



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:03.04.2023 ✓Accepted/Kabul:30.05.2023

DOI:10.30794/pausbed.1276180

Research Article/Araştırma Makalesi

Mumlu Karanfil, S. ve Doğan, A. (2023). "İş Güvencesizliğinin Presenteeism (İş Yerinde Görünürde Var Olma) Davranışına Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracı Rolü", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 58, Denizli, ss. 379-401.

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN PRESENTEEISM (İŞ YERİNDE GÖRÜNÜRDE VAR OLMA) DAVRANIŞINA ETKİSİNDE İŞ YAŞAM DENGESİNİN ARACI ROLÜ

Seda MUMLU KARANFİL*, Altan DOĞAN**

Öz

1990'lı yıllarda yaşanan ekonomik buhran sonucunda şirketlerin küçülmeleri, yeniden yapılanmaları ve şirket birleşmeleri çalışanların işten çıkarılmalarına neden olmuştur. İşten çıkarmalar ile iş yerinde çalışmaya devam eden diğer personelin iş güvencesizliği algıları artmıştır. Algılanan iş güvencesizliği nedeni ile çalışanlar uzun saatlerini iş yerlerinde geçirmişler ve bu durum çalışanların iş ve yaşamlarında denge kurmalarına engel olmuştur. Bu bağlamda günümüzde de devam eden iş güvencesizliği algısı nedeni ile araştırmanın temel amacı; mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş güvencesizliği algılarının iş yaşam dengelerini ne düzeyde etkilediğinin belirlenmesi ve iş güvencesizliği algısının iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolünün olup olmadığının belirlenmesidir. Araştırma sonucunda çalışanların iş güvencesizliği algılarının iş yerinde görünürde var olma davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu ve ayrıca iş güvencesizliğinin iş yerinde görünürde var olma davranışına etkisinde iş yaşam dengesinin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: *Presenteeism, Presenteeism ölçeği, İş yerinde görünürde var olma, İş yaşam dengesi, İş güvencesizliği.*

THE INSTRUMENTAL ROLE OF WORK-LIFE BALANCE IN THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON PRESENTEEISM BEHAVIOR

Abstract

As a result of the economic depression in the 1990s, the downsizing, restructuring and mergers of companies caused the dismissal of employees. Dismissals have increased the perceptions of job insecurity by causing other employees to worry that they will be unemployed. Due to perceived job insecurity, employees spent long hours at their workplaces and this prevented them from balancing their work and life. In this context, due to the perception of job insecurity that continues today, the main purpose of the research is to determine to what extent the job insecurity perceptions of blue-collar and white-collar employees affect their work-life balance and to determine whether the work-life balance has a mediating role in the effect of job insecurity perception on the apparent presence at work. As a result of the research, it was determined that the perceptions of employees' job insecurity have a statistically significant and positive effect on their apparent presence at work, and that work-life balance plays a partial mediation role in the effect of job insecurity on the apparent presence at work.

Keywords: *Presenteeism, Presenteeism scale, Work life balance, Job insecurity.*

*Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi, İSTANBUL.
e-posta: smumlu@gelisim.edu.tr (<https://orcid.org/0000-0003-2553-3877>)

**Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı, İSTANBUL.
e-posta: altand@istanbul.edu.tr (<https://orcid.org/0000-0002-0370-2513>)

GİRİŞ

İş güvencesizliği algısı nedeni ile ortaya çıkan presenteeism kavramı 2000'li yıllarda çalışanların sağlık problemleri ile ilişkilendirilmiştir. Presenteeism kavramı çalışanın herhangi bir sağlık problemi olmasına rağmen işine devam etmesi ve iş yerinde verimli olamamasını ifade etmektedir. Günümüzde ise presenteeism sadece sağlık problemlerinden kaynaklı olmamakla birlikte örgütsel ve bireysel problemlerin de neden olduğu verimlilik kayıpları olarak ifade edilmektedir. Başka bir deyiş ile presenteeism; çalışanın bazı sağlık sorunlarına, örgütsel ve bireysel sorunlarına rağmen işinin başında bulunması ancak çalışanın yaşadığı sorunlar nedeni ile işine odaklanmakta ve işini gereği gibi yapmakta zorluk çekmesi olarak ifade edilmektedir.

Presenteeism kavramını ortaya koyan ilk kişi örgütsel psikoloji alanında çalışmalar yapan Profesör Cary Copper'dır. Cooper, 1990'lı yıllarda şirketlerde yaşanan küçülmeler ve yeniden yapılanmalar nedeniyle çalışanların iş güvencesizliği algısı yaşadıklarını ve bu sebeple uzun saatler iş yerinde çalışmalarını ya da çalışıyor gibi görünmelerini presenteeism kavramı olarak açıklamaktadır (Saarvala, 2006: 3). Çalışanlar, bu yıllarda işlerini kaybetme korkusu yaşamışlar, uzun süren saatler iş yerinde kalmışlar ve hasta olduklarında işe gitmezlerse işsiz kalacaklarını düşünmüşlerdir. Günümüzde de yaşanmakta olan ekonomik durgunluk ve krizler çalışanlar için iş güvencesi olgusunun önemli bir noktaya gelmesine sebep olmuştur (Çakır, 2007: 117). İş güvencesi kaybı ile çalışan kişi hasta olduğunda da işe gitmeyi tercih etmekte, hasta olarak işe giden kişi işine odaklanmakta ve işini verimli bir şekilde yapmakta zorluk çekmektedir.

İş güvencesizliği konusu, 1970 ve 1980'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) şirket hissedarlarının çıkarlarının ön plana çıkması, işgücü yönetimindeki norm ve değerlerde gerçekleşen evrim ve yalın operasyonlara geçişin artması ile ön plana çıkmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010: 7). Günümüzde de yaşanmakta olan ekonomik durgunluk ve krizler çalışanlar için iş güvencesizliği olgusunun önemli bir noktaya gelmesine sebep olmuştur. İş güvencesizliği kavramı, çalışanların gelecekte işlerinin devam edip etmeyeceği ile ilgili yaşadıkları kaygıyı konu almaktadır (De Witte, 2005: 1). İş güvencesizliği kavramına ABD'nin yanı sıra Türkiye açısından bakıldığında 2001 yılında yaşanan finansal kriz ve ekonomik daralma neticesinde Türkiye'de de çalışanların iş güvencelerinin oldukça azalmış olduğu görülmüştür. T.C. Devlet İstatistik Enstitüsü (2002) verilerine göre, 2001 yılına kıyasla 2002 yılında işsiz sayısı 653.000 kişi artmıştır. Oransal olarak %8,6 olan işsizlik %11,8 olmuştur. T.C. Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 2002 verileri bize Türkiye'de iş güvencesinin azaldığını göstermiştir. (Önder ve Wasti, 2002: 4). 2009 verileri de bizlere Türkiye'de iş güvencesizliği yaşandığını göstermektedir. TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, Türkiye'de 2009 yılında toplam istihdam, 2008 yılına göre 83 bin kişi artmış ancak işsizlik sayısı 860.000 kişi artarak 3.471.000'e yükselmiştir (TÜİK, 2009). 2009 yılı içinde ise 1.125.000 kişi işsiz kalmış ve 2009 yılı işsiz sayısı 3.802.000'e yükselmiştir. Bu işsizlerin %30,5'ini belirli iş sözleşmesi ile çalışanlar ve sözleşmesi bitenler, %24,9'unu da işten çıkarılanlar oluşturmuştur. Geçici çalışanlar ve iradesi dışında işten çıkarılanların olduğu gruptakiler 2009 yılındaki işsizlerin %50'sini oluşturmuşlardır. Ayrıca geçici çalışanlar ve iradesi dışında işten çıkarılanlar güvencesiz çalışma örneklerinden kabul edilmiştir. Dolayısıyla bu gruptaki kişilerin işsiz kalma nedenleri iş güvencesizliği olarak karşımıza çıkmaktadır (Sandıkçı, 2009: 49). Günümüzdeki TÜİK verilerini incelediğimizde 2022 yılındaki istihdam sayısı bir önceki yıla göre 955.000 kişi artarak 30.752.000 kişiye ulaşmıştır. İşsizlik oranlarına bakıldığında bir önceki yıla göre 337.000 kişi azalara işsizlik oranı %10,4 seviyesinde gerçekleşmiştir. Elde edilen veriler ile geçmişe oranla ülkemizde işsiz sayılarının azaldığını görmek mümkün olsa da işsizlik sorunu tamamen ortadan kalkmış değildir. Bu durumda bize iş güvencesizliği sorununun günümüzde de devam ettiğini ve çalışanların iş güvencesizliği kaybı yaşayabileceğini göstermektedir.

İş güvencesizliği kaybı ile çalışan hasta olduğunda, bireysel ya da örgütsel bir problemi olduğunda işe gitmeyi tercih etmekte, iş yerinde uzun saatlerini geçirmekte ve işine odaklanmakta, işini verimli bir şekilde yapmakta zorluk çekmektedir. Bu durum sonucunda kişi işi ve yaşamı arasında denge kurmakta zorlanmakta ve özel hayattaki rollerini gerektiği gibi yerine getirememektedir. Buna bağlı olarak araştırmanın temel amacı; mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş güvencesizliği algılarının presenteeism davranışlarını ne oranda etkilediğinin belirlenmesi ve çalışanların iş güvencesizliği algılarının presenteeism davranışları üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolünün olup olmadığının belirlenmesidir. Presenteeism yurt dışı alan yazında birçok kez çalışılmış olmasına rağmen (Aronsson vd., 2000; Biron vd., 2006; Cooper ve Lu, 2016; D'abate ve Eddy, 2007; Dew vd., 2005; Macgregor vd., 2008; Martinez vd., 2018; 2005; Goetzel vd., 2004; Hansen ve Andersen, 2008) ülkemizde yapılan

araştırmalar (Acaray ve Pelenk, 2018; Akdoğan vd., 2018; Apaydın, 2011; Çitfçi, 2010; Kumral vd, 2019; Ulu vd., 2016; Yavan, 2017; Yıldız ve Yıldız, 2013) son zamanlarda artış göstermiştir. Bu bağlamda yapılan çalışmaların azlığı, presenteeism, iş güvencesizliği algısı ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin daha önce çalışılmamış olması araştırmanın önemini oluşturmaktadır.

Araştırmanın kapsamı beyaz ve mavi yakalı ayrımı doğrultusunda Beylikdüzü Organize Sanayi bölgesindeki firmaların çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Araştırmada ilgili insan kaynakları departmanının anketi tüm çalışanlara iletmesi istenmiş ve anketin tüm çalışanlara iletildiği varsayılmıştır. Verilerin toplanmasında en uygun yöntemin anket yöntemi olduğu ve anketi yanıtlayan kişilerin anket formlarındaki soruları aynı şekilde algıladıkları ve gerçeği yansıtan cevaplar verdikleri varsayılmıştır. Ayrıca kullanılan analiz yöntemlerinin araştırma için en uygun yöntem olduğu da araştırmanın varsayımlarındandır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş güvencesizliği konusu, 1970 ve 1980'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) şirket hissedarlarının çıkarlarının ön plana çıkması, işgücü yönetimindeki norm ve değerlerde gerçekleşen evrim ve yalın operasyonlara geçişin artması ile ön plana çıkmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010: 7). İş güvencesizliği kavramı, çalışanların gelecekte işlerinin devam edip etmeyeceği ile ilgili yaşadıkları kaygıyı konu almaktadır (De Witte, 2005: 1). İş güvencesizliği sorunu günümüzde de devam etmektedir. İşgücü piyasasında meydana gelen değişimler, esnek çalışma türleri, taşeron işçilerin artması ile işverenler daha kârlı istihdam biçimlerine yönelerek çalışanlar için dezavantajlı bir konum oluşturmuşlardır (Uyanık, 2008: 216). Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğini; çalışanın işinin devamlılığı ile ilgili algıladığı tehdit ve çalışanın işini güvende hissetmemesi, olarak tanımlamışlardır. Benzer şekilde iş güvencesizliği Heaney, Israel ve House (1994) tarafından bireyin işinin devam edip etmeyeceğine yönelik algıladığı tehdit olarak tanımlanmıştır. Davy vd. (1997: 323) ise iş güvencesizliğini, çalışanın işinin sürekliliği ile ilgili beklentisi, olarak tanımlanmışlardır. İş güvencesizliğinin boyutları ilgili literatürde; öznel-nesnel, niteliksel-niceliksel, bilişsel-duygusal iş güvencesizliği olarak karşımıza çıkmaktadır. İş güvencesizliğinin nesnel boyutundan bahsedildiğinde, çalışanın iş sözleşmesinin bitmesi ya da şirketin kapanması gibi bir durumda işine son verilmesi ile ilgili çalışanın yaşadığı işini kaybetme tehdidi olarak tanımlanmaktadır. Öznel iş güvencesizliği ise bireyin işini kaybetme tehdidini nasıl algıladığı ve bunu nasıl değerlendirdiğini konu almaktadır (De Witte ve Naswall, 2003: 150). Niceliksel iş güvencesizliği, iş yerinin satılması, şirket birleşmeleri, teknolojik değişimler gibi nedenler ile işin kaybedilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2007: 124). Niteliksel iş güvencesizliği ise ücret, çalışma saatleri veya işin içeriği gibi, çalışan açısından işin değerli yönlerinin olası kaybı hakkındaki belirsizliği ifade etmektedir (De Witte, 2005: 2). İş güvencesizliğinin niteliksel boyutunu ele alan yaklaşım iş güvencesizliğinin öznel boyutunu ele alan yaklaşım ile benzerlik göstermektedir (Çakır, 2007: 125). Son olarak bilişsel iş güvencesizliği, bir işi kaybetme olasılığı ve tahmini; duygusal iş güvencesizliği, işini kaybetme endişesi olarak ifade edilmektedir (Staufenbiel vd., 2006: 171). Heartley vd. (1991)'ne göre çalışan için bir stresör olan bilişsel iş güvencesizliği, çalışanın duygusal tepkilerini oluşturmaktadır. Başka bir deyiş ile duygusal iş güvencesizliği reaksiyonu, bilişsel iş güvencesizliğinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Huang vd., 2010: 21-22).

Yapılan çalışmaların birçoğunda, iş güvencesizliğinin çalışanlar (Sverke vd., 2002; Klandermans, 1999: 146) ve işletmeler (Davy vd., 1997) açısından son derece önemli ve olumsuz sonuçlarının olduğu görülmektedir. İş güvencesizliğinin, iş tatmini, iş refahı, çalışan ilişkileri, işten ayrılma eğilimi, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık gibi konularda olumsuz sonuçlar doğurmasının (Sverke vd., 2002: 24) yanı sıra çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarında da birtakım olumsuzluklara neden olduğu bilinmektedir (Klandermans ve Vuuren, 1999).

İş güvencesizliğinin bireysel sonuçlarına bakıldığında çalışanın ruhsal hastalıklara yakalanma riskini %33 oranında artırdığı ifade edilmektedir (Kapar, 2012: 82). İş güvencesizliği sağlık ile ilgili problemlerin yanı sıra kısa dönemde bireylerin iş tatminleri, işe bağlılıkları gibi iş tutumları üzerinde etkili olabilmektedir. Örgüt içerisinde ise örgütsel tutumlar, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, performans, işten ayrılma olarak karşımıza çıkmaktadır (Sverke vd., 2002). İş güvencesizliği ile ilgili literatürde stres, kaygı, depresyon, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti gibi değişkenler açısından değerlendirilmiş ve bu değişkenler arasındaki ilişki ve etki araştırmalara konu olmuştur. İş güvencesizliği ile ilgili araştırmalara sıklıkla konu olan farklı bir değişken de çalışanların iş yerinde görünürde var olma davranışları olmuştur. Aşağıda iş yerinde görünürde var olma kavramından bahsedilmiştir.

2. İŞ YERİNDE GÖRÜNÜRDE VAR OLMA (PRESENTEEISM)

Presenteeism kavramı kişinin evde olması gerektiği halde veya hastalanması durumunda işte geçirdiği uzun saatlerin etkili olmaması (Simpson, 1998), çalışanların hasta olmalarına rağmen işe devam etmeleri (Aronsson vd. 2000), çalışanların fiziksel olarak işlerinin başında olmalarına rağmen verimlilik ve iş kalitesinde düşüş yaşanması (Koopman vd., 2002) olarak tanımlanmıştır. Presenteeism kelimesinin sözlük anlamlarına bakıldığında ise “hasta olduğu halde işinin başında bulunma durumu”, “işverenine çok çalıştığını göstermek için normalden daha uzun süre işte kalma eylemi”, “uzun saatler iş yerinde kalma ya da üretken olamayacak kadar hasta iken işinin başında olma durumu”, “iş güvencesizliği nedeni ile iş yerinde gerekenden fazla durma” olarak tanımlandığı görülmektedir. Uluslararası alan yazında presenteeism kavramı “sickness presence” (Hansen ve Andersen, 2008: 956), “sickness presenteeism” (Caverley vd., 2007: 304), “nonwork-related presenteeism” – “illnes-related presenteeism” (D’abate, 2007: 362) gibi kavramlar ile ifade edilmektedir. D’abate (2007) tarafından yapılan sınıflandırmada illnes-related presenteeism kavramı, hastalandığında işte bulunmayı ifade ederken; nonwork-related presenteeism kavramı tam olarak iş yerinde görünürde var olmayı ifade etmemektedir. Ulusal yazında yapılan araştırmalarda presenteeism’in Türkçe karşılığı olarak Çiftçi (2010) tarafından “işte var ol(ama)ma”; Coşkun (2012) tarafından “kendini işe verememe” Yıldız (2013) tarafından “sözde varolma”; İşcan ve Moç (2018) tarafından “işte sözde varolma”; Yavan (2017) tarafından ise “varmış çalışıyormuş gibi görünme” gibi kavramların kullanıldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalardan da anlaşılacağı gibi ulusal yazında presenteeismi tam olarak karşılayacak kavram arayışı devam etmektedir. Çalışanların verimlilik kayıpları ile ilgili olan presenteeism davranışı incelendiğinde, bireylerin işlerinin başında oldukları ancak tam performans çalış(a)madıkları görülmektedir. Çalışanların neden verimli olmadıkları konusu ise sağlık problemleri, bireysel problemler ve örgütsel problemler ile açıklanmaya çalışılmıştır. Herhangi bir sağlık problemi ya da örgütsel bir problemi nedeni ile tam performans göster(e)meyen çalışan görünürde iş yerinde olmak ve bu durumu diğer kişilere (yöneticiler, iş arkadaşları, iş yeri sahipleri) göstermek istemektedir. Çalışanların farklı motivasyon kaynakları (iş güvencesizliği, maaş kesintisi, terfi vb.) ile örneğin sağlık problemleri olduğunda işe gitmeyi ve iş yerinde görünür olmayı tercih ettikleri bilinmektedir. Bu bağlamda presenteeism kavramının “iş yerinde görünürde var olma” şeklinde kullanılmasının uygun olduğu düşünülmüş ve presenteeism kavramı yerine iş yerinde görünürde var olma kavramının kullanılması uygun bulunmuştur. Çalışmanın devamında presenteeism yerine iş yerinde görünürde var olma kavramı kullanılmıştır.

Çalışma hayatı 1980’li yıllarda yaşanan ekonomik sorunlar sonucunda birçok yönden değişim göstermiş ve çalışanların çoğu işten çıkartılmıştır. İşten çıkarmaların artması ile işletmede kalan diğer çalışanlar işsiz kalma korkusu yaşamışlar ve iş güvencesizliği algıları artmıştır. Tüm bu yaşananlar iş yerinde görünürde var olma sorununu ortaya çıkarmıştır (Cooper, 1998: 313-314; Aronson, 2000: 502). İş yerinde görünürde var olma kavramı öncelikle çalışanların sağlık problemleri ile ilişkilendirilmiştir. Ancak iş yerinde görünürde var olmanın nedenleri her zaman sağlık ile ilgili olmamaktadır. Yapılan bazı araştırmalarda iş yerinde görünürde var olma kavramı hem iş hem de kişisel faktörler ile ilişkilendirilmiştir. İş ile ilgili faktörler, yüksek katılım zorunluluğu, işlerin tamamını yapmak zorunda olmak, kaynak yetersizliği, zaman baskısı, stresli iş ve ortamı, iş güvencesizliği ile uzun çalışma saatleri olarak ifade edilmektedir (Bergström vd., 2009: 629-670). Kişisel faktörler ise bireyin kendi özel hayatı ile ilgilidir (Aronsson ve Gustafsson 2005: 960). Bunlar finansal problemler, işe aşırı bağlılık, yaş, hastalığını yok saymak olarak sıralanmaktadır. İş ile ilgili faktörler ile iş yerinde görünürde var olma arasında kişisel faktörlere göre daha güçlü bir ilişki olduğu öne sürülmektedir (Hansen ve Andersen, 2008: 964).

İş yerinde görünürde var olma kavramı uzun bir süredir araştırılmaktadır. Ancak yarattığı verimlilik kayıpları ve sorunlar gün geçtikçe işletmeler tarafından daha fazla fark edilmektedir. Sağlık iyileştirme hizmetleri sağlayıcısı AdvancePCS (2003) tarafından yapılan araştırmada, işletmelerde verimlilik kayıplarının, hasta iken işte olunan günlerin olunmayan günlere oranla önemli ölçüde daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Hastalık nedeniyle işte olunmayan günlerde verimlilik kaybı %28 iken hasta olunan ancak işte geçirilen sürelerde verimlilik kaybı %72 olarak tespit edilmiştir. Bunun sonucunda yıllık 250 milyar dolarlık verimlilik kaybının 180 milyar dolarlık kısmı iş yerinde görünürde var olmaya bağlı oluşmaktadır (Levin, 2005).

İş yerinde görünürde var olma davranışının daha iyi anlaşılabilmesi için ortaya çıkış nedenlerinin ve sonuçlarının bilinmesinin işletme sahiplerine ve bu konuda uygulama yapan birimlere fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda iş yerinde görünürde var olmanın nedenleri kişilik tipleri (Bierla vd., 2011; Ulu vd., 2016; Löve vd., 2016);

çalışanların işe devam etme motivasyonları (DE vd., 2012; McClearn vd., 2010; Cooper vd., 2016); cinsiyete bağlı sorumluluklar ve iş yaşam dengesi (çocuk, yaşlı bakımı, kadınların sorumlulukları vb.) (Cullen ve McLaughlin, 2016; Aronsson ve Gustafsson, 2005; Hellgren, 2010; Koopman vd., 2002); sağlık sorunları (Hellgren, 2010; Koopman vd., 2002; Ferreira ve Martinez, 2012; Caverley vd., 2007; Aronsson vd., 2000; Edington ve Schultz, 2007; Wang vd., 2003; Warren, 2009: 22); örgütsel ve bireysel stres (Hansen ve Andersen, 2008; Johns, 2010; Biron vd., 2006; Yılmaz ve Ekici, 2003; McGregor, 2008; Akdoğan, 2018; Dewa ve Lin, 2000); iş ortamı ve çalışma koşulları (Özkalp ve Kirel, 2015; McGregor vd., 2014; Cullen ve McLaughlin, 2006); yönetici ve lider ile ilişkiler (Cullen ve McLaughlin, 2006; Gürer ve Solmaztürk, 2018; McGregor vd., 2014; Bierla vd. 2011); çalışma arkadaşları (Bierla vd., 2011; Grinyer ve Singleton, 2000; Biron vd., 2006; Hansen ve Andersen, 2008); çalışanın yerine birini bulma zorluğu (Aronsson vd., 2005; Caverley vd., 2007); örgütün işe devam politikaları (Aronsson vd., 2005; Caverley vd., 2007); iş güvencesizliği (Aronsson vd., 2005; Caverley vd., 2007) olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yerinde görünürde var olma davranışının sonuçlarına bakıldığında ise sağlık hizmetlerinin maliyetinin yükselmesi (Schultz vd., 2009:365); düşük performans ve verimlilik (Cooper ve Lu, 2016: 217); düşük motivasyon (McClearn vd., 2010); devamsızlık (Bergström vd., 2009); işten ayrılma niyeti (Chen vd., 2012; Haque, 2018:7) olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanları algıladıkları iş güvencesizliği ile iş yerinde uzun süreler kalmaları ve bu durumun yarattığı verimlilik kayıpları çalışanların iş yaşam dengeleri üzerinde de etkili olmaktadır. İş yaşam dengesi kavramı aşağıda açıklanmıştır.3.

3. İŞ YAŞAM DENGESİ

Günümüzde birçok insan için iş ve aile hayatı önemli bir yere sahiptir. Birbirleriyle ilişki olan bu iki hayatı dengede tutabilme yeteneği ise insanların sosyal olarak zorluk yaşadığı konulardan biridir. Yaşanan toplumsal değişimlerin, insanların hayatlarına ekledikleri yeni sorumluluklar ile kadın ve erkek ayrımı olmaksızın iş ve yaşam kavramları önemli hale gelmiştir (Grødal, 2017: 65). İş yaşam dengesi Grenhaus vd. (2003) tarafından, çalışanların iş ve aile yaşamlarına eşit derecede katılım göstermeleri, zaman ayırmaları ve bu rollerden eşit derecede tatmin olmaları olarak tanımlanmıştır. Greenhaus ve Beutell (1985) çalışanların, iş ve aile yaşamlarındaki rolleri arasında herhangi bir çatışmanın çıkmamasını iş yaşam dengesi olarak tanımlamışlardır. Greenblatt (2002: 179)' da benzer şekilde iş yaşam dengesini, çalışanların iş hayatlarında ve iş dışı yaşamlarında kendilerinden beklenen taleplerin çatışmaya girmemesi olarak tanımlamıştır. Cahill vd. (2015: 42) ise iş yaşam dengesini, çalışanların iş yaşamlarında, aile yaşamlarında ve sosyal yaşamlarında sahip oldukları sorumluluklarını etkili bir şekilde yönetmeleri şeklinde ifade etmişlerdir. İş yaşam dengesi kavramının farklı şekillerde tanımlanması ile birlikte kavramla ilgili bazı araştırma modelleri de geliştirilmiştir. Bunlardan bir tanesi Guest (2002) tarafından geliştirilen iş yaşam dengesi modelidir. Guest'in modeline göre, iş yaşam dengesinin belirleyicileri bireysel ve örgütsel belirleyiciler olarak karşımıza çıkmaktadır. Modele göre, iş taleplerinin yüksek ya da düşük olması, örgütün sahip olduğu kültür, çalışma saatleri ve örgüt politikaları iş yaşam dengesini etkileyen örgütsel belirleyiciler arasındadır. Diğer bir taraftan iş dışındaki yaşamın talepleri de iş yaşam dengesinin kurulması üzerinde bir etkiye sahiptir. Örneğin genç ve bekar birinin yaşam talepleri; evli ve çocuklu birinin yaşam taleplerinden daha düşüktür. Evli bir kadının yemek pişirmesi ve çocuğunun bakımını gerçekleştirmesi kendisinden beklenmektedir. Kişilerden iş ve iş dışı yaşamlarında kendilerinden beklenenler ve bu beklentilerin karşılanmaması iş yaşam dengesinin kurulamaması anlamına gelmektedir.

Çalışanın ailesine göre iş hayatına daha fazla psikolojik katılım göstermesi, iş yaşam dengesizliğinin bir göstergesidir. Birey, hem iş hem de yaşamdaki rollerine eşit düzeyde katıldığında ve bu rollerden eşit derecede memnuniyet duyduğunda pozitif bir denge oluşmaktayken, katılım ve memnuniyetin eşit düzeyde olmaması da negatif bir dengeyi ifade etmektedir (Greenhaus vd., 2003: 513). İş ve yaşam arasında dengenin sağlanamaması ise iş yaşam çatışmasını meydana getirmektedir. Greenhaus ve Beutell (1985) iş ve aile çatışmasını, çalışanın iş ve aile yaşamında meydana gelen baskıların ve uyumsuzluğun bir sonucu olarak ifade etmektedir.

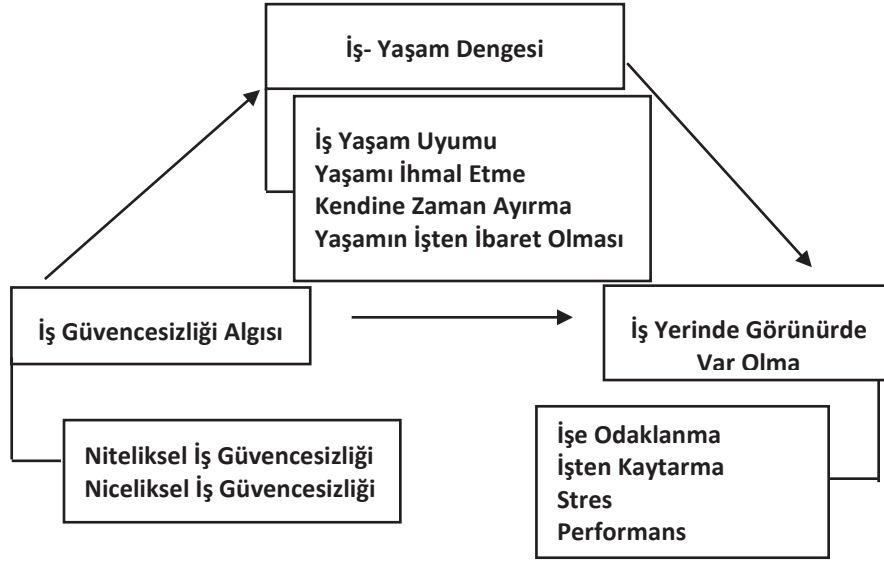
İş ve yaşam dengesini kolaylaştırma çalışmaları bireysel olarak; işten aileye zenginleştirme (Clark, 2000: 766), aileden işe zenginleştirme (King vd., 1995) şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin iş ortamında yöneticileri ile ailelerine ilişkin bilgileri paylaşmaları, ailelerinde bireylerin evdeki işlerini hafifletmeleri, duygusal olarak onlara destek olmaları iş yaşam kolaylaştırmasına örnek olarak verilebilmektedir (Wayne, 2006: 450).

4. ARAŞTIRMA

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin tanımlanması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda araştırmının türü “iki veya daha çok değişken arasındaki ilişki ve bu ilişkilerin derecesini belirlemeye yarayan” ilişkisel tarama” (tanımlayıcı araştırma) olarak ifade edilebilir (Büyüköztürk, 2007). Araştırmada çalışanların iş güvencesizliği algıları bağımsız değişken, iş yerinde görünürde var olma ise bağımlı değişkendir. İş güvencesizliği algısının iş yerinde görünürde var olma üzerine etkisindeki aracı (mediator) rolü incelenecek değişken ise iş yaşam dengesidir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında test edilen hipotezler ve araştırmının modeli aşağıda gösterilmektedir.

Hipotezler

- H1. İş güvencesizliği algısı ile iş yaşam dengesi arasında negatif yönlü ilişki vardır.
- H1a. İş güvencesizliği algısı ile iş yaşam uyumu arasında negatif yönlü ilişki vardır.
- H1b. İş güvencesizliği algısı ile yaşamı ihmal etme arasında negatif yönlü ilişki vardır.
- H1c. İş güvencesizliği algısı ile kendine zaman ayırma arasında negatif yönlü ilişki vardır.
- H1d. İş güvencesizliği algısı ile yaşamın işten ibaret olması arasında negatif yönlü ilişki vardır.
- H2. İş güvencesizliği algısı ile iş yerinde görünürde var olma davranışı arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
- H2a. İş güvencesizliği algısı ile işe odaklanma arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
- H2b. İş güvencesizliği algısı ile işten kaytarma arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
- H2c. İş güvencesizliği algısı ile stres arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
- H2d. İş güvencesizliği algısı ile performans arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
- H3. İş yaşam dengesi ile iş yerinde görünürde var olma davranışı arasında negatif yönlü ilişki vardır.
- H3a. İş yaşam dengesi ile işe odaklanma arasında negatif yönlü ilişki vardır.
- H3b. İş yaşam dengesi ile işten kaytarma arasında negatif yönlü ilişki vardır.
- H3c. İş yaşam dengesi ile stres arasında negatif yönlü ilişki vardır.
- H3d. İş yaşam dengesi ile performans arasında negatif yönlü ilişki vardır.
- H4. İş güvencesizliği algısının iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.
- H5. İş güvencesizliği algısının iş yaşam dengesi üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.
- H6. İş yaşam dengesinin iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.
- H7. İş güvencesizliği algısının iş yerinde görünürde var olma davranışına etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolü vardır.



Şekil 1: Araştırma modeli

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın ana kümesini Beylikdüzü Organize Sanayi’nde faaliyet gösteren ve 100’den fazla personeli olan işletmelerin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın kapsamı belirlenirken mavi ve beyaz yakalı personelin bir arada çalışmaları göz önünde bulundurulmuş ve hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı personele birlikte ulaşılabileceği düşünülen sanayi bölgesi iradi olarak belirlenmiştir. Bu sınırlandırmanın yapılmasının nedeni çalışma yaşamına dair bilgi edinmek ve çalışma yaşamında yer alan grupları örnekleme dahil ederek makro değerlendirmeler yapabilmektir. Organize sanayi bölgesindeki firmaların büyüklükleri mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışan sayısını etkileyen unsurlardandır. Küçük işletmelerde mavi yakalı çalışan sayısına nazaran ofis ortamındaki işleri yürütecek beyaz yakalı çalışan sayısı az olmaktadır. Ancak işletmede çalışan sayısı arttıkça departmanlaşma ve beyaz yakalı çalışan sayısının artacağı düşünüldüğü için organize sanayi bölgesinde, çalışan sayısı 100’ün üzerinde olan işletmelerdeki çalışanlar araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmanın örneklem çerçevesi belirlemek amacı ile Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi’ndeki işletmelerin kayıtları alınmıştır. Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi’nde 2020 yılı itibarıyla 800 işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerin toplam çalışan sayısı 22.000’dir. Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi’nde 100 ve üzeri çalışanı bulunan 130 firma tespit edilmiştir. Bu işletmelerin toplam çalışan sayısı 15.000’dir. Ana kümenin belirlenmesinden sonra çalışanların tamamına ulaşılmasının zor olması ve firmaların zaman kısıtları nedeni ile kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmasına karar verilmiştir. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında çeşitli formüller kullanılmaktadır. Sosyal bilim araştırmalarında en çok kullanılan hesaplama tekniği ise Cochran tarafından öne sürülen formüldür. Bu formül güven düzeyi, kabul edilebilir hata toleransı ve evren için tahmin edilen standart sapma olmak üzere üç önemli terimi içermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 130-131).

Araştırmanın örneklem hesaplaması şekil 6’daki gibidir.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} n_0 = \frac{t^2 \times s^2}{d^2}$$
$$n_0 = \frac{1,96^2 \times 0,5^2}{0,05^2} = 384,16 \quad n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{15000}} = 374,56$$

Şekil 2: Örneklem hesaplaması

Yapılan hesaplama sonucunda 375 kişinin araştırmaya katılması analiz için yeterli görülmektedir. Anket formları 130 işletmeden araştırmaya katılmayı kabul eden 80 işletmenin tamamına elden ulaştırılmış ve 30 işletmeden anketler geri gelmiştir. Toplamda 585 anket elde edilmiş ve bu anketlerden 447'si geçerli olarak araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilemeyen 138 anket ise eksik ya da hatalı doldurulmaları nedeni ile araştırmaya dahil edilememiştir. Araştırmanın Beylikdüzü Organize Sanayi'nde gerçekleştirilmiş olması ve katılımcıların büyük çoğunluğunun lise ve altındaki eğitim düzeyine sahip olması, fazla sayıda anketin araştırmaya dahil edilmemesine yol açmış olabilir.

Organize sanayi bölgesinde farklı sektör ve firmalarda çalışan toplam 447 katılımcının demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıda tablo 13'de gösterilmektedir. Katılımcıların 155'i kadın (%34,7) 292'si (%65,3) erkektir. Evli katılımcıların sayısı 280 (%62,6) ve bekar katılımcıların sayısı 167'dir (%37,4). Mavi yakalı katılımcıların sayısı 257 (%57,5) iken beyaz yakalı katılımcıların sayısı 190'dır (%42,5). Katılımcıların 123'ü (%27,5) 20-30 yaş arası, 168'i (%37,6) 30-40 yaş arası, 131'i (%29,3) 40-50 yaş arası ve 25'i (%5,6) de 50 ve üzeri yaş arasındaki gruptadır. Katılımcıların 134'ü (%30) ilköğretim mezunu, 173'ü (%38,7) lise mezunu, 55'i (%12,3) ön lisans mezunu, 77'si (%17,2) lisans mezunudur. 7 katılımcı (%1,8) ise lisansüstü bir dereceden mezundur. Katılımcıların 267'sinin (%59,7) çocuk sahibi olduğu, 180'i nin (%40,3) ise çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların demografik özellikleri

Değişken Adı		Frekans	(%)
Cinsiyet	Kadın	155	34,7
	Erkek	292	65,3
Medeni Durum	Bekar	167	37,4
	Evli	280	62,6
Statü	Mavi Yaka	257	57,5
	Beyaz Yaka	190	42,5
Yaş Grupları	20-30 arası	123	27,5
	30-40 arası	168	37,6
	40-50 arası	131	29,3
	50 ve üzeri	25	5,6
Eğitim Durumu	İlköğretim	134	30
	Lise	173	38,7
	Önlisans	55	12,3
	Lisans	77	17,2
	Lisansüstü	8	1,8
Çocuk Durumu	Var	267	59,7
	Yok	180	40,3
Toplam		447	%100

4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Veriler, bilimsel araştırmada yapı taşıdır ve ölçme yöntemi ile elde edilirler. Ölçme ise, verilerin belirli kurallar çerçevesinde elde edilmesi, nesnelere ve kavramların sayısallaştırılması olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 147-148). Anket yöntemi cevaplayıcıların oluşturulan sorulara karşılık vermesi ile verilerin elde edilmesine imkan tanıyan bir yöntemdir.

Anket formunun ilk bölümünde, anketi cevaplayacak kişilerin demografik özelliklerini elde etmek amacı ile yaş, cinsiyet ve eğitim durumu gibi sorular sorulmuştur. Anket formunun ikinci bölümünde üç adet ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki çalışanların iş güvencesizliği algılarını ölçmek amacı ile Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999), Ashford, Lee ve Bobko (1989) ve De Witte (1999) tarafından tasarlanan ve Şeker (2011) tarafından Türkçe'ye çevrilen ölçektir. Ölçek, 9 madde ve iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları "niteliksel iş güvencesizliği ve niceliksel iş güvencesizliğidir". Ölçek 5'li likert tipi bir ölçektir. (1. Kesinlikle Katılmıyorum; 5. Kesinlikle Katılıyorum). Araştırmada kullanılan ikinci ölçek ise çalışanların iş yaşam dengelerini ölçmek amacı ile

Apaydın (2011)'in doktora tezinde geliştirmiş olduğu iş-yaşam dengesi ölçeğidir. Ölçek 20 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları "iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması" şeklindedir. Ölçek 5'li likert tipi bir ölçektir. (1. Kesinlikle Katılmıyorum; 5. Kesinlikle Katılıyorum). Araştırmada kullanılan üçüncü ölçek iş yerinde görünürde var olma ölçeğidir. İş yerinde görünürde var olma ölçeği Mumlu Karanfil (2021) doktora tezinden alınmıştır. Ölçek 18 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları "işe odaklanma, işten kaytarma, stres, performans" şeklindedir. Ölçek 6'lı likert tipi bir ölçektir. (1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Biraz Katılmıyorum, 4. Biraz Katılıyorum 5. Katılıyorum, 6. Kesinlikle Katılıyorum).

Araştırma kapsamına giren firmalara anketleri iletmek amacı ile İnsan Kaynakları/ Personel Yönetimi bölümlerine ulaşılmış ve araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Bilgi verilme aşamasından sonra anket formları ilgili departman yöneticilerine e-mail ile ulaştırılmış ancak mavi yakalı çalışanlara e-mail ile ulaşmanın zorluğundan anketler firmalara elden teslim edilmiştir. Anketler belirli aralıklar ile Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi yönetiminden teslim alınmıştır.

4.3. Veri Analiz Süreci

Araştırmada SPSS 20 paket programı kullanılmış ve analizler yapılmıştır. Analizlerde öncelikle ölçeklerin keşfedici faktör analizleri ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılarak ölçeklerin ortalamaları hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacı ile pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. İş güvencesizliğinin iş yerinde görünürde var olma ve iş yaşam dengesi ve boyutları üzerindeki etkilerini belirlemek amacı ile basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. İş güvencesizliği algısının iş yerinde görünürde var olma davranışına etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolünün ortaya konması amacı ile de hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

4.4. Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklere ve araştırmanın değişkenlerine ilişkin bulgular aşağıdaki gibidir.

Araştırmada faktör analizleri gerçekleştirilmeden önce elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek amacı ile Skewness ve Kurtosis analizlerinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler ,595 ile -,582 arasında değişmektedir ve aşağıdaki tabloda paylaşılmıştır. Hair vd. (2013)'ne göre -1 ile +1 arasındaki değerler verilerin normal dağılımını göstermektedir. Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre ise elde edilen değerlerin -1,5 ile +1,5 arasında olması normal dağılımı göstermektedir. Çalışmamızdaki Skewness ve Kurtosis analizinden elde edilen değerler verilerimizin diğer analizler için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Ölçeklere ilişkin normallik testleri

Faktörler	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std.Er.	Statistic	Std.Er.
İş Güvencesizliği				
Niteliksel	,119	,115	-,391	,230
Niceliksel	,595	,115	-,063	,230
İş Yaşam Dengesi				
İş Yaşam Uyumu	-,141	,116	-,328	,231
Yaşamı İhmal Etme	-,225	,115	-,134	,230
Kendine Zaman Ayırma	-,085	,115	-,286	,230
Yaşamın İşten İbaret Olması	-,582	,115	,079	,230
İş Yerinde Görünürde Var Olma				
İşe Odaklanma	,362	,115	-,692	,230
Stres ile Baş Etme	,724	,115	-,194	,230
İşten Kaytarma	,437	,115	-,592	,230
Performans	,642	,115	-,279	,230

4.4.1. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin faktör analizleri ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına ilişkin bulgular aşağıdaki gibidir. Örneklem büyüklüğü faktör analizi için önemlidir ve genelde 100-200 kişi araştırma için yeterli görülmektedir (Akgül, Çevik, 2005: 419). Bu çalışmada da 447 kişi ile yeterli sayıya ulaşılmıştır. Faktör analizi gerçekleştirilmeden önce araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizine uygun olup olmadığını incelemek için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısı ve Bartlett Küresellik testi verileri incelenmiştir.

Tablo 3: Ölçeklere ilişkin kaiser-meyer-olkin (kmo) ve bartlett's test of sphericity değerleri

		İş Yerde Gör.Var Olma	İş Güvencesizliği	İş Yaşam Deng.
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		0,933	0,769	0,813
	χ^2	2457,001	1317,558	2140,884
Bartlett's Test of Sphericity	P	0,000	0,000	0,000

Bu analiz sonucunda iş güvencesizliği ölçeğinin KMO değeri 0,769 ve Bartlett Küresellik testi χ^2 değeri 1317,558 ($p < 0,001$), İş-yaşam dengesi ölçeğinin KMO değeri 0,813 ve Bartlett Küresellik testi χ^2 değeri 2140,884 ($p < 0,001$), İş yerinde görünürde var olma ölçeğinin KMO değeri 0,933 ve Bartlett Küresellik testi χ^2 değeri 2457,001 ($p < ,001$) olarak bulunmuştur. Bu değerler sosyal bilimlerde iyi olarak değerlendirilmektedir (Sipahi ve Yurtkoru., 2008: 80). Analiz sonucunda elde edilen değerler örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu ve veriler arasında korelasyonun yeterli olduğunu göstermektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yapılarını belirlemek için Temel Bileşenler Analizi (Principle Component Analysis) ve Varimax Rotasyonu kullanılmıştır. Faktör yük değerleri belirlenirken alt kesim noktası 0,45 olarak belirlenmiş ve faktör öz değeri 1'in üzerinde olan faktörler, ölçeğin faktör sayısının belirlenmesinde dikkate alınmıştır.

Tablo 4: İş güvencesizliği ölçeği faktör analizi

Faktörler ve Maddeler	Faktör Yüğü
İş Güvencesizliği	
Niteliksel 4 Madde	
Özdeğer: 2,109 Açıklanan Varyans:23,428	
İG1	,603
İG2	,793
İG3	,821
İG4	,817
Niteliksel 5 Madde	
Özdeğer: 3,179 Açıklanan Varyans. % 35,328	
İG5	,659
İG6	,797
İG7	,815
İG8	,822
İG9	,662

Yapılan faktör analizi sonucunda iş güvencesizliği ölçeğinin 2 faktörlü orijinal hali elde edilmiştir. İş güvencesizliği ölçeğinin faktör yük aralıkları; niceliksel iş güvencesizliği için (0,603-0,821) ve niteliksel iş güvencesizliği (0,659-0,822) olarak tespit edilmiştir. Niceliksel iş güvencesizliği değişkenliğin % 23,428'ini; niceliksel iş güvencesizliği ise değişkenliğin % 35,328'ini açıklamaktadır. Faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı ise % 58,756 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 5: İş yaşam dengesi ölçeği faktör analizi

Faktörler ve Maddeler	Faktör Yüğü
İş Yaşam Uyumu 4 Madde Özdeğer:4,034 Açıklanan Varyans. % 20,171	
İYD6	,676
İYD7	,775
İYD8	,722
İYD9	,704
Yaşamı İhmal Etme 5 Madde Özdeğer: 3,194 Açıklanan Varyans. % 15,969	
İYD1	,599
İYD2	,697
İYD4	,718
İYD5	,611
İYD18	,432
Kendine Zaman Ayırma 4 Madde Özdeğer: 1,290 Açıklanan Varyans. % 6,449	
İYD10	,445
İYD11	,780
İYD12	,715
İYD13	,649
Yaşamın İşten İbaret Olması 3 Madde Özdeğer: 1,235 Açıklanan Varyans. % 6,177	
İYD14	,783
İYD15	,837
İYD16	,516

İş yaşam dengesi ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda faktör yük aralıkları; iş yaşam uyumu (0,676-775), yaşamı ihmal etme (0,432-7189), kendine zaman ayırma (0,445-780), yaşamın işten ibaret olması (0,516-837), özel yaşam (0,382-0,751) olarak tespit edilmiştir. 1. Faktör varyansın % 15,784'ünü, 2. Faktör varyansın % 12,787'sini, 3. Faktör varyansın % 10,720'sini, 4. Faktör varyansın % 9,476'sını açıklamaktadır. Faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı % 48,767 olarak bulunmuştur. Faktör yük değerleri 0,60 ve üzerinde yüksek; 0,30-0,59 arasında ise orta düzeyde büyüklükler olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2002). İş yaşam dengesi ölçeğinde faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı olan % 48,767 orta düzeyde büyüklük olarak ifade edilebilmektedir.

Tablo 6: İş yerinde görünürde var olmaz ölçeği faktör analizi

Faktörler ve Maddeler	Faktör Yüğü
İşe Odaklanma 6 Madde Özdeğer:4,395 Açıklanan Varyans. % 24,419	
İGVO5	,869
İGVO4	,829
İGVO6	,779
İGVO3	,694
İGVO14	,620
İGVO7	,493
Stres ile Baş Etme 4 Madde Özdeğer: 3,164 Açıklanan Varyans. % 17,577	
İGVO 11	,820
İGVO12	,778
İGVO 10	,652
İşten Kaytarma 4 Madde Özdeğer: 2,719 Açıklanan Varyans. % 15,108	
İGVO1	,814
İGVO2	,771
İGVO8	,667
İGVO9	,545
Performans 4 Madde Özdeğer: 2,598 Açıklanan Varyans. % 14,435	
İGVO17	,741
İGVO15	,662
İGVO18	,652
İGVO16	,609

İş yerinde görünürde var olma ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda faktör yük aralıkları; işe odaklanma (0,493-0,869), işe odaklanma (0,60-0,820), stres ile baş etme (0,650-0,820) ve işten kaytarma (0,545-0,814) olarak tespit edilmiştir. 1. Faktör (6 madde) varyansın % 24.419'unu, 2. Faktör (4 madde) varyansın % 17,577'sini, 3. Faktör (4 madde) varyansın % 15,108' ini ve sonuncu faktör (4 madde) ise varyansın % 14,435' ini açıklamaktadır. Bu faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı % 71,540 olarak hesaplanmıştır. Dört faktörün toplam değişkenliği açıklama oranı, istatistiki olarak anlamlı bir düzeydedir.

4.4.2. Güvenilirlik analizleri

Ölçeklere ilişkin faktör analizleri gerçekleştirildikten sonra ölçeklerin ve boyutlarının ortalamaları alınarak güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 7: Ölçeklere ilişkin güvenirlik analizleri

Faktörler	Cronbach's alpha (α)
İş Güvencesizliği	0,606
Niteliksel	0,765
Niceliksel	0,813
İş Yaşam Dengesi	0,749
İş Yaşam Uyumu	0,759
Yaşamı İhmal Etme	0,678
Kendine Zaman Ayırma	0,744
Yaşamın İşten İbaret Olması	0,744
İş Yerinde Görünürde Var Olma	0,940
İşe Odaklanma	0,917
Stres ile Baş Etme	0,851
İşten Kaytarma	0,847
Performans	0,776

Faktör analizinin yapılmasından sonra ölçeklere ve boyutlarına ait güvenirlikleri tespit etmek için Cronbach's alpha değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklere ve boyutlarına ilişkin Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayıları; İş güvencesizliği ölçeğinin güvenirlik değeri 0,606 olarak bulunmuştur. Ölçeğin boyutlarına ilişkin değerler ise niteliksel iş güvencesizliği için 0,765, niceliksel iş güvencesizliği için 0,813 olarak tespit edilmiştir. İş yaşam dengesi ölçeğinin güvenirlik değeri 0,749 olarak bulunmuştur. Ölçeğin boyutlarına ilişkin değerler iş yaşam uyumu için 0,759, yaşamı ihmal etme için 0,678, kendine zaman ayırma için 0,744 ve yaşamın işten ibaret olması için 0,698 olarak bulunmuştur. İş yerinde görünürde var olma ölçeğinin güvenirlik değeri 0,940 olarak bulunmuştur. İş yerinde görünürde var olma ölçeğinin boyutlarına ilişkin güvenirlik değerleri ise şöyledir: İşe odaklanma 0,917, stres ile baş etme 0,851, işte kaytarma 0,847, performans 0,776.

Cronbach's Alpha değerlerinin 0.70'e yakın ve 0,70 in üzerinde olması ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı vs., 2009: 405). Soru sayısının az olduğu ölçek ve boyutlarında ise 0,60 ve üzeri değerlerin kabul edilebilir değerler olduğu ifade edilmektedir (Durmuş vd., 2013: 89). Bu bağlamda ölçeklerin Cronbach's α değerlerinin kabul edilebilir değerlerde ve güvenilir olduklarını söylemek mümkündür.

4.4.3. Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Bunun sonucunda iş güvencesizliği ölçeği için aritmetik ortalama 2,54 (ss=0,743), iş yaşam dengesi ölçeği için 3,22 (ss=0,510), iş yerinde görünürde var olma ölçeği için 2,734 (ss=1,002) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 8: Araştırmanın değişkenlerine ilişkin ortalamalar

Ölçekler	N	Ortalama	Standart Sapma
İş Güvencesizliği	447	2,54	0,743
Niteliksel İş Güvencesizliği	447	2,79	0,963
Niceliksel İş Güvencesizliği	447	2,25	0,96
İş Yaşam Dengesi	447	3,22	0,51
İs Yasam Uyumu	447	2,97	0,683
Yasamı İhmal Etme	447	3,27	0,85
Kendine Zaman Ayırma	447	3,27	0,892
Yasamın İşten İbaret Olması	447	3,49	0,971
İş Yerde Görünürde Var Olma	447	2,73	1
İşe Odaklanma	447	2,89	1,235
İşten Kaytarma	447	3,02	1,304
Stres	447	2,44	1,193
Performans	447	2,51	1,182

4.4.4. Korelasyon Analizi ile İlgili Bulgular

Katılımcıların iş güvencesizliği algıları ve iş yaşam dengeleri ile iş yerinde görünürde var olma davranışları arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 9: İş güvencesizliği algısı ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
İş Güvencesizliği (Genel)	1					
İs Yasam Dengesi (Genel)	-,310**	1				
İs Yasam Uyumu	-,204**	,480**	1			
Yasamı İhmal Etme	-,207**	,762**	0,051	1		
Kendine Zaman Ayırma	-,221**	,666**	-0,052	,492**	1	
Yasamın İşten İbaret Olması	-,129**	,650**	0,038	,422**	,405**	1

*p<0.05, **p<0.01

İş güvencesizliği algısı ile iş yaşam dengesi ve boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde değişkenlerin arasında istatistiksel olarak anlamlı (p<0.01) ve -0,129 ve -0,310 arasında değişen negatif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10: İş güvencesizliği algısı ile iş yerinde görünürde var olma arasındaki ilişki

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
İş Güvencesizliği (Genel)	1					
İş Yerde Görünürde Var Olma (Genel)	,239**	1				
İşe Odaklanma	,144**	,909**	1			
Stres	,303**	,778**	,549**	1		
İşten Kaytarma	,132**	,827**	,817**	,447**	1	
Performans	,238**	,703**	,455**	,614**	,326**	1

*p<0.05, **p<0.01

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; çalışanların iş güvencesizliği algıları ile iş yerinde görünürde var olma davranışları ve boyutları arasında 0,132 ile 0,303 arasında değişen pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler ($p < 0.01$) olduğu tespit edilmiştir.

4.4.5. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Regresyon analizinden önce değişkenler arasında otokorelasyonun var olup olmadığını belirlemek amacı ile Durbin Watson katsayısı değerlendirilmiştir. Durbin Watson katsayısının 1,5 ile 2,5 arasında olması değişkenler arasında otokorelasyonun var olmadığını göstermektedir. Bu bağlamda yordayıcı değişkenler arasındaki ikili korelasyonlar incelenmiş ve değişkenler arasında çoklu bağlantının olmadığını test edilmesi amacı ile Tolerans, VIF, CI değerleri incelenmiştir. İncelenen VIF ve CI değerleri değişkenler arasında çoklu bir bağlantı olmadığını göstermektedir. Hair vd. (2010)'ne göre VIF değeri 4'ün altında olmalıdır. Tolerace değeri 0,20'den küçük ve VIF değeri ise 10'dan küçük olarak tespit edilmiş ve Collinearity Diagnostics tablosundaki değerlerin 30'dan küçük olması çoklu bağlantının söz konusu olmasını bize göstermektedir (Kalaycı, 2010).

Çalışanların iş güvencesizliği algılarının, iş yaşam dengelerinin iş yerinde görünürde var olma davranışları üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiştir. Analize ilişkin detaylar aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 11: Regresyon analizine ilişkin katsayılar tablosu

	Model		B	β	t	p	Vif	Durbin Watson
1	İş Yerinde Görünürde Var Olma (Bağımlı D). F=31,126 p= 0,000 R ² =0,105	Sabit (Bağımsız Değişken)	1,267		5,401	0	1	1,933
		İş Güvencesizliği	0,494	0,324	5,579	0		
2	İş Yaşam Dengesi (Bağımlı D). F=42,304 p= 0,000 R ² = 0,137	Sabit (Bağımsız Değişken)	3,977		33,654	0	1	,493
		İş Güvencesizliği	-0,29	-0,37	-6,504	0		
3	İş Yerinde Görünürde Var Olma (Bağımlı D). F=65,223 p= 0,000 R ² =0,197	Sabit (Bağımsız Değişken)	5,331		15,201	0	1	1,823
		İş Yaşam Dengesi	-0,865	-0,444	-8,076	0		

İş güvencesizliği algısının, iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir [(F=31,126; p=0,000; $\beta=0,324$)]. Elde edilen R² değeri iş yerinde görünürde var olma davranışında meydana gelen değişimin %10,5'inin iş güvencesizliği algısı ile açıklanabileceğini göstermektedir. Ayrıca iş güvencesizliği algısında meydana gelecek 1 birimlik bir değişimin iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerinde 0,324 birimlik bir artışa neden olacağı tespit edilmiştir.

İş güvencesizliği algısının iş yaşam dengesi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir [(F=42,304; p=0,000; $\beta=-0,370$)]. Elde edilen R² değeri iş yaşam dengesi üzerinde meydana gelen değişimin %13,7'sinin iş güvencesizliği algısı ile açıklanabileceğini göstermektedir. Ayrıca iş güvencesizliği algısında meydana gelecek 1 birimlik bir artışın iş yaşam dengesi üzerinde -0,370 birimlik bir azalışa neden olacağı tespit edilmiştir.

İş yaşam dengesinin, bağımlı değişken iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir [(F=65,223; p=0,000; $\beta=-0,444$)]. Elde edilen R² değeri iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerinde meydana gelen değişimin %19,7'sinin iş yaşam dengesi ile açıklanabileceğini göstermektedir. Ayrıca iş yaşam dengesinde meydana gelecek 1 birimlik bir artışın iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerinde -0,444 birimlik bir azalışa neden olacağı tespit edilmiştir.

4.4.6. Çalışanların İş Güvencesizliği Algılarının, İşe Odaklanma Davranışlarına Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracı Rolü

Aracı değişken bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene iletmektedir. Diğer bir deyişle müdahaleci değişken olarak da tanımlanan aracı değişken, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde yarattığı etkiyi açıklamaya yardımcı olmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 81). Baron ve Kenyy (1986) bağımlı ve bağımsız değişken arasında ilişki olması gerektiğini aksi halde aracı değişkenin de aracılık edeceği bir ilişkinin olmadığını ifade etmektedirler (Yılmaz ve Dalbudak, 2018: 518).

Aracı değişkenin test edilmesinde Baron ve Kenny (1986) aracı değişken modelinden yararlanılmıştır. Bu yaklaşıma göre aracılık etkisinin ortaya konulabilmesi için bazı kriterlerin sağlanması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 289). Bu kriterler ise şöyledir;

- ✓ Öncelikle bağımlı ve bağımsız değişken arasında regresyon ilişkisi bulunması ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olması şartı aranmaktadır.
- ✓ İkinci olarak bağımsız değişken ile aracı değişken arasında doğrusal regresyon ilişkisi bulunması şartı aranmaktadır.
- ✓ Bağımsız değişken, aracı değişken ve bağımlı değişken birlikte modele dahil edildiğinde aracı değişken ile bağımlı değişken arasında regresyon ilişkisinin bulunması ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olması beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 289; Yılmaz ve Dalbudak, 2018: 519-520).
- ✓ Aracı değişkenin bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin tamamına aracılık etmesi tam aracılık, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin bir kısmına aracılık etmesi ise kısmi aracılık etkisi olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz ve Dalbudak, 2018: 520). Aracılık analiz sonuçlarına ilişkin bulgular tablo 26'daki gibidir.

Tablo 12: Çalışanların iş güvencesizliği algılarının, iş yerinde görünürde var olma davranışlarına etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolüne ilişkin çoklu regresyon analizi

Model	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	R ²	ANOVA		Katsayılar			
				F	p	B	β	t	p
1	İş Yerinde Görünürde Var Olma	Sabit	0,105	31,126	0,000	1,267		5,401	0,000
		İş Güvencesizliği				0,494	0,324	5,579	0,000
2	İş Yaşam Dengesi	Sabit	0,137	42,304	0,000	3,977		33,654	0,000
		İş Güvencesizliği				-0,290	-0,370	-6,504	0,000
3	İş Yerinde Görünürde Var Olma	Sabit	0,197	65,223	0,000	5,331		15,201	0,000
		İş Yaşam Dengesi				-0,865	-0,444	-8,076	0,000
4	İş Yerinde Görünürde Var Olma	Sabit	0,226	38,76	0,000	4,177		8,336	0,000
		İş Güvencesizliği				0,282	0,185	3,174	0,002
		İş Yaşam Dengesi				-0,732	-0,375	-6,453	0,000

Regresyon analizi sonucunda birinci aşamada bağımsız değişken iş güvencesizliği algısının, iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir [(F=31,126; p=0,000; β=0,324)]. Birinci aşamada iş güvencesizliği algısının iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerinde etkisinin olması şartı gerçekleşmiştir.

İkinci aşamada bağımsız değişken iş güvencesizliği algısının, iş yaşam dengesi üzerinde istatistiksel olarak

anlamli ve negatif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir [(F=42,304; p=0,000; β =-0,370)]. İkinci aşamada iş güvencesizliği algısının iş yaşam dengesi üzerinde etkisinin olması şartı da gerçekleşmiştir.

Üçüncü aşamada ise aracı değişken iş yaşam dengesinin, bağımlı değişken iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamli ve negatif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir [(F=65,223; p=0,000; β =-0,444)]. Üçüncü aşamada aracı değişken olan iş yaşam dengesinin bağımlı değişken iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerinde etkisinin olması şartı da gerçekleşmiştir.

Dördüncü ve son aşamada modele bağımsız değişken olarak iş güvencesizliği algısı ve iş yaşam dengesi birlikte dahil edilmiş ve bağımlı değişken iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Söz konusu analizde tam aracılık etkisinden bahsedebilmek için öncelikle iş güvencesizliği algısının iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerindeki anlamli etkisinin kaybolması beklenmektedir. İş güvencesizliği algısı ile iş yaşam dengesi birlikte analize dahil edildiğinde, iş güvencesizliği algısının iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerinde etkisinin kaybolmadığı ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamli olduğu görülmektedir. Ancak söz konusu olan iş güvencesizliği ve iş yerinde görünürde var olma davranışı ilişkisinde β kat sayıları incelendiğinde iş güvencesizliği tek başına modele dahil edildiğinde β kat sayısı 0,324 iken (p=0,000), iş yaşam dengesi ile birlikte analize dahil edildiğinde β kat sayısı 0,185'e düşmüştür (p=0,002). Bu durum tam bir aracılık etkisinin olmadığını ancak kısmi bir aracılık etkisinden bahsedilebileceğini göstermektedir. Sonuçlar iş güvencesizliği algısının iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin kısmi aracılık etkisi olduğunu göstermektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırma çalışanların iş güvencesizliği algılarının iş yerinde görünürde var olma davranışlarına etkisinin olup olmadığını ayrıca bu etkinin ortaya konması durumunda iş güvencesizliği algısının iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolünün olup olmadığını tespit edilmesi amacı ile yapılmıştır.

Çalışanların iş güvencesizliği algılarının 2.54, niteliksel iş güvencesizliği algılarının 2.79, niceliksel iş güvencesizliği algılarının 2.25 değerinde bir ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Değişkenlerin ortalamaları incelendiğinde iş güvencesizliği ve niceliksel iş güvencesizliği algısının düşük ancak niteliksel iş güvencesizliğinin orta düzeyde bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Niteliksel iş güvencesizliği algısının niceliksel iş güvencesizliği algısına göre kısmen yüksek olması çalışanların gelecekte ücretlerini ya da işlerinin değerli yönlerini kaybetme konusunda yaşadıkları iş güvencesizliğinin daha fazla olduğunu göstermektedir.

Çalışanların iş yerinde görünürde var olma davranışına ait ortalamaları 2.73 iken, işe odaklanmaya ait ortalama 2.89, işten kaytarmaya yönelik ortalama 3.02, strese yönelik ortalama 2.44, performansa yönelik ortalama 2.51 olarak tespit edilmiştir. İş yerinde görünürde var olma ölçüğünün ortalamalarına bakıldığında çalışanların yaşadıkları problemler nedeniyle çoğunlukla işten kaytarma davranışında buldukları ve işe odaklanamadıkları söylenebilir. Çalışanların iş yaşam dengeleri ortalamalarına bakıldığında ise genel ortalamanın 3.22 olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam uyumunun ortalamasına bakıldığında 2.97, yaşamı ihmal etmenin 3.27, kendine zaman ayırmanın 3.27, yaşamın işten ibaret olmasının 3.49 ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların iş yaşam dengelerini sağlama konusunda kendilerine ortalama bir değerde zaman ayırdıkları söylenebilir. Ayrıca katılımcıların 3,49 ortalama ile yaşamlarının daha çok işten ibaret olarak algıladıklarını söylemek mümkündür.

İlgili değişkenlerin iş yerinde görünürde var olma davranışı ile ilişkili olup olmadığı ve iş yerinde görünürde var olma davranışını etkileyip etkilemediği incelendiğinde ise; çalışanların iş güvencesizliği algıları ile iş yaşam dengeleri ve boyutları arasında istatistiksel olarak anlamli negatif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalarda da benzer şekilde iş güvencesizliği algısı ile iş yaşam dengesi arasında istatistiksel olarak anlamli negatif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Aktay, 2019: 72-73; Akanni vd., 2019: 289; Yu, 2014: 214). Çalışanların iş güvencesizliği algıları ile iş yerinde görünürde var olma ve boyutları arasında istatistiksel olarak anlamli pozitif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Araştırmamızın bulguları literatürdeki araştırma bulgularını desteklemektedir (Hepoinemi vd., 2010: 830; Kim vd., 2020: 1; MacGregor vd., 2008: 612; Schmidt ve Pfortner, 2020; Sarp vd., 2019: 166; Acaray ve Pelenk, 2018: 302; Biron vd., 2006: 26; Yavan, 2017: 267; Caverley vd., 2007).

İş güvencesizliği algısının iş yerinde görünürde var olma davranışı üzerindeki etkisi incelendiğinde ise, istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre çalışanların iş güvencesizliği algılarının iş yerinde görünürde var olma davranışlarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum ise çalışanların herhangi bir sağlık problemi veya örgütsel/bireysel bir problem yaşadıklarında çalışmaya devam etmelerinin verimliliklerini etkilediğini ve işlerine odaklanmakta zorluk yaşadıklarını göstermektedir. Yapılan araştırmalarda benzer şekilde iş güvencesizliğinin iş yerinde görünürde var olma davranışlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Hepoinemi vd., 2010: 830; Kim vd., 2020: 1; Schmidt ve Pförtner, 2020; Sarp vd., 2019: 166; Acaray ve Pelenk, 2018: 302; Biron vd., 2006: 26; Yavan, 2017: 267).

Çalışanların iş güvencesizliği algılarının iş-yaşam dengeleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların işleri ile ilgili kendilerini güvencede hissetmemelerinin çalışanların iş ve yaşamları arasında denge kurmalarını zorlaştırdığı söylenebilir. Araştırmamızda elde edilen bulguların literatürdeki çalışmalarla benzerlik nitelikte olduğu ifade edilebilir (Yu, 2014; Aktay, 2019: 72-73; Akanni vd., 2019).

Çalışanların iş yaşam dengelerinin iş yerinde görünürde var olma davranışları üzerindeki etkisi incelendiğinde bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda çalışanın işi ve yaşamı arasında denge kurabilmesi çalışanların daha az iş yerinde görünürde var olma davranışında bulunması ile sonuçlanmaktadır. Araştırmamızın bulguları daha önce yapılan araştırmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir (Arslaner ve Boylu, 2017; Aktay, 2019; Martinez vd., 2018; Ferreira vd., 2017: 1467; Ertürk, 2017:201; Cullen ve McLaughlin, 2006: 510).

Araştırmamızın sonuçlarında iş yaşam dengesinin, çalışanların iş güvencesizliği algılarının iş yerinde görünürde var olma davranışlarına etkisinde kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Bulgulara göre çalışanların iş güvencesizliği algılarının yüksek olması çalışanların iş-yaşam dengeleri üzerinde olumsuz birtakım etkilere neden olmaktadır. Çalışanların iş yaşam dengelerinin bozulması da iş yerinde görünürde var olma davranışlarını artırıcı bir etki yaratmaktadır.

Sonuç olarak yapılan bu araştırmada çalışanların iş güvencesizliği algıları ile iş yerinde görünürde var olma davranışları arasında pozitif; iş yaşam dengeleri ve iş güvencesizliği algıları arasında negatif ve iş yerinde görünürde var olma ile iş yaşam dengeleri arasında negatif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın diğer bir sonucu çalışanların iş güvencesizliği algılarının iş yerinde görünürde var olma davranışlarını arttırıcı bir etkiye sahip olduğu; bununla birlikte iş güvencesizliği algısının ve iş yaşam dengesizliğinin çalışanların iş yerinde görünürde var olma davranışlarını arttırdığı; iş güvencesizliğinin çalışanların iş yaşam dengelerini olumsuz etkilediğini ve iş yaşam dengesinin bozulmasının da çalışanların iş yerinde görünürde var olma davranışlarını arttırıcı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda çalışanların iş güvencesizliği algılarının iş yerinde görünürde var olma davranışları üzerinde etkili olması nedeniyle, işletme sahiplerinin ve bu konuda uygulayıcıların çalışanların işlerinin geleceği ile ilgili kaygı duymalarının önüne geçecek birtakım uygulamalar hayata geçirmeleri önerilebilir. İş güvencesizliği algısına neden olan şirket birleşmeleri, satın alınmaları vb. durumlarda çalışanların bilgilendirilmesi, yapılacak değişimlere uyum sağlamaları ve çalışanların değişimin bir parçası haline getirilmeleri öneri olarak sunulabilir. Bununla birlikte çalışanların ücretleri, sosyal hakları, işlerinin değerli yönleri işletme sahipleri ve uygulayıcılar tarafından korunmalı ve bu durumlardan dolayı yaşanan iş güvencesizliği algılarının önüne geçilerek iş ve yaşamları arasında dengesizliklerin ortadan kalkması sağlanmalıdır. Çalışanların iş yerindeki refahlarını sağlamada, iş yaşam dengelerini korumalarında ve ayrıca çalışanların verimliliklerini arttırma konusunda yöneticilerin rolü büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda yöneticilerin çalışanların iş yaşantılarında veya özel yaşantılarında yaşadıkları problemleri bilmeleri, kişilere bu konularda destek olmaları çalışanların iş ve yaşamlarını dengede tutmalarını kolaylaştırabilecektir. Yöneticilerin çalışanların iş yaşam dengelerini sağlama konusundaki destekleri aynı zamanda verimlilik kayıplarına neden olan iş yerinde görünürde var olma davranışlarının da önlenmesi açısından önem taşımaktadır.

Çalışanların iş güvencesizliği algılarının iş yerinde görünürde var olma davranışına etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı rol oynadığı göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların iş ve aile yaşamlarında denge

kurmalarını sağlayacak birtakım iş aile dengesi uygulamalarının hayata geçirilmesinin yararlı olacağı söylenebilir. Son olarak iş güvencesizliği algısının iş yerinde görünürde var olma davranışına etkisinde, iş tatmini, kişilik tipleri, örgütsel adalet gibi değişkenler aracı değişken olarak modele dahil edilerek incelenmesi araştırmacılara öneri olarak sunulabilir. Ayrıca araştırma gelecekte farklı sektörlerde ve çalışan grupları üzerinde gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A., & Pelenk, S.E., 2018. "The Mediator Effect Of Job Satisfaction On Relationship Between Job Insecurity And Presenteeism: A Research On Participation Banks' employees". *Management & Organization*, 295-306.
- Akanni, A. A., Oladejo, O. E., & Oduaran, C. A., 2018. "Work-Life Balance, Job Insecurity And Counterproductive Work Behaviour Among Brewery Workers". *North American Journal Of Psychology*, 20(2).
- Akdoğan, A., Bayram, A., & Harmancı, Y. K., 2018. "Algılanan Örgütsel Adalet Ve İşte Var Olamama (Presenteeism) İlişkisinde Stresin Aracı Rolü". *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 197-211.
- Aktay, S., 2020. "İş Aile Çatışması İle İşkoliklik Ve İş Güvencesizliği Arasındaki İlişki: Teknoparkta Çalışan Mühendisler Üzerine Bir Araştırma" Yüksek Lisans Tezi
- Akgül, A., & Çevik, O. (2005). İstatistik Analiz Teknikleri. Spss'te İşletme Yönetimi Uygulamaları (İkinci Baskı): Ankara.
- Apaydın, Ç., 2011. "Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M., 2000. "Sick But Yet At Work. An Empirical Study Of Sickness Presenteeism". *Journal Of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502-509.
- Arslaner, E., & Boylu, Y., 2017. Perceived Organizational Support, Work-Family/Family-Work Conflict And Presenteeism In Hotel Industry. *Tourism Review*, 72(2), 171-183.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P., 1989. "Content, Cause, And Consequences Of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test". *Academy Of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephson, M., 2009. "Sickness Presenteeism Today, Sickness Absenteeism Tomorrow? A Prospective Study On Sickness Presenteeism And Future Sickness Absenteeism". *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 51(6), 629-638.
- Bierla, I., Huver, B., & Richard, S., 2011. "Presenteeism At Work: The Influence Of Managers". *International Journal Of Business And Management Studies*, 3(2), 97-107.
- Biron, C., Brun, J. P., Ivers, H., & Cooper, C., 2006. "At Work But Ill: Psychosocial Work Environment And Well-Being Determinants Of Presenteeism Propensity". *Journal Of Public Mental Health*, 5(4), 26-37.
- Büyüköztürk, Ş., 2002. "Faktör Analizi: Temel Kavramlar Ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483. 3
- Cahill, K. E., Mcnamara, T. K., Pitt-Catsopous, M., & Valcour, M., 2015. "Linking Shifts In The National Economy With Changes In Job Satisfaction, Employee Engagement And Work-Life Balance". *Journal Of Behavioral And Experimental Economics*, 56, 40-54.
- Caverley, N., Cunningham, J. B., & Macgregor, J. N., 2007 "Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, And Health Following Restructuring In A Public Service Organization". *Journal Of Management Studies*, 44(2), 304-319.
- Chen, Y. Y., Park, J., & Park, A., 2012. "Existence, Relatedness, Or Growth? Examining Turnover Intention Of Public Child Welfare Caseworkers From A Human Needs Approach". *Children And Youth Services Review*, 34(10), 2088-2093.
- Clark, S. C.:2000. "Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance". *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cooper, C. L., 1998. "The Changing Nature Of Work". *Community, Work & Family*, 1(3), 313-317.
- Cooper, C., & Lu, L., 2016. "Presenteeism As A Global Phenomenon: Unraveling The Psychosocial Mechanisms From The Perspective Of Social Cognitive Theory". *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 216-231.

- Cullen, J., & Mclaughlin, A., 2006. "What Drives The Persistence Of Presenteeism As A Managerial Value İn Hotels?: Observations Noted During An Irish Work-Life Balance Research Project". *International Journal Of Hospitality Management*, 25(3), 510-516.
- Çakır, Ö., 2007. "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği". *Çalışma Ve Toplum*, 1(12), 117-140.
- Çiftçi, B., 2010. "İşte Var Ol (Ama) Ma Sorunu Ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri". *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, 1(1), 153-174.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L., 1997. "A Test Of Job Security's Direct And Mediated Effects On Withdrawal Cognitions". *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 18(4), 323-349.
- D'abate, C. P., & Eddy, E. R. (2007). "Engaging İn Personal Business On The Job: Extending The Presenteeism Construct". *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 361-383.
- Dewa, C. S., & Lin, E., 2000. "Chronic Physical Illness, Psychiatric Disorder And Disability İn The Workplace". *Social Science & Medicine*, 51(1), 41-50.
- 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., & Näswall, K., 2003. "Objective'vs Subjective Job Insecurity: Consequences Of Temporary Work For Job Satisfaction And Organizational Commitment İn Four European Countries". *Economic And Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. Ve Çinko, M., 2013. "Sosyal Bilimlerde Spss'le Veri Analizi" 5. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Edington, D. W., & Schultz, A. B., 2008. "The Total Value Of Health: A Review Of Literature". *International Journal Of Workplace Health Management*, 1(1), 8-19.
- Ertürk, E., Erdirençelebi, M., & Gökce, Ş., 2017. "Presenteeism (İşte Var Olamama) İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma". *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, (Icomep 2017 Özel Sayısı), 193-203.
- Ferreira, A. I., & Martinez, L. F., 2012. "Presenteeism And Burnout Among Teachers İn Public And Private Portuguese Elementary Schools". *The International Journal Of Human Resource Management*, 23(20), 4380-4390.
- Ferreira, A. I., Mach, M., Martinez, L. F., Brewster, C., Dagher, G., Perez-Nebra, A., & Lisovskaya, A., 2017. "Working Sick And Out Of Sorts: A Cross-Cultural Approach On Presenteeism Climate, Organizational Justice And Work-Family Conflict". *The International Journal Of Human Resource Management*, 1-23.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z., 2010. "Evolution Of Research On Job Insecurity". *International Studies Of Management & Organization*, 40(1), 6-19.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z., 1984. "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity". *Academy Of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Greenblatt, E.:2002. "Work/Life Balance: Wisdom Or Whining". *Organizational Dynamics*, 31(2), 177-193.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.:1985. "Sources Of Conflict Between Work And Family Roles". *Academy Of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D.:2003. "The Relation Between Work-Family Balance And Quality Of Life". *Journal Of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Grinyer, A., & Singleton, V., 2000. "Sickness Absence As Risk-Taking Behaviour: A Study Of Organisational And Cultural Factors İn The Public Sector". *Health, Risk & Society*, 2(1), 7-21.
- Guest, D. E.:2002. "Perspectives On The Study Of Work-Life Balance". *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gürbüz, S., & Şahin, F., 2014. "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri". Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Gürbüz, S., & Şahin, F. 2016. "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz", 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürer, A. & Solmaztürk, A.B., 2018. "Çalışanların Despotik Liderlik Ve Etik Liderlik Algılarının Presenteeism Davranışları Üzerindeki Etkisi". Kahraman. M.A. (Ed.), *Stratejik Ve Sosyal Araştırmalar Sempozyumu Bildiriler Kitabı*: S. 25-41.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*: Pearson Education Limited.
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H., 2008. "Going Ill To Work—What Personal Circumstances, Attitudes And Work-Related Factors Are Associated With Sickness Presenteeism?". *Social Science & Medicine*, 67(6), 956-964.
- Haque, A., 2018. "Strategic Human Resource Management And Presenteeism: A Conceptual Framework To Predict Human Resource Outcomes". *New Zealand Journal Of Human Resources Management*, 18(2), 3-18.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S., 1994. "Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects On Job Satisfaction And Health". *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431-1437.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K., 1999. "A Two-Dimensional Approach To Job Insecurity: Consequences For Employee Attitudes And Well-Being". *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hellgren, J., Cervin, A., Nordling, S., Bergman, A., & Cardell, L. O., 2010. "Allergic Rhinitis And The Common Cold—High Cost To Society". *Allergy, European Journal Of Allergy And Clinical Immunology*, 65(6), 776-783.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Pentti, J., Virtanen, M., Westerlund, H., Virtanen, P., & Vahtera, J., 2010. "Association Of Contractual And Subjective Job Insecurity With Sickness "Presenteeism Among Public Sector Employees". *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 52(8), 830-835.
- Huang, G. H., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z., & Ren, X., 2010. "Affective Job Insecurity: A Mediator Of Cognitive Job Insecurity And Employee Outcomes Relationships". *International Studies Of Management & Organization*, 40(1), 20-39.
- Johns, G., 2010. "Presenteeism In The Workplace: A Review And Research Agenda". *Journal Of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Kalaycı, Ş., 2009. "Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri". Ankara: Asil Yayınevi.
- Kapar, R. (2012). Ekonomik Krizlerin Çalışanların Sağlığı Ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri. *Calisma Ve Toplum*, 34(3).
- Kim, J. H., Yoon, J., Bahk, J., & Kim, S. S., 2020. "Job Insecurity Is Associated With Presenteeism, But Not With Absenteeism: A Study Of 19 720 Full-Time Waged Workers In South Korea". *Journal Of Occupational Health*, 62(1), E12143.
- King, J. E., 2000. "White-Collar Reactions To Job Insecurity And The Role Of The Psychological Contract: Implications For Human Resource Management. Human Resource Management: Published In Cooperation With The School Of Business Administration", *The University Of Michigan And In Alliance With The Society Of Human Resources Management*, 39(1), 79-92.
- Klandermans, B., & Van Vuuren, T., 1999. "Job Insecurity: Introduction". *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8(2), 145-153.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., ... & Bendel, T., 2002. "Stanford Presenteeism Scale: Health Status And Employee Productivity". *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.
- Kumral, T., Sarp, P., & Bokurt, S., 2019. "Babacan Liderlik Ve İşte Var Olamama İlişkisinde İş Güvencesinin Aracı Rolü". *Selçuk Üniversitesi Sos. Bil. Ens. Der.* (41), 161-168.
- Levin-Epstein, J., 2005. "Presenteeism And Paid Sick Days". Center For And Law Social Policy. Washington (Www. Clasp.Org)
- Löve, J., Grimby-Ekman, A., Eklöf, M., Hagberg, M., & Dellve, L., 2010. "Pushing Oneself Too Hard": Performance-Based Self-Esteem As A Predictor Of Sickness Presenteeism Among Young Adult Women And Men—A Cohort Study". *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 52(6), 603-609.

- Macgregor, J. N., Barton Cunningham, J., & Caverley, N., 2008. "Factors In Absenteeism And Presenteeism: Life Events And Health Events". *Management Research News*, 31(8), 607-615.
- Mcgregor, A., Iverson, D., Caputi, P., Magee, C., & Ashbury, F., 2014. "Relationships Between Work Environment Factors And Presenteeism Mediated By Employees' Health: A Preliminary Study". *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 56(12), 1319-1324.
- Martinez, L. F., Ferreira, A. I., & Nunes, T., 2018. "Presenteeism And Work-Family/Family-Work Conflict: A Cross-Cultural Approach With Two Latin Countries". In *Presenteeism At Work*, 257-285.
- Mcclearn, D.B, Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F., 2010. "Absence Management And Presenteeism: The Pressures On Employees To Attend Work And The Impact Of Attendance On Performance". *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328.
- Mumlu Karanfil, S. (2021). "İş Güvencesizliği, İş Yerinde Görünürde Var Olma (Presenteeism) Ve İş Yaşam Dengesinin Etkileşimi: İş Yerinde Görünürde Var Olmayla İlgili Bir Ölçek Geliştirme Çalışması Ve Konuya İlişkin Bir Araştırma". Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Önder, Ç., & Wasti, S. A., 2002. "İş Güvencesi Endeksi Ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlik Ve Geçerlilik Analizi". *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç., 1996. "Örgütsel Davranış", Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Saarvala, E. (2006). Presenteeism: The Latest Attack On Economic And Human Productivity. *Human Resources Management*, 1, 1-10.
- Schultz, A. B., Chen, C. Y., & Edington, D. W., 2009. "The Cost And Impact Of Health Conditions On Presenteeism To Employers". *Pharmacoeconomics*, 27(5), 365-378.
- Schmidt, K., & Pförtner, T. K., 2020. "Job Insecurity, Sickness Presenteeism And The Moderating Effect Of Workplace Health Promotion". *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*.
- Staufenbiel, T., Kroll, M., & König, C. J., 2006. "Could Job Insecurity(Also) Be A Motivator?. *Beyond The Horizon Of Measurement*, 163-174.
- Simpson, R., 1998. "Presenteeism, Power And Organizational Change: Long Hours As A Career Barrier And The Impact On The Working Lives Of Women Managers". *British Journal Of Management*, 9(3), 37-50.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2008). Sosyal Bilimlerde Spss İle Veri Analizi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sverke, M., & Hellgren, J., 2002. "The Nature Of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty On The Brink Of A New Millennium". *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Sandıkçı, E., 2009. "İş Güvencesizliği Karşısında İşçilerin Kolektif Tepkileri". Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Şeker, S. (2011). *Çalışanlarda İş Güvencesizliği Ve Tükenmişlik İlişkisi* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tabachnick And Fidell, 2013 B.G. Tabachnick, L.S. Fidell. "Using Multivariate Statistics" (Sixth Ed.) Pearson, Boston (2013)
- Tüik, (2010). *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2009*, Ankara.
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M., & Ardiç, K., 2016. "Kişilik Özelliklerinin Hasta İken İşe Gelme (Presenteeizm) Davranışı Üzerindeki Etkileri: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 167-181.
- Uyanık, Y., 2008. "Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları". *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 209-224.
- Wang, P. S., Beck, A., Berglund, P., Leutzinger, J. A., Pronk, N., Richling, D., ... & Kessler, R. C. , 2003. "Chronic Medical Conditions And Work Performance In The Health And Work Performance Questionnaire Calibration Surveys". *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 45(12), 1303-1311.
- Warren, C. L., 2009. "Cost Burden Of The 'Presenteeism'health Outcome In A Diverse Nurse And Pharmacist Workforce: Practice Models And Health Policy Implications". Doctoral Thesis,

- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J.:2006. "The Role Of Identity And Work–Family Support İn Work–Family Enrichment And İts Work-Related Consequences". *Journal Of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461.
- Yavan, Ö., 2017. "Çalışanların İşe Gitmeme Ve Çalışıyor Gibi Görünme Davranışları Üzerine Bir Araştırma: Zonguldak Taşkömürü Kurumu Örneği". *International Journal Of Economic & Administrative Studies*, (19), 249-275
- Yıldız, H.,& Yıldız, B., 2013. "İş Yaşamında Presenteeism—Sözde Var Olma—Olgusu: Sağlık Ve Verimlilik Açısından Önemi". *Sağlık Ve Hastane İdaresi Kongresi* (Türkiye), 819-830.
- Yılmaz, A.,& Ekici, S., 2003. "Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma". *Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-20.
- Yu, S., 2014. "Work–Life Balance–Work İntensification And Job Insecurity As Job Stressors". *Labour & Industry: A Journal Of The Social And Economic Relations Of Work*, 24(3), 203-216.
- Yılmaz, V.,& Dalbudak, Z. İ., 2018. "Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama". *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517-534.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).