



**T.C.**  
**NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİMDALI**

**TURİZM İŞLETMELERİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN**  
**İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA ETKİSİ: NEVŞEHİR'DE BİR**  
**UYGULAMA**

Yüksek Lisans Tezi

Sema İŞBİLİR CEBE

Danışman  
Doç. Dr. Eda ÖZGÜL KATLAV

NEVŞEHİR

Nisan, 2022



T.C.  
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİMDALI

**TURİZM İŞLETMELERİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN  
İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA ETKİSİ: NEVŞEHİR'DE BİR  
UYGULAMA**

Yüksek Lisans Tezi

Sema İŞBİLİR CEBE

Danışman  
Doç. Dr. Eda ÖZGÜL KATLAV

NEVŞEHİR  
Nisan, 2022

## BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

**Tezi Hazırlayan**

Sema İŞBİLİR CEBE

## TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Turizm İşletmelerinde İş Güvencesizliğinin İş-Aile Çatışmasına Etkisi: Nevşehir’de Bir Uygulama” adlı Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

**Tezi Hazırlayan**

Sema İŞBİLİR CEBE

**Danışman**

Doç. Dr. Eda ÖZGÜL KATLAV

**Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Başkanı**

Doç. Dr. Duygu EREN

## KABUL VE ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Eda ÖZGÜL KATLAV danışmanlığında Sema İŞBİLİR CEBE tarafından hazırlanan “Turizm İşletmelerinde İş Güvencesizliğinin İş-Aile Çatışmasına Etkisi: Nevşehir’de Bir Uygulama” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

20/05/2022

### JÜRİ

Danışman : Doç. Dr. Eda ÖZGÜL KATLAV

Üye : Doç. Dr. Duygu EREN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Neşe ÇULLU KAYGISIZ

### İMZA

.....

.....

.....

### ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun ..... / ..... / ..... tarih ve ..... sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

..... / ..... / .....

.....

Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜR

Öncelikle kendisi ile çalışmaktan mutluluk duyduğum tez danışmanım Doç.Dr. Eda ÖZGÜL KATLAV hocama yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmamın konusunu belirleme aşamasından bitirme aşamasına kadar bana güvendiği, yol gösterdiği, bilgisini ve desteğini hiç esirgemediği için çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans tez savunmamda jüri üyesi olarak bulunan, değerli fikir ve eleştirileri ile çalışmaya katkısı bulunan saygıdeğer hocalarım Doç. Dr. Duygu EREN ve Dr. Öğr. Üyesi Neşe ÇULLU KAYGISIZ'a teşekkür ederim.

Ayrıca yüksek lisans tezimi yazma sürecimde benden yardımlarını esirgemeyen Öğr. Gör. Aydın İNAK ve Arş. Gör. Firdevs YÖNET EREN'e teşekkürlerimi sunuyorum. Hayatım boyunca beni her konuda teşvik eden ve destek veren annem Muhterem İŞBİLİR, Babam Canan İŞBİLİR'e; ablam Sena İŞBİLİR ve kardeşlerim Ahmet İŞBİLİR ile Mustafa İŞBİLİR'e teşekkür ederim. Ayrıca, sevgisini hiç eksik etmeyen değerli eşim Arif CEBE'ye ve bu süreçte hayatımıza dahil olup bana her anlamda motivasyon ve güç veren oğlum Metehan CEBE'ye sonsuz teşekkür ederim. En son olarak bu süreçte göstermiş olduğu özveri ve çaba nedeniyle kendime de ayrıca teşekkür ederim.

**Sema İŞBİLİR CEBE**

# **TURİZM İŞLETMELERİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA ETKİSİ: NEVŞEHİR’DE BİR UYGULAMA**

**Sema İŞBİLİR CEBE**

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Nisan 2022**

**Danışman: Doç. Dr. Eda ÖZGÜL KATLAV**

## **ÖZET**

Günümüzde kamu sektörü ve özel sektörlerde örgütlerde giderek yaygınlaşan küçülme, yeniden yapılanma ve örgütsel değişim sonucu çalışanların üzerinde “iş güvencesizliği” algısının ele alınması gereken bir konu olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Ekonomik krizler sonucu kapanan, ülkeler arasında oluşan gerginliklerden doğrudan etkilenen turizm sektöründe çalışanlar işten çıkarılma, işsiz kalma tehlikesi ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İş güvencesizliği yaşayan çalışanların tepkilerinin hem örgütsel hem de bireysel açıdan sonuçlar doğurması mevsimsellik özelliğinin en sık görüldüğü ve bu sebeple belirsizliğin en yüksek olduğu sektörlerden biri sayılabilen turizm sektöründe konunun çalışanların iş aile çatışması ile çalışılmasına yol açmıştır (Çakır, 2007: 117). İş yaşamı ve aile yaşamı bireylerin genel olarak yaşamlarına ait iki önemli alan olması nedeniyle yaşamının tümünü de kontrol altına alabilmektedir. Ancak bu sorumluluklar eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerektiğinde; birey, yaşamının en önemli çelişmesini/çatışmasını iş yaşamı ve aile yaşamı rollerini gerçekleştirme sürecinde yaşayabilmektedir (Güney, 2004: 136). Genel olarak denilebilir ki iş hayatındaki tatmin iş dışı yaşamdaki tatmini de artıracaktır. Bireyin iş hayatında tatmin olabilmesinin yollarından biri de örgütüne güven duyarak çalışmasıdır. Birey örgütüne güven duyduğunda bazı yönler itibariyle mutlu olacaktır. Örgütüne güvenmeyen sürekli olarak işten çıkarılma ve işsiz kalma endişesi yaşayan bir birey ailesi ile çatışma yaşayabilir. Bu çatışma bireyin aleyhine sonuçlar da doğurabilir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 2). Bu çalışmada iş güvencesizliği yaşayan bireylerin aileleri ile olan çatışma dereceleri ele alınmıştır. Araştırma bulgularına göre otel işletmeleri çalışanlarının iş güvencesizliği algılarının iş aile çatışması boyutları üzerinde etkisi olduğu görülmüş olup orta düzeyde sonuçlar çıkmıştır. Bu durum göstermektedir ki iş güvencesine sahip kişiler daha az çatışmaya sebep verirken, çalışanların iş aile çatışması boyutlarından en fazla gerilim sebebiyle çatışmaya sebep oldukları gözlemlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş güvencesizliği, İş Aile Çatışması, Turizm



**INSURANCE OF JOB SECURITY IN TOURISM ENTERPRISES  
EFFECT ON WORK-FAMILY CONFLICT: AN APPLICATION IN  
NEVSEHIR**

**Sema İŞBİLİR CEBE**

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences Department of  
Tourism Management, M.A, April, 2022**

**Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Eda ÖZGÜL KATLAV**

**ABSTRACT**

As a result of downsizing, restructuring and organizational change, which are becoming more and more widespread in public and private sectors today, the perception of "job insecurity" among employees reveals that it is a subject that needs to be addressed. Employees in the tourism sector, which was closed due to the economic crisis and directly affected by the tensions between countries, are faced with the danger of being fired, unemployed and job insecurity. The fact that the reactions of employees experiencing job insecurity have both organizational and individual consequences has led to the study of work-family conflict in the tourism sector, which can be considered one of the sectors where seasonality is the most common. Therefore uncertainty is the highest (Çakır, 2007: 117). Since work life and family life are two crucial areas of individuals' lives, they can control their entire lives. However, when these responsibilities must be fulfilled simultaneously, the individual may experience an actual conflict/conflict in his life in realizing his work life and family life roles (Güney, 2004: 136). In general, it can be said that satisfaction in work life will increase satisfaction in non-work life. One of the ways that an individual can be satisfied in business life is to work with confidence in his organization. When the individual trusts his organization, he will be happy in some aspects. An individual who does not trust his organization and is constantly worried about being fired and unemployed may experience conflict with his family. This conflict can also lead to negative consequences for the individual (Özdevecioğlu and Aktaş, 2007: 2). This study discussed the conflict between individuals with job insecurity with their families. According to the research findings, it was seen that the perceptions of job insecurity of hotel business employees had an effect on the dimensions of work-family conflict, and the results were moderate. This situation shows that while people with job security cause less conflict, it is observed that employees cause the most tension-related conflict among the work-family conflict dimensions.

**Key Words: Job Insecurity, Work and Family Conflict, Tourism**

## İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

<b>BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK</b> .....	ii
<b>TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK</b> .....	iii
<b>KABUL VE ONAY</b> .....	iv
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	v
<b>ÖZET</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	x
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	xi
<b>GİRİŞ</b> .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Güvencesizliği Kavramı.....	4
1.2. İş Güvencesizliği Unsurları .....	6
1.3. İş Güvencesizliği Türleri .....	9
1.4. İş Güvencesizliğine Yönelik Modeller .....	12
1.5. İş Güvencesizliği Nedenleri .....	18
1.5.1. Bireysel Nedenler .....	19
1.5.2. Örgütsel Nedenler .....	20
1.5.3. Ekonomik Nedenler .....	21
1.5.4. Hukuki Nedenler .....	22
1.6. İş Güvencesizliği Sonuçları .....	22
1.7. İş-Aile Çatışması Kavramı .....	24
1.8. İş- Aile Çatışmasını Etkileyen Faktörler .....	25
1.8.1. Demografik ve Kişisel Faktörler .....	25
1.8.2. Örgütsel Faktörler .....	28
1.8.3. Ailevi Faktörler .....	29
1.9. İş- Aile Çatışması Türleri .....	30
1.10. İş-Aile Çatışması ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar .....	32
1.11. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları .....	35
1.11.1. Bireysel Sonuçlar .....	35
1.11.2. Örgütsel Sonuçlar .....	37
1.12. İş-Aile Çatışması ve İş Güvencesizliği Arasındaki İlişki .....	38

## İKİNCİ BÖLÜM

### TURİZM İŞLETMELERİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA ETKİSİ: NEVŞEHİR'DE BİR UYGULAMA

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önem .....	41
2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri .....	41
2.3. Araştırmanın Yöntemi .....	42
2.3.1. Anket Formlarının Oluşturulması .....	43
2.3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü .....	43
2.3.3. Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması .....	44
2.3.4. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği .....	45
2.4. İstatistiksel Analizler ve Bulgular .....	49
2.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular .....	49
2.4.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	51
2.4.2.1. İş Güvencesizliğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	51
2.4.2.2. İş-Aile Çatışmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	52
2.4.3. Değişkenlerarası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları .....	54
2.4.4. Değişkenlerarası Uygulanan Regresyon Analizi Sonuçları ve Hipotez Testleri .....	55
2.4.4.1. İş Güvencesizliği İle İş-Aile Çatışması Arasındaki Regresyon Analizi ..	55
2.4.4.2. İş Güvencesizliği İle Zaman Temelli Çatışma Arasındaki Regresyon Analizi .....	56
2.4.4.3. İş Güvencesizliği İle Gerilim Temelli Çatışma Arasındaki Regresyon Analizi .....	57
2.4.4.4. İş Güvencesizliği İle Davranış Temelli Çatışma Arasındaki Regresyon Analizi .....	58
SONUÇ .....	60
KAYNAKÇA .....	64
EKLER .....	83

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> İş Güvencesizliği Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları .....	45
<b>Tablo 2:</b> İş-Aile Çatışması Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları .....	47
<b>Tablo 3:</b> Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları.....	49
<b>Tablo 4:</b> Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler .....	50
<b>Tablo 5:</b> İş Güvencesizliğine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	51
<b>Tablo 6:</b> İş-Aile Çatışmasına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	53
<b>Tablo 7:</b> İş Güvencesizliği ve İş-Aile Çatışması İlişkisine Yönelik Korelasyon Katsayıları .....	54
<b>Tablo 8:</b> İş Güvencesizliğinin İş-Aile Çatışmasına Etkisini İnceleyen Basit Regresyon Analizi.....	56
<b>Tablo 9:</b> İş Güvencesizliğinin Zaman Temelli Çatışma Üzerine Etkisini İnceleyen Basit Regresyon Analizi.....	56
<b>Tablo 10:</b> İş Güvencesizliğinin Gerilim Temelli Çatışma Üzerine Etkisini İnceleyen Basit Regresyon Analizi.....	57
<b>Tablo 11:</b> İş Güvencesizliğinin Davranış Temelli Çatışma Üzerine Etkisini İnceleyen Basit Regresyon Analizi.....	58
<b>Tablo 12:</b> Hipotez Sonuçları .....	59

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1:</b> Greenhalgh, Rosenblatt Modeli.....	14
<b>Şekil 2:</b> Jacobson Modeli.....	15
<b>Şekil 3:</b> Bütünleşik İş Güvencesizliği Modeli .....	17
<b>Şekil 4:</b> Probst'un İş Güvencesi Modeli.....	18
<b>Şekil 5:</b> Araştırma Modeli .....	42

## GİRİŞ

İnsan kaynakları, şirket politikaları ve operasyonel faaliyetleri uygulamalarındaki rolü dolayısıyla işletmelerin en önemli varlığıdır. İşletmelerin sahip olduğu sermaye, yöntem ve teçhizat gibi kaynaklar, insan kaynakları tarafından desteklenmedikçe en uygun sonuçlar elde edilemez. İnsan kaynaklarının örgütsel hedeflere ulaşma stratejisine katkılarından dolayı örgütün ana sermayelerden biridir. İyi bir örgütsel planlama insan kaynakları yeteneği ile desteklendiğinde, planlama sürecinde karşılaşılan sorunlar minimum düzeyde kalmaktadır. Çalışanların işletmedeki önemi ve rolü değerlendirildiğinde, işletmenin gelecekteki konumunun, rekabet gücünün çalışanlarla doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların motivasyonu, kaygısı, ruhsal durumu örgütün performansını da yansıtmaktadır.

Literatür incelendiğinde iş kaybının hem çalışanlar açısından hem de işletmeler açısından olumsuz sonuçları olduğu görülmektedir. İş kayıpları ile ilişkili olduğu belirlenen eğilimler arasında teknolojik değişim, dış ticaret, üretimin açık denizlere kayması ve göç yer almaktadır. 1980'li yıllardaki ekonomik durgunluk, firmaların etkili yeni ekipmanlar kullanması, üretim için modern tesislerin kurulması çalışanları işten çıkarmaya yöneltmiştir (Farley, 1996). Ekonomik durgunlukların etkileri ve üretimden hizmet sektörlerine geçiş dikkate alındığında fiziki anlamda çalışan sayısını azalmıştır. Bu da iş güvencesizliği algısına neden olmuştur (Fullerton ve Wallace, 2007).

Günümüzdeki Sanayi Devrimi'nin neden olduğu işgücü piyasasındaki değişiklikler daha radikal hale geldikçe, yapay zekâ ve biyo-yüksek teknoloji için gereken teknik sisteme olan talep artmakta, dolayısıyla basit emek yoğun işgücü için iş güvencesizliğinin çarpıcı biçimde artması beklenmektedir. Gelecekteki tüm endüstrilerin istihdam yapısı değişeceği düşünülmektedir. Bu nedenle karşı önlemler için uzun vadeli stratejik planlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Potansiyel iş kaybıyla ilgili çalışan belirsizliğinin genellikle olumsuz etkileri olduğu varsayılmaktadır. Bireysel açıdan bakıldığında çalışanların sağlığı ve ruhsal durumu olumsuz etkilenmekte, örgütsel açıdan bakıldığında ise çalışma davranışları ve

tutumları olumsuz etkilenebilmektedir. İş güvencesizliği yaşanırken geleceğe yönelik planlama yapmak mümkün olmayacağından ve iş dışındaki yaşam da olumsuz etkilenebileceğinden, iş güvencesizliğinin daha geniş bir toplumsal düzeyde etkileri olduğu düşünülmektedir. İş güvencesizliği yalnızca ekonomik refahı tehdit etmekle kalmayıp aynı zamanda çalışanın aile refahını da azalttığı için çalışanlar için en önemli işyeri stres faktörlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Probst, 2008). Artan küresel rekabet, sık sık gündeme gelen ekonomik durgunluk, değişen teknolojiler, endüstriyel yeniden yapılanma ve hükümet politikası değişiklikleriyle birlikte, işletmeler bugün sürekli yenilik, birleşme ve satın almalar yoluyla yeniden yapılanma ve rekabet gücünü sürdürmek için işletmelerde küçülme yöntemini tercih etmekte, bu sayede pazarda varlığını sürdürebilmektedir. Ortaya çıkan bu değişiklikler, çalışanların işleriyle ilgili önemli bir belirsizlik yaşamasına neden olmaktadır (Jiang ve Lavaysse, 2018). Küreselleşme ve bununla ilişkili olarak geniş çaplı örgütsel yeniden yapılanma ve küçülme gibi değişiklikler nedeniyle iş güvencesizliği önem kazanmaktadır. İş güvencesizliği algısına sahip çalışanların, işletmeyi de olumsuz yönde etkileyebilecek çeşitli olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kaldığı öne sürülmektedir. Örneğin, iş güvencesizliğinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans, güven ve işe bağlılık ile negatif ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca iş güvencesizliği, fiziksel sağlık kadar psikolojik bozulmalarla da ilişkilendirilmiştir (Sverke vd., 2002; Cheng ve Chan, 2008).

İş ve aile hayatı giderek daha yakından ilişkili olduğundan, iş ve aile alanlarının birbirini nasıl etkilediği araştırma konuları arasında yer almaktadır. Bireylerin iş ve aile yaşamlarında farklı sorumluluk ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Ancak kişilerin tümünü yerine getirmede enerjileri sınırlıdır, bu da bu iki rol arasında bir çatışma olabileceği anlamına gelmektedir. İş güvencesizliği, dolaylı olarak çalışanın ekonomik refahını tehdit etmekte, aile hayatına etkin katılımını azaltmakta ve dolayısıyla sağlıklı bir aile hayatına müdahale etmektedir (Voydanoff, 2004). İş güvencesizliği algısı nedeniyle iş-aile çatışması yaşamaya daha uygun olabilecek grupları etkin bir şekilde belirleyebilmek için iş güvencesizliği ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin detaylı şekilde araştırılması gerekmektedir.

Daha önce yürütölen araştırmalar, çoğunlukla iş güvencesizliğinin bireysel çalışanlar ve kuruluşlar için sonuçlarına odaklanmış, aile üzerindeki etkisi daha sınırlı olarak incelenmiştir. Bu çalışmada, iş güvencesizliğinin bireylerin aile ile ilgili sonuçları üzerindeki etkisi incelenecektir. Araştırmanın çıkış noktası, günümüzde hızlanan küreselleşme ve dijitalleşme ile işletmelerin maliyet düşürme arayışı nedeniyle iş güvencesizliğinin daha yaygın hale geldiği düşüncesidir. Ailenin toplumsal yapı içerisindeki konumu nedeniyle bu çalışmada iş güvencesizliğinin sonuçları açısından aile üzerine odaklanılmıştır.

Yukarıda belirtilen amaç doğrultusunda bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümü iş güvencesizliği ve iş-aile çatışması kavramlarının yapısal olarak analiz edildiği iki kısımdan meydana gelmektedir. İkinci bölüm ise uygulama aşamasıdır. Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, soruları, modeli ve hipotezleri belirlenmiştir. Elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular değerlendirilmiş ve sonuçlar tartışılmıştır.

Araştırmanın uygulama kısmında araştırma verilerinin elde edilmesi için, bağımlı ve bağımsız değerışkenlere ilişkin verilerin toplanmasında “Anket Formu” kullanılmış olup bir ana üç alt hipotez geliştirilmiştir. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde anket aracılığıyla örneklem grubundan elde edilen sayısal veriler, istatistiksel yöntemle çözümlenmiş, bulgular değerlendirilmiş ve sonuca ulaşılmıştır. Araştırmanın evreni ve örneklemini, veri toplama araçları ve teknikleri, geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçları ve yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular ve ilgili yorumlar bulunmaktadır. Çalışmanın son bölümünde ise araştırmanın bulguları değerlendirilmekte ve bulgular ile ilgili öneriler sunulmaktadır.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde iş güvencesizliği kavramı, iş güvencesizliğine neden olan değişkenler, ilgili modeller ve sonuçları ile iş-aile çatışması kavramı, nedenleri ve sonuçları ile ilgili literatür taramasına yer verilmektedir.

### 1.1. İş Güvencesizliği Kavramı

İş güvencesi konusu günümüze kadar çoğunlukla liberal ekonomik politikalar ve hukuki düzenlemeler çerçevesinde ortaya çıkmış ve yönetim ve organizasyon kapsamında değerlendirilmiştir (Çakır, 2007). İş güvencesi, sosyal ekonomistler açısından önemli bir araştırma konusu olarak değerlendirilmektedir. Çünkü iş güvencesinin sosyal adaleti ve insanlık onurunu etkileyen bir yapısı vardır. İş güvencesi çalışanların kendileri ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılama yeteneklerini etkilediği için insan onurunu kapsamaktadır. Örneğin psikologlar iş güvencesini endişe ve korkuya neden olan önemli bir kişisel stres faktörü olarak tanımlamışlardır (Bertaux ve Queneau, 2002). Dereli (2012)'ye göre iş güvencesi, bireyin işe başlarken sahip olduğu garantiyi, işe başladıktan sonra da iş koşullarının yönetim tarafından keyfi olarak değiştirilmesinin ve keyfi olarak iş sözleşmesi feshinin önüne geçecek bir mekanizma olarak tanımlanmıştır.

İş güvencesizliğine yönelik birçok tanım mevcuttur. İş güvencesizliği, tehdit altındaki bir iş ortamında istenen devamlılığın sağlanması noktasında algılanan güçsüzlük olarak tanımlanmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Hartley (1991) ve De Witte (1999) iş güvencesizliğini bireyin işini devam ettirip ettiremeyeceği konusundaki belirsiz duygular olarak; Heaney vd. (1994) işin sürekliliğinin sağlanmasına yönelik bir tehdit olarak; Davy vd. (1997) ise işini kaybetme konusundaki kaygı seviyesi olarak tanımlamaktadır. İş güvencesizliği çalışanların işlerini kaybetme korkusu yaşayarak bununla mücadele etme konusunda kendilerini çaresiz hissetmeleri olarak kabul edilmektedir (Silla ve diğerleri, 2009). İş güvencesizliği, çoğunlukla iş kaybını birey açısından anlamlandırmak şeklinde ve

işin istikrarı ve sürekliliği olarak tanımlanmaktadır (Probst, 2003). Aytaç ve Keser (2004) çalışmada oluşan işsizlik endişesinin bireyin işini kaybetme korkusu ile oluştuğunu ve iş güvencesizliğinin temel özelliklerinden biri olduğunu ileri sürmektedir. Ekonomik kriz ve toplu işten çıkarma olaylarının sık yaşanması çalışan bireylerde işini kaybetme korkusunu artırmaktadır (Kumaş, 2001). 2013 yılında AB tarafından yayımlanan bir politika belgesinde iş güvencesi ‘temel psikolojik tehlike’ olarak tanımlanmaktadır. Bunun nedenlerini de gelecekte yaşanması olası ekonomik sorunlar, küreselleşme ve artan rekabet olarak belirtmişlerdir (Schaufeli, 2016).

İş güvencesizliği psikolojik, iktisadi ve hukuki olmak üzere farklı alanlar için tanımlanmaktadır. İş güvencesizliği hukuki bakımdan iş sözleşmesinin feshinde çalışan aleyhinde oluşabilecek durumları içermektedir. İktisat alanında iş güvencesizliği ölçülürken görev süresi ortalaması, çalışanın aynı işyerinde on seneden fazla çalışması, uzun dönemli istihdam gibi kriterler kullanılmıştır (Dogan, 2005).

İş güvencesizliği, bireysel özelliklerden kaynaklanması ve güvenilir durumdan güvensiz duruma geçilmeyi ifade etmektedir. Bu nedenle davranış bilimlerinde ve psikoloji araştırmalarında geniş kapsamlı çalışma konusu olmuştur. Ancak davranış bilimlerinde araştırmacılar, nesnel iş güvencesizliğini araştırma konusu olarak kullandığı da bilinmektedir. Nesnel iş güvencesizliğinin bireyin özelliklerinden ve kişisel durumundan bağımsız olarak gerçekleştiği varsayımına dayanmaktadır (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2006).

Standart istihdam anlayışından farklı olarak ortaya çıkan “esnek işgücü” kavramı; kısmi zamanlı, geçici, belirli süreli, mevsimlik ve kendi hesabına çalışma gibi yeni istihdam anlayışlarını ortaya çıkarmıştır. Bu istihdam biçimlerinin standart istihdam anlayışına göre daha yüksek düzeyde belirsizlik, istikrarsızlık ve değişkenliğe (Temiz, 2004) neden olduğu ve iş güvencesizliğinin yaygınlaşmasına yol açtığı ifade düşünülmektedir. Literatürde, iş güvencesizliği algısı ya da algılanan iş güvencesizliği farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Bir tanıma göre algılanan iş güvencesizliği, çalışanların işlerinin sürekliliği açısından tehdit şeklindeki algılar olarak açıklanabilmektedir (Erlinghagen, 2008). İş dünyası, kariyer yapılarındaki değişiklikler, yeni iş kanunları, güncel teknolojilerin ortaya çıkması ve

otomatikleştirilmiş iş akışları dahil olmak üzere son on yılda etkileyici bir değişikliğe uğramıştır (Akt. Blackmore, 2011). İş güvencesizliği kavramı ise son yıllarda hızla değişim gösteren ve kurumsal ortamlarla bağlantılı olarak gittikçe daha çok ilgi gören bir araştırma konusu olmuştur (Sverke vd., 2002). İlgili kavramın en çok yaşandığı ve hissedildiği kesim geçici çalışanlar, kısmi süreli çalışanlar ve mevsimlik işçiler gibi uzun süreli iş sözleşmesine sahip olmayanlardır (Jacobson ve Hartley, 1991).

Turizm sektörünün özelliklerinden biri de mevsimsellik özelliği yani “turizm talebinin mevsimsel değişkenliği” dir. Bu noktada turizmde çalışan bireylerin sezona bağlı olarak çalışması işgüvencesizliği algısının yüksek olduğunu düşündürülebilir. Turizm sektörünün mevsimsellik özelliğine bağlı olarak personel sorunları gündeme gelmektedir. Pek çok turizm işletmesinin talebin az olduğu ve ölü sezonda maliyetini düşürebilmek adına işletmelerini kapatmayı veya personel sayılarında azaltmaya gitmeyi tercih etmek zorunda kaldıkları bilinmektedir. Bunun sonucunda sezonluk olarak çalışacağını ve sezon bitiminde iş akdine son verileceğini bilen çalışan, motivasyon eksikliği ve iş tatminsizliği yaşayarak kendisini güvencesiz hissetmektedir (Kuşluvan ve Kuşluvan, 1998).

İş güvencesizliği değişkeni, Hackman ve Oldman (1975)’in yapmış olduğu araştırma başta olmak üzere, birçok araştırmada iş tatmininin bir parçası olarak ele alınmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Burgard ve Seeyle (2017) algılanan iş güvencesizliğini, geniş anlamda iş kaybıyla tehdit algısı veya gelecekte işin sürekliliğinin sağlanması ile ilgili genel bir kaygı olarak aktarmaktadır.

## **1.2. İş Güvencesizliği Unsurları**

İş güvencesizliğinin unsurları ise işin geleceğinin belirsizleşmesi, çalışma şartlarının ve işletmenin değişiminden kaynaklı tehdit algısı ve endişe durumu olup, nedenleri ise kişisel özellikler, örgütsel faktörler, iktisadi ve hukuki sebepler olarak belirtilmektedir (Orçanlı, Bekmezci ve Fırat, 2019).

### *Belirsizlik*

İş güvencesizliği unsurlarının en başında belirsizlik gelmektedir. Bir olayın veya durumun gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin belli olmaması, beklenen olayın veya durumun sonucunda verilecek karar ve karşılaşılabilecek tepkilerin de belirsiz olmasına

neden olacaktır. Belirsiz durumların bireylerde kontrol duygularını azalttığı, çaresizlik duygularını ise artırdığı belirlenmiştir (Witchert, 2001).

Belirsizlik hissi yaşayan çalışanlar için söz konusu işten çıkarılıp çıkarılmayacağı, işin devam edip etmeyeceği net değildir. Ancak işten çıkarılacağı belirlenmiş olan çalışanlar için durum farklıdır. Çünkü onlar için gelecek belirlidir ve kendilerini işten ayrılmaya ve sonrasında işsiz kalmaya ya da alternatif yollar aramaya hazırlamaktadır (De Witte, 1999).

Belirsizlik kavramı üç şekilde tanımlanmaktadır: Tepki belirsizliği, koşulların belirsizliği ve çevresel etki belirsizliği. Tepki belirsizliği, işletmeye yönelik uygun tepkilerin bilinmemesi ve ortaya çıkabilecek sonuçları tam olarak belirleyememe durumu olarak tanımlanmaktadır. Yöneticiler çevresel tehditlere karşı oluşturulan stratejiler arasından en uygun olanları seçerken veya yeni bir çözüm önerisi sunarken tepki belirsizliği ile karşılaşabilmektedir (Milliken, 1987). Koşulların belirsizliği ise örgütün yapıyla ilgili bir durum olarak tanımlanmaktadır. Organizasyonda yeniden yapılanma süreci, küçülme, üretimde taşeron firmalarla iş birliği gibi durumlar örgütsel yapıdaki değişiklikler olarak nitelendirilmektedir. Bu sayede daha az çalışan ile daha az ücret anlayışı çalışma koşullarında da gerilemeye neden olmaktadır. Durum belirsizliği (algılanan çevresel belirsizlik), işletme/örgüt yöneticilerinin çevresel belirsizlikler karşısında ne yapacağını belirsizliği ile ilgilidir. Yöneticiler; rakipler, tüketiciler, hükümet, tedarikçiler gibi örgütsel ilişkiler ya da demografik değişiklikler, sosyokültürel eğilimler ve teknolojik yenilikler gibi dış çevresel değişimler karşısında belirsizlikler yaşayabilmektedir.

#### *Algılanan Tehdit*

Algılanan iş güvencesizliği işi kaybetme ya da işsizlik gibi somut bir durum değildir ancak kurumsal dayanağı olmayan içsel bir deneyimdir (Burgard, Brand ve House, 2009). İşin niteliksel olarak değerinin düşmesi, iş güvencesizliğinin artmasına neden olmaktadır. İşin niteliği değişimine bağlı olarak çalışanlar açısından işin sürekliliği de değişmektedir. İş yükümlüklerinin artması, başka bir bölüme/departmana geçiş, özerkliğin azalması, statü kaybı, örgütteki kariyer imkanlarının sınırlılığı, çalışma ekibinin değişmesi, ayrılması gibi durumlarla karşılaşan çalışan, işin nitelik değerinin azaldığını düşünerek, durumun işten çıkarılmayla sonuçlanacağı düşüncesine

girmektedir (Holm ve Hovland, 1999). Çalışma güvencesizliği bir duygu halinde, örgütün iç ile dış çevresinde bazı olumsuz göstergelerin çalışanlar tarafından algılanması ile ortaya çıkmaktadır. Bireylerin nihai bir iş kaybı yaşamadan hissettiği ve işinin devamlılığını tehdit eden durumların algılanması ile gizli biçimde meydana gelen durumdur (Jacobson, 1991; Hartley vd., 1991). İşi üzerinde kontrolün kaybedilmesi veya azalması, statü ve gelirden yükselme imkanının olmaması, gelir düzeyi değişmezken daha çok çalışmanın gerekliliği, ücret artışlarının azalması ya da ortadan kalkması güvencesizliğin temel kaynakları arasında gösterilmektedir (Temiz, 2004). Çalışanlar için alternatif iş imkanlarının olmaması, mevcut işe katlanmayı gerektiren bir durum meydana getirmekte, iş güvencesizliğini ve olumsuz etkilerini artırmaktadır (Wicheret, 2001). Vroom'un (1964) beklenti-değer kuramından hareketle, çalışanın işin niteliğine önem verdiği oranda, işini ve kendini tehdit altında hissettiğinde iş güvencesizliğini benzer oranda yaşamaktadır (Ashford vd., 1989).

#### *İşsizlik Kaygısı*

Eğer birey iş kaybı ile ilgili bir algı içerisine girdiğinde ve baş etme konusunda kendini güçsüz hissettiğinde iş güvencesizliği algısı da artmaktadır (Ashford vd., 1989). Güçsüzlük, sendika veya iş sözleşmesi gibi koruyucu etkenlerin bulunmamasından kaynaklanabileceği gibi, çalışanın kişisel özellikleri ve cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerden de kaynaklanabilmektedir. Öz saygı ve öz güvenin düzeyi dışsal kontrol odağı, kötümserlik gibi faktörler güçsüzlüğe ve çaresizliğe neden olabilecek kişilik özelliklerdir. Kontrol odağı kişilerin yaşam sürecinde karşılaştıkları olaylar karşısında ve bu olayların sonuçları üzerinde etkili oldukları kontrole ilişkin inançlar olarak ifade edilmektedir (Rotter, 1975). İş güvencesizliği algısına en çok sahip olan grubun aile geçimini sağlamakla yükümlü olan kişiler olduğu ortaya çıkmaktadır. Aile ekonomisine ek gelir sağlamak için çalışanların, evin geçimini sağlamakla yükümlü olan kişilere oranla iş güvencesizliğinden kaygısının daha az oranda yaşadıkları ortaya çıkmıştır (Klandermans ve Van Vuuren, 1999). İş kaybından önce oluşan işsizlik kaygısı, iş güvencesizliği ile ilgili en yoğun ve zor dönem olarak kabul edilmektedir. Kişinin işsiz kaldıktan sonra bu durumla mücadele etme konusunda zayıf olduğunu hissetmesi iş güvencesizliğini daha ağır geçirdiği anlamına gelmektedir (Çakır, 2007).

İşin kendisinin veya işin belirli yönlerinin (gelir değişimi ya da şirket içindeki pozisyon değişimi gibi) devamlılığına yönelik yaşanan belirsizlik iş görenler üzerinde ciddi bir kaygıya neden olmaktadır (Witte, 1999). İş kaybı ile iş güvencesizliği her ne kadar birbirinden ayrı kavramlar olsa da bunlar arasında belirgin bir ilişki vardır. İş güvencesizliği, iş kaybına göre daha önceden yaşanan bir durumdur. Fakat her iş güvencesizliğinin sonucunda iş kaybının meydana gelmesi söz konusu değildir (Gezegen, 2010).

### **1.3. İş Güvencesizliği Türleri**

Literatürde iş güvencesizliği sınıflandırması nesnel-öznel, bilişsel-duygusal, nitel-nicel ve bütünsel çok boyutlu iş güvencesizliği olarak değerlendirilmektedir. Nesnel veya pozisyonel durumlar bilişsel iş güvencesizliğini belirlemede daha uygunken, kişisel özellikler hissedilen/duygusal iş güvencesizliği ile daha yakından ilişkilidir (Jouko Natti vd., 2005).

#### *Nesnel-Öznel İş Güvencesizliği*

İş güvencesizliği öznel ya da nesnel bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Hali hazırdaki emek piyasasının özellikleri ve kişilerin çalışma şartlarının sonuçları olan nesnel bir durumdur. Ülkelerin yüksek ve artan işsizlik oranı, yarı zamanlı istihdam ve kayıt dışı çalışma, işletmelerin küçülme stratejileri, çalışanların geçici iş sözleşmeleri, emek piyasasının daralması, ekonomik krizler ve buna benzer nedenlerle işten çıkarmalar nesnel iş güvencesizliğini artıran faktörler olarak ifade edilmektedir. İş güvencesi literatürü incelendiğinde çalışanın işi ve iş ortamını değerlendirilmesi önemli bir rol oynamaktadır. Bir örgütte çalışanların tümü aynı düzeyde iş güvencesizliği tehlikesi ile karşılaşmamaktadır. Aynı örgütün iki çalışanı, iş ortamını farklı algılaması ve yorumlaması nedeniyle farklı düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olabilir. Nesnel iş güvencesizliği kayıt dışı, geçici ve kısmi zamanlı istihdam olarak çalışanların güvencesizliğini oluştururken, öznel iş güvencesizliği çalışanların iş kaybı korkusu ile işin sürekliliği konusundaki endişelerini kapsayan güvencesizlik algılarını ifade etmektedir (De Witte ve Naswell, 2003). Nesnel ve öznel güvencesizlik türleri birbiri ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Cox' a (1985) göre stres esasen bireyin stres kaynağını algılamasından oluşmaktadır ve iş güvencesizliği de bireyin iş ortamındaki değişimleri öznel olarak

algılaması ile ilgili bir duygusal durumdur. Geçici işlerde çalışanların çoğu işin geleceği ile ilgili endişe duymaktadır (Hesselink ve Van Vuuren, 1999).

Nesnel iş güvencesizliği, örgütte ve çalışanın iradesi dışındaki dışsal tehditlerle ilgili olup, öznel iş güvencesizliği çalışanın bu tehditleri algılaması ve yorumlaması ile ilgilidir. Ancak iki tür iş güvencesizliği de birbiriyle ilişkilidir (Ferrie vd., 2001). Nesnel iş güvencesizliği ortaya çıkmadan öznel iş güvencesizliğinin oluşma olasılığı az olsa da bu durum stres yaratma eğilimindedir. Taşeronla iş birliği veya özelleştirme durumu dışsal tehditleri ortaya çıkarmakta ve iş güvencesizliği nesnel bir nitelik taşımaktadır (Ferrie vd., 2001).

Öznel iş güvencesizliği çalışanların işini kaybetme/işten çıkarılma kaygılarından ve işlerinin devamlılığı ile ilgili güvencesizlikten kaynaklanan psikolojik bir durumdur (Klandermans ve Van Vuuren, 1999). Öznel iş güvencesizliği iş ortamına ait etkenler ile bireysel etkenlerin bir bileşimi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Tehditler karşısında oluşan duygusal tepkiler ve bilişsel yetenekler “objektif” durumu çalışanlar arasında farklı algılanmasına neden olabilmektedir. Diğer deyişle, tüm işlerin eşit düzeyde risk altında olduğu bir örgütte, çalışanlar iş güvencesizliği kaygısına farklı düzeylerde sahip olabilmektedir. Bu sebeple nesnel iş güvencesizliği ile öznel iş güvencesizliği algısı düzey ve şiddet bakımından birbirinden farklı olabilmektedir. İş güvencesizliği algısını etkileyen kişisel özellikler iş güvencesizliğinin öznel boyutunu ifade etmektedir. Kontrol odağı bir kişilik özelliği olup iş güvencesizliği kaygısını da etkilemektedir. Buna göre içsel kontrol odağı ile iş güvencesizliği arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur (Ashford, 1989).

#### *Bilişsel – Duygusal İş Güvencesizliği*

Bireyin hali hazırda çalıştığı işinde tehditleri güvencesizlik olarak algılayıp algılamadığı bilişsel iş güvencesizliğini ifade etmektedir. İş kaybı korkusuna sahip olup bundan etkilenme durumu duygusal iş güvencesizliği olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği şu şekilde açıklanabilir: “Eğer işimi kaybetme olasılığını düşünürsem, bundan kaygılanabilirim. Fakat işimi kaybetme olasılığını umursamıyorsam, bu olasılık beni az miktarda kaygılandırır” (Seçer, 2009). İş güvencesizliği analitik ve zihinsel bir durumdur ki bu durum içerisinde çalışan birey

ya da bireyler bir ya da daha fazla risk faktörü ile karşı karşıya olduğunun bilincindedir (Jacobson, 1995).

İş güvencesizliğinin bilişsel boyutu, çalışanın iş kaybı ihtimali ile ilgili olup, duygusal boyut iş güvencesizliği ile ilgili kaygı, duygu ve düşünceleri kapsamaktadır. İş güvencesizliğine yönelik algı, gelecekteki durumu bilişsel olarak değerlendirmeye başlamakta ve mevcut ve potansiyel işin kaybı karşısında hissedilen duygulara neden olmaktadır (Wyk ve Pienaar, 2008).

### *Nicel-Nitel İş Güvencesizliği*

Nicel iş güvencesizliği işin sürekliliğine yönelik tehdittir. Nitel iş güvencesizliği ise işin özelliklerine yönelik ortaya çıkan tehditleri içermektedir. Nicel iş güvencesizliği mevcut işin gelecekte karşılaşılabilecek sorunlarla ilgilenmeyi tercih eder (De Witte vd., 2005). Nicel iş güvencesizliği işin devamlılığına yönelik bir tehdit sonucu oluşurken, nitel iş güvencesizliği süreklilik arz eden işin belirli özelliklerinde oluşan tehditler sonucu oluşmaktadır. Algılanan iş güvencesizliğinin barındırdığı boyutlardan ilki 'işin özelliklerinin yitirilmesine dair algılanan tehditler' yani nitel algılanan iş güvencesizliği olarak belirtilmiştir. Nitel iş güvencesizliğinde işin özellikleri içerisinde gelir, özerklik, kariyer gelişimi, statü, öz saygı, iletişim ve kaynaklar bulunmaktadır (Greenhalg ve Rosenbalt, 1984). Ayrıca özellikler arasında çalışma koşulları, promosyon olanakları, esnek çalışma saatleri ya da işe dair durumlarda karar verme yetkisi de bulunmaktadır. Literatürde bu özellikler işin yarattığı fırsatlar ve ayrıcalıklar olarak da değerlendirilmektedir (Camgöz, Ekmekçi, Karapınar ve Güler, 2016). Statünün değersizleşmesi, çalışma şartlarının değişmesi veya bozulması, maaş artışının azalması, kariyer fırsatlarının eksikliği, çalışan-örgüt uyumu sorunu gibi ileride ortaya çıkabilecek iş niteliklerinin değişimi ya da kaybı ile ilgili algı sonucu ise nitel iş güvencesizliğinden söz etmek mümkündür (Sverke ve Hellgren, 2002). Nitel algılanan iş güvencesizliği, işe dair kariyer fırsatları, gelir, çalışma şartları gibi işe ait özellikler veya işin ortaya koyduğu fırsatlara yönelik endişeler olarak tanımlanırken; nicel algılanan iş güvencesizliği, işin sürekliliği konusundaki endişeleri ifade etmektedir.



### *Bütünsel-Çok boyutlu İş Güvencesizliği*

Bütünsel yaklaşıma göre iş güvencesizliği işten çıkarılmadan önceki aşama olarak ele alınmaktadır. Kinnunen vd. (1999) çok boyutlu yaklaşımı işletmede başka bir bölüm/işe transfer, geçici işten çıkarma, ücretsiz izin, ücretin kesilmesi gibi işin özelliklerindeki değişimler şeklinde ifade etmektedir.

Yapılan araştırmalar iş kaybı korkusunun, kriz ya da değişim yaşayan organizasyonlarda çalışan işçiler için daha yüksek olacağını ortaya koymaktadır. Bütünsel iş güvencesizliği yaklaşımı, bu durumu yansıtmaktadır. Çünkü böyle ortamlarda çalışan işçilerin hepsi olmasa da çoğu şüphesiz ki iş güvencesizliği yaşamaktadır. Bu çalışmalarda yeniden yapılanma ve küçülme gibi büyük değişimler yaşayan örgütlerdeki çalışanlar arasında, iş güvencesizliği düzeyi daha yüksektir (Wyk ve Pienaar, 2008).

Lee vd., (2006) iş güvencesizliğini değerlendirmesini, üstünkörü, dar bir çerçevede ölçülerek belirlenemeyeceğini savunmaktadır. Onun yerine, değerlendirmenin teorik bir temele dayandırılması ve çok boyutlu olarak yansıtılması gerektiğini ifade etmektedirler.

#### **1.4. İş Güvencesizliğine Yönelik Modeller**

İş güvencesizliğini açıklamaya yönelik bazı modeller öne sürülmüş ve geliştirilmiştir. Bunlar arasında 1984' te Greenhalgh ve Rosenblatt'ın oluşturduğu model, bu modeli geliştiren Jacobson'un (1985) modeli, 2002'de iş güvencesizliğini öznel ve nesnel yönleriyle açıklayan Sverke ve Hellgren Modeli ile kültürel faktörlerin de iş güvencesizliğine dahil edildiği Probst Modeli (2003) bulunmaktadır.

#### *Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli*

İş güvencesizliği kavramını teorik olarak açıklayan ilk araştırmacılar arasında Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) bulunmaktadır. Greenhalgh ve Rosenblatt Modeline göre, birey işini sadece isteği dışında bıraktığında iş güvencesizliği oluşmaktadır. Örneğin, çalışan kendi isteğiyle işinden ayrıldığında sonuç olarak herhangi bir güçsüzlük duygusu yaşamadığından iş kaybı durumu oluşmuşsa da iş güvencesizliği yaşamamaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Çalışanlar, yalnızca bir gelir kaynağı veya kariyer fırsatını kaybetme olasılığına değil, aynı

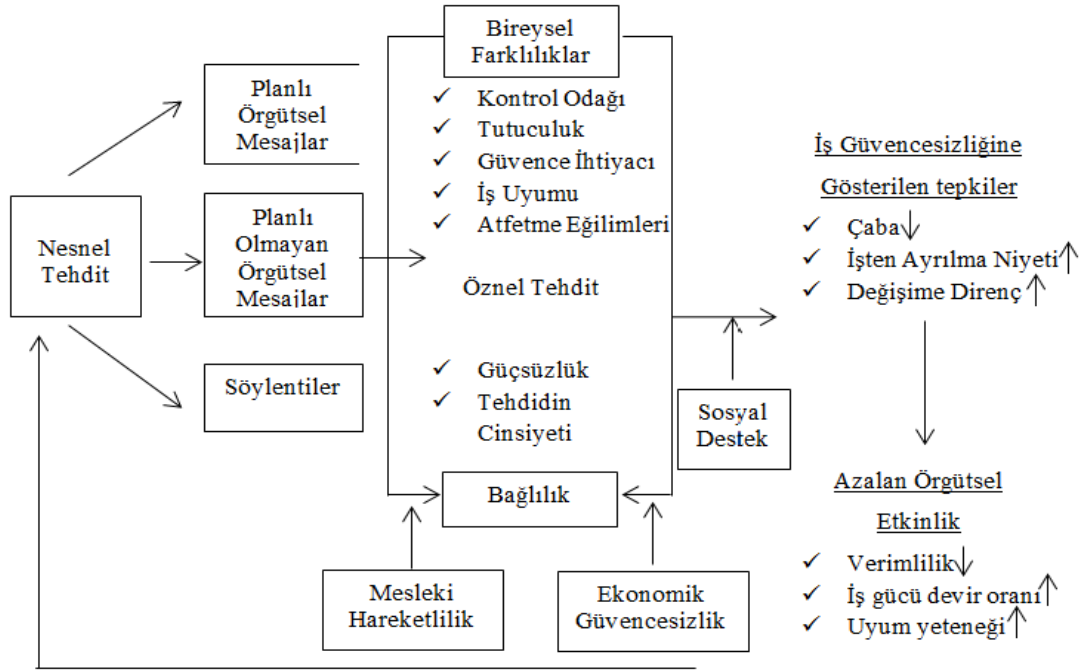
zamanda psikolojik sözleşme gibi konuları da dikkate almaktadır. Psikolojik sözleşme, insanlar ve işverenler arasında yapılan örtülü taahhütleri ifade etmektedir (Hudson, 2002).

Bu modelde iş güvencesizliği aşağıdaki unsurları kapsamaktadır (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984):

- Çalışanın iş kaybı ile ilgili algıladığı tehditler,
- Kişisel nedenlere bağlı olarak çalışanın işini kısa kısa veya sürekli olarak kaybetme kaygısı,
- Terfi olanağının olmaması, çalışma saatleri gibi işle ilgili olumsuz koşullar,
- Yaşadığı yerin değişmesine bağlı olarak kişinin çalışma ekibini kaybetmesi
- İş kaybına yönelik tehditlerle mücadele gücünü hissetmemesi.

Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modelini diğerlerinden ayıran bir özellik de öznel ve nesnel tehdidin birbirinden farklılaşmasıdır. Her çalışan söylentileri veya örgütsel açıklamaları kendine göre özümsemekte ve yorumlamaktadır. Bu durum işin sürekliliğine yönelik tehditlerin her çalışan için farklı şekilde yorumlanmasına neden olmaktadır (Cole, 1987).

Greenhalgh ve Rosenblatt'e göre (1984) öznel iş güvencesizliği işletmeler açısından bazı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. İş güvencesizliğinin yüksek olduğu işletmelerde, çalışanlar işletme için çaba göstermeyeceği, olası örgütsel değişime karşı direncin artacağı ve çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artacağı belirtilmektedir. Bu şekildeki davranış eğilimlerinin örgütsel verimliliğini azaltacağı, nesnel iş güvencesizliğini artıracığı vurgulanmaktadır.



Şekil 1: Greenhalgh, Rosenblatt Modeli.

Kaynak: Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) İş Güvencesizliği Modeli

İş güvencesizliğinin temelde iki boyutu bulunmaktadır ve bunlar birbiri ile ilişkilidir. Bunlar tehdidin şiddeti ve tehdide karşı mücadele konusundaki güçsüzlüktür.

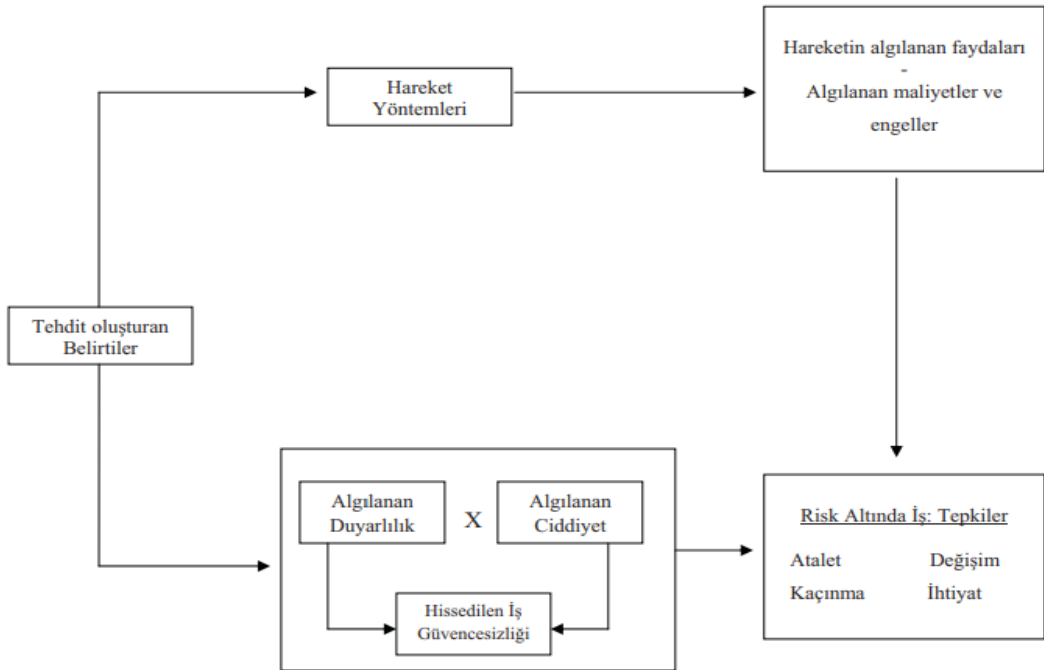
Modelde bireysel özellikler ve örgüte bağlılık, öznel tehdidi etkileyen faktörler olarak değerlendirilmektedir. Bireysel özelliklerin iş uyumu, tutuculuk, güvenlik ihtiyacı, kontrol odağı ve atfetme eğilimleri gibi alt boyutları bulunmaktadır. Kontrol odağı değerlendirildiğinde içe dönük çalışanların, dışa dönük olanlara göre güçsüzlük algısından daha fazla rahatsız olduğu belirtilmektedir. Tutuculuk ele alındığında işlerinde tutucu olan çalışanların diğerlerine göre işe devamlılık durumunu ciddiye aldıkları ve bu konuda kontrollü oldukları açıklanmaktadır. Atfetme eğiliminde kendinden kaynaklanan nedenlerden dolayı işine devam edemeyen çalışanların diğerlerine oranla iş güvencesizliğine karşı daha güçlü tepkiler verebildiği savunulmaktadır. Güvenlik ihtiyacı noktasında ise bazı çalışanların diğerlerine göre işi ile ilgili konularda daha fazla korunma ihtiyacı hissedebilmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

Modelde algılanan iş güvencesizliği çalışanın işine veya işinin özelliklerine yönelik nesnel bir tehdit algısı sonucunda ortaya çıkmaktadır. Nesnel tehditler söylentilerden,

kişisel önyargılardan farklı olarak, fiziksel olarak varlığı olan tehditlerden oluşmaktadır. Modelde en önemli nesnel tehdit kaynağı olarak belirtilen örgütsel küçülmeler çalışanlar tarafından genel olarak işten çıkarılma ve iş sürekliliğini etkileyen uygulama olarak algılanmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

### *Jacobson Modeli*

Jacobson'ın, Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli ve Lazarus ve Folkman'ın Modelini geliştirerek açıkladığı model işin tehdit altında olması ile ilişkilendirilmektedir. Modelde çalışanın hissettiği güçsüzlük hassasiyetin bir unsuru olarak görülmektedir. Model, aynı örgütte çalışanların farklı iş güvencesizliği düzeylerine sahip olmaları her çalışanın hassasiyet etkenlerinden ve iş kaybı algılarından farklı düzeylerde etkilendiklerini savunmaktadır (Seçer, 2007).



**Şekil 2:** Jacobson Modeli.

**Kaynak:** Dan Jacobson 1985 akt. Cole, R. (1987).

Jacobson Modeli, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modelinin kavramsal olarak devamı niteliğindedir. Jacobson Modeli'ni diğer modellerden ayıran özellik, güçsüzlük duygusunu kişisel özelliğinin bir unsuru olarak ele değerlendirmesi ve çalışanların iş güvencesizliği ile mücadele edebileceği ve kendi oluşturduğu bireysel stratejilerin üzerinde durmasıdır (Jacobson, 1991).

Diğer modellerden farklı olarak bu modelin en belirgin özelliği, çalışanların iş güvencesizliği ile başa çıkmada hangi stratejileri geliştirecekleri konusuna daha fazla odaklanmasıdır. Modelde tehdit etkenlerinin neler olduğu yer almaktadır. Bu tehditler modele göre daha çok nesnel karakterlidir. Bunlar; işletme bütçesinin azaltılması, işletme ürünlerine talepte azalma, çalışanların yerini alabilecek otomasyon sistem ve teknolojilerin kullanımı ve örgüt yapısının değişimi, yeniden yapılandırılması gibi tehditlerdir.

İş güvencesizliği önceki modellerde de değinildiği gibi Jacobson Modeli'nde de öznel olarak değerlendirilmektedir. Aynı tehditle karşılaşan çalışanlar bu tehdidi farklı şekillerde algılayıp yorumlayarak farklı düzeylerde iş güvencesizliği algısına sahip olmaktadır. Bu farklılığın temelinde çalışanların aynı tehdide ne kadar önem verdikleri, ciddiye aldıkları ve tehdidin gerçekleşme ihtimaline yönelik algısı olduğu düşünülmektedir (İsaoğlu, 2004).

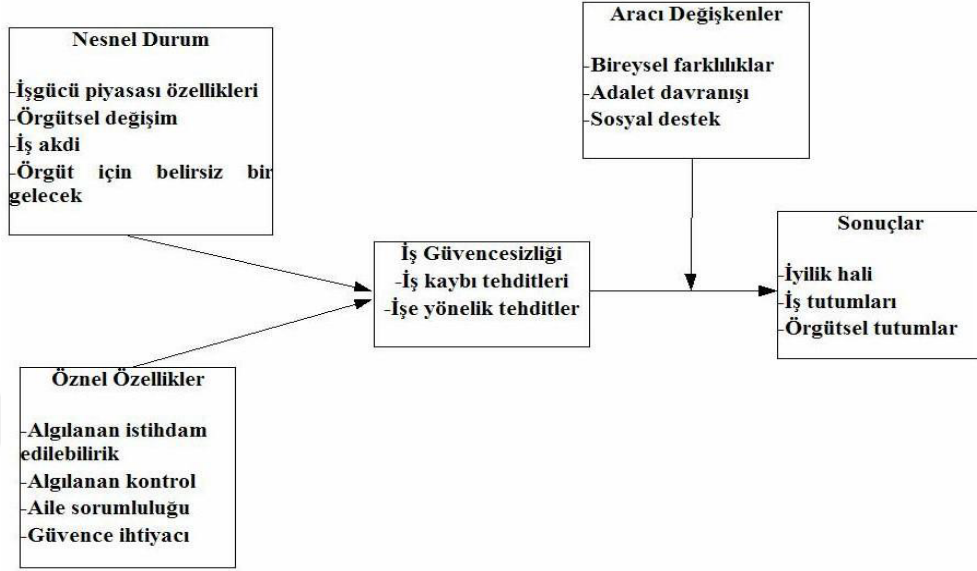
Jacobson'un modelinin algılanan iş güvencesizliği literatürüne temel katkısı, Greenhalgh ve Rosenblatt modelinde açıklanan güçsüzlük unsurunun bu modelde algılanan hassasiyet kapsamında değerlendirilmesidir. Bir diğer katkısı da çalışanların iş güvencesizliği ile ilgili başa çıkma stratejilerini açıklamasıdır. Bu stratejiler kapsamında iş güvencesizliğine yönelik tepkiler sınıflandırılarak bireysel farklılıklara odaklanılmıştır.

#### *Sverke ve Hellgren Modeli*

Sverke ve Hellgren (2002) modeli, iş güvencesizliğini, nesnel durum ile öznel özellikler arasındaki etkileşimin bir fonksiyonu olarak ortaya çıkabilen, öznel olarak deneyimlenen, çok boyutlu bir olgu, çalışanların tutumları ve refahı için zararlı sonuçları olan ancak bazı aracı değişkenlerin bu sonuçları minimize ettiği bir olgu olarak tanımlamaktadır.

İş güvencesizliği hem nesnel durumun (örneğin işgücü piyasası özellikleri, örgütsel değişim) hem de bireyin öznel özelliklerinin (örneğin aile sorumluluğu, istihdam edilebilirlik) bir işlevi olarak tanımlanabilir. Belirli nesnel durumlara iş güvencesizliği ile tepki veren bireylerin özelliklerini ortaya çıkarmak için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Modele göre üç aracı değişken önem arz

etmektedir. Bireysel farklılıklar, adalet algıları ve sosyal destek. Ancak çok az araştırma, işçi sendikalarının işten çıkarılma durumunda çalışanlara sağlayabileceği sosyal desteği incelemiştir (Sverke ve Hellgren, 2002).



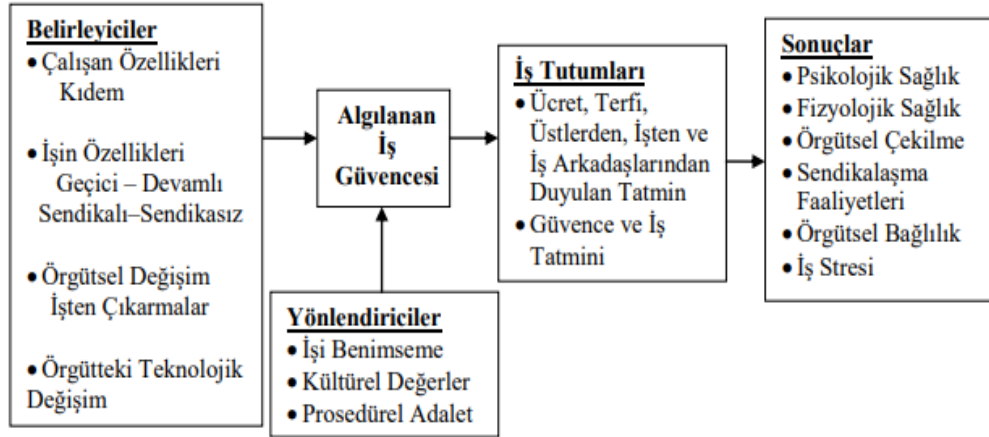
Şekil 3: Bütünleşik İş Güvencesizliği Modeli  
Kaynak: (Sverke ve Hellgren, 2002: 37)

Önceki yapılan çalışmalarda iş güvencesizliğinin sonuçlarını, etkilerini azaltan, hafifleten faktörler üzerine araştırmalar yürütülmüştür. Model de ise bu faktörler bireysel farklılıklar perspektifi, adalet perspektifi ve destek perspektifi olarak sınıflandırılmaktadır. İş güvencesizliğinin farklı yönlerinin farklı sonuçlara sahip olabileceği ve güvencesizliğin bu tür sonuçlardaki değişikliklere nasıl katkıda bulunacağı veya olup olmadığı daha uzun süreli araştırmalarla ortaya çıkarılacağı vurgulanmaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002).

#### *Probst Modeli*

İş güvencesizliği, kişinin bu yöndeki algısı, işin devamlılığı ve yapılan iş için gerekli olan kişisel özelliklerin sabit oluşundan etkilenmektedir. Diğer iş güvencesizliği modellerindeki tanımlardan farklı olarak, Probst modelinde tutumsal ve duygusal tepkiler iş güvencesizliği kapsamında değerlendirilmemektedir. Bu modelde iş güvencesizliği sadece çalışanın işi kapsamında değişimler ve olumsuzlukların ortaya çıktıktan sonra verdiği tepkiler sonucunda değil, kişinin işi ile ilgili değişim ve risk olabileceği algısına sahip olmasıyla da ortaya çıkacağı savunulmaktadır (Probst,

2003). Probst bu modelde diğerlerinden ayırıcı bir özellik olarak iş güvencesizliği algısında kültürel değerlerin aracı değişken olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Probst kültürel değerlerin çalışanların işe yönelik beklentileri, iş yapma yetenekleri veya iş değiştirme ihtimali üzerinde etkili olabileceğini düşünmektedir (Probst ve Lawler, 2006).



Şekil 4: Probst'un İş Güvencesi Modeli.

**Kaynak:** Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT

Probst (1998) iş güvencesi kavramını, algı ve tutumu farklı şekilde değerlendirerek “çalışanın mevcut işinin devamlılığına ilişkin algısı” şeklinde ifade etmektedir. Probst tarafından geliştirilen modelde; iş tutumları, iş güvenliği algıları, belirleyiciler ve sonuçlar arasında gözlemlenebilecek farklı ilişkilerden bahsedilmektedir. Küçülme gibi bir değişimin, kişinin işini tehdit altında görmesine neden olması, buna örnek olarak gösterilebilir. Bunun yanında söz konusu değişimin kişinin iş tutumlarını direkt olarak etkilemez. Bunun haricinde ise iş güvenliği algılarının iş stresi, işten ayrılma niyeti, fiziksel ve zihinsel sağlık gibi sonuçlar, kişinin iş tutumlarından direkt olarak etkilenmektedir (Probst, 2003).

### 1.5. İş Güvencesizliği Nedenleri

İş güvencesizliği algısına sahip çalışan bununla başa çıkma konusunda kendini güçsüz hissediyorsa bu durum algının ve kaygının şiddetlenmesine neden olacaktır (Ashford, Lee ve Bobko, 1989). Bireyin kendini güçsüz hissetmesini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler kişinin kontrol odağı, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi demografik faktörler olduğu gibi iş sözleşmeleri ve diğer örgütsel nedenlerden

kaynaklı faktörler de olabilmektedir (Keim vd., 2014). İş güvencesizliği konusu üzerine yürütülen araştırmalarda kişisel faktörler, çevresel, örgütsel ve ekonomik faktörlerin iş güvencesizliğine sebep olduğu ifade edilmektedir.

### **1.5.1. Bireysel Nedenler**

Yaş, kişilik özellikleri, medeni durum, statü, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem bireysel faktörler olarak kabul edilmekte ve incelenmektedir. Üstün nitelikte ve yetenekteki bireylerin düşük nitelik ve yetenekteki bireylere göre daha güvenceli iş ve örgütlerde istihdam edildikleri bilinmektedir. Üstün nitelikte olmanın iş güvencesizliği riskini azalttığı düşünülmektedir. Rosenblatt, Talmud ve Ruvio (2009), tarafından öğretmenler üzerinde yürütülen araştırmada cinsiyetin örgütsel bağlılık, iş güvencesizliği, algılanan performans, algılanan örgütsel destek, işten ayrılma, değişime direnç gibi tutumlara olan etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda iş güvencesizliği algısının cinsiyete göre değiştiği gözlenmiştir. Özetle cinsiyet iş güvencesizliğini etkileyen bir faktördür.

Yapılan bazı araştırmalarda yaşlı çalışanların çok daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olduğu ortaya konmuştur (Seçer, 2007). Yapılan bazı araştırmaların sonuçlarına göre ise dış denetim merkezine sahip kişilere göre iç denetim merkezine sahip olan kişilerin, sosyal çevrenin kendi üzerlerindeki etkisinin kısıtlı olduğuna ve buradan gelebilecek bir takım tehdide karşı koyabileceklerine dair inançlarının daha fazla olduğu görülmüştür (Sverke vd., 2006). İş güvencesizliği üzerinde etkili olabilecek bir faktör de çalışanın çalışma süresidir. Örgütte daha uzun süredir çalışanlar, daha kısa süredir çalışanlara göre daha az iş güvencesizliği algısına sahiptir (Johnson, Bobko ve Hartenian, 1992). Benzer şekilde çalışma süresi fazla olan özellikle de 26 yıldan fazla olan çalışanların iş güvencesizliği algısının düşük, 1-5 yıl arası yani kısa süredir çalışanların iş güvencesizliği algısının yüksek olduğu ortaya konmuştur (Tilakdharee, Ramidial ve Parumasur, 2010). İş güvencesizliği algısı ile çalışanların çocuk sahibi olup olmama durumları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar yürütülmüştür. Çocuk sahibi olan bireylerin iş güvencesizliği algısının daha yüksek olması beklenirken sonuçlar bu varsayımı desteklememiştir. Bu sonuç bir eşin varlığı ve ailenin genel ekonomik durumunun, çocuğun varlığıyla ortaya çıkması beklenen ekonomik zorluk ve sorumluluk



duygusunun olumsuz etkilerini azaltması şeklinde açıklanmıştır (Näswall ve De Witte, 2003).

Stresli bir olay veya durumla mücadele etmede her ne kadar evliliğin iş güvencesizliği algısını artırdığı ifade edilse de aileden gelen desteğin olması bu algıya karşı kişinin direncini artırdığı söylenebilir (Sverke vd., 2006). Medeni durum, demografik özelliklerden birisidir ve iş güvencesizliğini etkileyen faktörler arasında gösterilmektedir. Evli olmak, kişilere evlerinin geçim sorumluluğunu yüklemektedir. Buna bağlı olarak evli çalışanların gelir kaybına neden olabilecek olası iş kayıplarını daha büyük bir tehdit olarak gördüğü söylenebilir. Bununla birlikte eşlerin çalışmasına bağlı olarak sosyal destek sağladığından, evli olmak ile iş güvencesizliği arasında bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Seçer, 2007).

### **1.5.2. Örgütsel Nedenler**

İşletmelerde uygulanan küçülmeler sonucu istihdam gücünü, maliyetleri azaltması, sürekli veya geçici olarak çalışanların işten çıkarılmasına neden olmaktadır. Bu durum işletmede kalan, işten çıkarılmayan çalışanlarda iş güvencesizliği algısı oluşturmaktadır. Literatürde bu kaygı “geride kalanlar sendromu” olarak tanımlanmaktadır (Şenturan, 2005).

Örgütlerin uyguladığı bu uygulamalar sonucunda “rol çatışması” ve “rol belirsizliği” ortaya çıkabilmektedir. Rol belirsizliği de kişilerin kontrol duygusunu azalttığı için iş güvencesizliği algısına neden olmaktadır. Özellikle yeterli nitelik ve donanıma sahip olmayan kişiler rol belirsizliği yaşamaktadır. Rol çatışması ise kişilerin üstlendiği görevlerde bir görevin diğerinin sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesidir (Asford vd., 1989). Çalışanın olumsuz örgütsel iletişim algısı, çalışanın iş güvencesizliği algısını arttırmaktadır (Mauno ve Kinnunen, 2002). Benzer şekilde iş güvencesizliği algısı ile örgütsel iletişim arasında negatif yönlü ilişki ortaya konmuştur. Başka bir ifadeyle örgüt yapısında güçlü iletişimin varlığı bireylerin iş güvencesizliği algısını azaltmaktadır. Örgütsel iletişimin varlığı, örgüt yapısındaki değişim ve belirsizlik dönemlerinde iş güvencesizliğinin ve ilişkili olduğu stresin azaltılmasında etkili olan bir değişkendir (Keim vd., 2014).

Çalışanın iş ortamı ve çevresinden kaynaklanan tehditler, iş güvencesizliğine neden olmaktadır (Burke, 1998). İş güvencesizliği, çoğu Avrupa ülkesi ve ABD'de işletmelerin kapanması, örgütün yeniden yapılandırılması veya geçici sözleşmelerin artması gibi ekonomik yapıdaki temel değişikliklerden kaynaklanan önemli bir sosyal konu haline gelmiştir (De Witte, 2005). Örgüt yapısındaki değişime neden olan dış çevre etkenleri; toplumsal, hukuki ve ekonomik değişim, ile birlikte teknolojik değişimdir (Çelen, 2016). Genellikle kültürel değişim olarak da değerlendirilen toplumsal değişim, kişi veya gruplar arasında ortaya çıkan karşılıklı etkileşimdir (Güçlü ve Şehitoğlu, 2006). İş güvencesizliği kavramını önemli bir konu haline getiren temel unsurlardan biri de artan iş kayıplarına neden olan ekonomik krizlerdir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Kısaca değerlendirildiğinde örgütsel ve çevresel faktörler içerisinde, örgüt yapısındaki değişim, örgütsel iletişim, iş sözleşmesi, rol belirsizliği ve rol çatışması, istihdam durumu, genel ekonomi yapısı, işletmelerin devredilmesi veya birleşmesi, artan rekabet ve teknolojik değişiklikler bulunmaktadır.

### **1.5.3. Ekonomik Nedenler**

Yapılan araştırmalarda işsizlik oranının yüksek olduğu dönemlerde, işsizlik kaygısı algısında artış olduğu, buna bağlı olarak çalışanların işlerini kaybetme kaygısı ve korkularının arttığı, yeniden iş bulma umutlarının azaldığı belirlenmiştir (Green vd., 2000). Özelleştirme, ekonomik krizler ve sonucunda yaşanan işsizlik ekonomik nedenler kapsamında değerlendirilmektedir. Ulusal ve uluslararası düzeyde ticaret hacminde azalmanın olduğu dönemlerde iş güvencesizliğinin de arttığı görülmektedir (Felstead ve Nick, 1999).

İşsizlik oranındaki artış ülkemizde 1994, Kasım 2000 ve Şubat 2001 yıllarında gerçekleşen en büyük üç ekonomik krizin ortak bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Koyuncu ve Şenses, 2004). Önder ve Wasti'nin (2002) Türkiye'de yürüttükleri araştırmada, Kasım 2000 krizi öncesi ve sonrası iş güvencesizliği algısı karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda krizden önceki dönemde çalışanların iş güvencesizliği algısının, kriz sonrası küçülme politikalarının uygulandığı dönemdeki iş güvencesizliği algısından daha düşük olduğu belirlenmiştir.

#### **1.5.4. Hukuki Nedenler**

Yapılan araştırmalar, yarı zamanlı veya belirli süreliğine çalışanlar işin geçici olmasından dolayı, işletmenin temel işgücü olarak kabul edilen tam zamanlı ve süresiz çalışanlara göre iş güvencesizliği algısına daha fazla sahip olduğunu göstermektedir (Kinnunen ve Nätti, 1994; Sverke, Hellgren ve Näswall, 2006). Sendikalar alışanların ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için oluşturulan bir örgüt yapısıdır. Ancak sendikalar çalışanların çoğunluğunun üye olması koşuluyla bu haklarının gözetileceğini ve bazı yararlar elde edebileceğini bildirmektedir. Sendikalar işletmelerle yaptıkları toplu iş sözleşmelerine çalışanların işten çıkarılma koşullarını zorlaştıran ve yöneticilerin yasal olmayan nedenlerle çalışanı işten çıkarmalarını engelleyen madde ve hükümler koymaktadır (Bingöl, 2016). Ekonomik kriz, pazar kaybı, ham madde sıkıntısı, satış oranlarının azalması, talebin düşmesi gibi işletme dışı nedenler, örgüt içinde yeni çalışma yöntemlerinin ya da örgüt yapısında değişiklik uygulamaları, iş bölümlerinin kaldırılması veya devredilmesi, yeni teknoloji ve sistemlerin uygulanması, örgütte küçülme gibi sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Bu durumlar da çalışanların işten çıkarılmasına yol açan nedenler arasındadır ve kanunda işten çıkarma gerekçesinde belirtilen maddelerdir. Ekonomik ve örgütsel faktörlerin iş güvencesizliğini arttıran bu sebepler böylece mevzuatta belirlenmiştir (akır, 2007).

#### **1.6. İş Güvencesizliği Sonuçları**

İş güvencesizliğinin tutumlarla ilgili sonuçları iş güvencesizliği algısından hemen sonra gelişmektedir. Çalışanların iş doyumunu ve işe bağlılıklarının olumsuz yönde değişmesi iş güvencesizliğinin kısa vadeli sonuçlarındandır. Çalışanların iş güvencesizliği algısı örgütsel bağlılığı ve örgüte güveni azaltmaktadır. İş güvencesizliği algısını yaşayan bireyin kısa sürede işe ilgili tutumları değişmektedir. Bu durum bireylerin beklentilerini karşılamayan koşullara karşı gösterdikleri tepkiler olarak değerlendirilmektedir (Seçer, 2009). Birey örgütte iş güvencesine yönelik olumsuz algı hissettiğinde örgütle bağ kurma süreci yavaşlamakta, örgütsel bağ oluşmamaktadır (Keser, 2004). İş güvencesizliği kısa vadede tutumsal sonuçlara neden olurken uzun vadede çalışanların sağlıkları üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Bununla beraber örgütün yaşamsal faaliyetleri üzerinde de uzun dönemde önemli

etkileri görülmektedir. İş güvencesizliği algısı uzun vadede çalışanların iş performansını düşürmekte ve işten ayrılma eğilimlerini artırmaktadır. İş güvencesizliği üzerine yürütülen araştırmalar, iş güvencesizliği ile çalışanların sağlığı ve ruhsal durumu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. İş güvencesizliği algısı arttıkça, çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlık durumu zayıflamaktadır (Hellgren ve Sverke, 2003).

İş güvencesizliği işsizliğin olumsuz sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Her iki durumun da bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığı, iş ve aile hayatı üzerinde etkisi bulunmaktadır (Sümer vd., 2013). Çalışanların mevcut istihdamlarında güvencesizlikle karşılaşmaları bazı tepkiler vermelerine neden olur. Bu tepkiler arasında kaçınma, geri çekilme gibi bireysel davranışlar ve bireysel ve toplu eylemler bulunmaktadır (Klandermans ve Van Vuran, 1999).

Roskies, Louis-Guerin ve Fournier (1993), iş güvencesizliğinin psikolojik rahatsızlık, kaygı ve depresyon gibi sağlık açısından olumsuz sonuçları olduğunu ve kişilik özelliklerinin bu sonuçları olumlu ya da olumsuz yönde değiştirmede etkin rol oynadığını belirtmektedir. Ailede ekonomik gelir elde etme sorumluluğu iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını tetiklemektedir (Sverke ve Hellgren, 2002). İş güvencesizliğinin neden olduğu stres ve gerginlik kişilerin aile içindeki davranışlarını etkilemekte, aile bireylerine karşı tutum ve davranışlarını olumsuz etkilemektedir. Stresli bir olayın öngörülmesinin, olayın gerçekleşmesinden daha zararlı sonuçlar ortaya çıkarabileceği teorisi savunulmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984). İstihdam ilişkilerine uygulandığında, bu varsayım iş güvencesizliği algısının en azından gerçek iş kaybı olayı kadar olumsuz sonuçları olabileceğini ifade etmektedir. Kasl, Gore ve Cobb (1975), işten çıkarmadan önceki dönemde çalışanlar arasındaki olumsuz düşüncelerin çok daha önemli olduğunu ileri sürmüşlerdir. Daha sonraki araştırmalarda algılanan iş güvencesizliği ile anksiyete, depresyon ve sıkıntı gibi olumsuz psikolojik reaksiyonlar arasındaki ilişkiler de tanımlanmıştır. Bununla birlikte, çalışanların iş tutumları, algılanan iş güvencesizliğinin zihinsel sağlığı nasıl olumsuz etkilediği konusunda sonuçları olduğunu göstermiştir (Cooper ve Melhuish, 1980). Örgütte psikolojik ve sosyal stres, zihinsel ve fiziksel sağlığı olumsuz etkileyen bir risk faktörü olarak belirlenmiştir. İş güvencesizliği stres kaynaklarından

biri olarak görülmektedir. Artan stresin uzun süre devam etmesi durumunda fiziksel ve ruhsal sağlığın bozulacağı öngörülmektedir (Heaney, Israel ve House, 1994).

İş güvencesizliği algısının çalışanları işten ayrılma eğilimine yönelttiğini ortaya çıkaran çalışmalar bulunmaktadır. Davy, Kiniki ve Scheck (1997) çalışanın örgütteki gelecekteki rolüne ilişkin algıladığı iş güvencesizliğinin onu daha az örgütte kalmaya istekli hale getirebileceğini belirtmişlerdir. İnsanlar bir organizasyondaki gelecekteki rollerinden emin olmadıklarında, uzun süre iş kaybıyla karşılaşmamak için başka bir iş aramaya eğilimi göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, işiyle ilgili tehdit ve güçsüzlük yaşayan çalışanlar, başka bir yerde iş aramaya motive olmakta, dolayısıyla kişinin iş güvenliği üzerindeki tehdit ve güçsüzlük ne kadar yüksekse, yeni bir iş arama eğilimi de o kadar yüksektir. Ismail (2015) özel banka çalışanları arasında iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Ayrıca, iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracı rolünü değerlendirmiştir. Araştırma sonuçları, iş güvencesizliğinin hem iş tükenmişliği hem de işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca artan tükenmişlik seviyesi, bırakma niyetini önemli ölçüde artırmaktadır. Son olarak araştırma iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tamamen tükenmişlik ile ilişkili olduğu ortaya koymaktadır.

### **1.7. İş-Aile Çatışması Kavramı**

Bireylerin yaşamları boyunca okulda, evde, iş yerinde, sosyal ortamda ve toplumda çalışan, arkadaş, öğrenci, eş, çocuk, ebeveyn olma gibi birçok rolü bulunmaktadır. Rollerin bazıları sıra ile olduğu gibi bazıları da aynı anda gerçekleşmektedir (Super, 1980). İş-aile çatışması, işten ve aileden gelen taleplerin uyumlaştırılmadığı biçimsel bir rol çatışmasıdır. Netemeyer (1996) iş-aile çatışmasını (İAÇ), işten kaynaklanan zaman ve stresin çalışanın aileye karşı sorumluluğunu engellediği bir çatışma biçimi olarak tanımlamaktadır. İş-aile çatışması, iş ve aile ortamındaki üstlenilen roller arası çatışma olarak tanımlanmıştır. İş-aile çatışması, iş ortamında üstlenilen sorumlulukların ailedeki rolü etkilemesi (Work-Family Conflict; WFC) ve ailede üstlenilen sorumlulukların işteki rolü etkilemesi (Family-Work Conflict; FWC) şeklinde iki boyut olarak ortaya çıkmaktadır ve birbiriyle ilişkilidir (Haslam vd., 2015). İş-aile çatışması bireyin iş yerindeki sorumluluklarının, ailedeki rolünü ve

aile sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesi ya da zorlaştırması olarak tanımlanmaktadır (Allen vd., 2000). Aile-iş çatışması ise, aile ortamındaki sorumlulukların, iş sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırması veya engellemesi olarak tanımlanmaktadır (Byron, 2005).

İş-aile çatışması hem psikologlar hem de iş uzmanları için üzerinde durulması gereken önemli bir araştırma konusudur. Genellikle iş- aile çatışması, bireyin çalışan, eş, anne/baba gibi birden fazla rolü aynı anda üstlenmesi gerektiğinde ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş-aile çatışması, esnek olmayan çalışma saatleri, aşırı iş yükü ve diğer iş stresi biçimleri, örgütsel politikalar ve kariyer geçişleri gibi işle ilgili durumların aile yaşamını etkilemesiyle ortaya çıkmaktadır (Chan ve Ao, 2019). Judge ve Colquitt (2004), iş rollerinde iş- aile çatışması, örgütlerde devamsızlık, işten ayrılma, işten ayrılma isteği gibi bireysel davranışların ve iş yorgunluğunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

### **1.8. İş- Aile Çatışmasını Etkileyen Faktörler**

İş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına neden olan etkenler genellikle iş ortamı; aile-iş çatışmasının ortaya çıkmasına neden olan etkenler de aile ilgili özellikler olmakla birlikte (Bellavia ve Frone, 2005; Michel vd., 2010), aile ile ilgili ve demografik faktörler de yer almaktadır. İş-aile çatışmasına etki eden faktörler incelendiğinde, iş-aile çatışmasında işle ilgili faktörler; aile-iş çatışmasında ise aile ile ilgili faktörler olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda hem iş hem aile ile ilgili faktörler her iki çatışma türü ile ilişkili bulunmuştur (Byron, 2005).

#### **1.8.1. Demografik ve Kişisel Faktörler**

İş-aile çatışmasını araştıran çalışmaların birçoğu iş-aile çatışması ile cinsiyet arasında ilişki olduğunu vurgulanmış; birçok araştırmacı çatışma seviyesi ve çatışma yönünün kadın ve erkekler açısından anlamlı farklılıklar oluşturduğunu belirtmiştir (Diker, 2010). Günümüzde erkekler ve kadınlar iş, evlilik ve ebeveyn rollerini eşit düzeyde üstlenmesine rağmen, aile ve iş arasında denge kurma sorununun çoğu zaman sosyal düzeyde ve hane düzeyinde kadınla ilişkili bir sorun olduğu düşünülmektedir (Çernova, 2012). Kadınlar, duygusal açıdan daha hassas oldukları için stres yaşamaları daha muhtemel ve daha uzun süren etki altında kalmaktadır (Özmutaf, 2007). Kadına

toplumda yüklenen asıl roller; eş, annelik, akrabalık, ev kadınlığı, olarak birey, topluluk rolleri ve mesleki rollerdir (Gönüllü ve İçli, 2001). Genel olarak ataerkil toplum yapısı özellikleri görüldüğünden kadın iş yaşamına girdiğinde de evdeki sorumlulukları azalmamakta, annelik ve eş sorumluluklarını yerine getirmektedir. Hatta asıl rollerinin annelik ve eş olduğu yönündeki genel görüşler nedeniyle iş-aile çatışması yaşamaktadır (Doruk, 2008).

Erkekler açısından bakıldığında, iş ve aile sorumlulukları arasında bir sorun olmadığı, iş veya aile arasında bir seçim yapması gerekmediği görülmektedir. Erkeklerin işle ilgili konulara öncelik vermesi, bu yüzden de ebeveynlik görevi ya da ev işlerine daha az vakit ayırması kabullenilmiş bir durumdur (Çernova, 2012: 296). Öte yandan birçok erkeğin, kadınlar gibi hem iş hem de aile sorumluluklarını eşit düzeyde tutmaya çalıştığı için stres artışı ve çatışma yaşadığı bilinmektedir (Çarıkcı, 2001).

Erkek ve kadınlar üzerinde yapılan birkaç araştırma erkeklerin iş-aile çatışma düzeylerinin, kadınların iş-aile çatışma düzeylerine göre daha yüksek olduğunu göstermektedir (Lubrańska, 2014; Minnotte vd., 2015). Bazı araştırmalar ise kadın ve erkeklerin iş-aile çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya çıkarmıştır (Karakose vd., 2021). İş ve ailedeki rollerine eşit düzeyde önem veren çoğunluğu ebeveyn olan çalışan bireylerin iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasına göre daha yüksek olduğu farklı bir araştırma bulgusu olarak ortaya çıkmıştır (Cinamon ve Rich, 2002).

Bireylerin medeni halleri, iş performansı ve çatışma üzerinde etkili olabilmektedir. Evli olan bireylerin iş-aile çatışma düzeylerinin bekar olan çalışanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Bragger vd., 2005; Fu ve Shaffer, 2000). Evli ve çocuk sahibi olmak, kadınların kendini işine adanması noktasında sorun oluşturabilmektedir; kadınlar çocuklarının büyüme ve bakımları için kariyerini genellikle ikinci plana atmakta ya da sonlandırmaktadır (Kocacık ve Gökaya, 2005).

Yaş, bireyin iş-aile çatışmasını dolaylı olarak etkilemektedir. Kişiler iş ve aile rollerini bulunduğu yaşa göre farklı şekilde algılamakta ve buna uygun şekilde

davranmaktadır (Çarıkçı, 2001). İş-aile çatışması üzerine yapılan araştırmalarda genellikle, çalışanın yaşı ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü ilişki ortaya çıkmıştır. Gamor vd.'nin (2014) yürüttükleri araştırmada iş ve aile ile ilgili olumsuz algıların yaş ilerledikçe azaldığı, 50 yaş ve üzeri çalışan bireylerin bu konudaki kaygılarının daha az olduğu belirlenmiştir. Bireylerin yaşı arttıkça edindikleri tecrübe, sahip oldukları para ve bilgi kaynakları artmakta, daha minimum düzeyde iş stresi oluşmakta, işin gerektirdiği sorumluluklar aile sorumluklarını daha zayıf düzeyde etkilemektedir (Giray ve Ergin, 2006).

İş-aile çatışmasına neden olabilecek bir faktörün de kişilik yapısı olduğu belirlenmiştir. İş ve ev görevlerini karıştırmayan, birbirinden ayrı tutabilen bireyler, aile ortamında işe yönelik; iş ortamında ise aileye yönelik negatif durumları yok sayma, görmezden gelme veya unutmaya eğilimi içerisine girmektedir (Nergiz, 2015). Olumsuz duygulanım gibi kişilik değişkenlerinin, iş-aile çatışmasındaki rol çatışması ve rol belirsizliği gibi durumsal rol değişkenlerinden daha büyük bir faktör olduğunu belirlenmiştir. Olumsuz duygulanım, durumları en kötü şekilde algılama eğilimidir. Olumsuz duygulanım düzeyi yüksek olan kişiler, tüm durumların olumsuz yönlerine odaklanır. Bu kişiliğe sahip bireyler yüksek düzeyde sıkıntı, memnuniyetsizlik ve rahatsızlık yaşama eğilimindedirler. Benzer şekilde, yüksek düzeyde olumsuz duygulanım, yüksek düzeyde iş-aile çatışması ile de yakından ilişkilidir Carlson (1999). Bu noktada iş-aile çatışması ile ilgili olarak A ve B tipi kişilik özelliklerine dikkat çekilmektedir. A tipi kişilik özelliği taşıyan bireyler sabırsız, öfkeli ve iş bağlılığı ile karakterize edilmektedir. Dolayısı ile bu kişiler kısa sürede daha çok başarı elde etmeye çalışmaktadır. B tipi kişilik özelliğine sahip olanlar ise, daha sakin, daha dengeli yaşayan, kararlı çalışan kişilerdir (Durna, 2004). İşini yaşamının merkezine konumlandırmayan B tipi özellikteki kişiler, A tipi yapısındakilere göre daha az iş-aile çatışması yaşamaktadır (Çarıkçı, 2001).

Duygusal istikrar, iş-aile çatışmasının minimuma indirgenmesine yardımcı olabilecek başka bir kişilik faktörüdür. Duygusal istikrar, nevroz ve olumsuz duygulanım eksikliği olarak tanımlanmaktadır. Kinnuen vd. (2003), duygusal istikrarın olumlu aile iklimi, düşük düzeyde depresyon ve düşük düzeyde iş tükenmesi ile ilişkili olduğunu saptamıştır.



### 1.8.2. Örgütsel Faktörler

Bir örgütün yapılanma şekli ve uygulama politikaları, insanların yaşadığı iş-aile çatışmasının düzeyini de etkilemektedir. Daha esnek işyerlerinde çalışan insanlar için, mesai saatleri içerisinde ortaya çıkan aile ihtiyaçlarını karşılama yöntemlerinin olması, iş-aile çatışmasını yönetmede yardımcı bir faktördür. Bu durum genellikle “aileye yönelik esnek iş” olarak tanımlanır. Aileye yönelik esnek çalışma düzenlemeleri, çalışanların işte veya çalışma saatleri içinde aile sorunlarıyla ilgilenmelerine olanak tanıyan yöntemdir. Çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olmak için çalışma kalıplarını geçici ve informal olarak düzenleyen aileye yönelik çalışma şeklidir. Bu yöntemler arasında ailevi konularla ilgilenmek için öğle yemeği saatlerini kullanmak, çocukları aramak veya kontrol etmek için ofis telefonunu kullanmak ve çocukları doktor randevularına götürmek için erken ayrılmak veya daha geç gelmek ya da kaçırılan çalışma süresini telafi etmek için evde çalışmak bulunmaktadır. Bir örgütte aileye yönelik informal iş yapısının kullanımı, daha düşük stres seviyeleri ile ilişkilendirilmektedir (Behson, 2002).

Aileyi destekleyen bir çalışma ortamı, yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ve iş-aile memnuniyeti ile önemli ölçüde bağlantılıdır (Allen vd., 2000). Bu destekleyici ortam, genellikle sıkıştırılmış iş haftası ve esnek çalışma programı gibi çalışma düzenlemelerinden oluşmaktadır (Siu ve Phillips, 2007). Bu düzenlemeler örgüt tarafından sağlanmakta ve çalışanlara ne zaman, nerede ve ne kadar süreyle çalışacakları konusunda takdir yetkisi vermektedir (Hill vd., 2008). Örgütlerde uygulanan esnek çalışma programları, çalışanların çalışma saatlerini ihtiyaçlarını karşılamak üzere çeşitli şekillerde uyarlamalarına olanak tanımaktadır. Esnek çalışma programları, çalışanların günlük işe başlama ve ayrılma zamanlarını değiştirmelerine izin veren politikalardır. Genel olarak esnek zaman, ebeveynlerin günün ortasındaki temel bir zaman diliminde çalışmasını gerektirmekte ve ardından günün geri kalanını ailelerinin ihtiyaçlarına göre yapılandırmalarına izin vermektedir. Bu uygulamalar sayesinde, çalışanlar tam gün çalışmasına rağmen çocuklarının veya ailevi ihtiyaçlarını daha kolay karşılayabilmektedir (Greenberg, 2002). Carlson vd. (2010), esnek çalışma düzenlemelerinin sadece iş-aile çatışmasını azaltmakla

kalmayıp, iş ve aile alanlarında artan memnuniyet, iş hayatında daha yüksek performans ile sonuçlanabileceğini belirtmiştir.

Uzaktan çalışma yöntemi ise, çalışanların haftada birkaç gün veya tüm gün evlerinde çalışmalarına ve yaptıkları işi faks veya e-posta olarak göndermelerine izin verilen üçüncü bir esnek çalışma programı türüdür. Yapılan araştırmalarda uzaktan çalışmanın iş-aile çatışmasını azalttığı tespit edilmiştir (Madsen, 2003). Evden/uzaktan çalışanlar, daha düşük düzeyde iş-aile çatışması ile karşılaşmaktadır. Ayrıca işlerinde başarılı olmalarında gereksinim duydukları motivasyona daha yüksek düzeyde sahiplerdir (Hill, Ferris ve Martinson, 2003).

### **1.8.3. Ailevi Faktörler**

Aile üzerine çalışan sosyal bilim uzmanları aileyi, bir geçmişi paylaşan, duygusal olarak bağlı ve birbirlerinin ihtiyaçlarını karşılamak için stratejiler üreten bireylerden oluşan bir sistem olarak görmektedir. Aileyi bir sistem olarak anlamak, ailedeki her bir üyenin diğerlerinin hayatındaki faktörlerden etkilendiğini anlamayı gerektirmektedir (Anderson ve Sabatelli, 1999). Sonuç olarak, iş-aile çatışması aile kurumu içerisindeki tüm üyeler üzerinde etkisi olan bir faktördür. Ailedeki sorumluluklardan kaynaklı aileye fazla zaman harcanmasının kişide enerji kaybı ve fiziksel tükenmişlik oluşturması sonucu, kişi işteki faaliyetlerini zorlanarak yerine getirmekte ve aile kaynaklı iş-aile çatışması yaşayabilmektedir (Diker, 2010).

Daha önce yapılmış bazı çalışmalar (Choi, 2008; Netemeyer, Boles ve McMurrin, 1996), çocuk sayısının iş- aile çatışması ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Aile hayatında daha fazla bakıma muhtaç kişiye (ör. çocuklar) sahip olmak, aile sorumluluklarını (ör. ebeveyn sorumluluğu) doğrudan artırmakta ve bu durum da aile sorumluluklarını yerine getirmede aşırı yüklenmeye neden olabilmektedir (Fu ve Shaffer, 2000; Madsen, 2003). Dolayısıyla aile sorumlulukları ve beklentilerinin iş hayatına katılımı düşürmesi beklenmekte, bu da doğrudan aile-iş çatışmasına neden olmaktadır (Guttek vd., 1991).

Ailede çocuk sayısının çok olması çocuklar için daha fazla zaman ayrılmasını gerektirmekte, çocukların sorunları ve gereksinimleriyle ilgili sorumlulukların artmasına sebep olmaktadır (Nergiz, 2015). Çocuk sayısının aile-iş çatışmasını

pozitif yönde etkilediğine dair yapılan çalışmalar bulunmaktadır (Brough vd., 2005; Carlson, 1999).

Aile desteği ve aile kontrolünün iş-aile çatışması ile negatif yönlü ilişkisi vardır (Crain ve Hammer, 2013). Yapılan araştırmalar, aile üyelerinden alınan desteğin iş zorluklarıyla başa çıkmak için önemli bir unsur olduğunu ve çeşitli iş sorunlarıyla (tükenmişlik vb.) mücadele etmek ve bireylerin iş performansını artırmak için kullanılabileceğini göstermektedir (Grzywacz ve Marks, 2000; Kirchmeyer, 1992). Edwards ve Rothbard (1999) aile kontrolünü, kişinin aile hayatındaki faaliyetlerinin doğası ve içeriği üzerindeki kontrolü olarak tanımlamaktadır. Aile kontrolü iş-aile çatışması ve sonuçları ile doğrudan ilişkilidir. Aile kontrolü, iş yükünden dolayı aile ile ilgili programları özgürce ayarlayabilmeyi, işteki sorumlulukları yerine getirebilmek için insanların ailede çözüm kaynaklarına hâkim olmalarını sağlamaktadır (Edwards ve Rothbard, 1999).

### **1.9. İş- Aile Çatışması Türleri**

İş-aile çatışmasının türleri; zamana, strese ve davranışa dayalı çatışmalardır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

#### *Zamana Dayalı Çatışma*

Zamana dayalı çatışma, bir rol için ayrılan zaman başka bir rolün sorumluluklarını yerine getirmeyi engellediğinde ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Başka bir deyişle, çalışanlar zamanlarını bir roldeki faaliyetlere harcarken, bir roldeki faaliyetlere katılamazlar. Örneğin, bireyin işte uzun saatler kadar çalışması, ailesine olan sorumluluklarını, vakit ayırmasını engelleyerek çatışma yaşanmasına yol açmaktadır. Zamana dayalı çatışmanın örgütsel sebepleri arasında yoğun çalışma saatleri, vardiya çakışması veya esnek olmayan çalışma programı yer almaktadır. Zamana dayalı çatışmanın ailevi nedenleri ise medeni durumu, küçük çocuk(lar) veya başka bakıma muhtaç bireylerin bulunması, geniş aileye sahip olma, iki eşin de uzun saatler çalışıyor olması gibi faktörleri içermektedir (Burke, 1989).

Zamana dayalı çatışmanın oluşumu iki şekilde gerçekleşir. Birincisi, bir rolün gereksinimi olan zaman baskısı nedeniyle fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini karşılanması imkânsız olabilir. İkincisi ise, fiziksel olarak bir rolün gereksinimlerinin

karşılanmasına rağmen zihinsel olarak o rolde bulunulmamasıdır (Özen ve Uzun, 2005). İş hayatındaki olumsuzluklar bireylerin kendisini ve ailesinin yaşamlarını olumsuz etkilediğinde ya da işte uzun saatler geçirildiğinde, yorgunluğun fazla olduğu durumlarda çatışmalar artmaktadır (Greenhaus vd., 1985).

Zamana dayalı çatışma öncüllerinden birinin medeni durum olduğu açıktır. Zira araştırmalar evli bireylerin bekarlara oranla daha fazla sorumluluk sahibi olduğunu göstermektedir (Friede, 2008). Dolayısıyla da evli bireylerin, kısıtlı zamanlarının olması ve daha fazla sorumlulukları olması nedeniyle iş aile çatışması yaşamaları daha muhtemeldir. Hatta cinsiyet faktörü ele alındığında aile yapısında kadınlar erkeklere göre daha fazla sorumluluk alır, çocuklarına ve ailedeki diğer kişilere daha fazla zaman harcar. Bunun sonucu olarak kadınların bu tür bir çatışmayı erkeklere göre daha fazla yaşadığı söylenebilir.

#### *Strese Dayalı Çatışma*

Greenhaus ve Beutell'e göre (1985) strese dayalı çatışma, bir rolün neden olduğu gerilimin başka bir rolün performansını etkilediği zaman ortaya çıkmaktadır. Örneğin, işyerinde depresyon veya yorgunluk yaşayan çalışanlar, aile aktivitelerinden veya görevlerinden uzak durabilmektedir. Benzer şekilde, aile hayatında kendini mutsuz veya gergin hissetmek de çalışanların iş performansını olumsuz etkileyebilmektedir.

Stres kaynakları arasında memnuniyetsizlik, gerginlik, kaygı ve yorgunluk gösterilebilir. Kişi işinde yaşadığı sorunlardan dolayı kızgın, yorgun ya da endişeli olarak eve geldiğinde, ailesinin de bu durumu üzerine düşen görevleri zamanında ve yeterli şekilde yerine getirmesine engel olarak gördüğünde strese dayalı çatışma oluşmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Benzer şekilde aileden kaynaklı sorunlar da iş yaşamındaki görevleri yerine getirmesinde engel teşkil edebilir, bu da çatışma yaşanmasına neden olur.

#### *Davranışa Dayalı Çatışma*

Davranış temelli çatışma, beklentilerle uyumlu olmayan davranış kalıpları kabul edildiğinde ortaya çıkmaktadır. Davranış temelli çatışma, iş-aile çatışmasının en büyük yordayıcısıdır. İş yerindeki veya evdeki davranışların birbiriyle uyumlu

olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Carlson, 1999). Davranış temelli çatışma, bir rolün, bireyin diğer rolünde istenen davranışlarla uyumsuz olması, yaşamın bir alanındaki normların ve rol beklentilerinin diğer alandaki beklentilerle uyumsuz davranışların sergilenmesi olarak tanımlanmaktadır (O'Driscoll vd., 2003). Örneğin, Çin toplumundaki öğretmenler, öğrencilerin hatalarını eleştirmek için sert sözler kullanmaya teşvik edilir, ancak bu strateji, öğretmenin arkadaşları veya akrabalarının kabul etmesi uygun olmayan bir durumdur. Öğretmenler bu ikilemeyle yüzleşirken uyum sağlayamazlarsa iş ve aile yaşamları arasında davranışa dayalı çatışma yaşayabilirler (Wong, 2014).

İş ve aile yapıları farklı türlerde davranış şekilleri gerektirebilmektedir. Çalışanların davranış kalıplarının belirlendiği, iletişim yapısının zayıf olduğu, hiyerarşinin güçlü olduğu örgütlerde çalışanların davranışa dayalı çatışma yaşama ihtimali daha yüksektir. Bireylerin iş yerinde günlük yaşadıkları baskı, ailesine ve sosyal çevresine karşı geliştirdiği tutum ve davranışlarını da olumsuz olarak etkilemektedir (Yüksel, 2005). Örnek olarak nezaketin fazla kabul görmediği meslekte olan güvenlik mensupları, mesleklerinin gerektirdiği davranış kalıplarını uzun vadede benimseyerek evde eş ve çocuklarına da aynı şekilde davrandığında davranışa dayalı bir çatışma yaşanması olasıdır.

### **1.10. İş-Aile Çatışması ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar**

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren iş-yaşam dengesine yönelik kuramsal yaklaşımlar gelişmeye başlamış, iş ve iş dışı yaşam arasındaki etkileşimin boyutuna göre oluşmuştur (Özaydın, 2013). İş-yaşam dengesine yönelik başlıca kuramsal yaklaşımlar; rol, taşma, yayılma, dengeleme/telafi, çatışma, araçsallık, dağılma, ekolojik sistem kuramlarıdır.

#### *Rol Kuramı*

Rol, bireyin belirli bir sosyal ortam veya sosyal gruba göre konumuna bağlı bir dizi davranışsal beklenti olarak tanımlanmaktadır (Sluss vd., 2010). Sosyal rol kuramı, bireylerin aldığı rolleri (örneğin kültürel roller, cinsiyet rolleri veya kariyer rolleri) belirlemeye ve açıklamaya ve bu rollere yönelik beklentileri, inanışları ve davranış biçimlerini açıklamaya çalışmaktadır (Biddle, 1986; Eagly ve Wood, 2011). Bu roller

için belirlenmiş davranışlar, başkalarının bir sosyal grubu temsil ettiğini varsaydığı özellikleri etkiler ve bu da bazen geniş kalıp yargılara dönüşmektedir. Bir sosyal gruba dahil olmak genellikle yaş, ırk, cinsiyet veya meslek gibi yüzeysel özelliklere dayanmaktadır; bu nedenle bu gruplardaki bireyler varsayılan özelliklere sahiptir veya sahip olmayabilir, o grubun kalıp yargılarına uyabilir (Levine vd., 1993).

Beklenen davranış normlarından sapma, bir bireye karşı sosyal yaptırımlar getirebilir. Örneğin, erkeklerin genellikle erkeksi olmaları, iddialı ve güçlü olmaları beklenmektedir. Eğer birey bu yarıya uymazsa, onun örgütsel ortamlarda liderlik yeteneklerini sorgulanmasına neden olabilir. Birden fazla rolü olan bireyler (örneğin, girişimci olarak çalışan bir kadın), toplumsal normlara ve beklentilere dayalı olarak nasıl davranacağına ilişkin beklentilerin belirsiz olduğu durumlarda rol çatışması yaşayabilir (Powell ve Greenhaus, 2010).

#### *Telafl Kuramı*

Dengeleme/telafl kuramı, bir alandaki memnuniyetsizliği diğer bir alanda tatmin arama ve böylelikle dengeleme çabalarını savunmaktadır. İş-aile alanyazınında dengeleme iki türde gerçekleşmektedir. Birinci türde, birey memnun olmadığı alana katılım zamanını azaltmakta, potansiyel olarak diğer tatmin eden alana katılım zamanını artırmaktadır. İkincisine göre ise, birey bir alanda fayda sağlayarak bu faydayı tatmin olmadığı alandaki tatminsizliğe çözüm olarak görebilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000). İş yaşamında mutsuz olan bireyin, boş zamanlarında iş dışı aktivitelere veya aile yaşamıyla ilgili aktivitelere katılımı birinci dengelemeye örnek gösterilirken; aile alanında mutsuz olan bireyin iş alanına daha fazla katılım sağlayarak kariyerinde başarılar elde etmesi ve bu başarılarla (örneğin; terfi) aile alanındaki mutsuzluğu telafl etmesi ikinci dengelemeye örnek gösterilmektedir.

Bu kuram, çalışma hayatında elde edilen mutluluk veya başarıdan ya da yaşamdan sağlanan mutluluktan herhangi birinin yüksek olması durumunda, düşük olan talan yüksek olan alanı dengede tutacağını varsaymaktadır. Örneğin; çalışma hayatında diğer çalışanlarla ilişkilerinin ve iletişiminin zayıf olduğu örgütsel bir ortama sahip olan bireyin, bu yetersizliğini giderme çabası olarak çalışma dışı alanda yoğun bir şekilde sosyal aktivitelere katılımı, böylece bir dengeleme çabası söz konusudur (Keser, 2005).

### *Yayılma Kuramı*

Yayılma teorisi, iş ve aile yaşamlarının birbirine bağlı olduğunu öne sürmektedir (Lambert, 1990). Temelde farklı alanlardaki yaşamların ve deneyimlerin birbirini etkilediği bir bireyin yaşamına bütünsel bir bakış açısına dayanmaktadır. İş yerindeki duygu ve davranışlar, deneyim ve davranışların benzerliği nedeniyle aile yaşamına yayılır veya bunun tam tersi de düşünülebilir. Bu nedenle, yayılma çift yönlü bir olgudur, yani iş yaşamı (örneğin iş stresi) aile hayatına geçebilir (örneğin evlilikte memnuniyetsizlik) ama aynı zamanda aile yaşamı da (örneğin aile stresi) işe de (örneğin işteki mutsuzluk) yayılabilir. İş-aile çatışmasında, yayılma etkilerinin en tipik göstergeleri, bozulmuş ebeveynlik davranışlarını (örneğin cezalandırıcı ebeveynlik) veya evlilik rolü kalitesini (örneğin, aile etkileşimlerinden çekilme, evlilik memnuniyetsizliği) içermektedir (Crouter ve McHale, 1993; Porfeli, Wang, ve Hartung, 2008).

Birçok bilim adamı, yayılmanın doğrudan veya dolaylı olabileceğini öne sürmektedir (Kinnunen vd., 2014; Lambert, 1990). Spesifik olarak, bütüncül iş-aile modeli, çeşitli iş stresi etkenlerinin önce iş-aile çatışmasını artırdığını ve bunun daha sonra aile de dahil olmak üzere diğer yaşam alanlarına zarar verdiği öne sürülmektedir (Frone, 2003; Frone, Russell, ve Cooper, 1992).

### *Çatışma Kuramı*

Çatışma teorisi, bazı araştırmacılar tarafından iş ve aile alanlarında meydana gelen çatışmayı anlamak ve açıklamak için kullanılmaktadır (Kinnunen, Geurts ve Mauno, 2004). Çatışma, iş ve aile rol gereksinimlerinin birbiri ile uyumsuz olduğu, bir alandaki beklentileri karşılamanın, diğer alandaki beklentileri karşılamayı zorlaştırması durumudur. Çatışma kuramı bir alandaki başarı ya da tatminin kuralları ve ihtiyaçları farklı olan diğer alanda fedakârlık gerektirdiği için iş ve aile yaşamının birbiri ile uyumsuz olduklarını ileri sürmektedir (Zedeck ve Moiser, 1990). Ryan ve Ritzer'e göre (2010), gruplar ve bireyler arasında oluşan çatışma, bir çıkar elde etme söz konusu olduğunda veya gruplar/bireyler sınırlı kaynaklar yüzünden rekabet ettiğinde ortaya çıkmaktadır. Bazı çatışma yaklaşımı savunucularına göre, çatışma teorisi rol teorisi ile aynı argümanları içermektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

### *Araçsallık Kuramı*

İş- aile çatışmasını açıklamada kullanılan araçsallık kuramı, bir alandaki olumsuz görülen beklentilerin başka bir alandaki başarıyı tetiklediğini savunmaktadır. Bu kurama örnek olarak, uzun saatler çalışma ve iş sorumluluklarını üstlenmenin karşılığı olarak ailesine bir araba veya ev satın alması, bu olumsuz görülen şartların bir araç olarak kullanılarak kazancını yüksek seviyeye çıkarmaya çalışması verilebilir (Guest, 2002). Bu kurama göre bireyler iş dışı alanlarda tatmine ulaşmak ve bu tatmini sürdürebilmek için, iş alanlarını araç olarak kullanmaktadır (Bülbül ve Giray, 2012). Bu noktada, bireyin hangi alanı daha ön planda tuttuğu ve önemseydiği de söz konusudur. Birey hangi alana daha çok önem veriyorsa ve tatmin düzeyi hangi alanda daha fazlaysa, o alana ilişkin rollerine ve sorumluluklarına daha çok önem verecektir. Böylece, diğer alandaki roller de araçsal bir niteliğe dönüşecektir (Özaydın, 2013).

### **1.11. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları**

İş-aile çatışmasının sadece bireyler üzerinde değil aynı zamanda organizasyonlar üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Bu sonuçlar yürütülen birçok araştırmada tespit edilmiştir.

#### **1.11.1. Bireysel Sonuçlar**

İş-aile çatışmasının bireyler üzerinde etkisi olduğu, birey için olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığı yapılan bilimsel araştırmalarla desteklenmektedir. İş-aile çatışması tükenmişlik, iş tatmininde azalma, aile tatminsizliği, stres, iş performansında beklentiyi karşılamama, yaşam memnuniyetsizliği gibi sonuçlar doğurmaktadır. İş-aile çatışmasının çalışan refahının boylamsal bir yordayıcısı ve psikolojik refahın olumsuz bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca cinsiyet, etnik köken, medeni ve ebeveynlik durumu ne olursa olsun tüm çalışanları etkilediği ortaya çıkmıştır (Brough ve O'Driscoll, 2005; Grant-Vallone ve Donaldson, 2001). Yeni Zelanda'da yapılan bir araştırma, bireylerin aile-iş çatışmasından daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığını göstermiştir (O'Driscoll vd., 2003). Ancak işle ilgili psikolojik refahı doğru bir şekilde değerlendirmek için iş ve iş dışı yaşamın dinamiklerini anlamak gerekmektedir (Brough ve O'Driscoll, 2005; O'Driscoll vd., 2004). Kinnunen vd. (2003), Hollanda'da tam zamanlı çalışan 296 erkek ebeveyni kapsayan



araştırmasında, iş-aile çatışmasının tükenmişlikle güçlü bir ilişkisi olduğunu ve aile-iş çatışmasının olumsuz bir aile iklimi ve evlilik memnuniyetsizliği ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. İş-aile çatışmasının ciddi bir etkisi Ross, Lahelma ve Rahkonen (2006) tarafından Finlandiya'da 4.228 kadın ve 1.043 erkek üzerinde yapılan bir çalışmada belirlenmiştir. Bulgular arasında, iş-aile çatışmasının alkol kullanma sorunu ve özellikle de kadınların alkol bağımlılığı ile güçlü bir ilişkisi yer almaktadır. Alman ve İtalyan çalışanları kapsayan ve daha yakın tarihli çalışmalarda, sonuçlar iş-aile çatışmasının daha yüksek düzeyde tükenmişlik oranı, davranışsal ve bilişsel stres belirtileri ve azalan iş tatmini ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir (Fuß vd., 2008; Cortese, Colombo ve Ghislieri, 2010).

Doğu Asya ülkelerinde yapılan araştırmalar, iş-aile çatışmasının olumsuz sonuçları açısından Batı ülkelerindekilere benzer sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin, Aryee (1992) Singapur'daki çalışan 354 uzman iş kadınları arasında iş-aile çatışmasının sonuçlarını değerlendirmiştir. İş-eş, iş-ebeveyn ve iş-ev kadını olmak üzere üç tür iş-aile çatışması ele alınmıştır. Her tür için orta düzeyde çatışma bulunmasına rağmen, sonuçlar iş-eş ve iş-ebeveyn çatışmaları ile yaşam memnuniyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu desteklemektedir. Başka bir çalışmada, Aryee vd. (1999), evli Hong Kong çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada iş-aile çatışmasının yaşam memnuniyetini etkilediğini belirlemiştir. İş-ebeveyn çatışmasının da çalışanların iş performansını olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Aryee'nin (1992) bulgusu ile uyumlu olarak, Kim ve Ling'in (2001) 102 evli Singapurlu kadın girişimciyi kapsayan ve iş-aile çatışmasının iş, evlilik ve yaşamla ilgili memnuniyetini azalttığını belirlediği araştırmada, çatışmalar ve yaşam doyumu arasında bir ilişki bulunmuştur. Yu, Lee ve Tsai (2010) tarafından Çin'de 466 çalışanı kapsayan bir araştırma, iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliği artırdığını ortaya koymuştur. Doğu ile Batı ülkelerinde iş-aile çatışmasını karşılaştıran Spector vd. (2004), kültürel olarak farklı üç bölgeyi temsil eden 2.487 yönetici üzerinde araştırma yapmıştır: Anglo (Avustralya, Kanada, İngiltere, Yeni Zelanda ve ABD), Çin (Hong Kong, Çin ve Tayvan) ve Latin Amerika (Arjantin, Brezilya, Kolombiya, Ekvador, Meksika, Peru ve Uruguay). Elde edilen sonuçlar, iş tatmini ve çalışan refahı ile negatif yönde ilişkili olan iş-aile çatışmalarının, diğer bölgelerde yaşayan kadınlara göre daha fazla

iş-aile çatışması ve daha düşük zihinsel ve fiziksel refah yaşayan özellikle Çinli kadınlar arasında yüksek olduğunu göstermektedir.

Yapılan araştırmaların çoğunda iş-aile çatışmasının çalışan refahı üzerindeki olumsuz etkisi (daha çok iş tatmini odaklı) konusunda bir benzerlik olmasına rağmen, birkaç çalışma çelişkili bulgular ortaya koymaktadır. Örneğin, Aryee ve Luk (1996) her iki eşin de çalıştığı 207 çift üzerinde anket uygulamıştır. Sonuçları, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Benzer şekilde, Aryee vd. (1999), iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında anlamlı olmayan bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Her iki çalışma da Hong Kong'ta çalışanlar üzerinde yürütülmüştür. Bulgulardaki tutarsızlıklar, çalışanların iş ve aile meselelerine ilişkin algılarındaki kültürel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

### **1.11.2. Örgütsel Sonuçlar**

Çok sayıda çalışma, iş-aile çatışmasının kuruluşların üretkenliğini ve performansını etkileyebilecek olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığını göstermektedir. Örneğin, Chapman, Ingersoll-Dayton ve Neal (1994), Portland, Oregon'daki şirketlerin çalışanları üzerinde birden fazla rol üstlenmenin etkilerini araştırmışlardır. 9573 çalışan üzerinde yürütülen araştırmanın sonuçları, aile içerisinde birden fazla sorumluluğu olan kadınların, özellikle işe devamsızlık ve stresle bağlantılı olduğunu göstermiştir. Sık sık aile konuları yüzünden rahatsız edilmeleri işe geç gelmeleri, daha erken ayrılmaları sonuçlarını doğurmuştur. Benzer şekilde Hammer, Bauer ve Grandey (2003), Amerika Birleşik Devletleri'nde her iki eşin de çalıştığı 359 çift üzerinde yürüttükleri araştırma kadın eşlerin işe geç kalmalarının iş-aile çatışması ile ve erkek eşlerin işe devamsızlığının aile-iş çatışması ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir çalışmada, Clays, Kittel, Godin, de Bacquer ve de Backer (2009), aile-iş çatışmasını hem erkeklerde hem de kadınlarda yüksek düzeyde hastalık devamsızlığı ile ilişkilendirmiştir. Ancak iş-aile çatışması ile devamsızlık arasında bir bağlantı olduğuna dair hiçbir bulguya rastlamamışlardır.

İAÇ sadece yüksek düzeyde devamsızlığa neden olmakla kalmamakta, aynı zamanda iş performansını da olumsuz etkilemektedir. Frone, Yardley ve Markel'in (1997) 372

Kanadalı çalışan üzerinde yaptığı araştırma, aile-iş çatışmasının iş performansı ile negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bulgular bir bireyin işyerindeki sorumluluklarına sık sık aile konularının müdahil olması durumunda, işteki performansının kesintiye uğrayacağını göstermiştir. Benzer şekilde, Roth ve David (2009) tarafından ABD'deki bir toptan dağıtım firmasının 136 çalışanı ile yapılan araştırma, iş-aile çatışmasının iş yerindeki grup performansı üzerinde olumsuz etkisi olduğunu doğrulamıştır. Bragger, Rodriguez Srednicki, Kutcher, Indoviro ve Rosner (2005), New Jersey ve New York'taki 203 öğretmenin iş-aile çatışması ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını incelemiştir. Araştırmacılar yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşayan öğretmenlerin çok az düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiklerini belirlemiştir. Ayrıca, ebeveynlerin, çocuğu olmayan katılımcılara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını ortaya koymuştur.

İş-aile çatışması, personel devir hızı kapsamında değerlendirildiğinde kurumsal refahı önemli ölçüde etkilemektedir. Haar (2004) ve Fuß vd. (2008), iş-aile çatışmasının çalışanların işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Mittal, Rosen ve Leanna (2009) tarafından yürütülen nitel bir çalışmada İAÇ ayrılma niyetiyle ilgili yürütülen odak grup çalışmasında araştırılan ana temalardan biri olmuştur. İş-aile çatışmasının örgütsel açıdan olumsuz sonuçlarından biri olan işten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmalar, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ile ilişkisini desteklemektedir (Ghayyur ve Jamal, 2012; Erkmen ve Esen, 2014).

### **1.12. İş-Aile Çatışması ve İş Güvencesizliği Arasındaki İlişki**

Teorik açıdan, mevcut istihdama yönelik bir tehdit; maaş, sosyal statü ve iş yerindeki sosyal ağ gibi değerli kaynakların kaybına yönelik bir tehdidi içermektedir. Gelecek planlaması tehlikeye girdiğinde ve ekonomik gelecek artık güvenli olmadığına, bu durum iş ve aile arasında bir çatışma yaratabilmektedir (Lewis vd., 1998; Sennett, 1998). Ayrıca, çalışanlar ileride ailelerine maddi destek sağlayamayacağından, mevcut durumlarının ve aile içindeki rollerinin değişebileceğinden korkabilirler (De Witte, 1999; Kinnunen vd., 2003; Voydanoff, 2004) Voydanoff (2004) iş güvencesizliğinin, ailenin ekonomik refahını ve istikrarını tehdit ettiği için iş-aile çatışmasının potansiyel bir yordayıcısı olduğunu öne sürmektedir. Buna paralel olarak, güvenli istihdam algılarının etkileri üzerine yapılan bir araştırma (Batt ve

Valcour, 2003), iş güvenliğinin daha düşük düzeyde iş-aile çatışması ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

İşgücü alanındaki sıkıntılı ve riskli ekonomik dönemlerde önemli hale gelen ileriye yönelik beklenti stresi, iş-aile çatışmasının etkilerini artıracak gerginliğe ve gelecekle ilgili endişelere yol açtığı için iş güvencesizliği olarak tanımlanmaktadır (Höge vd., 2015). İş-aile çatışması ve iş güvencesizliği arasındaki ilişki, iş-aile ve iş güvencesizliği literatürü birbirinden büyük ölçüde ayrı kaldığından, çok az ampirik incelemeye tabi tutulmuştur (Scherer 2009).

İş güvencesizliğinin eşe yansıdığı ve maruz kalan bireyin çocuklarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Barling ve Mendelson, 1999). Bu olumsuz sonuçlar, istihdamla doğrudan ilişkili kaynakların kaybının, örneğin gelir, istikrar ve statü kaybının yanı sıra azalan sosyal ağların kaybı endişesiyle açıklanabilir (Kinnunen vd., 2003).

Scherer (2009) araştırmasında güvencesiz istihdam alanında çalışanların, güvenli istihdam alanlarında çalışanlara göre daha yüksek düzeyde zaman çatışmasına sahip olma eğiliminde olduğunu ortaya koymuştur. Bu alanda yapılan diğer araştırmalar, iş-aile çatışması da dahil olmak üzere, iş güvencesizliği ile rol çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Lawrence vd., 2013; Richter vd., 2010).

Richter vd. (2010) İsveçli öğretmenler üzerinde yürüttüğü araştırmada iş güvencesizliğinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Sonuçlar, iş güvencesizliğinin iş-aile çatışması üzerindeki etkilerinin bir aracısı olan iş yükü için kısmi destek sağlamıştır. Ancak, bu sonuçlar iş güvencesizliğinin iş yükü ve iş-aile çatışması ile nasıl bir ilişkisi olduğu konusunda cinsiyet farklılıklarını göstermiş ve yalnızca erkekler için geçerli bulunmuştur.

Minnotte ve Yücel (2018) yürüttükleri araştırmada iş güvencesizliğinin iş-aile çatışması ve aile iş çatışması arasındaki ilişkiyi ve bunun sonucu olarak fiziksel sağlık ve zihinsel sağlık üzerindeki etkileri araştırmışlardır. Ayrıca araştırmada iş-aile çatışmasının mı yoksa aile-iş çatışmasının mı daha büyük bir düzenleyici rol

oynadığını değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının, zihinsel ve fiziksel sağlık üzerinde pozitif yönde etkileri olduğunu göstermektedir.

Choi vd. (2018) iş-aile çatışması ve iş güvencesizliğinin Koreli işçilerin yenilikçi davranışları üzerindeki etkisini örgütsel bağlılık ve iş memnuniyetinin aracılık etkisi ile incelemişlerdir. Araştırma sonucunda iş güvencesizliği ve iş-aile çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık aracılığı ile yenilikçi davranış üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Nauman vd. (2020) iş güvencesizliği ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi ve bu ilişki arasındaki işten ayrılma ve duygusal tükenmenin aracı rolünü incelemişlerdir. Bulgular, duygusal tükenmesinin ve işten ayrılmanın, iş güvencesizliği ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Ayrıca araştırmacılar, duygusal tükenmenin, işten ayrılmaya göre nispeten daha etkili bir mekanizma olduğunu ortaya koymuşlardır.

Dong vd. (2020) Çin’de bir devlete ait kurumun 378 çalışanı üzerinde kaynakların korunması teorisine göre iş-aile çatışmasının iş güvencesizliği üzerindeki etkisini ve ikisi arasında temel benlik değerlendirmesinin aracılık rolünü incelemişlerdir. Sonuçlar, iş-aile çatışmasının iş güvencesizliği ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Temel benlik değerlendirmesi ile iş güvencesizliği arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuş, iş-aile çatışması ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiye de aracılık ettiği ortaya konmuştur. Ayrıca araştırmada erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı tespit edilmiştir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNE ETKİSİ: NEVŞEHİR BÖLGESİNDE 4 VE 5 YILDIZLI OTELLERDE YAPILAN BİR ÇALIŞMA

#### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önem

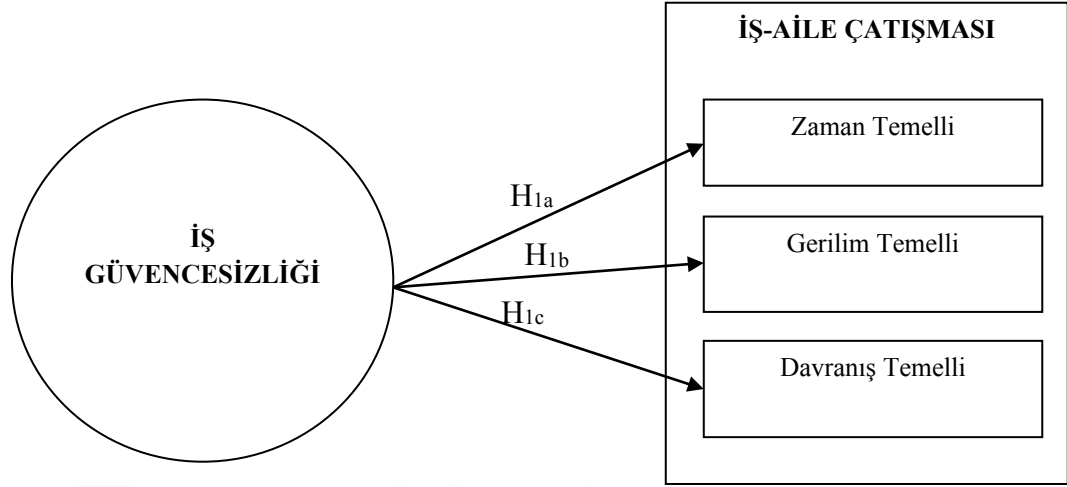
Araştırmanın amacı Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların iş güvencesizliği ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Böylelikle iş güvencesizliği ile iş-aile çatışması arasında ilişkinin veya etkinin olup olmadığı varsa da ne düzeyde olduğu belirlenecektir.

Araştırma sürecinde yapılan literatür taraması ve incelemeleri sonucu iş güvencesizliği ile iş-aile çatışması çalışmalarının Türkiye’de ve yurt dışında benzerlikler gösterdiği tespit edilmiştir.

Bu çalışmayla iş güvencesizliği ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi ve iş güvencesizliğinin iş-aile çatışmasına olan etkisi belirlenerek çıkan sonuçların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca elde edilen sonuçların otel işletmesi açısından iş güvencesizliği ile iş-aile çatışması yönünde bir kaynak niteliği taşıyacaktır.

#### 2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırma sürecinde belirlenen ilişkisel önermeler ışığında, mevcut değişkenler dikkate alınarak bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Model, bu araştırma sonucunda ulaşılmak istenen amaca uygun olarak şekillendirilmiş olup; nicel verilerin rasyonel ve sağlıklı bir biçimde değerlendirilmesini sağlayacaktır (Bkz: Şekil 5).



Şekil 5: Araştırma Modeli

Bu modelin çözümlenmesini sağlayacak, araştırmanın teorik içeriğine uygun araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Bu hipotezler şu şekildedir:

**H<sub>1a</sub>:** İş güvencesizliğinin zaman temelli iş-aile çatışması üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1b</sub>:** İş güvencesizliğinin gerilim temelli iş-aile çatışması üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1c</sub>:** İş güvencesizliğinin davranış temelli iş-aile çatışması üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

### 2.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, “teorik bölüm” ve “uygulama kısmı” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Teorik bölümün oluşturulmasında konuyla ilgili bilimsel makale, araştırma, kitap ve internet üzerindeki elektronik kaynaklardan yararlanılmıştır.

Araştırmanın teorik bölümünde, iş güvencesizliği ve iş-aile çatışması kavramları incelendikten sonra, uygulama ile bağlantı oluşturacak 2. bölümde iş güvencesizliği ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın uygulama kısmında araştırma verilerinin elde edilmesi için, bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin verilerin toplanmasında “Anket Formu” kullanılmıştır. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde anket aracılığıyla örneklem grubundan elde edilen sayısal

veriler, istatistiksel yöntemle çözümlenmiş, bulgular değerlendirilmiş ve sonuca ulaşılmıştır.

### **2.3.1. Anket Formlarının Oluşturulması**

Anket üç bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde katılımcıların iş güvencesizliği düzeyleri, ikinci bölümde iş-aile çatışması düzeyleri ve üçüncü bölümde ise katılımcıların demografik özellikleri incelenmiştir. Anket soruları numaralandırılmış ve numara sırasına göre bilgisayar ortamında istatistik analizi programına kaydedilmiştir. Birinci ve ikinci bölümde soruların her birinin altında bulunan seçeneklerden “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneğine 1, “Katılmıyorum” seçeneğine 2, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” seçeneğine 3, “Katılıyorum” seçeneğine 4 ve “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneğine 5 puan verilmiş, üçüncü bölümde demografi kısmı soruları yer almış ve bilgisayara işlenmiştir.

İş Güvencesizliği (Job insecurity) ölçeği Job Insecurity Question (JIQ): De Witte (2000)'nin iş güvencesizliği ölçeği kullanılmıştır. İş güvencesizliği düzeyini belirlemek amacıyla toplam 11 ifadeden oluşmaktadır.

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması soru formu anketin ilk bölümünü oluşturmuştur. İş-aile çatışması düzeyini belirlemek amacıyla zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli 3 alt boyuttan ve toplam 18 ifadeden oluşmaktadır.

### **2.3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü**

Araştırmanın evreni belirlenirken, maliyet ve zaman kısıtları göz önünde bulundurularak, coğrafi sınırlandırmaya başvurulmasına rağmen, tam sayıma gidilmesi mümkün görülmemektedir. “Bu nedenle araştırmada örnekleme yöntemine başvurulmuştur ve yargısal örnekleme tekniklerinden kasti (Kararsal) örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu teknikte, örneği oluşturan elemanlar araştırmacının araştırma problemlerine cevap bulacağına inandığı kişilerden oluşur. Yani deneklerin belirlenmesindeki ölçüt araştırmacının yargısıdır. Denekler rastgele seçilmezler” (Altunışık vd., 2012: 142).



Evreni daha iyi temsil edeceği düşünüldüğünden araştırmanın evrenini Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Tüm çalışanlara ulaşmak mümkün olmadığından örnekleme yöntemlerine başvurulmuştur.

“Örnekleme, belli kurallara göre, belli bir evrenden seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliği kabul edilen küçük kümedir. Araştırmalar çoğunlukla örneklem kümeler üzerinde yapılır ve elde edilen sonuçlar ilgili evrenlere genellenir” (Karasar, 2005: 110-111). “Yani örneklem evrenin bir parçası olup hem araştırma, hem de istatistiksel bakımdan büyük önem taşır. Örneklemin en önemli özelliği yansız ve temsili olmasıdır” (Kaptan, 1983: 135).

Otel işletmelerinde çalışan işçörenlere uygulanan çalışmalar (Keleş ve Pelit, 2009; Çalışkan ve Özkoç, 2015; Özkoç ve Özgöl Katlav, 2015, Özgöl Katlav ve Aykaç, 2021) incelendiğinde yaygın olarak yatak kapasitesine göre çalışan sayısının tespit edildiği örneklem hesaplama yönteminin kullanıldığı görölmektedir. Bu nedenle bu çalışmada da otel işletmelerinin yatak kapasitesine göre örneklem hesaplama tekniğine göre örneklem sayısı belirlenmiştir. Buna göre araştırmanın yapıldığı dönemde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinin sayısının toplam yatak kapasitesi beş yıldızlı işletmeler için 846, dört yıldızlı işletmeler için 941; toplam 1787 işçören araştırma evrenini sayısal olarak ifade etmektedir. Evreni temsil edebilecek örneklem hacmi 0.05 anlamlılık düzeyinde 0.05 örnekleme hatası göz önünde bulundurularak 234 işçören olarak hesaplanmıştır.

### **2.3.3. Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması**

Hazırlanan anket formunun otel çalışanları tarafından nasıl algılandığı ve nasıl karşılandığını gözlemlemek amacıyla, ilk olarak 50 kişiye pilot uygulama yapılmıştır. Yapılan pilot çalışmalar sonucunda, çalışanlar tarafından yanlış algılanan hiçbir ifade olmadığı görölmüştür.

Pilot çalışmalarının tamamlanmasının ardından anketler evreni temsil edeceği düşünülen çalışanlara uygulanmıştır. Araştırmada anket formlarının çalışanlara yüz yüze görüşme tekniği ile doldurulması amaçlanmış fakat yaşanan Covid-19 pandemisi nedeniyle e-posta ve online anket kanallarıyla ulaşılmaya çalışılmıştır.

Anketler 2020 Haziran ve Eylül ayları içerisinde uygulanmıştır. Toplam 450 çalışana ulaşılmaya çalışılmış fakat 234 çalışan tarafından olumlu dönüşler sağlanmıştır. Elde edilen anketlerden 41 tanesi eksik ve yetersiz veri olmasından dolayı değerlendirmeye alınmamış ve 193 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

### 2.3.4. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırma çerçevesinde iş güvencesizliği ölçeğine faktör analizi uygulanarak nasıl bir faktör yapısına sahip olduğu araştırılmıştır. Yapılan faktör analizinde ifadelerin yeterli faktör yüküne sahip olmalarından dolayı herhangi bir ifadenin ölçekten çıkarılmamasına karar verilmiştir. Bu aşamadan sonra yapılan analizler yine 11 ifade üzerinden yapılmıştır.

İş güvencesizliği ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda 11 ifade tek faktör altında toplamış ve toplam varyansın % 59,75'sini açıklamıştır. Yapılan analiz Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliğini % 83,8 olarak vermektedir. Bartlett küresellik test değeri, 972,364 olup; bu değer 0,000 düzeyinde anlamlıdır. Bu durum, faktör analizine devam etme açısından herhangi bir sakınca olmadığını ortaya koymaktadır (Nakip, 2003: 409–410). Tablo 1’de iş güvencesizliği ölçeğine yapılan faktör analizi sonuçlarını göstermektedir.

**Tablo 1:** İş Güvencesizliği Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖRLER	Eş Kökenlilik	Faktör Yükü	Özdeğer	Varyans (%)
<b>İş Güvencesizliği (11 İfade)</b>			<b>6,573</b>	<b>59,755</b>
İşten atılma korkusu içerisindeyim.	,771	,878		
İşimi kaybedebileceğim korkusu içerisindeyim.	,767	,876		
İşime devam edebileceğimi düşünüyorum.*	,768	,876		
Çalıştığım iş ortamından memnunum.*	,700	,837		
Yakın bir gelecekte işten kovulacağımı düşünürüm.	,675	,821		
Yakın gelecekte işimi kaybedebileceğim olasılığı söz konusudur.	,603	,775		
Kariyerimi devam ettirme konusunda endişeliyim.	,531	,708		
İşsiz kalabileceğime dair endişelerim var.	,514	,706		
İşimle ilgili gelecekte belirsizlikler olabileceğini düşünürüm.	,478	,671		
İşsiz kalma ihtimalim çok düşüktür.	,392	,620		
Burada çalışmaya devam edebileceğimi düşünüyorum.	,373	,600		

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği: %83,8; Bartlett küresellik testi:  $X^2$ : 972,364; s.d.: 55,  $p < 0.000$ ; Açıklanan Toplam Varyans: %74,74  
Ölçek: 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum

Yapılan faktör analizi sonucu elde edilen tek faktör 11 ifadeden oluşmaktadır. Faktörde yer alan ifadelerin faktör yükleri incelendiğinde en yüksek faktör yükünü alan ifadelerin, “İşten atılma korkusu içerisindeyim” (faktör yükü: ,878), “İşimi kaybedebileceğim korkusu içerisindeyim” (faktör yükü: ,876) ve “İşime devam edebileceğimi düşünüyorum” (faktör yükü: , 876), olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma çerçevesinde iş-aile çatışması ölçeğine faktör analizi uygulanarak nasıl bir faktör yapısına sahip olduğu araştırılmıştır. Yapılan faktör analizinde ifadelerin yeterli faktör yüküne sahip olmalarından dolayı herhangi bir ifadenin ölçekten çıkarılmamasına karar verilmiştir. Bu aşamadan sonra yapılan analizler yine 18 ifade üzerinden yapılmıştır.

İş-aile çatışması ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda 18 ifade 3 faktör altında toplamış ve toplam varyansın % 60,29’unu açıklamıştır. Yapılan analiz Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliğini % 90,7 olarak vermektedir. Bartlett küresellik test değeri, 1926,139 olup; bu değer 0,000 düzeyinde anlamlıdır. Bu durum, faktör analizine devam etme açısından herhangi bir sakınca olmadığını ortaya koymaktadır (Nakip, 2003: 409–410). Tablo 2’de iş-aile çatışması ölçeğine yapılan faktör analizi sonuçlarını göstermektedir.

**Tablo 2: İş-Aile Çatışması Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları**

FAKTÖRLER	Eş Kökenlilik	Faktör Yükü	Özdeğer	Varyans (%)
<b>Zaman Temelli Çatışma (6 İfade)</b>			<b>3,695</b>	<b>20,527</b>
İşime ayırdığım zaman, ailevi sorumluluk ve etkinliklerime eşit bir şekilde katılmamı engelliyor.	,767	,838		
İşim, ailemle yapmak istediğim etkinliklerden beni uzak tutuyor.	,756	,827		
İş sorumluluklarıma harcadığım zaman nedeniyle aile etkinliklerini kaçırmak zorunda kalıyorum.	,761	,818		
İşten eve geldiğimde, aile etkinliklerime/sorumluluklarıma katılmak için çoğunlukla bitkin oluyorum.	,391	,530		
İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim aileme katkıda bulunmamı engelliyor.	,477	,497		
İşteki baskılardan dolayı evime geldiğimde yapmaktan hoşlandığım şeyleri yapmak için çok stresli oluyorum.	,502	,453		
<b>Gerilim Temelli Çatışma (7 İfade)</b>			<b>3,658</b>	<b>20,320</b>
Aile sorumluluklarıma harcadığım zaman nedeniyle iş etkinliklerimi kaçırmak zorunda kalıyorum.	,705	,797		
Aile sorumluluklarıma harcadığım zaman iş sorumluluklarıma sık sık engel oluyor.	,713	,768		
Benim için evde etkili ve önemli olan davranışlar işte zarar verici oluyor.	,673	,756		
Aileme ayırdığım zaman, kariyerime fayda sağlayabilecek iş etkinliklerime zaman ayırmamı çoğunlukla engelliyor.	,697	,743		
Aile ortamındaki gerginlik ve kaygılar, çoğunlukla işimi yapma becerilerimi güçsüzleştiriyor.	,602	,683		
Aile sorumluluklarım nedeniyle sıklıkla gergin ve endişeli olduğum için, işime odaklanmakta zorluk çekiyorum.	,585	,534		
Evdeki stres nedeniyle, işimde sürekli aile meseleleri ile ilgili endişe duyuyorum.	,533	,528		
<b>Davranış Temelli Çatışma (5 İfade)</b>			<b>3,500</b>	<b>19,443</b>
İşte sorun çözmemde yardımcı olan davranışlarım, evde aynı şekilde sorunları çözmemde faydalı olmuyor.	,587	,721		
Evde bana yardımcı olan davranışlarım, iş ortamında etkili olmuyor.	,564	,676		
İşimde etkili olmamı gerektiren davranışlarım daha iyi anne/baba ve eş olmamı sağlamıyor.	,543	,565		
İşimde kullandığım sorun çözücü davranışlar, evdeki sorunları çözmemde yararlı olmuyor.	,494	,480		
İş ortamında benim için etkili ve gerekli olan bir davranış, evde zarar verici olabiliyor.	503	,464		

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği: %90,7; Bartlett küresellik testi:  $X^2$ : 1926,139; s.d.: 153,  $p < 0.000$ ; Açıklanan Toplam Varyans: %60,29

Ölçek: 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum

Elde edilen birinci faktör, 6 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın % 20,527'sini açıklamaktadır. Faktörü oluşturan ifadeler incelendiğinde, “İşime ayırdığım zaman,

ailevi sorumluluk ve etkinliklerime eşit bir şekilde katılmamı engelliyor.” (faktör yükü: ,838), “İşim, ailemle yapmak istediğim etkinliklerden beni uzak tutuyor.” (faktör yükü: ,827) ve “İş sorumluluklarıma harcadığım zaman nedeniyle aile etkinliklerini kaçırmak zorunda kalıyorum.” (faktör yükü: ,818) ifadelerinin bu faktöre yüksek düzeyde yüklendiği anlaşılmaktadır. Birinci faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, bu faktör “zaman temelli çatışma” faktörü olarak adlandırılmıştır.

Yapılan faktör analizi sonucu, elde edilen ikinci faktöre 7 ifade yüklenmekte ve toplam varyansın % 20,320’sini açıklamaktadır. Faktörde yer alan ifadelerin faktör yükleri incelendiğinde en yüksek faktör yüküne sahip ifadelerin, “Aile sorumluluklarıma harcadığım zaman nedeniyle iş etkinliklerimi kaçırmak zorunda kalıyorum.” (faktör yükü: ,797) ve “Aile sorumluluklarıma harcadığım zaman iş sorumluluklarıma sık sık engel oluyor.” (faktör yükü: ,768) olduğu anlaşılmaktadır. İkinci faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, bu faktör “gerilim temelli çatışma” faktörü olarak adlandırılmıştır.

Yapılan faktör analizi sonucu, elde edilen ikinci faktöre 5 ifade yüklenmekte ve toplam varyansın % 19,443’sini açıklamaktadır. Faktörde yer alan ifadelerin faktör yükleri incelendiğinde en yüksek faktör yüküne sahip ifadelerin, “İşte sorun çözmemde yardımcı olan davranışlarım, evde aynı şekilde sorunları çözmemde faydalı olmuyor.” (faktör yükü: ,721) ve “Evde bana yardımcı olan davranışlarım, iş ortamında etkili olmuyor.” (faktör yükü: ,676) olduğu anlaşılmaktadır. İkinci faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, bu faktör “davranış temelli çatışma” faktörü olarak adlandırılmıştır.

“Bilimsel bir araştırmada, yapılacak ölçümlerin geçerliliği ve güvenilirliği veri toplama aracının temel niteliğini oluşturur. Araştırmacının veri toplama sürecinde yapacağı rastlantısal ya da sistematik hatalar araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği üzerinde önemli bir rol oynar. Geçerlilik, ölçme aracının, ölçmek istenilen şeyi gerçekten ölçüp ölçmediğini ifade eden bir kavram iken, güvenilirlik ölçme aracının aynı örneklem üzerinde tekrarlanarak uygulanması durumunda sonucun değişip değişmediğini ifade eden bir kavramdır. Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır ve bu değer 1’e yaklaştıkça güvenilirlik oranı artar” (Ural ve Kılıç, 2013: 66).

Bu bağlamda araştırma dahilinde oluşturulan iş güvencesizliği ve iş-aile çatışması ölçeklerine yönelik güvenilirlik analizi yapılmıştır. Buna göre katılımcılara uygulanan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları: iş güvencesizliği ölçeği güvenilirlik katsayısı, Alpha ( $\alpha$ )= 0,82; iş-aile çatışması ölçeğinin güvenilirlik katsayısı, Alpha ( $\alpha$ )= 0,72'dir. Cronbach Alfa değerinin sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda 0.70 ve üzeri olması gerekmektedir (Kayış, 2010: 405; Hair vd., 2014: 107). Buna göre, çalışmada kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür. Tablo 3'te güvenilirlik analizi sonuçları sunulmaktadır.

**Tablo 3:** Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	Cronbach's Alpha	İfade sayısı (N)
<b>İş Güvencesizliği</b>	<b>0,82</b>	<b>11</b>
<b>İş-Aile Çatışması</b>	<b>0,92</b>	<b>18</b>
Zaman Temelli Çatışma	0,85	6
Gerilim Temelli Çatışma	0,87	7
Tavsiye Etme Sadakati	0,80	5

## 2.4. İstatistiksel Analizler ve Bulgular

Bu bölümde araştırma dahilindeki katılımcıların demografik özellikleri, temel değişkenlere ilişkin bulgular ve hipotez testleri sonuçları yer almaktadır.

### 2.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın evreni ve örneklem büyüklüğü kısmında belirtildiği gibi bu çalışma, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Örnekleme ilişkin demografik ve kişisel özellikler Tablo 4'te detaylandırılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerinde cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde 193 müşterinin % 52,8'inin (n= 102) kadın katılımcı, % 47,2'sinin (n= 91) ise erkek katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların yaşa göre dağılımları incelendiğinde sırasıyla, % 27,5'inin (n= 53) 25 ve altı yaş aralığında, % 36,3'ünün (n= 70) 26-35 yaş aralığında, % 29,5'inin (n= 57) 36-45 yaş aralığında ve % 6,7'sinin (n= 13) 46 ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir durumlarına göre dağılımlarına ilişkin veriler incelendiğinde; % 33,2'sinin (n= 64) 2020 TL ve altı; % 41,5'inin (n= 80) 2021-3000 TL arası ve % 25,3'ünün (n=49)

ise 3001 TL ve üzeri gelir durumuna sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, % 47,7'sinin (n= 92) evli, % 52,3'ünün (n= 101) ise bekar olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4:** Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

	Sayı (n)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	102	52,8
Erkek	91	47,2
Toplam	193	100
<b>Yaş</b>		
25 ve altı yaş	53	27,5
26-35 yaş arası	70	36,3
36-45 yaş arası	57	29,5
46 ve üzeri yaş	13	6,7
Toplam	193	100
<b>Aylık Gelir</b>		
2020 TL ve altı	64	33,2
2021-3000 TL arası	80	41,5
3001 TL ve üzeri	49	25,3
Toplam	193	100
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	92	47,7
Bekar	101	52,3
Toplam	193	100
<b>Eğitim</b>		
İlköğretim	40	20,7
Lise	79	40,9
Önlisans	30	15,5
Lisans	36	18,7
Lisansüstü	8	4,1
Toplam	193	100
<b>Otel Yıldızı</b>		
4 Yıldızlı	25	13,0
5 Yıldızlı	168	87,0
Toplam	193	100
<b>Çalışma Süresi</b>		
1 yıl ve daha az	105	54,4
2-5 yıl arası	65	33,7
6-9 yıl arası	12	6,2
10 yıl ve üzeri	11	5,7
Toplam	193	100
<b>Çocuk Sahiplik Durumu</b>		
Evet	106	54,9
Hayır	87	45,1
Toplam	193	100
<b>Çocuk Sayısı</b>		
Yok	87	45,1
1	30	15,5
2	55	28,5
3 ve daha fazla	21	10,9
Toplam	193	100

Araştırma dahilindeki katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, % 40,9'unun (n= 79) lise, % 20,7'sinin (n= 40) ilköğretim, % 18,7'sinin (n= 36) lisans, % 15,5'inin (n=30) önlisans ve % 4,1'inin (n= 8) ise lisansüstü eğitim aldıkları tespit edilmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları otel işletmesinin sahip olduğu yıldızla ilişkin veriler incelendiğinde, % 13'ünün (n= 25) 4 yıldızlı otel işletmesi iken % 87,0'sinin (n= 1168) 5 yıldızlı otel işletmesi olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma sürelerine ilişkin veriler incelendiğinde sırasıyla, % 54,4'ünün (n= 105) 1 yıl ve daha az, % 33,7'sinin (n= 65) 2-5 yıl arası, % 6,2'sinin (n= 12) 6-9 yıl arası ve % 5,7'sinin (n= 11) 10 yıl ve üzeri süre ile çalıştıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların % 54,9'u (n= 106) çocuk sahibi olduğunu belirtirken, % 45,1'i (n= 87) ise çocuk sahibi olmadığını ifade etmişlerdir. Katılımcıların sahip olduğu çocuk sayısı incelendiğinde, % 45,1'i (n= 87) çocuk sahibi olmadığını, % 15,5'i (n= 30) 1 çocuk sahibi, % 28,5'i (n= 55) 2 çocuk sahibi ve % 10,9'u (n= 21) 3 ve daha fazla çocuk sahibi olduklarını belirtmişlerdir.

## 2.4.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

### 2.4.2.1. İş Güvencesizliğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında çalışanlara sorulan iş güvencesizliği değişkenini oluşturan 11 ifadeye yönelik genel ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5'de detaylı bir şekilde verilmiştir.

**Tablo 5:** İş Güvencesizliğine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İFADELER	Aritmetik Ortalamalar	Standart Sapma
Burada çalışmaya devam edebileceğimi düşünüyorum	3,66	1,26
İşsiz kalma ihtimalim çok düşüktür	3,14	1,43
Çalıştığım iş ortamından memnunum	3,75	1,32
İşime devam edebileceğimi düşünüyorum	3,55	1,31
İşsiz kalabileceğime dair endişelerim var	2,29	1,30
İşimle ilgili gelecekte belirsizlikler olabileceğini düşünürüm	2,61	1,30
Kariyerimi devam ettirme konusunda endişeliyim	2,48	1,38
İşimi kaybedebileceğim korkusu içerisindeyim	2,26	1,27
İşten atılma korkusu içerisindeyim	2,22	1,32
Yakın gelecekte işimi kaybedebileceğim olasılığı söz konusudur	2,29	1,38
Yakın bir gelecekte işten kovulacağımı düşünürüm	2,21	1,39
<b>İş Güvencesizliği Genel Ortalama</b>	<b>2,76</b>	<b>0,79</b>



**Ölçek:** 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum.

Genel olarak katılımcıların iş güvencesizliği algıları düzeyine bakıldığında ortalama sonuçlar ile karşılaşılmaktadır ( $\bar{X}$ = 2,76; ss= 0,79). İfadelerden ortalamalarının en yüksek olanları; “Çalıştığım iş ortamından memnunum” ( $\bar{X}$ = 3,75) ve “Burada çalışmaya devam edebileceğimi düşünüyorum” ( $\bar{X}$ = 3,66) şeklinde olduğu görülmektedir. İş güvencesizliği ölçeğine ait ifadelerden ortalamalarının en düşük olanları ise; “Yakın bir gelecekte işten kovulacağımı düşünürüm” ( $\bar{X}$ = 2,21) ve “İşten atılma korkusu içerisindeyim” ( $\bar{X}$ = 2,22) şeklinde olduğu görülmektedir.

#### **2.4.2.2. İş-Aile Çatışmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

Araştırma kapsamında çalışanlara sorulan iş-aile çatışması değişkenini oluşturan 18 ifadeye yönelik genel ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6’da detaylı bir şekilde verilmiştir.

Çalışanlara sorulan çatışma düzeylerini belirlemeye yönelik ifadelerin ortalamalarına bakıldığında, çalışanların iş-aile çatışma düzeylerinin ortalama değerlerde olduğu görülmektedir ( $\bar{X}$ = 2,71; ss= 0,92).

İş-aile çatışması değişkeninin zaman temelli çatışma boyutuna ilişkin ifadelere çalışanların vermiş oldukları cevaplara bakıldığında ortalama düzeylerde olduğu görülmektedir ( $\bar{X}$ = 2,99; ss= 1,05). İfadelerin en yüksek ortalamalıları “İş sorumluluklarıma harcadığım zaman nedeniyle aile etkinliklerini kaçırmak zorunda kalıyorum” ( $\bar{X}$ = 3,15), en düşük ortalamalıları ise “İşteki baskılardan dolayı evime geldiğimde yapmaktan hoşlandığım şeyleri yapmak için çok stresli oluyorum” ( $\bar{X}$ = 2,80) şeklinde olduğu görülmektedir.

**Tablo 6:** İş-Aile Çatışmasına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	<b>Aritmetik Ortalamalar</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>Zaman Temelli Çatışma</b>	<b>2,99</b>	<b>1,05</b>
İşim, ailemle yapmak istediğim etkinliklerden beni uzak tutuyor	2,94	1,40
İşime ayırdığım zaman, ailevi sorumluluk ve etkinliklerime eşit bir şekilde katılmamı engelliyor	3,13	1,41
İş sorumluluklarıma harcadığım zaman nedeniyle aile etkinliklerini kaçırmak zorunda kalıyorum	3,15	1,32
İşten eve geldiğimde, aile etkinliklerime/sorumluluklarıma katılmak için çoğunlukla bitkin oluyorum	3,01	1,39
İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim aileme katkıda bulunmamı engelliyor	2,91	1,38
İşteki baskılardan dolayı evime geldiğimde yapmaktan hoşlandığım şeyleri yapmak için çok stresli oluyorum	2,80	1,37
<b>Gerilim Temelli Çatışma</b>	<b>2,47</b>	<b>1,03</b>
Aile sorumluluklarıma harcadığım zaman iş sorumluluklarıma sık sık engel oluyor	2,55	1,41
Aileme ayırdığım zaman, kariyerime fayda sağlayabilecek iş etkinliklerime zaman ayırmamı çoğunlukla engelliyor	2,43	1,31
Aile sorumluluklarıma harcadığım zaman nedeniyle iş etkinliklerimi kaçırmak zorunda kalıyorum	2,28	1,35
Evdeki stres nedeniyle, işimde sürekli aile meseleleri ile ilgili endişe duyuyorum	2,61	1,41
Aile sorumluluklarım nedeniyle sıklıkla gergin ve endişeli olduğum için, işime odaklanmakta zorluk çekiyorum	2,51	1,30
Aile ortamındaki gerginlik ve kaygılar, çoğunlukla işimi yapma becerilerimi güçsüzleştiriyor	2,49	1,37
Benim için evde etkili ve önemli olan davranışlar işte zarar verici oluyor	2,48	1,31
<b>Davranış Temelli Çatışma</b>	<b>2,69</b>	<b>1,02</b>
İşimde kullandığım sorun çözücü davranışlar, evdeki sorunları çözmemde yararlı olmuyor	2,69	1,35
İş ortamında benim için etkili ve gerekli olan bir davranış, evde zarar verici olabiliyor	2,71	1,38
İşimde etkili olmamı gerektiren davranışlarım daha iyi anne/baba ve eş olmamı sağlamıyor	2,77	1,33
Evde bana yardımcı olan davranışlarım, iş ortamında etkili olmuyor	2,59	1,41
İşte sorun çözmemde yardımcı olan davranışlarım, evde aynı şekilde sorunları çözmemde faydalı olmuyor	2,73	1,33
<b>Genel Ortalama</b>	<b>2,71</b>	<b>0,92</b>

**Ölçek:** 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum.

İş-aile çatışması değişkeninin gerilim temelli çatışma boyutuna ilişkin ifadelerle çalışanların vermiş oldukları cevaplara bakıldığında ortalama düzeylerde olduğu görülmektedir ( $\bar{X}$  = 2,47;  $ss$  = 1,03). İfadelerin en yüksek ortalamalı "Evdeki stres nedeniyle, işimde sürekli aile meseleleri ile ilgili endişe duyuyorum" ( $\bar{X}$  = 2,61), en düşük ortalamalı ise "Aile sorumluluklarıma harcadığım zaman nedeniyle iş etkinliklerimi kaçırmak zorunda kalıyorum" ( $\bar{X}$  = 2,28) şeklinde olduğu görülmektedir.

İş-aile çatışması değişkeninin davranış temelli çatışma boyutuna ilişkin ifadelerle çalışanların vermiş oldukları cevaplara bakıldığında ortalama düzeylerde olduğu görülmektedir ( $\bar{X}$ = 2,69; ss= 1,02). İfadelerin en yüksek ortalamalı "İşimde etkili olmamı gerektiren davranışlarım daha iyi anne/baba ve eş olmamı sağlamıyor" ( $\bar{X}$ = 2,77), en düşük ortalamalı ise "Evde bana yardımcı olan davranışlarım, iş ortamında etkili olmuyor" ( $\bar{X}$ = 2,59) şeklinde olduğu görülmektedir.

### 2.4.3. Değişkenlerarası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon, iki değişkenin ilişki ve bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Bu testin güvenilir sonuçlar verebilmesi için, verinin metrik özellikler taşıması gerekmektedir. Korelasyon analizinde ölçülmeye çalışılan ilişki, değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal (lineer) olan kısmı ile ilgilidir. Korelasyon analizi neticesinde hesaplanan korelasyon katsayısı r ile gösterilir ve  $-1 < \text{korelasyon} < +1$  arası değerler alabilir. Katsayının +1 olması iki değişken arasında mükemmel bir doğrusal ilişkinin (x değeri bir birim artarken, y değeri de bir birim artmaktadır) olduğunu gösterirken, katsayının -1 olması ise değişkenler arası mükemmel bir ilişkinin olduğu fakat ilişkinin yönünün ters olduğu (x değeri artarken y değeri azalmaktadır) anlamına gelmektedir. Katsayının sıfır olması durumunda ise iki değişken arasında herhangi bir açık/görülebilir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir. Çeşitli türde korelasyon hesaplamaları vardır. Çalışma kapsamında pearson korelasyonu kullanılmıştır. Pearson korelasyonu parametrik testlerden biri olup, en az aralık seviyesinde ölçüm gerektirmektedir (Altunışık vd., 2012).

Otel işletmeleri çalışanlarında iş güvencesizliği ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü ortaya koyan korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7:** İş Güvencesizliği ve İş-Aile Çatışması İlişisine Yönelik Korelasyon Katsayıları

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>İş Güvencesizliği (1)</b>	1				
<b>İş-Aile Çatışması (2)</b>	,509**	1			
<b>Zaman Temelli Çatışma (3)</b>	,389**	,870**	1		
<b>Gerilim Temelli Çatışma (4)</b>	,487**	,904**	,633**	1	
<b>Davranış Temelli Çatışma (5)</b>	,481**	,891**	,688**	,736**	1

\*\* Korelasyon ( $p < 0.01$ ) seviyesinde anlamlı (2-üçlü).

\*N=193

Yapılan korelasyon analizinde, iş güvencesizliği ile iş-aile çatışması değişkenlerini oluşturan boyutlar arasında genel olarak orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır. İş güvencesizliği ile iş-aile çatışması ( $r = -0,509$ ,  $p = ,000 < 0,05$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

İş güvencesizliğinin, iş-aile çatışması boyutlarından zaman temelli çatışma ( $r = -0,389$ ,  $p = ,000 < 0,05$ ), gerilim temelli çatışma ( $r = -0,487$ ,  $p = ,000 < 0,05$ ) ve davranış temelli çatışma ( $r = -0,481$ ,  $p = ,000 < 0,05$ ) boyutları ile arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

#### **2.4.4. Değişkenlerarası Uygulanan Regresyon Analizi Sonuçları ve Hipotez Testleri**

Bu aşamada, korelasyon analizi sonucu elde edilen bulguları desteklemek ve araştırma dahilinde daha önce belirlenen hipotezleri test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilecektir. Elde edilen veriler ışığında, belirlenen hipotezlerin ne ölçüde desteklendiği ortaya konulacaktır. Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu varsayılan bağımsız değişken(ler)in matematiksel bir model ile açıklanmasıdır (Ural ve Kılıç, 2013: 249).

Araştırma modeline ve modele dayalı hipotezlere konu olan değişkenler arası ilişkiler, tek bir boyutta regresyon analizine tabi tutulmuştur. Bu bölümde iş güvencesizliği ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkileri inceleyen regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada iş güvencesizliği bağımsız değişkenler olup; iş-aile çatışması boyutları, zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli çatışma ise bağımlı değişkendir.

##### **2.4.4.1. İş Güvencesizliği İle İş-Aile Çatışması Arasındaki Regresyon Analizi**

İş güvencesizliğinin iş-aile çatışması üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla basit regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 8'de iş güvencesizliği ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkileri inceleyen basit regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada iş güvencesizliği bağımsız değişken olup, iş-aile çatışması ise bağımlı değişkendir.

**Tablo 8:** İş Güvencesizliğinin İş-Aile Çatışmasına Etkisini İnceleyen Basit Regresyon Analizi

<b>BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER</b>	<b>BETA</b>	<b>T</b>	<b>SİG. (P)</b>
İş Güvencesizliği	,588	8,173	,000**
<b>F</b>	66,800		
<b>R</b>	,509		
<b>R<sup>2</sup></b>	,259		
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	,255		
<b>Durbin-Watson</b>	1,545		
* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır ** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır			

İş-Aile Çatışması= f (İş Güvencesizliği)

Model iş-aile çatışması düzeyleri değişiminin %25,5 (adjusted R<sup>2</sup>)'ini açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, iş güvencesizliği iş-aile çatışması düzeyleri değişiminin % 25,5'ini açıklamaktadır.

Tablo 8'e göre, otel işletmelerindeki çalışanların iş güvencesizliklerinin iş-aile çatışması düzeylerine olan etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliği düzeyi puanı bir birim arttığında iş-aile çatışması düzeyi puanının 0,588 (Beta<sub>1</sub>) kadar artacağını söylemek mümkündür.

#### 2.4.4.2. İş Güvencesizliği İle Zaman Temelli Çatışma Arasındaki Regresyon Analizi

İş güvencesizliğinin iş-aile çatışmasının alt boyutu olan zaman temelli çatışma üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla basit regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 9'da iş güvencesizliği ile zaman temelli çatışma arasındaki ilişkileri inceleyen basit regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada iş güvencesizliği bağımsız değişken olup, zaman temelli çatışma ise bağımlı değişkendir.

**Tablo 9:** İş Güvencesizliğinin Zaman Temelli Çatışma Üzerine Etkisini İnceleyen Basit Regresyon Analizi

<b>BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER</b>	<b>BETA</b>	<b>T</b>	<b>SİG. (P)</b>
İş Güvencesizliği	,516	5,839	,000**
<b>F</b>	34,098		
<b>R</b>	,389		
<b>R<sup>2</sup></b>	,151		
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	,147		
<b>Durbin-Watson</b>	1,590		
* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır ** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır			

Zaman Temelli Çatışma= f (İş Güvencesizliği)

Model zaman temelli çatışma düzeyleri değişiminin %14,7 (adjusted R<sup>2</sup>)'sini açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, iş güvencesizliği zaman temelli çatışma düzeyleri değişiminin % 14,7'sini açıklamaktadır.

Tablo 9'a göre, otel işletmelerindeki çalışanların iş güvencesizliklerinin zaman temelli çatışma düzeylerine olan etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliği düzeyi puanı bir birim arttığında zaman temelli çatışma düzeyi puanının 0,516 (Beta<sub>1</sub>) kadar artacağını söylemek mümkündür.

#### 2.4.4.3. İş Güvencesizliği İle Gerilim Temelli Çatışma Arasındaki Regresyon Analizi

İş güvencesizliğinin iş-aile çatışmasının alt boyutu olan gerilim temelli çatışma üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla basit regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 10'da iş güvencesizliği ile gerilim temelli çatışma arasındaki ilişkileri inceleyen basit regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada iş güvencesizliği bağımsız değişken olup, gerilim temelli çatışma ise bağımlı değişkendir.

**Tablo 10:** İş Güvencesizliğinin Gerilim Temelli Çatışma Üzerine Etkisini İnceleyen Basit Regresyon Analizi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BETA	T	SİG. (P)
İş Güvencesizliği	,629	7,713	,000**
F	59,489		
R	,487		
R <sup>2</sup>	,237		
Adjusted R <sup>2</sup>	,234		
Durbin-Watson	1,526		
* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır ** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır			

Gerilim Temelli Çatışma= f (İş Güvencesizliği)

Model gerilim temelli çatışma düzeyleri değişiminin %23,4 (adjusted R<sup>2</sup>)'ünü açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, iş güvencesizliği gerilim temelli çatışma düzeyleri değişiminin % 23,4'ünü açıklamaktadır.

Tablo 10'a göre, otel işletmelerindeki çalışanların iş güvencesizliklerinin gerilim temelli çatışma düzeylerine olan etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu sonucu

ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliği düzeyi puanı bir birim arttığında gerilim temelli çatışma düzeyi puanının 0,629 (Beta<sub>1</sub>) kadar artacağını söylemek mümkündür.

#### 2.4.4.4. İş Güvencesizliği İle Davranış Temelli Çatışma Arasındaki Regresyon Analizi

İş güvencesizliğinin iş-aile çatışmasının alt boyutu olan davranış temelli çatışma üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla basit regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 11’de iş güvencesizliği ile davranış temelli çatışma arasındaki ilişkileri inceleyen basit regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada iş güvencesizliği bağımsız değişken olup, davranış temelli çatışma ise bağımlı değişkendir.

**Tablo 11:** İş Güvencesizliğinin Davranış Temelli Çatışma Üzerine Etkisini İnceleyen Basit Regresyon Analizi

<b>BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER</b>	<b>BETA</b>	<b>T</b>	<b>SİG. (P)</b>
İş Güvencesizliği	,616	7,591	,000**
<b>F</b>	57,625		
<b>R</b>	,481		
<b>R<sup>2</sup></b>	,232		
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	,228		
<b>Durbin-Watson</b>	1,806		
* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır ** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır			

Davranış Temelli Çatışma= f (İş Güvencesizliği)

Model davranış temelli çatışma düzeyleri değişiminin %22,8 (adjusted R<sup>2</sup>)’ini açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, iş güvencesizliği davranış temelli çatışma düzeyleri değişiminin % 22,8’ini açıklamaktadır.

Tablo 11’e göre, otel işletmelerindeki çalışanların iş güvencesizliklerinin davranış temelli çatışma düzeylerine olan etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliği düzeyi puanı bir birim arttığında davranış temelli çatışma düzeyi puanının 0,616 (Beta<sub>1</sub>) kadar artacağını söylemek mümkündür.

**Tablo 12:** Hipotez Sonuçları

<b>HİPOTEZLER</b>	<b>KABUL</b>	<b>RED</b>
<b>H<sub>1</sub>:</b> İş güvencesizliğinin iş-aile çatışması üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	
<b>H<sub>1a</sub>:</b> İş güvencesizliğinin zaman temelli iş-aile çatışması üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	
<b>H<sub>1b</sub>:</b> İş güvencesizliğinin gerilim temelli iş-aile çatışması üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	
<b>H<sub>1c</sub>:</b> İş güvencesizliğinin davranış temelli iş-aile çatışması üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	





## SONUÇ

Araştırmanın nihai bölümünde teorik çerçeve ve bulgular kısmında yapılan tüm analizler doğrultusunda kabul edilen ve reddedilen hipotezler tartışılacaktır. Bunların otellerdeki uygulamaları, yöneticiler ve çalışanlar açısından önemi ele alınacak, ayrıca gelecekte yapılacak çalışmalar hakkında öneriler getirilmeye çalışılacaktır.

Bu çalışma, otel işletmelerinde çalışanların iş güvencesizliği yaşayan bireylerin, iş aile çatışması düzeyleri ve alt boyutları üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda öncelikle iş güvencesizliği ve iş aile çatışması kavramları açıklanmıştır. Daha sonra bu konu ve kavramlar çerçevesinde Nevşehir ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların algıladığı iş güvencesizliği ve iş aile çatışmasına etkisine yönelik bir anket çalışması düzenlenmiştir.

İş güvencesizliği ve iş aile çatışması değişkenlerine ilişkin bir model ve buna bağlı 1 ana hipotez ve üç alt hipotez oluşturulmuştur. Nevşehir ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlarına uygulanan anket çalışmasından elde edilen veriler doğrultusunda, bu iki değişken arasındaki etki uygun analiz yöntemleri kullanılarak test edilmiş ve belirlenen hipotezlerin ne derecede desteklendiği ortaya konulmuştur.

Genel olarak katılımcıların iş güvencesizliği algıları düzeyine bakıldığında ortalama sonuçlar ile karşılaşılmaktadır. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar göz önünde bulundurulduğunda en yüksek “Çalıştığım iş ortamından memnunum” ve “Burada çalışmaya devam edebileceğimi düşünüyorum” ifadeleri yer alırken en düşük “Yakın bir gelecekte işten kovulacağımı düşünürüm” ve “İşten atılma korkusu içerisindeyim” ifadeleri mevcuttur. Buradan yola çıkarak bireylerin çalıştıkları iş ortamından memnun oldukları halde iş güvencesizliği yaşadığı görülmektedir.

İş-aile çatışması değişkeninin alt boyutlarına ilişkin ifadeler göz önünde bulundurulduğunda cevaplarının ortalama düzeylerde olduğu saptanmıştır. İlgili sonuçlardan yola çıkarak şu yorumları yapmak mümkündür: Katılımcıların iş sorumluluklarına harcadıkları zaman nedeniyle aile faaliyetlerini kaçırdıklarını ve ailesine yeteri kadar zaman ayıramadıklarını söylemek mümkündür. Bu bireylerin iş

ortamında yaşadığı baskı ve stresten dolayı değil zaman konusunda yaşadıkları sorunlardan dolayı çatışmaya sebebiyet verdikleri görülmektedir. Katılımcıların evde yaşadıkları stres nedeniyle işyerlerinde sürekli aile meseleleri ile ilgili endişe yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bireylerin aile sorumluluklarına harcadıkları zaman nedeniyle iş etkinliklerini kaçırmadığı görülmektedir. Katılımcıların geneli işyerlerinde etkili olmalarını gerektiren davranışların kendilerini daha iyi anne/baba veya eş olmalarına katkısı olmadığını belirtmiştir.

Geliştirilen ana hipotezi ve buna bağlı üç alt hipotez iş güvencesizliğinin iş aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığını test etmeyi amaçlamaktadır. Yapılan analizler sonucunda H<sub>1</sub> hipotezi ve H<sub>1a</sub>, H<sub>1b</sub>, H<sub>1c</sub> alt hipotezlerinin desteklendiği görülmektedir. İş güvencesizliğinin, iş aile çatışması, zaman temelli gerilim temelli ve davranış temelli boyutuna olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Buna bağlı olarak hipotezlerin desteklendiği görülmektedir.

Araştırma sonucunda iş-aile çatışması düzeyleri değişiminin % 25,5 oranında yordayıcısıdır. Diğer bir deyişle, iş güvencesizliği iş-aile çatışması düzeyleri değişiminin %25,5' ini açıklamaktadır. Araştırma sonucu elde edilen veriler genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların algıladıkları iş güvencesizliğinin iş-aile çatışması boyutları üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Kısacası bireyler iş güvencesizliğini ne derece hissederlerse iş-aile çatışma düzeyleri de aynı derecede yaşanmaktadır. Elde edilen bu sonuçlar, Batt ve Valcour (2003), Höge vd. (2015), Barling ve Mendelson (1999), Lawrence vd. (2013), Richter vd. (2010), Minnotte ve Yücel (2018) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen bulgularla benzerlikler gösterdiği ve desteklendiği görülmektedir.

Bu araştırma ile iş güvencesizliğinin işe aile çatışması üzerine etkisi ölçülmeye çalışılmıştır ve Nevşehir ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Bu doğrultuda iş-aile çatışması ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların, iş-aile ve iş güvencesizliği literatürünün yetersiz olması nedeniyle ilgili çalışma turizm alanında otel işletmesi ve çalışanları üzerine uygulanmıştır. Ayrıca elde edilen sonuçlar ışığında otel işletmelerinde yöneticilerin, bu konularda yaşayacakları sorunların çözülmesi ya

da işletmelerin çalışanlarına daha güvenceli bir iş ortamı verebilmeleri açısından bir kaynak niteliğinde olacaktır. Böylelikle yapılan araştırmanın literatürle birlikte turizm sektöründeki yöneticilere ve çalışanlara teorikte ve pratikte katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Otel işletmelerinin turizm sektörü açısından önemi son derece fazladır. Ülke turizminin daha iyi yerlere ulaştırılmasında otel işletmeleri büyük bir paya sahiptirler. İş güvencesizliği algısı otel işletmeleri açısından çalışanlarını anlayarak potansiyel sorunları çözmek adına çok önemlidir. İş ortamında güvencesiz olan bireylerin ailede çatışmaya sebebiyet vermesi bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı açısından da son derece önemlidir. Yapılan araştırma sonuçları iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının, zihinsel ve fiziksel sağlık üzerinde pozitif yönde etkileri olduğunu destekler niteliktedir.

Yapılan çalışmalarda cinsiyet farklılıklarının etkisi ve iş güvencesizliğinin eşe yansıdığı ve maruz kalan bireyin çocuklarını olumsuz etkilediği tespit edilmiş olup erkeklerin daha fazla çatışmaya sebebiyet verdikleri sonucuna ulaşılmıştır. İş güvencesi olan kişilerin daha az çatışmaya sebebiyet vermesi iş aile çatışmasını azaltması beklenmektedir.

Yapılan araştırmada da otel işletmeleri çalışanlarının iş güvencesizliği algılarının iş aile çatışması üzerine etkisi olduğu görülmüş olup orta düzeyde sonuçlar çıkmıştır. Bu durum göstermektedir ki iş güvencesine sahip kişiler daha az çatışmaya sebep verirken, çalışanların iş aile çatışması boyutlarından en fazla gerilim sebepli çatışmaya sebep oldukları gözlemlenmiştir. İş ortamında sürekli stres yaşayan, iş yükü fazla olan ve buna bağlı olarak yorgunluk ve kızgınlık hisseden, depresyona giren bireyler ilgili faktörler nedeniyle ailesi ile geçirecek zaman bulamayacak olup iş ortamındaki gerilimi ailesine yansıtmaktadır. Bu bağlamda yapılan bu araştırma otel işletmeleri tarafından doğru bir şekilde uygulanan iş güvencesi yöntemleri ile iş-aile çatışmasını minimuma indirerek çalışanların hem iş memnuniyetini hem de daha sağlıklı bir aile yaşamları olmasına teşvik eder niteliktedir. İlgili konulara çözüm getirilmesi halinde otel işletmelerine, çalışanlarına ve turizm sektörüne bir katkı niteliğindedir.

Otel işletmeleri iş güvencesizliğinin çalışanlarının iş-aile çatışması üzerinde etkisi olduğunu ve açık bir şekilde etkilediğini göz önünde bulundurmalı ve otel işletmesi yöneticilerine ve çalışanlarına iş güvencesizliği konusunda daha tatmin edici ve çalışanlarını koruyacak daha etkili uygulamaları gündeme getirmelidir. Sektör çalışanlarını koruyacak sendikalaşma vb. uygulamalar gündeme getirilebilir. Otel işletmelerin sunmuş oldukları iş güvencesi algılarını ve yaşadıkları iş-aile çatışması düzeylerini daha iyi anlamak amacıyla kişilerle birebir görüşmeler yapılarak nitel çalışmalar yapılabilir.

Çalışmanın farklı bölgelerde, farklı sektörlerde ve farklı çalışanlar üzerinde uygulanması ile daha farklı sonuçlar ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Yapılan araştırmanın pandemi dönemine denk gelmesi nedeniyle çok fazla veriye ulaşamamıştır. Bu konu ile ilgili yapılan araştırmaların anket çalışmaları pandemi sonrası tekrar yapılması halinde daha sağlıklı sonuçlar vereceği düşünülmektedir. Bu nedenle ileride yapılacak olan çalışmalarda daha sağlıklı sonuçlar elde etmek amacıyla ilgili çalışmanın tekrar yapılması önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Allen TD, Herst DE, Bruck CS ve Sutton M (2000) Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology* 5(2): 278–308.
- Altunışık R, Coşkun R, Bayraktaroğlu S, Yıldırım E (2012) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı*. (Sakarya Yayıncılık, Sakarya).
- Anderson SA ve Sabatelli RM (1999) *Family Interaction: A Multigenerational Developmental Perspective* (Allyn & Bacon, Boston).
- Aryee S (1992) Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations* 45: 813-837.
- Aryee S ve Luk V (1996) Balancing two major parts of adult life experiences: Work and family indentity among dual-earner couples. *Human Relations* 49:465-487.
- Aryee S, Fields D ve Luk V (1999) A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management* 25:491-511.
- Ashford SJ, Lee C ve Bobko P (1989) İş güvencesizliğinin içeriği, nedeni ve sonuçları: Teoriye dayalı bir ölçü ve maddilik testi. *Yönetim Akademisi Dergisi* 32(4): 803-829.
- Aytaç S ve Keser A (2004) İşsizliğin çalışan birey üzerindeki etkisi: İşsizlik kaygısı. *İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve Kaynakları Dergisi* 6(2).
- Barling J ve Mendelson MB (1999) Parents' job insecurity affects children's grade performance through the indirect effects of beliefs in an unjust world and negative mood. *Journal of Occupational Health Psychology* 4(4):347–355.
- Batt R ve Valcour PM (2003) Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations* 42(2): 189–220.

- Behson SJ (2002) Which dominates? The relative importance of work-family organizational support and general organizational context on employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 61(1):53-72.
- Bellavia G ve Frone M (2005) Work-family conflict. İçinde Barling J, Kelloway EK ve Frone M (Ed.), *Handbook of Work Stress* (185-221). Sage Publications.
- Bertaux N ve Queneau H (2002) The social economics of job security. *Forum for Social Economics* 32 (1): 1-19.
- Biddle BJ 1986 Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology* 12: 67-92.
- Bingöl D (2016) *İnsan Kaynakları Yönetimi* (10. Baskı) (Beta Yayın, İstanbul).
- Blackmore C (2011) Job insecurity and its antecedents. Master Thesis, University of Canterbury.
- Bragger JD, Srednicki OR ve Kutcher EJ (2005) Work- family conflict, workfamily culture and organizational citizenship behaviour among teachers. *Journal of Business and Psychology* 20(2):303-324.
- Bragger JDN, Rodriguez-Srednicki O, Kutcher EJ, Indoviro L ve Rosner E (2005) Work family conflict, work-family culture, and organisational citizenship behaviour among teachers. *Journal of Business and Psychology* 20:303-324.
- Brough P, O'Driscoll M ve Kalliath T (2005) The ability of family-friendly organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health* 21:223-234.
- Burgard S ve Seelye S (2017) Histories of perceived job insecurity and psychological distress among older US. adults. *Society and Mental Health* 7 (1): 21-35.
- Burgard SA, Brand JE ve House JS (2009) Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine* 69(5):777-785.
- Burke RJ (1989) Some antecedents of work-family conflict. *Journal of Social Behaviour and Personality* 3: 287-302.
- Burke RJ (1998) Job insecurity in recent business school graduates: Antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management* 5(2):113-119.

- Bülbül Sve Giray S (2012) İş ve özel yaşam (iş dışı yaşam) memnuniyeti arasındaki ilişki yapısının doğrusal olmayan kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 12(4):102.
- Byron K (2005) A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 67(2):169–198.
- Camgöz MS, Ekmekçi ÖT, Karapınar PB ve Güler BK (2016) Job insecurity and turnover intentions: Gender differences and the mediating role of work engagement. *Sex Roles* 75:583-598.
- Carlson DS (1999) Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal Of Vocational Behavior* 55(2):236-253.
- Carlson DS, Grzywacz JG ve Kacmar KM (2010) The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology* 25:330-355.
- Chan SHJ ve Ao CTD (2019) The mediating effects of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention, in the relationships between pay satisfaction and work–family conflict of casino employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism* 20(2):206–229.
- Chapman NJ, Ingersoll-Dayton B ve Neal MB (1994) Balancing the multiple roles of work and caregiving for children, adults and elders. İçinde G W Keita ve J JJ Hurrell (Eds.), *Job Stress In A Changing Workforce: Investigating Gender, Diversity and Family Issues* (283-300). (American Psychological Association, Washington DC).
- Cheng GH-L ve Chan DK-S (2008) Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review* 57(2): 272–303.
- Choi J (2008) Work and family demands and life stress among Chinese employees: The mediating effect of work-family conflict. *International Journal of Human Resource Management* 19:878-895.
- Choi SB, Cundiff N, Kim K ve Akhatib SN (2018) The effect of work-family conflict and job insecurity on innovative behaviour of Korean workers: The

- mediating role of organisational commitment and job satisfaction. *International Journal of Innovation Management* 22(01):1-29.
- Cinamon RG ve Rich Y (2002) Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology* 49(2): 212–220.
- Clays E, Kittel F, Godin I, de Bacquer D ve de Backer G (2009) Measures of work family conflict predict sickness absence from work. *Journal of Occupational & Health Medicine* 51:879-886.
- Cole RL (1987) The Development and Validation of a Perceived Job Insecurity Measure. Doctorate Thesis, The University of Tennessee.
- Cooper CL ve Melhuish MB (1980) Occupational stress and managers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 22(9): 588-592.
- Cortese CG, Colombo L ve Ghislieri C (2010) Determinants of nurses' job satisfaction: The role of work family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management* 18:35-43.
- Cox T (1985) The nature and measurement of stress. *Journal Ergonomics* 28(8): 1155-1163.
- Crain TL ve Hammer LB (2013) Work-family enrichment: A systematic review of antecedents, outcomes, and mechanism. *Advances in Positive Organizational Psychology* 1:303-328.
- Crouter A C ve McHale SM (1993) Temporal rhythms in family life: Seasonal variation in the relation between parental work and family processes. *Developmental Psychology* 29: 198–205.
- Cynthia L, Philip B and Zhen Wiong C (2006) Investigation of the multi dimensional model of job insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review* 55:512-540.
- Çakır Ö (2007) İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum* 1:117-140.



- Çelen AE (2016) Örgütlerde yeniden yapılanma sürecinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Ankara’da Bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çernova VJ (2012) Aile ve iş dengesi: Annelerin politikaları ve bireysel stratejileri. *The Journal Of Social Policy Studies* 10(3):295-308.
- Davy JA, Kinicki AJ ve Scheck CL (1997) A test of job security’s direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior* 18:323-349.
- 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) Does job insecurity affect the union attitudes of workers and their participation in unions? İçinde Hans De Witte(Ed.) *Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism*, (Hampshire, Ashgate).
- De Witte H ve Naswell K (2003) Objective vs subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European Countries. *Economic and Industrial Democracy* 24:149-188.
- Dereli B (2012) İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 11: 237- 256.
- Diker O (2010) İş-aile çatışması ve işe bağlılık ilişkisinin turizm sektöründe incelenmesi: Nevşehir bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Dong X, Zhao C, Yin H ve Chen G (2020) Work–family conflict affects job insecurity: The mediating role of core self evaluation. *Social Behavior and Personality: An International Journal* 48(5).
- Doogan K (2005) Long-term employment and the restructuring of the labour market in Europe. *Time & Society* 14(1):65-87.

- Doruk NÇ (2008) Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin performansları üzerine etkisinde iş ve yaşam tatmininin rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Durna U (2004) Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi* 11(1):191-206.
- Eagly AH ve Wood W (2011) Social role theory. *Handbook Of Theories In Social Psychology* 2:458-476.
- Edwards JR ve Rothbard NP (1999) Work and family stress and well-being: An examination of person–environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Process* 77: 85-129.
- Edwards JR ve Rothbard NP (2000) Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review* 25(1):178-199.
- Erkmen T ve Esen E (2014) Work-family, family-work conflict and turnover intertions among the representatives of insurance agencies. *Journal of Business, Economics & Finance* 3(3): 302-313.
- Erlinghagen M (2008) Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review* 24: 183–197.
- Farley R (1996) The age of extremes: A revisionist perspective. *Demography* 33: 417-420.
- Felstead A ve Jewson N (1999) Global Trends in Flexible Labour (Palgrave Macmillan, London).
- Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, Martikainen P, Stansfels S ve Smith G (2001) Job insecurity in white-collar workers:Toward an explanation of associations with health. *Journal of Occupational Health Psychology* 6(1).

- Friede AJ (2008) An intervention-based examination of work-family decision-making self-efficacy and anticipated work-family conflict. Michigan State University. Department of Psychology.
- Frone MR (2003) Work-family balance. İçinde JC Quick ve LE Tetrick (Ed.), Handbook of Occupational Health Psychology (143–162) (American Psychological Association, Washington, DC)
- Frone MR, Russell M ve Cooper ML (1992) Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology* 77: 65–78.
- Frone, MR, Yardley JK ve Markel KS (1997) Developing and testing an integrative model of the work family interface. *Journal of Vocational Behavior* 50: 145-167.
- Fu CK ve Shaffer MA (2000) The tug of work and family direct and indirect domain specific determinants of work family conflict. *Personnel Review* 30(5): 502-522.
- Fullerton AS ve Wallace M (2007) Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977–2002. *Social Science Research* 36: 201-221.
- Fuss I, Nübling M, Hasselhorn HM, Schwappach D ve A Rieger M (2008) Working conditions and work-family conflict in German hospital physicians: Psychosocial and organisational predictors and consequences. *BMC Public Health* 8:1471-2458.
- Gamor E, Amisah EF ve Boakye AK (2014) Work family conflict among hotel employees in sekondi takoradi metropolis Ghana. *Tourism Management Perspectives* 12:1-8.
- Gezegen S (2010) İş güvencesizliği algısı ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Bir mobilya işletmesinde alan araştırması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Kocaeli.

- Ghayyur M ve Jamal W (2012) Work-family conflicts: A case of employees' turnover intention. *International Journal of Social Science and Humanity* 2 (3): 168-174.
- Giray MD ve Ergin C (2006) Çift kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş- aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşama olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi* 21(57): 83-107.
- Gönüllü M ve İçli G (2001) Çalışma yaşamında kadınlar: Aile ve iş ilişkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 25(1): 82-85.
- Grant-Vallone EJ ve I Donaldson S (2001) Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work and Stress* 15: 214-226.
- Green F, Felstead A ve Burchell B (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.
- Greenberg J (2002) *Managing Behavior in Organizations* (Prentice Hall, Upper Saddle River, N.J).
- Greenhalgh L ve Rosenblatt Z (1984) Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review* 9(3): 38-448.
- Greenhaus JH ve Beutell NJ (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10(1): 76-88.
- Grzywacz JG ve Marks NF (2000) Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology* 5:111-126.
- Guest DE (2002) Perspectives on the study of work-life balance, *Social Science Information* 41(2): 258.
- Gutek BA, Searle S ve Klepa L (1991) Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* 76:560-568.
- Güçlü N ve Şehitoğlu ET (2006) Örgütsel değişim yönetimi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi* (13): 240-254.

- Güney, S. (2004). Açıklamalı yönetim-organizasyon-ve örgütsel davranış terimleri sözlüğü. Siyasal Kitabevi.
- Haar JM (2004) Work family conflict and turnover intention: Exploring the moderation effects of perceived work-family support. *New Zealand Journal of Psychology* 33:35-39.
- Hachman J ve Oldman G (1975) Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology* 60(2):159-170.
- Hair F Jr, Sarstedt J, Hopkins M L, Kuppelwieser G V (2014) Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hammer LB, Bauer TNN ve Grandey AA (2003) Work-family conflict and work-related withdrawal behaviours. *Journal of Business and Psychology* 17:419-436.
- Hartley J (1991) Industrial relations and job insecurity: A social psychological framework. İçinde J Hartley, D Jacobson, B Klandermans ve T Van Vuuren (Ed.), *Job Insecurity Coping with Jobs at Risk* (123-150) (Sage Publications, London).
- Haslam D, Filus A, Morawska A, Sanders MR ve Fletcher R (2015) The work-family conflict scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work-family conflict for use with parents. *Child Psychiatry & Human Development* 46(3):346-357.
- Heaney CA, Israel BA ve House JS (1994) Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine* 38(10): 1431-1437.
- Hellgren J ve Sverke M (2003) Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 24(2): 215-236.

Hill EJ, Ferris M ve Martinson V (2003) Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior* 63(2): 220-241.

Hill EJ, Grzywacz J, Allen S, Blanchard V, Matz-Costa C, Shulkin S ve Pitt-Catsouphes M (2008) Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family* 11:149-163.

Holm S ve Hovland J (1999) Waiting for the other shoe to drop: Help for the job insecure employee. *Journal of Employment Counseling* 36(4):156-166.

Höge T, Sora B, Weber WG, Peiro' JM ve Caballer A (2015) Job insecurity, worries about the future, and somatic complaints in two economic and cultural contexts: A study in Spain and Austria. *International Journal of Stress Management* 22: 223–242.

<http://www.isguc.org/?p=article&id=230&cilt=6&sayi=2&yil=2004> ET: 20/09/21

Hudson M (2002) Flexibility and the reorganisation of work. B Burchell, D Ladipo ve F Wilkinson (ed) İçinde *Job Insecurity and Work Intensification* (s.39-60) (Routledge, London).

Ismail H (2015) Job insecurity, burnout and intention to quit. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 5(4).

İsaoğlu FG (2004) Özel sektör çalışanlarında iş güvencesizliğinin öz yeterlik ve iş performansı ile ilişkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.

Jacobson D (1995) Trends in international business thought and literature: Job insecurity: Emerging social roles of the 90s. *The International Executive* 37(3).

Jacobson D ve Hartley J (1991) Mapping the context. İçinde J Hartley, D Jacobson, B Klandermans ve T Van Vuuren (Eds.) *Job Insecurity: Coping With Jobs at Risk*: 1-22 (Sage, London).

- Jiang L ve Lavaysse LM (2018) Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management* 44(6):2307-2342.
- Johnson NB, Bobko P ve Hartenian LS (1992) Union influence on local union leaders' perceptions of job insecurity: An empirical test. *British Journal of Industrial Relations* 30(1):45-60.
- Judge TA ve Colquitt JA (2004) Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* 89: 395.
- Kaptan S (1983) *Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri* (Tekışık Matbaası, Ankara).
- Karakose T, Yirci R ve Papadakis S (2021) Exploring the interrelationship between covid-19 phobia, work–family conflict, family–work conflict, and life satisfaction among school administrators for advancing sustainable management. *Sustainability* 13(15).
- Karasar N (2005) *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (Nobel Yayın Dağıtım, Ankara).
- Kasl B, Gore S ve Cobb C (1975) The experience of losing a job. *Psychosomatic Medicine* 37: 106–122.
- Katlav, E. Ö., & Aykaç, E. (2021). Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Yetenek Yönetimi Uygulamalarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Belek Örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 1150-1166.
- Kayış A (2010) *Güvenilirlik Analizi (Ed. Kalaycı Ş, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri)* (Asil Yayın Dağıtım, 5. Baskı, Ankara).
- Keim A.C, Landis RS, Pierce CA ve Earnest DR (2014) Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology* 19(3):269-290.
- Keleş, Y., & Pelit, E. (2009). Otel işletmesi işgörenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.
- Keser A (2004) Çalışma-birey ilişkisi ve çalışmanın bireyin yaşamında yeri. *İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 6(2).

- Keser A (2005) Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası* 55(1):904, 905.
- Kim JLS ve Ling CS (2001) Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review* 16:204-221.
- Kinnunen U ve Nätti J (1994) Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 4(3):297-321.
- Kinnunen U, Geurts S ve Mauno S (2004) Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress* 18(1): 1-22.
- Kinnunen U, Mauno S, Natti J ve Happonen M (1999) Perceived job insecurity: A longitudinal study among finish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8.
- Kinnunen U, Rantanen J, Mauno S ve Peeters M (2014) Work–family interaction. İçinde M Peeters, J Jonge ve TW Taris (Ed.), *An Introduction to Contemporary Work Psychology* (267–290) (John Wiley & Sons, Chichester, UK).
- Kinnunen U, Vermulst A, Gerris J ve Makikangas A (2003) Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality & Individual Differences* 35(7): 1669-1683.
- Kirchmeyer C (1992) Non-work participation and work attitudes: A test of scarcity versus expansion models of personal resources. *Human Relations* 45: 775–795.
- Klandermans B ve Van Vuuren T (1999) Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2):145-153.
- Klein Hesselink DJ ve Van Vuuren T (1999) Job flexibility and job insecurity: The Dutch case. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2):273-293.



- Kocacık F ve Gökçaya VB (2005) Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 6(1): 195-219.
- Koyuncu M ve Şenses F (2004) Kısa dönem krizlerin sosyoekonomik etkileri: Türkiye, Endonezya ve Arjantin deneyimleri. Economic Research Center Middle East Technical University, Ankara.
- Kumaş H (2001) İşsizliğin psiko-sosyal boyutu ve çalışma yaşamına ilişkin değerler üzerindeki etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 3(4).
- Kuşlivan S ve Kuşlivan Z (1998) Turizmde mevsimsellik: Nedenleri, sonuçlar ve yönetimi. *Pazarlama Dünyası Dergisi*.
- Lambert SJ (1990) Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations* 43:239–257.
- Lawrence ER, Halbesleben JRB ve Paustian-Underdahl SC (2013) The influence of workplace injuries on work–family conflict: Job and financial insecurity as mechanisms. *Journal of Occupational Health Psychology* 18:371–383.
- Lazarus RS ve Folkman S (1984) *Stress, Appraisal and Coping* (Springer Publishing Company, New York).
- Lewis S, Smithson J, Brannen J, Guerreiro MDD, Kugelberg C, Nilsen A ve O’Conner P (2009) Futures on hold: Young Europeans talk about combining work and family. Work–Life Research Centre, London
- Lubrańska A (2014) Konflikt praca-rodzina i rodzina-praca w aspekcie różnic międzypłciowych i międzypokoleniowych [Work-family conflict and family-work conflict in aspects of sex and intergenerational differences]. *Medycyna Pracy* 65(4): 521–533.
- Madsen SR (2003) The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly* 14(1): 35-58.
- Mauno S ve Kinnunen U (2002) Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the

measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 75(3):295-314.

Mauno S, Kinnunen U, Mäkikangas A ve Nätti J (2005) Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14(3): 209-237.

Michel JS, Mitchelson JK, Pichler S ve Cullen KL (2010) Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 76(1): 91–104.

Milliken FJ (1987) Three types of perceived uncertainty about the environment: Stage, effect, and response uncertainty. *Academy of Management Review* 12(1): 133-143.

Minnotte KL ve Yücel D (2018) Work–family conflict, job insecurity, and health outcomes among US workers. *Social Indicators Research* 139(2):517–540.

Minnotte KL, Minnotte MC ve Bonstrom J (2015) Work–family conflicts and marital satisfaction among us workers: Does stress amplification matter? *Journal of Family and Economic Issues* 36(1):21–33.

Mittal V, Rosen J ve Leanna C (2009) A dual-drive model of retention and turnover in the direct care workforce. *The Gerontologist* 49: 532-540.

Nakip M (2003) *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar* (Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara).

Nauman S, Zheng C ve Naseer S (2020) Job insecurity and work–family conflict: A moderated mediation model of perceived organizational justice, emotional exhaustion and work withdrawal. *International Journal Of Conflict Management* 31(5):729-751.

Nergiz T (2015) Demografik faktörlerin iş aile çatışması üzerindeki etkileri; Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğü örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

- Netemeyer RG, Boles JS ve McMurrian R (1996) Development and validation of work-family conflicts and work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology* 81:400-410.
- O'Driscoll MP, Brough P ve Kalliath TJ (2004) Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23: 26-56.
- O'Driscoll MP, Poelmans S, Spector PE, Kalliath T, Allen TD, Cooper CL ve Sanchez JI (2003) Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management* 10(4):326–344.
- Orçanlı K, Bekmezci M ve Fırat ZM (2019) İş güvencesizliğinin iş performansına etkisinde örgütsel kimliğin aracılık etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 12: 1-28.
- Önder Ç ve Wasti AS (2002) İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyet ölçeği: Güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi* 2(1):23-47.
- Özaydın MM (2013) Cinsiyete dayalı refah sınıflandırmaları temelinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 15(3):47-72.
- Özdevecioğlu M ve Çakmak Doruk N (2009) Organizasyonlarda iş aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 33: 69-99.
- Özen S ve Uzun T (2005) İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 7(3): 128-147.
- Özkoç, A. G., & Çalışkan, N. (2015). The impact of organizational envy on organizational climate created among employees: An application in accommodation enterprises.

- Özkoç, A. G., & Katlav, E. Ö. (2015). Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürünü Etkileyen Ulusal Kültür Boyutlarının Belirlenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 115-130.
- Özmutaf NM (2007) Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 8(2): 41-60.
- Porfeli EJ, Wang C ve Hartung PJ (2008) Family transmission of work affectivity and experiences to children. *Journal of Vocational Behavior* 73: 278–286.
- Powell GN ve Greenhaus JH (2010) Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal* 53(3):513-534.
- Probst GJ (1998) Practical knowledge management: A model that works. Prism-Cambridge Massachusetts 17-30.
- Probst TM (2003) Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76(4):451-467.
- Probst TM (2008) Job insecurity. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* 1:178-195.
- Probst TM ve Lawler J (2006) Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism. *Applied Psychology* 55(2): 234-254.
- Richter A, Naswall K ve Sverke M (2010) Job insecurity and its relation to work-family conflict: Mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy* 31(2): 265–280.
- Rosenblatt Z, Talmud I ve Ruvio A (1999) A Gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes of Israeli school teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2): 197-217.

- Roskies E, Louis-Guerin C ve Fournier C (1993) Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior* 14:617-630.
- Ross E, Lahelma E ve Rahkonen O (2006). Work family conflicts and drinking behaviours among employed women and men. *Drug and Alcohol Dependence* 83:49-56.
- Roth L ve David EM (2009) Work-family conflicts and work performance. *Psychological Reports* 105: 80-86.
- Rotter JB (1975) Some problems and misconceptions related to the construct of internal vs. external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 40:313-321.
- Schaufeli WB (2016) Job insecurity research is still alive and kicking twenty years latter: A commentary. *The Australian Psychological Society* 51:32-35.
- Scherer S (2009) The social consequences of insecure jobs. *Social Indicators Research* 93:527-547.
- Seçer B (2009) İş güvencesizliği, türleri, başa çıkma süreci, belirleyicileri ve sonuçları. Aşkın K, Gözde Y ve Senay Y (Ed.), *İçinde Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar* (Umuttepe Yayınları, Kocaeli).
- Sennett R (1998) Why good workers make bad people. *New Statesman* 15-27.
- Silla I, De Cuyper N, Gracia FJ, Peiro JM ve De Witte H (2009) Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies* 10(6):739-751.
- Siu OL ve Phillips DR (2007) Research on family-friendly employment policies and practices in Hong Kong: Executive summary (Hong Kong Special Administrative Region Government, Hong Kong).
- Sluss DM, Van Dick R ve Thompson BS (2011) Role theory in organizations: A relational perspective. İçinde Zedeck S (ed) *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (505-534) (American Psychological Association. Washington, DC).

- Spector PE, Cooper CL, Poelmans S, Allen TD, Driscoll MO ve Sanchez JI (2004) A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours, and well-being: China and Latin America Versus The Anglo World. *Personnel Psychology* 57:119-142.
- Super DE (1980) A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior* 16(3): 282–298.
- Sümer N, Solak N ve Harma M (2013) *İşsiz Yaşam: İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri* (Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul).
- Sverke M ve Hellgren J (2002) The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology* 51(1):23-42.
- Sverke M, Hellgren J ve Näswall K (2006) *Job Insecurity: A Literature Review* (Saltsa, Sweden).
- Sverke M, Hellgren J, and Näswall K (2002) No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7(3): 242–264.
- Şenturan Ş (2005) İşletmelerde küçülme politikalarının insan kaynakları uygulamaları üzerindeki etkileri. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 8(3):79-91.
- Temiz HE (2004) Eğreti istihdam: İşgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması. *Çalışma ve Toplum* 2(2): 55-80.
- Tilakdharee N, Ramidial S ve Parumasur SB (2010) The relationship between job insecurity and burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences* 13(3):254-271.
- Ural A, Kılıç İ (2013) *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss İle Veri Analizi* (Detay Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara).
- Van Wyk M ve Pienaar J (2008) Towards a research agenda for job insecurity in South Africa. *Southern African Business Review* 12: 49-86.

- Voydanoff P (2004) The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family* 66(2): 398–412.
- Voydanoff P (2004) The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family* 66(2): 398–412.
- Wichert I (2001) Job insecurity and work intensification: The effects on health and well-being. İçinde *Job Insecurity and Work Intensification* (104-123). Routledge.
- Wong KCK (2014) Work-family conflict and facilitation among employees in Hong Kong. Doctorate Thesis, The University of Waikato.
- Yu MC, Lee YD ve Tsai BC (2010) Relationships among stressors, work-family conflict and emotional exhaustion: a study of electronics industry employees in China. *Social Behavior and Personality* 38: 829-844.
- Yüksel İ (2005) İş-aile çatışmasının kariyer tatminin, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi, Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 19(2): 301-314.
- Zedeck S ve Mosier KL (1990) Work in the family and employing organization. *American Psychologist* 45(2): 240–251.

## EKLER

### TÜRKÇE ANKET FORMU:

Sayın Katılımcı,

**Bu anketten elde edilecek veriler yalnızca akademik çalışmalar için kullanılacaktır. Gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederiz. Saygılarımızla**

Dr. Öğr. Üyesi Eda ÖZGÜL KATLAV

YL Öğrencisi Sema İŞBİLİR

### I.BÖLÜM

<i>1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım,4= Katılıyorum,5=Kesinlikle Katılıyorum</i>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
<b>İş aile çatışması</b>					
İşim, ailemle yapmak istediğim etkinliklerden beni uzak tutuyor.	1	2	3	4	5
İşime ayırdığım zaman, ailevi sorumluluk ve etkinliklerime eşit bir şekilde katılmamı engelliyor.	1	2	3	4	5
İş sorumluluklarıma harcadığım zaman nedeniyle aile etkinliklerini kaçırmak zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
Aile sorumluluklarıma harcadığım zaman iş sorumluluklarıma sık sık engel oluyor.	1	2	3	4	5
Aileme ayırdığım zaman, kariyerime fayda sağlayabilecek iş etkinliklerime zaman ayırmamı çoğunlukla engelliyor.	1	2	3	4	5
Aile sorumluluklarıma harcadığım zaman nedeniyle iş etkinliklerimi kaçırmak zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
İşten eve geldiğimde, aile etkinliklerime/sorumluluklarıma katılmak için çoğunlukla bitkin oluyorum.	1	2	3	4	5
İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim aileme katkıda bulunmamı engelliyor.	1	2	3	4	5
İşteki baskılardan dolayı evime geldiğimde yapmaktan hoşlandığım şeyleri yapmak için çok stresli oluyorum.	1	2	3	4	5
Evdeki stres nedeniyle, işimde sürekli aile meseleleri ile ilgili endişe duyuyorum.	1	2	3	4	5
Aile sorumluluklarım nedeniyle sıklıkla gergin ve endişeli olduğum için, işime odaklanmakta zorluk çekiyorum.	1	2	3	4	5
Aile ortamındaki gerginlik ve kaygılar, çoğunlukla işimi yapma becerilerimi güçsüzleştiriyor.	1	2	3	4	5
İşimde kullandığım sorun çözücü davranışlar, evdeki sorunları çözmemde yararlı olmuyor.	1	2	3	4	5
İş ortamında benim için etkili ve gerekli olan bir davranış, evde zarar verici olabiliyor.	1	2	3	4	5
İşimde etkili olmamı gerektiren davranışlarım daha iyi anne/baba ve eş olmamı sağlamıyor.	1	2	3	4	5
Evde bana yardımcı olan davranışlarım, iş ortamında etkili olmuyor.	1	2	3	4	5
Benim için evde etkili ve önemli olan davranışlar işte zarar verici oluyor.	1	2	3	4	5
İşte sorun çözmemde yardımcı olan davranışlarım, evde aynı şekilde sorunları çözmemde faydalı olmuyor.	1	2	3	4	5



<b>İş güvencesizliği</b>					
Burada çalışmaya devam edebileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
İşsiz kalma ihtimalim çok düşüktür.	1	2	3	4	5
Çalıştığım iş ortamından memnunum.	1	2	3	4	5
İşime devam edebileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
İşsiz kalabileceğime dair endişelerim var.	1	2	3	4	5
İşimle ilgili gelecekte belirsizlikler olabileceğini düşünürüm.	1	2	3	4	5
Kariyerimi devam ettirme konusunda endişeliyim.	1	2	3	4	5
İşimi kaybedebileceğim korkusu içerisindeyim.	1	2	3	4	5
İşten atılma korkusu içerisindeyim.	1	2	3	4	5
Yakın gelecekte işimi kaybedebileceğim olasılığı söz konusudur.	1	2	3	4	5
Yakın bir gelecekte işten kovulacağımı düşünürüm.	1	2	3	4	5

## II.BÖLÜM

<b>Cinsiyet</b>	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek	
<b>Yaşınız</b>	<input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-35 <input type="checkbox"/> 36-45 <input type="checkbox"/> 46 ve üzeri	
<b>Gelir</b>	.....	
<b>Medeni Durum</b>	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar	
<b>Öğrenim Durumunuz</b>	<input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü	
<b>Otel Yıldızı</b>	<input type="checkbox"/> Dört Yıldızlı <input type="checkbox"/> Beş Yıldızlı	
<b>İşletmedeki Çalışma Süreniz</b>	<input type="checkbox"/> 1 yıl ve daha az <input type="checkbox"/> 2-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-9 yıl <input type="checkbox"/> 10-13 yıl <input type="checkbox"/> 14 yıl ve üzeri	
<b>Çocuğunuz Var mı?</b>	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır	
<b>Varsa Çocuk Sayısı</b>	.....	
<b>Kadro Düzeyi</b>	<input type="checkbox"/> Müdür <input type="checkbox"/> Şef <input type="checkbox"/> Alt Kademe	<b>Cinsiyet</b> <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
<b>Sektördeki Çalışma Süresi</b>	<input type="checkbox"/> 1 yıl ve daha az <input type="checkbox"/> 2-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-9 yıl <input type="checkbox"/> 10-13 yıl <input type="checkbox"/> 14 yıl ve üzeri	

*Anketimiz Sona Ermıştır, Katılımınız İçin Teşekkür Ederiz.*