu da içermesi olduğu görülmüştür.

Araştırmamıza konu olan değişkenler ilgili modeller (temalar ve alt kategoriler) oluşturulduktan sonra, ebeveyn olan-olmayan çalışanlar arasında ve kadın-erkek çalışanlar arasındaki farklılıkları göstermek üzere incelenmiştir. Şekil: 4’te iş güvencesizliğinin ve memnuniyetinin her bir temasına ilişkin ebeveyn olan ve olmayan çalışanlar arasındaki farklar gösterilmiştir.

Şekil: 4
İş Güvencesizliğine ve İş Güvencesizliği Memnuniyetine İlişkin Ebeveyn Olan Çalışanlar ile Ebeveyn Olmayan Çalışanlar Arasındaki Farklar



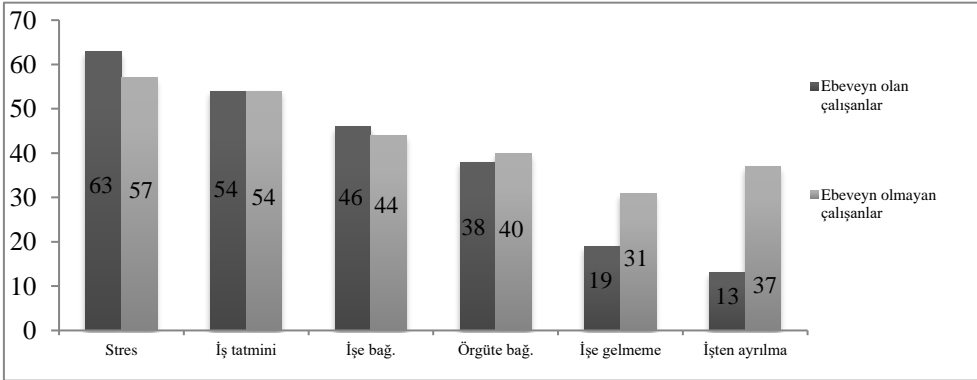
Not: Grafiğin üzerindeki değerler temaların görülme sıklıklarını belirtmektedir.

Elde edilen bulgular, iş güvencesizliği algısının nicel temasında, ebeveyn olan ve olmayan çalışanlar arasında yüzde olarak önemli bir farkın olmadığını göstermektedir. Her iki gruptan katılımcılarda işin kendisinin kaybı ve yeniden iş bulma zorluğu konularındaki kaygılarından yakın oranlarda bahsetmişlerdir. İş güvencesizliğinin nitel temasında ise ebeveyn olan ve olmayanlar arasındaki fark göze çarpmaktadır. Buna göre, temanın alt kategorilerine baktığımızda; nitel iş güvencesizliği temasına değinen ve ebeveynlik rolü olan çalışanların büyük bir çoğunluğunun ücret ve terfi alt kategorilerinden bahsettikleri, ebeveynlik rolü olmayanların ise çalışma koşulları, bireysel yetkinliklere katkı ve sosyal olanaklar konularında da ifadelerinin bulunduğu görülmüştür.

Gruplararası farkın incelendiği bir diğer konu iş güvencesizliği memnuniyetidir. Memnuniyet temalarına baktığımızda, beklendiği üzere, bir önceki bulgularla paralel farklılıklar elde edilmiştir. Ebeveyn olan çalışanlar ile olmayan çalışanlar arasında nicel iş güvencesizliği memnuniyeti bakımından belirgin farklara rastlanmamışken, nitel iş güvencesizliği memnuniyeti konusunda ebeveyn olmayan çalışanların daha çok görüş bildirdiği görülmüştür. Her iki grubun alt kategorilerdeki memnuniyet düzeylerine baktığımızda ise belirgin bir farkın olmadığı ve orta düzeyde memnun olma ile memnun olmama düzeylerinde yoğunlaştıkları elde edilmiştir.

Çalışmamızın bir diğer karşılaştırma konusu iş güvencesizliğine ilişkin çıktılara yöneliktir. Şekil 5'te gösterildiği üzere ebeveyn olan ve olmayan çalışanlar, bir takım tutumsal ve davranışsal iş çıktıları noktasında birbirlerinden farklılaşmaktadır.

Şekil: 5
İş Güvencesizliğine İlişkin Çıktılara İlişkin Ebeveyn Olan Çalışanlar ile Ebeveyn Olmayan Çalışanlar Arasındaki Farklar



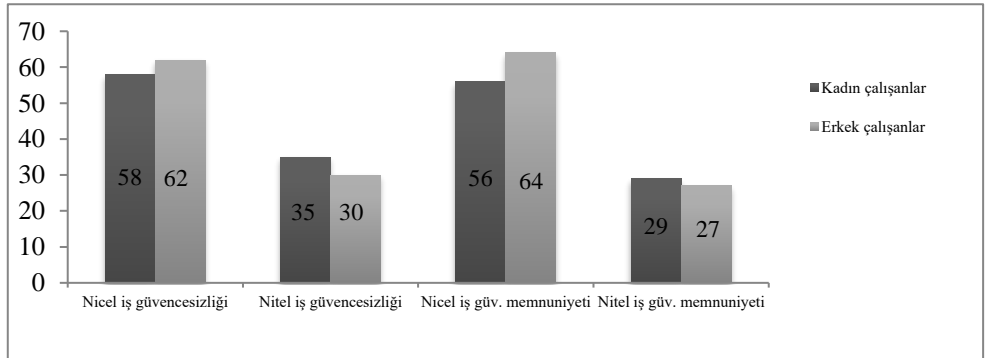
Not: Grafiğin üzerindeki değerler temaların görülme sıklıklarını belirtmektedir.

Bireylerin belirttiği stres ve tutumsal iş çıktıları olan iş tatmini, işe ve örgüte bağlılık konularında her iki grup çalışanında benzer oranlarda görüş bildirdikleri görülürken, işe gelmeme ve işten ayrılma konularına ebeveynlik rolü olmayan çalışanların daha çok değindiği elde edilmiştir. Ebeveynlik sorumluluğu olan katılımcılardan işe gelmeme veya

işten ayrılma konularına değinenlerin ise daha çok çekimser ifadeler kullandıkları ve bunu da ebeveynlik sorumluluklarına bağladıkları ("çocuklarının ihtiyaçlarını karşılama konusunda sıkıntıya düşmek istememe", "risk almaktan çekinip", "idare etme" şeklinde) görülmüştür. Bu durum, çalışmamızın önceki bulgularına da işaret etmekte ve Şekil 3'te sunulan işe gelmeme ve işten ayrılma temalarında görülen 'azalma' alt kategorilerini oluşturmaktadır. Başka bir deyişle, Şekil 3'teki modelde görülen işe gelmeme temasının 'azalma' alt kategorisindeki kodların daha çok ebeveynlik sorumluluğu olan çalışanlara ait olduğu görülmüştür. Diğer taraftan (ebeveynlik sorumluluğu bulunmayan) bir çalışan "evlenip, aile kurmadan önce daha yüksek iş güvencesi sunacak bir iş elde etmeyi" planladığını ve bu nedenle de şuanki işinden ayrılmayı düşünebileceğini belirtmiştir.

Çalışmamızın son aşamasını belirlenen temaların ve alt kategorilerinin kadın ve erkek çalışanlar arasında incelenmesi oluşturmaktadır. Şekil 6'da iş güvencesizliği ve memnuniyetine ilişkin ifadelerde kadın ve erkek çalışanlar arasındaki farklar sunulmuştur.

Şekil: 6
İş Güvencesizliğine ve İş Güvencesizliği Memnuniyetine İlişkin Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasındaki Farklar

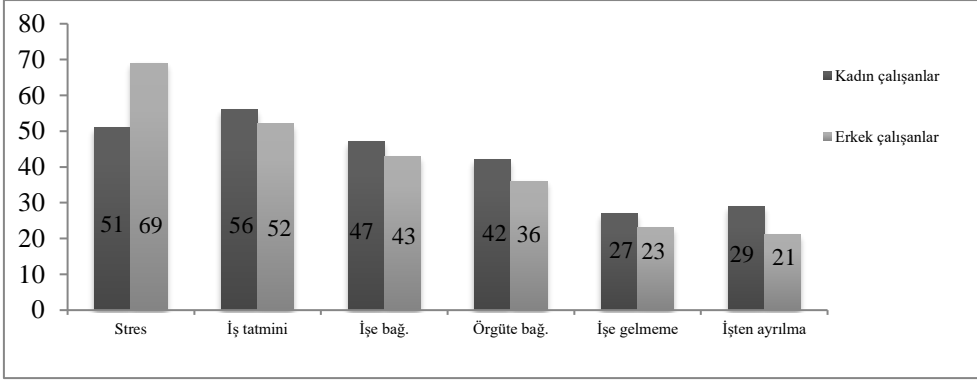


Not: Grafiğin üzerindeki değerler temaların görülme sıklıklarını belirtmektedir.

Elde edilen bulgulara göre, nicel ve nitel iş güvencesizliği algısı ve memnuniyeti temalarında kadın ve erkek çalışanlar arasında belirgin farklara rastlanmamıştır. Her iki grup da nicel iş güvencesizliğine ve memnuniyetine, nitel iş güvencesizliği ve memnuniyeti temalarına kıyasla, daha çok değinmişlerdir. Temaların alt kategorilerine baktığımızda ise işin kaybı ve yeniden iş bulma zorlukları ifadeleri açısından cinsiyete dayalı belirgin farklardan söz edilemezken, nitel iş güvencesizliği alt kategorilerinden ücret kategorisinde daha çok erkeklerin ifadelerinin bulunduğu göze çarpmaktadır. Her iki grubun alt kategorilerdeki memnuniyet düzeylerine baktığımızda ise belirgin bir farkın olmadığı ve orta düzeyde memnun olma ile memnun olmama düzeylerinde yoğunlaştıkları görülmektedir.

Son olarak, Şekil 7'de tutumsal ve davranışsal iş çıktılarına ilişkin ifadelerde cinsiyete dayalı bir fark olup olmadığı gösterilmiştir.

Şekil: 7 İş Güvencesizliğine İlişkin Çıktılara İlişkin Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasındaki Farklar



Not: Grafiğin üzerindeki değerler temaların görülmeye sıklıklarını belirtmektedir.

Tutumsal iş çıktılarından iş tatmini, işe ve örgüte bağlılık temalarında kadın ve erkek çalışanlar açısından belirgin bir farklılık görülmezken, stres temasına giren ifadelerin erkekler tarafından daha çok kullanıldığı görülmektedir. İşe gelmeme ve işten ayrılma temalarına ise kadınların, erkeklere göre daha çok değindikleri görülmüştür.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışma, Türkiye’de enerji sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan bireylerin iş güvencesizliği algılarını açıklamaya yönelik bir çalışmadır. Çalışmada ayrıca ebeveynlik rolleri ve cinsiyet gibi demografik özelliklerin çalışanların algılarına ve bu algıları sonucu etkilenen stres düzeylerine, işe ilişkin tutumsal ve davranışsal çıktılara yönelik değerlendirmelerde yer almaktadır. İş güvencesizliği üzerine yapılan çalışmaların çoğunlukla ampirik çalışmalar olduğu ve iş güvencesizliği algısının çıktıları üzerine yoğunlaştığı görülmüştür. Bu çalışmada bireylerin algılarını açıklamak ve detaylandırmak üzere nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmış ve içerik analizleri ile analiz edilmiştir.

Elde edilen bulgular, iş güvencesizliği kavramına daha kapsamlı bakılması gerektiğine işaret etmektedir. Literatürde iş güvencesizliği daha çok mevcut işi veya mevcut işin sağladığı ayrıcalıkları kaybetme üzerineyken, bu çalışmada çalışanların iş güvencesizliklerini tanımlama eğilimlerinin yeniden iş bulabilme zorluğunu da içerdiği görülmüştür. Green, Felstead ve Burchell (2000), iş güvencesizliği oranlarının yıldan yıla olan değişimini inceledikleri çalışmalarında, işsizlik ve yeniden iş bulabilme zorluklarının da iş güvencesizliği algısı içerisinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Böylece iş güvencesizliği daha kapsamlı değerlendirilebilecek ve olası öncülleri ve etkileri daha net anlaşılacaktır.

Çalışmada, işin kendisinin kaybına ve ileride yeniden iş bulabilme zorluklarına ilişkin kaygılar iş güvencesizliğinin nicel boyutu olarak değerlendirilmiştir. İş güvencesizliğinin nitel boyutunu ise çalışanların ücret, terfi, çalışma koşulları, bireysel yetkinlikleri geliştirme ve sosyal olanaklara ilişkin kayıplara dair endişeleri oluşturmuştur. Yapılan analizler sonucu çalışanların nitel iş güvencesizliği boyutunun ücret ve terfi alt kategorilerine daha çok vurgu yaptıkları görülmüştür. Bu alt kategorilere dair farklılıklar ebeveyn olan ve olmayan çalışanlar açısından değerlendirildiğinde ise, ebeveyn olan çalışanların ücret ve terfi olanaklarına daha sık değindikleri, ebeveynlik sorumluluğu olmayanların ise işin sunduğu çalışma koşulları ve kişisel gelişim fırsatları üzerinde durdukları görülmüştür. Ebeveynlik sorumluluğunun ortaya çıkardığı ek ihtiyaçlar ve bunların maddi karşılıkları düşünüldüğünde, elde ettiğimiz sonuçların ebeveynlik sorumluluğu olan çalışanların daha çok parasal (maddi) konular açısından kendilerini güvence altında hissetmek istedikleri yönünde yorumlanabilir.

Çalışanların iş güvencesizliği tanımlamalarından sonra kendilerinden iş güvencesizliği memnuniyetlerini değerlendirmeleri istenmiştir. Elde edilen bulgular iş güvencesizliği algısı noktasında elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir. Ebeveyn olmayan çalışanlar iş güvencesizliği memnuniyet düzeylerini açıklarken nitel iş güvencesizliğinin alt boyutlarına daha çok değinmişlerdir. Memnuniyet düzeyi olarak ise gerek nicel gerekse nitel boyutları açısından tüm çalışanlar orta düzeyde memnuniyet veya memnun olmama durumlarını bildirmişlerdir. Tüm bu bulgular, iş güvencesizliğinin algısal bir kavram olmasından dolayı kişiden kişiye değiştiğini ve kişilerin sahip oldukları diğer rollerin (ebeveynlik gibi) bu algılarını ve memnuniyetlerini etkileyeceğini göstermiştir. Ayrıca katılımcılara memnuniyet düzeylerini neye göre açıkladıkları sorulduğunda orta düzeyde memnuniyet veya memnun olmama şeklinde ifade kullananların diğer iş kollarına göre karşılaştırma yaptığı görülmüştür. Diğer taraftan memnuniyetlerini açıklayanların büyük bir çoğunluğun ise daha önceki işleri veya sektörlerindeki diğer firmalar ile kıyasladıklarında şuan ki işlerinden memnun olduklarını söylemişlerdir.

Bu noktada iş güvencesizliği memnuniyet düzeyleri araştırılırken bireylerin neyi referans alarak memnuniyet seviyelerini belirttikleri önem arz etmektedir. Böylece bireyin kendi içinde bir karşılaştırma mı (daha önceki işi gibi), yoksa diğer işlere göre bir karşılaştırma mı yaptığı değerlendirilebilir. Buradan elde edilecek bulgular diğer iş alanlarına ve sektörlerle ilişkin algılara dair bilgiler verebilecek veya tek bir sektörde örgütsel farklılıkları görmeye yardımcı olabilecektir. Firmaların, kural koyucuların ve sektörel düzenlemelerden sorumlu kişilerin bu bulguları da dikkate alarak düzenlemeler yapması ve çalışanlarının profiline göre nicel veya nitel iş güvencesizliği boyutlarında iyileştirmeler gerçekleştirilmesi çalışanların iş güvencesizliği memnuniyet düzeylerinde daha etkili sonuçlar yaratacaktır. Böylece olası olumsuz çıktılardan meydana gelme olasılığı da azaltılacaktır. Ne var ki bu çalışmada, çalışanlar iş güvencesizliği algısının ve memnuniyetsizliğinin etkileri noktasında da farklılıklar göstermişlerdir.

İş güvencesizliğinin etkileri, literatürle benzer bir şekilde, bireyler üzerinde stres ve işe ilişkin tutumsal ve davranışsal çıktılar şeklinde incelenmiştir. Çalışanların iş güvencesizliğinin stres, iş tatmini ve işe ve örgüte bağlılık konularında azaltıcı etkisine

değindikleri görülürken, davranışsal boyutlar olan işten ayrılma ve işe gelmeme konularında ebeveynlik rollerine göre farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre, ebeveyn olan çalışanlar iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini tutumsal iş çıktılarında algıladıkları, davranışsal çıktılar noktasında aynı etkidensöz etmemişlerdir. Başka bir deyişle, iş güvencesizliği ebeveyn olan çalışanlar üzerinde iş tatminlerini, işe ve örgüte bağlılıklarını azaltsa ve stres düzeylerini yükseltse de işten ayrılma veya işe gelmeme gibi davranışsal tepkiler noktasında, ebeveyn olmayan çalışanlarda olduğu kadar, etkili olamamaktadır. Çalışanlar bunun nedenini ebeveynlik rollerine bağlamakta ve bu sorumluluklarının onları idare etmeye, aynı işte devam etmeye ve riskli davranışlardan kaçınmaya ittiğini belirtmektedirler. Bu noktada, çalışmamızın ilk bulgusuna dönecek olursak, bireylerin bu düşüncelerinde iş güvencesizliğini sadece işi kaybetme kaygısı olarak değil, aynı zamanda yeniden iş bulamama kaygısı şeklinde algılamalarının da etkisi olduğu söylenebilir. Ebeveynlik rolü olan bireyler işten çıkarılma kaygısına sahip olmalarına rağmen, yeniden iş bulamama kaygısını ve ailevi rollerini göz önünde bulundurarak, işe gelmeme ve işten ayrılma gibi davranışsal çıktılar sergilemede çekimser kalmaktadırlar. Bu durum her ne kadar firmalar açısından suiistimal edilebilir gibi görünse de aslında işe bağlılığı, iş tatmini ve örgüte bağlılığı olumsuz etkilenmiş çalışanlarla faaliyet yürütmeye çalışmak işletmeler açısından da verimli ve etkili sonuçlar sunmayacaktır. Ebeveyn çalışanlar işten ayrılma gibi davranışsal tepkiler veremeseler de olumsuz tutumsal algılara sahip olmaları performanslarını olumsuz etkileyebilecektir. Bu nedenle, işletmeler davranışsal çıktılar kadar bireylerin sahip olduğu işe ve örgüte ilişkin tutumlarını da öncülleri ile birlikte değerlendirmeli ve iyileştirmeler gerçekleştirmelidir.

Çalışmadan elde edilen son bulgular ise iş güvencesizliğine, memnuniyetine ve çıktılarına ilişkin cinsiyete göre farklılıklar olup olmaması üzerinedir. Bu farklılıkların toplumumuzda yer alan ve iş dünyasındaki çalışan profilini de oldukça önemli ölçülerde etkileyen cinsiyete dayalı toplumsal roller yönünde olduğu görülmektedir. Erkek çalışanların iş güvencesizliğinin ücret alt boyutundan daha çok bahsettikleri bulunmuştur. Bu bulgunun toplumumuzda baskın olan erkeğin evin bütçesini idare etme, 'eve ekmek getirme' rollerinin sonucu olduğu düşünülmektedir. Erkeğin maddi konularda güçlü olmasının ve evinin, ailesinin ihtiyaçlarını karşılamasının gerektiği yönündeki inançlar ve kalıp yargılar, erkek çalışanları özellikle ücret konusunda güvencede olma isteme ve dolayısıyla iş güvencesizliği denilince ücret değişkenini daha çok dile getirme şeklinde etkilediği düşünülebilir. Bu durum ayrıca enerji sektöründe çalışanları tatmin eden ücretlendirme politikalarının da izlenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Geçim sıkıntısının giderek önemini arttırdığı günümüzde işletmelerin ücretlendirme konularında daha nesnel ve şeffaf politikalar izlemeleri çalışanların güvencesizlik düzeylerini azaltabilir. Ayrıca motivasyon teorilerinde (Herzberg, 2005) temel/olması gereken bir değişken olarak ele alınan ücretin, çalışanlar açısından belirsizlik ve kaygı yaratan bir konu olmaması motive olabilmeleri için uygun zemini hazırlayacak ve performanslarını olumlu yönde etkileyebilecektir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular hem akademik alana hem de iş dünyasına yönelik katkılar sunmaktadır. İş güvencesizliği algılarına dair oluşturulan model, işin nicel ve nitel güvencesizliği ile birlikte yeniden iş bulamama kaygısını da içerdiğini ortaya

koymuştur İş güvencesizliği memnuniyetinde de bireylerin farklı referans, karşılaştırma noktaları seçebildikleri ve bu referanslara göre de memnuniyetlerinde farklılıklar görülebileceği elde edilmiştir. İleride yapılacak çalışmaların iş güvencesizliğini ve memnuniyetini daha kapsamlı ele alması, konunun daha net anlaşılması ve değerlendirilmesi açısından önemlidir. Çalışmada ayrıca çalışanların ailelerine ilişkin rollerin, işe ilişkin bir kavram ile ilgili algılarını, önem verdikleri noktaları ve olası çıktılarını nasıl etkilediği ortaya konmuştur. Literatürde yer alan ampirik çalışmaların yoğunluğu göz önünde bulundurulursa, bu türden nitel bir çalışmanın konunun daha detaylı anlaşılabilmesi noktasında yararlı olacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda sonuçların, çalışanların algılama süreçlerini etkileyen toplumsal dinamikler doğrultusunda değerlendirilmesi, iş güvencesizliği kavramına kültürel bir bakış açısı ile bakabilme olanağı da sunmaktadır.

Her çalışma için olduğu gibi bu çalışma da kısıtları ile birlikte değerlendirilmelidir. Bu çalışma nitel araştırma yönteminin doğası ve amacı gereği betimsel ve detaylı bir profil sunmaktadır. Çalışma bulguları genellenebilirlik kaygısı taşımamakta ve üzerinde çalışılan araştırma grubu dâhilinde değerlendirilmektedir. İleri de yapılabilecek boylamsal çalışmalarla, bireylerin ebeveyn olmadan önceki ve sonraki algısal değişimleri göz önüne alınarak ve daha genellenebilir sonuçlar elde edilebilir. Çalışmada çalışanlar ebeveynlik sorumluluklarının olup olmaması ve cinsiyetlerine göre incelenmişlerdir, çalışanların eşlerinin iş durumları veya evli olup olmamaları dikkate alınmamıştır. Mariotti, Dixon, Mumford ve Pena-Boquete (2016), Avusturyalı çalışan çiftler üzerine yaptıkları çalışmada, iş güvencesizliği algısının çiftler arasında paylaşıldığını ortaya koymuşlardır. Buna göre işinde güvencesizlik (işini kaybetme endişesi) yaşayan bireylerin, partnerlerinin iş güvencesine sahip olması durumunda destek hissettiklerini ve bu olumsuz durumunu daha rahat atlattıklarını ortaya koymuşlardır. Bu noktada ileride yapılacak çalışmalarda bireylerin diğer aile dinamiklerinin de değerlendirilmesi konunun daha net anlaşılabilmesine yardımcı olabilir.

Son olarak, sosyal bilimlerde ele alınan birçok sosyal olgu gibi iş güvencesizliği algısı da tek veya birkaç nedenle açıklanamayacak bir konudur. Bireysel, ailesel, örgütsel, kültürel ve genel ekonomik değişkenlere ilişkin birçok faktör bireylerin iş güvencesizliği algılarını ve etkilerini etkileyebilecektir. Çalışmanın toplumsal kalıp yargılar açısından da değerlendirilebilecek bulguların sunması, iş güvencesizliği kavramının kültürel bakış açısı ile incelenebileceğini ve farklılıklar elde edilebileceğine işaret etmiştir. Bu çalışma Türkiye'deki enerji sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın çalışanları üzerinde gerçekleşmiştir. İleride farklı kültürlerde ve/veya farklı sektörlerde gerçekleştirilecek çalışmalar, kültürel ve sektörel değişkenlikleri gözler önüne serebilir.

Kaynaklar

- Ameen, E.C. & C. Jackson & W.R. Pasewark & J.R. Strawser (1995), "An empirical investigation of the antecedents and consequences of job insecurity on the turnover intentions of academic accountants", *Issues in Accounting Education*, 10(1), 65.
- Ashford, S.J. & C. Lee & P. Bobko (1989), "Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test", *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.

- Bakan, İ. & T. Büyükbeşe (2004), "Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 35-59.
- Barriball, L.K. & A. While (1994), "Collecting Data using a semi-structured interview: A discussion paper", *Journal of Advanced Nursing*, 19(2), 328-335.
- Blau, G. & D.S. Tatum & K. McCoy & L. Dobria & K. Ward-Cook (2004), "Job loss, human capital job feature, and work condition job feature as distinct job insecurity constructs", *Journal of allied health*, 33(1), 31-41.
- Bussing, A. (1999), "Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219-242.
- Costigan, C.L. & M.J. Cox & A.M. Cauce (2003), "Work-parenting linkages among dual-earner couples at the transition to parenthood", *Journal of Family Psychology*, 17(3), 397.
- Davy, J.A. & A.J. Kinicki & C.L. Scheck (1997), "A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions", *Journal of Organizational Behavior*, 18(3), 323-349.
- De Witte, H. (1999), "Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues", *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H. (2005), "Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences", *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H. & K. Naswall (2003), "Objective vs subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries", *Economic and industrial democracy*, 24(2), 149-188.
- Dekker, S.W. & W.B. Schaufeli (1995), "The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study", *Australian psychologist*, 30(1), 57-63.
- Depolo, M. & G. Sarchielli (1985), "Job insecurity, psychological well-being, and social representation: A case of cost sharing in industrial relations", in: *North-West European Conference on the Psychology of Work and Organization*.
- Dereli, B. (2012), "İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 237-256.
- Dursun, S. & N. Bayram (2013), "İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama", *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3), 20-27.
- Erdal, L. (2012), "Türkiye'de yenilenebilir enerji yatırımları ve istihdam yaratma potansiyeli", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 171-181.
- Ferrie, J.E. (1999), "Health consequences of job insecurity", in: J.E. Ferrie & M. Marmot & J. Griffiths & E. Ziglio (eds.), *Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion*, World Health Organization Regional Publications, European Series; No. 81.
- Galup, S. & C. Saunders & R.E. Nelson & R. Cerveny (1997), "The use of temporary staff and managers in a local government environment", *Communication Research*, 24(6), 698-730.

- Green, F. & A. Felstead & B. Burchell (2000), "Job insecurity and the difficulty of regaining employment: an empirical study of unemployment expectations", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62(1), 855-883.
- Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt (1984), "Job insecurity: Toward conceptual clarity", *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Hartley, J. & D. Jacobson & B. Klandermans & T. Van Vuuren (1990), *Job insecurity: Coping with jobs at risk*, Sage Publications Ltd.
- Hellgren, J. & M. Sverke & K. Isaksson (1999), "A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hennink, M. & I. Hutter & A. Bailey (2010), "*Qualitative Research Methods*", Sage.
- Herzberg, F. (2005), "Motivation-hygiene theory", in: *Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership*, (eds.) JB Miner, ME Sharpe Inc, New York, 61-74.
- Jordan, P.J. & N.M. Ashkanasy & C.E. Hartel (2002), "Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity", *Academy of Management Review*, 27(3), 361-372.
- König, C.J. & M.E. Debus & S. Häusler & N. Lendenmann & M. Kleinmann (2010), "Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity-job performance relationship", *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 231-247.
- Mariotti, F. & M. Dixon & K.A. Mumford & Y. Pena-Boquete (2016), "Job Insecurity within the Household", *Australian Journal of Labour Economics*, 19(2), 77-90.
- Marshall, M.N. (1996), "Sampling for qualitative research", *Family practice*, 13(6), 522-526.
- Metin-Camgöz, S. & Ö.T. Ekmekçi & P.B. Karapınar & B.K. Guler (2016), "Job insecurity and turnover intentions: Gender differences and the mediating role of work engagement", *Sex Roles*, 75(11-12), 583-598.
- Miles, M.B. & A.M. Huberman (1994), "*Qualitative data analysis: A sourcebook*", Beverly Hills: Sage Publications.
- Naswall, K. & M. Sverke & J. Hellgren (2005), "The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain", *Work & Stress*, 19(1), 37-49.
- Önder, Ç. & A.S. Wasti (2002), "İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçęęi: güvenirlik ve geçerlik analizi", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47.
- Perales, F. & J. Baxter & T.O. Tai (2015), "Gender, justice and work: A distributive approach to perceptions of housework fairness", *Social science research*, (51), 51-63.
- Poyraz, K. & B. Kama (2008), "Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Probst, T.M. (1998), "Antecedents and consequences of job security: An integrated model", *Dissertation*, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Robinson, O.C. (2014), "Sampling in interview-based qualitative research: A theoretical and practical guide", *Qualitative Research in Psychology*, 11(1), 25-41.
- Rosenblatt, Z. & I. Talmud & A. Ruvio (1999), "A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes", *European Journal of work and organizational psychology*, 8(2), 197-217.

- Ruvio, A. & Z. Rosenblatt (1999), "Job insecurity among Israeli schoolteachers: Sectoral profiles and organizational implications", *Journal of Educational Administration*, 37(2), 139-168.
- Seçer, B. (2011), "İş güvencesizliğinin işsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi", *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4) 43-60.
- Sotiriadou, P. & J. Brouwers & T.A. Le (2014), "Choosing a qualitative data analysis tool: A comparison of NVivo and Leximancer", *Annals of Leisure Research*, 17(2), 218-234.
- Sverke, M. & J. Hellgren & K. Näswall (2002), "No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences", *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.
- Şirin, Y.N. (2009), "Elektrik Sektöründe Özelleştirmeye Genel Bir Bakış ve Öneriler", *Ege Bölgesi Enerji Forumu 12-13 Ekim 2009*.
- van Vuuren, C.V. & P.G. Klandermans (1990), "Individual reactions to job insecurity: An integrated model", in: P.J.D. Drenth & J.A. Sergeant & R.J. Takens (eds), *European perspectives in psychology, Vol. 3: Work and organizational, social and economic, cross-cultural*, Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Vander Elst, T. & A. Van den Broeck & N. de Cuyper & H. de Witte (2014), "On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 671-693.
- Vignoli, D. & S. Drefahl & G. de Santis (2012), "Whose job instability affects the likelihood of becoming a parent in Italy? A tale of two partners", *Demographic Research*, (26), I.

Ek: 1

Katılımcı Cevaplarından Temalara ve Alt Kategorilere Dair Alıntılar

Nitel iş güvencesizliği

"İşten çıkarılma korkusu taşıyorum. Özel sektörde çalışmanın cilvesi bu. Buradan ayrılırsa yeni iş bulmam daha büyük bir sorun."
"Bir gün firmanın küçülmeye gime kararı alıp bizi işten çıkarabileceğini düşünüyorum."

Nitel iş güvencesizliği

"İşten çıkarılmamam dahi ücret artışı, terfi gibi konularda sıkıntı yaşarım büyük ihtimalle."
"İşletmenin bize sağladığı sosyal olanaklar veya hizmet içi eğitimler ekonomik bir sıkıntı durumunda ilk kesilecek/azaltılacak faaliyetler olur diye düşünüyorum."
"Önümüzdeki yıllarda işletme yönetiminin ücret artışları konusunda kısıtlamalara gideceğini ve bunun bizi olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum."

Nitel iş güvencesizliği memnuniyeti

"Daha önce çalıştığım işletmeye göre burası biraz daha güven veriyor. En azından işten çıkarmadan önce yasal haklarımızı bize bildirir ve haber verir diye düşünüyorum."
"Enerji sektöründeki, Ankara'daki, diğer firmalara göre burası daha güvenli, kurumsal bir firma. O açıdan biraz daha şanslıyız ama tabii belli de olmaz."

Nitel iş güvencesizliği memnuniyeti

"Diğer mühendislik kollarına göre enerji sektörüne yönelmek akıllıca. Çünkü ücret ve terfi konularında, uzun vadeli olmasa da, daha iyi olanaklar sunabiliyor."
"Farklı işlere sahip diğer arkadaşlarımla kıyasladığımda mühendis olmamın bana daha iyi yükselme fırsatları, ve çalıştığım yerlerde daha iyi sosyal olanaklar sunduğunu söyleyebilirim. Ama yine de bunların hiçbirinin garantisi yok ne yazık ki."

İş güvencesizliğine ilişkin çıktılar

"İnsanın işinin geleceğinden emin olamaması stresli bir durum tabii. Ama şuan işten ayrılıp yeni bir iş bulma gibi bir lüksüm olamaz."
"Bu iş yerinde yarımından emin olamamam bazen çalışma şevkimi kırabiliyor. Kendimi iyice yetiştirip daha güvenli daha iyi fırsatlar sunabilecek bir kuruma geçmeyi planlıyorum"
"Daha iyi bir iş bulabileceğimi şimdilik düşünmüyorum. İşsiz kalma riski de var, o yüzden şükür edip devam etmek daha doğru bence."