

İş Güvencesizliği Algısı ve İş Arama Davranışı İlişkisi: İstanbul ve Kocaeli Örneği

The Relationship of Perceived Job Insecurity with Job Search Behavior: Example of Istanbul and Kocaeli

Sevda KÖSE

Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Beril BAYKAL

Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,

Aralık 2018, Cilt 8, Sayı 2, Sayfa 215-228
December 2018, Volume 8, Issue 2, Page 215-228

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2018-2

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 8 - Sayı: 2 - Yıl: 2018
Volume: 8 - Issue: 2 - Year: 2018

P-ISSN: 2146-4839
E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*

Dr. Mehmet Selim BAĞLI

(Kurum Başkanı / *President of the Institution*)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / *Responsible Publication Manager*

Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN

Eyüp Sabri DEMİRCİ

Nazmi DOĞAN

Erdal YILMAZ

Okan AYAZ

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM

Selda DEMİR

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / **Type of Publication:** *International Periodical*

Yayın Aralığı: 6 aylık / **Frequency of Publication:** *Twice a Year*

Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** *Turkish and English*

Basım Tarihi / Press Date: 10.12.2018

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),

TUBİTAK ULAKBİM - TR

EBSCO HOST - US

ECONBIZ - GE

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL

SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US

JOURNAL FACTOR

ASOS INDEX - TR

SOBIAD - TR

DERGİPARK - TR

tarafından indekslenmektedir.



©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

Tasarım / Design: Media Dynamics - 0312 287 40 46 - Ankara

Basım Yeri / Printed in: Matsa Basımevi - 0312 395 20 54 - Ankara

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 - Faks / Fax: +90 312 207 78 19

Erişim/Webpage: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Özay MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York- USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S.ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
TÜBA

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
SBF

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Ömer EMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E.Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Aşkın KESER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Cem KILIÇ
TOBB ETÜ
İİBF

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB ETÜ
İİBF

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Demokrasi Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bağçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İİBF

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

15. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFeree LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nur Asena CANER
TOBB ETÜ
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Özlem ÇAKIR
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Atilla GÖKÇE
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Müge ERSOY KART
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şahin KAVUNCUBAŞI
Başkent Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ferda Yerdelen TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Abdullah Talha YALTA
TOBB ETÜ
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özlem YORULMAZ
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Neslihan ARSLAN
Bandırma Onyediy Eylül Ü.
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi İrep BAYAT
Mersin Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Erhan ÇANKAL
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Dr. Murat ÖZVERİ
Avukat

15. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ

EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	35
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	12
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	11
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	5
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	7
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%34

İş Güvencesizliği Algısı ve İş Arama Davranışı İlişkisi: İstanbul ve Kocaeli Örneği

Geliş Tarihi/Received: 24.07.2018
Güncelleme Tarihi/Revised: 12.11.2018
Kabul Tarihi/Accepted: 07.12.2018

The Relationship of Perceived Job Insecurity with Job Search Behavior: Example of Istanbul and Kocaeli

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 8 Sayı: 2 Yıl: 2018
Volume: 8 Issue: 2 Year: 2018
Sayfa Aralığı: 215-228
Pages: 215-228
DOI: 10.32331/sgd.493062

Sevda KÖSE*
Beril BAYKAL**

ÖZ

Günümüz çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olan iş güvencesizliği, bireyin sahip olduğu işin devamına yönelik önemli bir tehdittir. İş arama davranışı ise var olan istihdam olanaklarının araştırılmasıdır. Bu çalışma iş güvencesizliği algısı ve iş arama davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla; İstanbul ve Kocaeli ilinde hizmet sektöründe istihdam edilen, tesadüfi örnekleme ile belirlenen 625 kişi ile yüz yüze görüşme şeklinde gerçekleştirilmiştir. İş güvencesizliği algısını ölçmek üzere Hellgren, Sverke ve Isaakson'un geliştirdiği iş güvencesizliğini nicel ve nitel iş güvencesizliği boyutları ile açıklayan ölçek kullanılırken; iş arama davranışını ölçmek için Blau'nun kendi modelinden yola çıkarak geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Çalışmada iş güvencesizliği algısı ve iş arama davranışının demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin ve iş güvencesizliği algısı ile iş arama davranışı ilişkisini belirlemek üzere analizler gerçekleştirilmiştir. İş güvencesizliği algısının iş arama davranışı ile ilişkili olup olmadığına ilişkin analiz, bu değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğunu; ancak bu ilişkinin zayıf olduğunu ortaya çıkarmıştır. Kısaca; iş güvencesizliği algısının aynı düzeyde iş arama davranışına yansımadağı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliği, iş güvencesizliği algısı, iş arama davranışı

ABSTRACT

Job insecurity, which is one of the most important problems of today's working life, is an important threat to the continuation of the job that the individual has. Job search behavior is the search for existing employment opportunities. This study aiming to determine the relationship between job insecurity and job search behavior; was conducted with 625 people face to face, determined by random sampling, employed in service sector in Istanbul and Kocaeli. While the scale describing the job insecurity developed by Hellgren, Sverke and Isaakson with the dimensions of quantitative and qualitative job insecurity was used to measure job insecurity; Blau's scale, developed from the Blau model, was used in the scale of job search behavior. Analyzes were conducted to determine whether job insecurity and job search behavior differed according to demographic variables and to determine the relationship between job insecurity and job search behavior. The analysis of whether the job insecurity perception is related to job search behavior revealed a positive relationship between these variables, but found that this relationship was weak. In short, it has been determined that the job insecurity perception does not reflect job search behavior at the same level.

Keywords: Quantitative job insecurity, qualitative job insecurity, perceived job insecurity, job search behaviour

Önerilen atf şekli: Köse, S. & Baykal, B., İş Güvencesizliği Algısı ve İş Arama Davranışı İlişkisi: İstanbul ve Kocaeli Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 8(2). 215-228

* Dr. Arş. Gör., Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sevdakose@gmail.com
** Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, berilbaykal81@gmail.com

GİRİŞ

Son yıllarda ülkeler arasında artan ekonomik bağımlılık ve rekabet, hızlı değişen tüketici piyasaları, ekonomik kriz gibi nedenler ile çalışma hayatı büyük değişimler geçirmiştir. Yaşanan bu değişimlerin sonucunda şirketler, değişen dünyanın esneklik, istihdam biçimlerinin değişmesi vb. yeni taleplerini karşılamak ve belirsiz çevrede hayatta kalabilmek için küçülme, yeniden yapılanma gibi çeşitli stratejiler geliştirmiştir. Bu stratejilerin temel noktası kazançları arttırıp maliyetlerin düşürülmesidir ki şirketler bunu özelleştirme, dış kaynak kullanımı, birleşme, çalışanların topluca işten çıkarılması, erken emeklilik ve taşeron çalışan kullanımı ile gerçekleştirmektedir. Bu yeniden örgütlenme stratejileri, şirketler arasında farklılaşsa da her bir stratejinin ortak noktası şirketin hayatta kalmasını sağlarken çalışanın hali hazırdaki işinin varlığını ve özelliklerini tehdit etmesidir. Bu tehdit, güvencesiz çalışma koşullarını ön plana çıkararak iş güvencesizliği sorununu işaret etmektedir. Bu bağlamda iş güvencesizliği modern çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2006: 3-4).

Genel olarak, bireyin hali hazırda sahip olduğu işini kaybetme korkusu olarak tanımlanan iş güvencesizliği, 1960-1970'li yıllarda iş tatmininin bir yansıması olarak düşünülürken hem çalışma hayatında hem iş dünyasında yaşanan değişimler ile birlikte sadece tek bir değişken tarafından değil birçok değişken tarafından etkilenen bir kavram olarak ele alınmaya başlanmıştır (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2006: 4). 80'li yıllardan itibaren başta Amerika ve Avrupa ülkeleri olmak üzere birçok ülkede yaşanan şirketlerin yeniden yapılanması, istihdamın yapısındaki ve iş sözleşmelerindeki değişim gibi gelişmeler iş güvencesizliğinin önemini daha da arttırmıştır.

Genel bir ifadeyle, piyasadaki istihdam olanaklarının araştırılması şeklinde tanımlanan iş arama davranışı, bahsedilen değişimler doğrultusunda sadece işsizlerin gerçekleştirdiği bir eylem olmayıp, halihazırda istihdam edilen bireyler arasında da yaygın bir eylem olmaya başlamıştır (Kümbül Güler, 2012: 11).

Bu bağlamda çalışmanın amacı iş güvencesizliği algısı ve iş arama davranışı arasındaki ilişkinin istihdam edilen bireyler bağlamında ele alınmasıdır. Çalışmanın diğer bir amacı da iş güvencesizliği algısı ve iş arama davranışının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi gibi demografik faktörlere göre farklılıklarının belirlenmesidir. Bu doğrultuda hizmet sektöründe çalışan bireyler ile yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak anket yapılmış ve bulgular amaçlar doğrultusunda istatistiki analizlere tabi tutularak yorumlanmıştır.

I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A- İş Güvencesizliği Tanımı

Literatüre bakıldığında iş güvencesizliği ile ilgili farklı tanımlamalardan söz etmek mümkündür. Greenhalg ve Rosenblatt'a göre iş güvencesizliği, tehdit altındaki çalışma durumunun devamlılığının sağlanmasındaki bir güçsüzlük algısıdır (Greenhalg ve Rosenblatt, 1984: 438). De Witte ve Naswall'a göre (2003: 189) iş güvencesizliği bireyin işinin devamlılığına dair belirsizlik duygusudur.

Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre iş güvencesizliği çok yönlü bir kavram olup beş bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenlerden ilki, işin devamıyla ilgili algılanan tehdidin derecesidir. Bireyin işin özellikleri ile ilgili daha fazla tehdit algılaması iş güvencesizliği algısı daha da yükselir, örneğin bireyin işteki ilerleme fırsatları ya da çalışma özgürlüğü ile ilgili bir tehdit iş güvencesizliği algısının artmasına sebep olur. İkinci bileşen ise işin özelliği ile ilgili bir tehdidin iş güvencesizliği ile ilgili tepkinin ortaya çıkmasına sebep olmasıdır. Modelin üçüncü bileşeni ise bir bireyin tüm işini olumsuz yönde etkileyecek çeşitli olayların ortaya çıkma tehdididir; kısa bir süre içinde işten çıkarılma tehdidi işin tümünü olumsuz yönde etkilemektedir. Dördüncü bileşen, ise bu potansiyellere verilen önemdir. İş tehdit eden potansiyellerin daha önemli tehditten daha az önemli tehdit edici faktör gibi işle ilgili bir ağırlık derecesi vardır. İş güvencesizliğinin beşinci bileşeni ise güçsüzlüktür. Greenhalgh ve Rosenblatt işleri ya da işin özellikleri ile ilgili tehdit algılamaları bile, bu tehditlere karşı koyabilme gücü olan bireylerin; kısacası "güçsüzlük algısı" düşük olan bireylerin; yüksek iş güvencesizliği yaşamayacaklarını belirtmişlerdir (Greenhalgh ve Rosenblatt 1984'den akt: Ashford, Lee and Bobko, 1989: 805).

İş güvencesizliği ilgili yaklaşımlar incelendiğinde iş güvencesizliğinin farklı alt boyutlara ayrılmış olduğu görülmektedir. Bu yaklaşımlar öznel-nesnel iş güvencesizliği, nitel-nicel iş güvencesizliği ve duygusal-bilişsel iş güvencesizliği şeklinde kategorilendirilebilir.

Öznel iş güvencesizliği genel olarak bireyin geleceğine ilişkin bir güvensizlik duygusu ile ilgilenebilir. Bu bağlamda çalışanların mevcut işlerini sürdürüp sürdürmeyecekleri veya kaybedecekleri konusunda belirsizlik ve bilinmeyen bir durum vardır. Belirsizliği yaşayan çalışanlar gelecekle ilgili yeterince hazırlık yapamazlar, gelecekte yaşanacak olaylar belirli olmadığı için bireylerin bu olaylara nasıl cevap verebilecekleri net değildir (De Witte ve Naswall, 2003: 156). Nesnel iş güvencesizliği ise, bireyin işindeki, ekonomik kriz, küreselleşme gibi dışsal faktörlerle ilgilidir (Çakır, 2007: 123).

Hellgren, Sverke ve Isaksson iş güvencesizliğini, işin kaybedilmesi endişesi olarak tanımlanan nitel iş güvencesizliği ve işin önemli özelliklerinin kaybedilmesi endişesi olarak tanımlanan nicel iş güvencesizliği şeklinde ele almışlardır. Nitel iş güvencesizliği, çalışma koşullarının kötüleşmesi, kariyer fırsatlarının azlığı, ücret iyileştirilmelerinin yapılmaması gibi istihdam ilişkilerinin kalitesine yönelik algılanan tehditlerdir (Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999: 182, Niesen, Hootogem ve Handaja, 2018: 2-3).

Yaklaşımlardan bir diğeri duygusal-bilişsel iş güvencesizliğidir. Bilişsel iş güvencesizliği, bireylerin olası iş değişikliklerinden kaynaklanan stres türlerinden birisi olarak ifade edilmektedir (Borg ve Elizur, 1992: 14). İşini kaybetme korkusu veya olasılığı olarak düşünülen bilişsel iş güvencesizliği bireylerde strese sebep olan çevresel tehditlerle ilgilidir. Duygusal iş güvencesizliği ise "iş kaybı korkusu" olarak ifade edilmiştir (Huang, Lee ve Asfor, 2012: 752).

İş güvencesizliği algısının belirleyicileri genel olarak üç grupta toplanmaktadır. Bunlar örgütsel ve çevresel şartlar (ulusal ve bölgesel işsizlik oranları, örgütsel yapıdaki değişimler), demografik özellikler (yaş, hizmet yılı ve mesleki pozisyon), kişisel

özellikler (negatif duygu durumu ve içsel kontrol odağı)dir (Özsoy Özmen, 2017: 113).

İş güvencesizliğinin birey, aile, örgüt ve toplum üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Belirsizlik ortamı yaratan iş güvencesizliğinin bireyler arasında önemli bir stres kaynağı olduğu söylenebilir (Richter, 2011: 3). Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda iş güvencesizliği algısının çalışanların stres, kaygı ve depresyon düzeyini ve fiziksel ve zihinsel sağlık şikayetlerini arttırdığını ortaya koymaktadır (Akt: Dursun ve Bayram, 2013: 23). İş güvencesizliğinin bireysel sonuçları yanı sıra iş güvencesizliği algısının, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti, performans gibi işle ilgili davranışlar üzerinde de etkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Sverke, Hellgren, 2002: 24).

B- İş Arama Davranışı

Çalışma hayatının önemli kavramlarından biri olan iş arama davranışı iş bulmaya yönelik belirli iş arama faaliyetlerini kapsamaktadır. Kanfer ve diğerlerine göre iş arama “istihdam amacını gerçekleştirmeye bağlı olan ve bununla belirlenen amaçsal, bireyin iradesine bağlı bir eylemdir” (Kanfer vd 2001: 838’den akt: Kümbül Güler, 2012: 12). Bir diğer tanıma göre ise “İş arama, potansiyel işler ve iş fırsatları hakkında, bilgi toplamaya yönelik çaba, davranış ve ayrılan zamandır” (Gökkaya, Latif ve Uçkun, 2015: 27).

İş arama insanın kendisinin düzenlediği bir süreç olup, bu süreçte iş arayan birey kendi planını kendisi yapar ve kendi kendini yönetir. Sürece dair kendi değerlendirmeleri ve çevresinden aldığı geri bildirimlere göre ise davranışlarını düzenler. İş arama davranışını açıklama konusunda bazı teoriler ortaya konulmuştur. Bu çalışma kapsamında Blau’nun iş arama modeli ele alınacaktır. Blau modelinde iş arama davranışı hazırlık aşaması ve aktif iş arama aşaması olmak üzere iki aşamada ele alınır. Hazırlık aşaması olan birinci aşamada birey, istediği seçeneklerin piyasada olup olmadığını, gazete, dergi veya internetteki iş ilanlarını okumak, arkadaşları ve yakın çevresi ile olabilecek pozisyonlar hakkında konuşmak vb. gibi davranışlar ile araştırır. Aktif iş arama aşamasında ise hazırlık aşamasındaki alternatifler değerlendirilir, birey olası işverene özgeçmişini gönderir, aracı istihdam kurumuyla/iş arama kanalları ile görüşür (Blau 1993: 326’dan akt: Kümbül Güler 2012: 16).

İş arama davranışının çeşitli öncüllerinden söz edilebilir. Çeşitli araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda bu öncüllerin demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim seviyesi vb.), bireysel özellikler (kişilik ve öz değerlendirme) finansal zorluk ve sosyal destek şeklinde olduğu görülmektedir (Sverko, Galic vd, 2007: 418; Slebarska, Moser and Luca, 2009:160; Kümbül Güler, 2012: 20-21)

İş arama davranışını anlamaya yönelik çalışmaların yapıldığı ilk dönemlerde iş arama davranışı, işsiz bireylere özgü bir davranış olarak düşünülmekteydi. Ancak günümüzde çalışma yaşamında ve istihdam yapısında meydana gelen değişimler, iş tatminsizliği iş-birey uyumsuzluğu, eksik istihdam vb. gibi nedenler ile hali hazırda istihdam edilen bireyleri de iş arama davranışına yönelmektedir (Kümbül Güler, 2012: 13). Bu bağlamda iş arayıp da bulamayan bir bireyi iş arama davranışına yönelten motivasyon ile bir işte istihdam edilmesine rağmen iş arama davranışı gösteren bir bireyin ve eğitim hayatını

yeni sonlandırmış ve işgücü piyasasına ilk kez girecek olan bireyin iş arama davranışına yönlendirecek motivasyonlar birbirinden farklı olacaktır. İşsizleri iş arama davranışına yönelten motivasyon bir istihdam olanağı bulmaktır (Rogellberg, 2007: 414).

Çalışanları iş arama davranışına yönelten iki motivasyonel süreçten söz edilebilir. “İtme” süreci, insanların mevcut işlerinde ve yaşam koşullarında rahat olmadıklarında alternatif işleri göz önünde bulundurmaya itildiğini öne sürmektedir. İtme sürecinde etkili olan faktörler iş tatminsizliği, iş stresi, iş güvencesizliği, algılanan ücret düzeyi, kişinin çalışma koşullarında rahatsızlık yaratan faktörler vb. olabilir. Diğer taraftan “çekme” süreci ise mevcut çalışma ortamının dışında bir fırsat ortaya çıktığında bu fırsatı araştırmak için işin bireyi “çekmesidir”. Bu bakış açısına göre, iş arama etkinliğinin seviyesi, potansiyel işte beklenen sonuç ve arayışın algılanan maliyetleri ile negatif ilişkilidir (Bretz Jr, Boudreau ve Judge, 1993: 7-8).

Bu çalışmada iş arama davranışı bağlamında iş güvencesizliği kavramı üzerinde durulmaktadır; çünkü birey çalıştığı işte her an işsiz kalabilme endişesine sahipse yeni bir iş bulabilme amacıyla iş arama sürecine girmektedir. Dolayısıyla iş güvencesizliği arttıkça iş arama davranışı da bu durumdan olumlu etkilenmektedir (Güler, 2012: 12 - 13). Bu nedenle çalışmada hali hazırda mevcut olan işin devamına yönelik bir tehdit algısı olarak tanımlanan iş güvencesizliği algısının yüksek olmasının, istihdam edilen bireyleri iş arama davranışına yönelteceği varsayımından hareket edilmektedir.

II- YÖNTEM VE BULGULAR

A- Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın amacı, iş güvencesizliği ve iş arama davranışı arasındaki ilişkinin istihdam edilen bireyler bağlamında ele alınmasıdır. Bu çalışmanın odak noktası hâlihazırda hizmet sektöründe bir işte istihdam edilen bireylerin iş arama davranışı olup; tarım, sanayi ve inşaat sektöründe istihdam edilenler, yeni mezunlar ve işsizler bu çalışmanın kapsamı dışındadır.

Çalışmanın evrenini İstanbul ve Kocaeli il merkezinde hizmet sektöründe istihdam edilen bireyler oluşturmaktadır. Örneklem ise %5 tolerans düzeyine göre tesadüfi olarak belirlenmiş 384 kişi olmasına rağmen 725 kişi ile anket yapılmış olup 625 tanesi değerlendirmeye uygun bulunmuştur.

Veri toplama aracı olarak uluslararası literatürde güvenilir ve geçerli olarak kabul edilen iki ölçekten faydalanılmıştır:

- İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği: İş güvencesizliği algısı için Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) nicel ve nitel iş güvencesizliğini ölçmek üzere geliştirdiği 7 maddelik iş güvencesizliği algısı ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin Cronbach’s alfa değeri 0.75’tir. (Nicel iş güvencesizliği Cronbach’s alfa değeri 0.749, Nitel iş güvencesizliği Cronbach’s alfa değeri 0,714) Katılımcılar cevaplarını “kesinlikle katılmıyorum”dan “kesinlikle katılıyorum”a uzanan 5’li likert tipi ölçek kullanarak belirtmektedir.

- İş Arama Davranışı Ölçeği: İş arama davranışı ölçeği için Gary Blau tarafından 1994 yılında geliştirilen 12 maddelik iş arama davranışı ölçeği kullanılmıştır. İş arama davranışı ölçeği, hazırlık aşaması ve aktif iş arama aşaması olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır. Katılımcılar cevaplarını 5’li Likert ölçeği 1 “Hiç bir zaman”, 5: “Oldukça sık” üzerinden belirtmektedir. Bu ölçeğin Cronbach’s alfa değeri 0.75’tir.
- Demografik Sorular: Katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum çalışma süresi ve pozisyonu ve mesleklerine dair bazı demografik sorular bulunmaktadır.

B- Bulgular

Araştırmadan elde edilen bulgular istatistik analiz paket programına (SPSS) işlendikten sonra ilgili analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin demografik özelliklere göre frekans dağılımları ve iş güvencesizliği algısı ölçeğinin boyutlarını belirlemek adına faktör analizi yapılmış ve ölçeklerden alınan puanların ortalama ve standart sapma değerleri ortaya konulmuştur. Nicel, nitel ve toplam iş güvencesizliği puanlarının belirlenen demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi ve iş güvencesizliği algısı ile iş arama davranışı ilişkisini tespit edebilmek için öncelikle hesaplanan ortalama puanların Normal Dağılıma uygunluk gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Bu amaçla Kolmogorov-Smirnov Testi uygulanmış ve basıklık ve çarpıklık değerinin belirlenen sınırlar içinde olduğu ve normal dağılıma uygunluk gösterdiği tespit edilmiştir. Puanların demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek adına tek yönlü ANOVA’dan yararlanılmıştır. Demografik değişkenlerden olan cinsiyet ve işteki pozisyon değişkeni için ise t-testinden yararlanılmıştır. Son olarak iş güvencesizliği algısı ve iş arama davranışı ilişkisini belirleyebilmek adına korelasyon testi yapılmıştır. Yapılan tüm analizlerin sonuçları 0,05 anlamlılık düzeyine göre yapılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların %49,6’sı kadın, %50,4’ü erkek olup; çoğunluğu (%47,4) 25 - 34 yaş aralığındadır. Katılımcıların %61,5’i evli, %38,5’i bekârdır. Katılımcıların eğitim durumları açısından dağılımlarına bakıldığında, %70,7’si yüksekokul/üniversite/lisansüstü mezunu, %22,5’i lise/meslek lisesi mezunu ve %6,8’i ilköğretim mezunu ve daha altıdır. Çalışanların çoğunluğu yönetsel olmayan pozisyonlarda (78,9), profesyonel mesleklerde (%37,1) ve 1-5 yıl arası (%44,8) çalışmaktadır (Tablo 1).

Çalışmada iş güvencesizliği algısı ile ilgili olarak sorulan yedi soru doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. KMO değeri: 0,777 ve p:0,000 olarak anlamlı bulunan ölçekte iki boyut ortaya çıkmıştır. Çalışmada nicel ve nitel iş güvencesizliği algısı olarak ortaya çıkan iki boyutun, Hellgren, Sverke ve Isaksson’un (1999) çalışması ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Cinsiyet ve pozisyona göre iş güvencesizliği algısının farklılaşp farklılaşmadığını görmek için “t-testi” uygulanmıştır. Tablo 2 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre nicel ve toplam iş güvencesizliği algısı ortalama puanında oluşan farkın istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülürken ($p=0,014<0,05$ ve $p=0,029<0,05$); nitel iş güvencesizliği ve iş arama davranışı ortalama puanında oluşan farkın istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,110>0,05$, $p=0,302>0,05$).

Tablo 1. Çalışanların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	310	49,6
Erkek	315	50,4
Yaş		
25'den az	156	25
25-34	296	47,4
35-44	104	16,6
45 ve üzeri	69	11
Medeni Durum		
Evli	241	38,5
Bekâr	384	61,5
Eğitim Düzeyi		
Okur Yazar Değil	1	0,2
Okur Yazar	3	0,5
İlkokul	8	1,3
Ortaokul	30	4,8
Lise	124	19,8
Meslek Lisesi	17	2,7
Yüksekokul	60	9,6
Üniversite	353	56,5
Lisansüstü	29	4,6
Pozisyon		
Yönetmel Olmayan	493	78,9
Yönetmel	132	21,1
Meslek		
Yöneticiler	63	10,1
Profesyonel Meslekler	232	37,1
Teknisyenler-Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslekler	73	11,7
Büro Hizmetlerinde Çalışanlar	122	19,5
Hizmet ve satış Elemanları	96	15,4
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	14	2,2
Tesis ve Makine Operatörleri	3	0,5
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	22	3,5
Çalışma Süresi		
1 yıldan az	108	17,3
1-5 yıl	280	44,8
6-10	140	22,4
10 yıl üzeri	97	15,5
Toplam	625	100

Tablo 2. Cinsiyet- İş Güvencesizliği ve Cinsiyet-İş Arama Davranışı

Cinsiyet	Nicel İş Güvencesizliği			Nitel İş Güvencesizliği			Toplam İş Güvencesizliği			İş Arama Davranışı		
	Ort.	St.S	Sig.	Ort.	St.S	Sig.	Ort.	St.S	Sig.	Ort.	St.S	Sig.
Kadın	2,6806	,84218	,014	2,6815	,76213	,110	2,6811	,72376	,029	1,7992	,78362	,302
Erkek	2,5164	,82640		2,5786	,84271		2,5519	,75451		1,7354	,75451	

Tablo 3 incelendiğinde işteki pozisyona göre nicel, nitel ve toplam iş güvencesizliği algısı ortalama puanında ve iş arama davranışı ortalama puanında oluşan farkın istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p= 0,00<0,05$, $p= 0,00<0,05$, $p= 0,00<0,05$ ve $p= 0,003<0,05$).

Tablo 3. İşteki Pozisyon - İş Güvencesizliği ve İşteki Pozisyon İş Arama Davranışı

Pozisyon	Nicel İş Güvencesizliği			Nitel İş Güvencesizliği			Toplam İş Güvencesizliği			İş Arama Davranışı		
	Ort.	St.S	Sig.	Ort.	St.S	Sig.	Ort.	St.S	Sig.	Ort.	St.S	Sig.
Yönetmel Olmayan	2,6917	,83269	,000	2,7130	,79730	,000	2,7039	,73651	,000	1,8151	,80213	,000
Yönetmel	2,2475	,76237		2,3182	,75734		2,2879	,66726		1,5878	,61628	

Tablo 4. Yaş - İş Güvencesizliği ve Yaş - İş Arama Davranışı

Yaş	Nicel İş Güvencesizliği	Nitel İş Güvencesizliği	Toplam İş Güvencesizliği	İş Arama Davranışı
	Ortalama Puan	Ortalama Puan	Ortalama Puan	Ortalama Puan
25'den az	2,7906	2,7692	2,7784	2,0529
25 – 34	2,5507	2,6039	2,5811	1,8018
35 – 44	2,4263	2,4832	2,4588	1,4503
45 +	2,6232	2,6449	2,6356	1,4493
Toplam	2,5979	2,6296	2,6160	1,7671

	df	f	Sig.
Nicel İş Güvencesizliği	3	4,621	,003
Nitel İş Güvencesizliği	3	2,847	,037
Toplam İş Güvencesizliği	3	4,355	,005
İş Arama Davranışı	3	18,507	,000

Tablo 4 incelendiğinde yaş değişkenine göre nicel, nitel ve toplam iş güvencesizliği algısı ortalama puanında ve iş arama davranışı ortalama puanında oluşan farkın istatistiki olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p=0,003<0,05$, $p= 0,037<0,05$, $p= 0,005<0,05$, $P=0,000<0,05$).

Eğitim düzeyi değişkenine ilişkin analiz incelendiğinde (Tablo 5) nicel, nitel ve toplam iş güvencesizliği algısı ortalama puanında eğitim seviyesine göre oluşan farkın istatistiki olarak anlamlı olduğu tespit edilmiş olup ($p=0,002<0,05$, $p=0,034<0,05$, $p=0,004<0,05$); iş arama davranışı ortalama puanında görülen istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p=0,131>0,05$) tespit edilmiştir. Kısaca nicel, nitel ve toplam iş güvencesizliği algısı eğitim düzeyine göre farklılaşmakta iken; iş arama davranışı tüm eğitim düzeylerinde benzerdir.

Tablo 5. Eğitim Düzeyi - İş Güvencesizliği ve Eğitim Düzeyi- İş Arama Davranışı

Eğitim Düzeyi	Nicel İş	Nitel İş	Toplam İş	İş Arama
	Güvencesizliği	Güvencesizliği	Güvencesizliği	Davranışı
	Ortalama Puan	Ortalama Puan	Ortalama Puan	Ortalama Puan
Okur yazar değil	1,6667	1,5000	1,5714	2,0833
Okur yazar	1,8889	2,7500	2,3810	1,8889
İlkokul	2,7083	2,7188	2,7143	1,4271
Ortaokul	2,8333	2,8250	2,8286	1,5167
Lise	2,8414	2,8246	2,8318	1,6969
Meslek lisesi	2,6863	2,7794	2,7395	1,6471
Yüksekokul	2,3500	2,5750	2,4786	1,6208
Üniversite	2,5534	2,5652	2,5601	1,8482
Lisansüstü	2,3908	2,4052	2,3990	1,7816
Toplam	2,5979	2,6296	2,6160	1,7671
	df	f	Sig.	
Nicel İş Güvencesizliği	8	3,159	,002	
Nitel İş Güvencesizliği	8	2,100	,034	
Toplam İş Güvencesizliği	8	2,868	,004	
İş Arama Davranışı	8	1,568	,131	

Tablo 6. Meslek - İş Güvencesizliği ve Meslek - İş Arama Davranışı

Meslek	Nicel İş	Nitel İş	Toplam İş	İş Arama
	Güvencesizliği	Güvencesizliği	Güvencesizliği	Davranışı
	Ortalama Puan	Ortalama Puan	Ortalama Puan	Ortalama Puan
Yöneticiler	2,1958	2,1548	2,1723	1,5714
Profesyonel Meslekler	2,4899	2,5205	2,5074	1,7741
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslekler	2,4795	2,5719	2,5323	1,5970
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	2,7732	2,8832	2,8361	1,9693
Hizmet ve Satış Elemanları	2,8438	2,8125	2,8259	1,7882
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	2,9048	2,8750	2,8878	1,4524
Tesis ve Makine Operatörleri	2,3333	2,5000	2,4286	2,2500
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	3,0758	2,9886	3,0260	1,7386
Toplam	2,5979	2,6296	2,6160	1,7671
	df	f	Sig.	
Nicel İş Güvencesizliği	7	6,489	,000	
Nitel İş Güvencesizliği	7	7,579	,000	
Toplam İş Güvencesizliği	7	8,635	,000	
İş Arama Davranışı	7	2,857	,006	

Meslek değişkeni incelendiğinde (Tablo 6) nicel, nitel ve toplam iş güvencesizliği algısı ortalama puanında ve iş arama davranışı ortalama puanında mesleklere göre oluşan farkın istatistiki olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p=,000<0,05$; $p=0,000<0,05$,

$p=0,000<0,05$; $p=0,006<0,05$). Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların, sanatkârların, hizmet satış elemanlarının ve büro hizmetlerinde çalışanların iş güvencesizliği algısının diğer meslek gruplarına göre daha yüksek düzeyde olduğu ve bu farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. Çalışma Süresi - İş Güvencesizliği ve Çalışma Süresi - İş Arama Davranışı

Çalışma Süresi	Nicel İş	Nitel İş	Toplam İş	İş Arama
	Güvencesizliği	Güvencesizliği	Güvencesizliği	Davranışı
	Ortalama Puan	Ortalama Puan	Ortalama Puan	Ortalama Puan
1 yıldan az	2,8580	2,7454	2,7937	2,1906
1 – 5 yıl	2,6821	2,7536	2,7230	1,7988
6 – 10 yıl	2,3476	2,4286	2,3939	1,6196
10 yıl üzeri	2,4261	2,4330	2,4300	1,4167
Toplam	2,5979	2,6296	2,6160	1,7671

	df	f	Sig.
Nicel İş Güvencesizliği	3	10,391	,000
Nitel İş Güvencesizliği	3	8,067	,000
Toplam İş Güvencesizliği	3	10,702	,000
İş Arama Davranışı	3	21,251	,000

Tablo 7’de çalışma süresi değişkeni incelendiğinde nicel, nitel ve toplam iş güvencesizliği algısı ortalama puanında ve iş arama davranışı ortalama puanında çalışma süresine göre oluşan farkın istatistiki olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p= 0,000<0,05$, $p= 0,000<0,05$, $p= 0,000<0,05$, $p= 0,000<0,05$). Bir yıldan az süreli çalışanların, diğer çalışma süresi gruplarına göre daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısı hissettiği ve iş arama davranışına yöneldiği tespit edilmiştir.

Tablo 8. İş Güvencesizliği Algısı ve İş Arama Davranışı İlişkisi

	1	2	3	4
Nicel İş Güvencesizliği	1			
Nitel İş Güvencesizliği	,635**	1		
Toplam İş Güvencesizliği	,878**	,927**	1	
İş Arama Davranışı	,258**	,175**	,234**	1

Nicel, nitel ve toplam iş güvencesizliği algısı ve iş arama davranışı arasındaki ilişkiyi bakıldığında bu değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($r=0,258$, $r=0,175$, $r=0,234$; $p<0,01$). İstatistiksel açıdan yorumlandığında tespit edilen bu anlamlı ve pozitif ilişkinin zayıf bir ilişki söylenebilir.

SONUÇ

Günümüz şartları düşünüldüğünde ekonomik krizler, artan rekabet ve esneklik ihtiyacı vb. şirketlerin yeniden yapılanmasını gerektirmekte ve bu yapılanma iş güvencesizliğini de beraberinde getirmektedir. Modern çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri haline gelen iş güvencesizliği halihazırda çalışanların işlerinin devamına yönelik bir tehdit oluşturmakta ve çalışmaları iş arama davranışına yönlendirebileceği düşünülmektedir. Bu çalışma da iş güvencesizliği algısı ile iş arama davranışı arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda iş güvencesizliğinin alt boyutları olarak düşünülen nicel ve nitel iş güvencesizliğinin iş arama davranışı ile ilişkisi test edilmiştir. Ayrıca çalışanların demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, pozisyon, çalışma süresi) göre iş güvencesizliği algıları ve iş arama davranışı arasında fark olup olmadığı da araştırılmıştır.

İstanbul ve Kocaeli il merkezinde hizmet sektöründe istihdam edilen bireylerden elde edilen verilerle yapılan analizler sonucu; demografik değişkenlerle algılanan iş güvencesizliğinin ve iş arama davranışının farklılığın anlamlı olup olmadığı incelenmiş ve sonuçlar şu şekilde ortaya çıkmıştır:

- Cinsiyet açısından incelendiğinde kadınların erkeklere göre daha yüksek iş güvencesizliği algısına sahip oldukları ancak iş arama davranışı açısından kadın ve erkek davranışları bağlamında bir fark olmadığı ve benzer olduğu görülmektedir. Geleneksel roller düşünüldüğünde toplumsal cinsiyet bağlamında erkeklerin iş ve gelir kaybı konusunda kendilerini tehdit altında hissettiği ve iş güvencesizliğini kadınlara nazaran daha fazla hissettiğini gösteren araştırmalar bulunurken (Kinnunen et al., 1999: 253; Rosenblatt, Talmud, & Ruvio, 1999: 205); aynı zamanda kadınların erkeklere nazaran iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur (Näswall & De Witte, 2003: 199). İş arama davranışı bağlamında incelendiğinde; Atan ve diğerlerinin Türkiye’de gerçekleştirdiği iş arama eğilimlerine yönelik araştırmanın (2017: 75) sonuçlarına göre cinsiyet bağlamında iş arama süresi anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak cinsiyet bağlamında Rynes ve diğerlerinin çalışmasına bakıldığında; iş arama yönelimine erkeklerin kadınlardan daha erken başladığı; erkeklerin kadınlara göre iş arama sürelerinin uzun olduğu ve bu iş arama sürecinde daha fazla olumsuz etkilendikleri ortaya çıkmıştır (Rynes vd 1990: 53’den akt: Cam ve Atan 29). Yine Atan ve diğerlerinin araştırmasının sonuçlarına göre (2017: 75); kadınların iş arama kanallarını erkeklere nazaran daha düşük seviyede kullandıkları görülmektedir.
- Yaş değişkenine bakıldığında yaşı 25’ten az olan bireylerin iş güvencesizliğini yüksek düzeyde hissettiği ve iş arama davranışına yönelindikleri söylenebilir. Yaşı 25’ten az olan bireylerin diğer yaş gruplarına göre iş hayatına yeni atılmış olması ve deneyimsiz olmaları gibi nedenler sonucunda bu yaş grubunun iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğu ve dolayısıyla var olan şartlarını değiştirmek amacıyla iş arama davranışına yönelindiği düşünülebilir. Bu çalışmayı desteklemek adına Wanberg ve diğerlerinin (1996), yaş ile iş arama sıklığının iş bulma üzerindeki etkisi ile ilgili çalışmalarından bahsedilebilir. Bu çalışmaya göre yaşlı bireylerin gençlere göre iş arama sıklıklarının iş bulmada daha az etkilidir. Bu bağlamda yaş

kıdem ile ilişkilendirilebilir. Kıdem arttıkça, bireyin iş arama davranışında bir azalma görülmektedir (Rogelberg, 2007: 414). Sverko, Galic v.d (2007: 421)'e göre; yaş ile iş arama davranışı arasında negatif bir ilişki bulunmakta; yani yaş arttıkça iş arama davranışı azalmaktadır.

- Nicel, nitel ve toplam iş güvencesizliği algısı eğitim düzeyine göre farklılaşırken; iş arama davranışının tüm eğitim düzeylerinde benzer olduğu tespit edilmiştir. Lise, ortaokul ve ilkokul seviyesinde iş güvencesizliği algısı yüksek düzeyde olup bu durum iş arama davranışı açısından bir farklılık göstermemektedir. Lise ve altı eğitim düzeyine sahip bireylerin iş güvencesizliği algısının daha yüksek olması bu bireylerin vasıflarının lise ve üstü eğitim düzeyine sahip bireylere nazaran daha düşük olması, daha düşük ücretlerle çalışmaları, kariyer fırsatlarının daha yetersiz olması ile açıklanabilir. İş arama davranışı açısından bakıldığında ise iş arama davranışı bütün eğitim gruplarında düşük seviyede olup benzerdir. Atan ve diğerlerinin çalışmasına (2017: 78) bakıldığında eğitim düzeyine göre iş arama kanallarını kullanma davranışı farklılaşmakta olup, en yüksek düzeyde iş arama kanallarını kullanan bireylerin normal lise/meslek lisesi mezunu olduğu görülmektedir. Yine aynı araştırma sonuçlarına göre; normal/meslek lisesi mezunlarının iş arama süresi diğer eğitim düzeyindeki bireylere nazaran daha fazladır (2017: 83).
- Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların, sanatkârların, hizmet satış elemanlarının ve büroda çalışanların iş güvencesizliği algısının diğer meslek gruplarına göre daha yüksek düzeyde olduğu; ancak iş arama davranışı açısından bakıldığında hizmet satış elemanları ve büro hizmetlerinde çalışanların iş arama davranışlarına diğer meslek gruplarına göre daha fazla yöneldiği görülmüştür. Atan ve diğerlerinin araştırmasında da (2017: 80); hizmet satış elemanlarının ve profesyonel meslek gruplarının iş arama kanallarını diğer meslek gruplarına göre daha sık kullandığı görülmektedir.
- Yönetmel pozisyonda olmayan bireylerin daha fazla iş güvencesizliği algısı hissettikleri ve daha fazla iş arama davranışına yöneldikleri söylenebilir. Yönetmel pozisyonda çalışmayan bireylerin yönetmel pozisyonda çalışan bireylere göre daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği hissetmesi; yönetici konumundaki kişilerin buldukları pozisyon neticesinde sahip oldukları karar verme, denetleme vb. yetkilere, iş güvencesine sahip oldukları ve yüksek ücretlerle, daha iyi çalışma koşulları ile çalıştıkları düşünüldüğünde; olası bir durumdur. Yine aynı nedenlerle yönetmel olmayan işlerde çalışan bireylerin yönetmel pozisyonlarda çalışanlara nazaran daha çok iş arama davranışına yönelmesi mümkündür.
- Bir yıldan az süreli çalışanların, diğer çalışma süresi gruplarına göre daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısı hissettiği ve iş arama davranışına yöneldiği tespit edilmiştir. Bir yıldan kısa süredir çalışanlar deneme süresinde olmaları, işyerinde yeni olmaları, deneyimsiz olmaları, çalışma koşullarını tam netleşmemesi gibi nedenlerden ötürü iş güvencesizliğini daha çok hissedebilirler. Bir yıldan az süredir çalışan bu bireylerin iş arama davranışına diğer gruplara göre daha çok yönelmesi Sverko, Galic ve diğerlerinin çalışmasında (2007: 421) elde edilen; kıdem iş arama davranışı arasında bulunan negatif ilişki ile de desteklenebilir.

- Son olarak nicel, nitel ve toplam iş güvencesizliği algısının iş arama davranışı ile ilişkili olup olmadığına ilişkin incelemede bu değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğu ancak bu ilişkinin zayıf olduğu ortaya çıkmıştır. Yani bireyler iş güvencesizliği algısını hissedip iş arama davranışına yönelmekte ancak bu algının düzeyi aynı düzeyde iş arama davranışına yansımamaktadır. Bu durumun nedeni; her ne kadar araştırmada açıklayıcı bir değişken olarak analiz edilmemiş olsa da; ülkenin içinde bulunduğu ekonomik konjonktür, işsizlik oranları, finansal zorluk, iş arama maliyeti, işsizlik kaygısı, kişilik özellikleri (özgüven eksikliği, düşük özsaygı vb.), sosyal destek vb. olabilir.

Kaynakça

- Ashford, S., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of job insecurity. A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*. 32 (4). 803-829.
- Astarlıoğlu, A., Kazozcu S. B., Varnalia, R. (2011). A Qualitative Study of Coping Strategies in the Context of Job Insecurity. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Cilt 24. 421-434.
- Atan, M., Cam, E., Altay, F. Ç., Gürler, B., Çelik, E. ve Aslan, B. Y. (2017). İşsizlik Sigortası Ödemelerinin Yararlanıcıların İş Arama Eğilimlerine Etkisi. Yayın No: 59. Uzerler Matbaacılık. Ankara.
- Blau, G. (1994). Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* Volume: 59 (2). 288 - 312.
- Borg, I., ve Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, Moderators and Measurements. *International Journal of Manpower*. Cilt 13. 13-26.
- Bretz D., Boudreau J.W., Judge T. A. (1993). Job Search Behavior of Employed Managers. *CAHRS Working Paper Series, Center for Advanced Human Resource Studies*. 1-45.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma Toplum Dergisi*. 1 (12). 117-140.
- De Witte, H. ve Naswall K. 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*. 24 (2).149-188.
- Dursun, S. ve Bayram, N. (2013). İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 15 (3). 20-27.
- Gökkaya, Ö., Latif, H. ve Uçkun, G. (2015). İş Arama Sürecinde İş İlanı Çözümlemesi ve İş Arayan - İş İlanı Uyumu. *Kastamonu Üniversitesi İİBF Dergisi*. Temmuz 2015. Sayı 8. 25 - 38.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*. 9(3). 438-448.
- Güler, Kümbül B. (2012). İş Arama Davranışı: Bütüncül Psiko Sosyal Bir Yaklaşım. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 14 (2). 7-24.
- Hellgren, J. Sverke ve M. Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work & Organizational Psychology*. 8 (2). 179-195.
- Huang, G. H, Niu, X. Lee, C. ve Ashfor, S. (2012). Differentiating Cognitive and Affective Job insecurity: Antecedents and Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*. Cilt 33. 752-769.

Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J. ve Happonen, M. (1999). Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finnish Employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8 (2). 243 -260.

Näswall, K. ve De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*. 24 (2). 189-215.

Niesen, W. Anahí Van Hootegem, A. V., Handaja Y., Battistelli A. ve De Witte H. (2018). Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Idea Generation: The Mediating Role of Psychological Contract Breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3 (3). 1-14.

Rogelberg, Steven. G. (Ed.) (2007). Job Search. (içinde) Steven.G. Rogelberg *The Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. California: Sage Publications. Volume: 1. Thousand Oaks s 414-416.

Rosenblatt, Z., Talmud, I. ve Ruvio, A. (1999). A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8 (2). 197 - 217.

Özmen, A. (2017). *Kamuda Güvencesizlik Uyum ve Direniş*. İstanbul: Notabene.

Richter, A. (2011). *Job Insecurity and Its Consequences Investigating Moderators, Mediators and Gender*. İsveç: Stockholm University.

Sverke, M., Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*. 57 (1). 23-42.

Sverko Branimir, Galic., Zvonimir S., Darja, M. ve Galesic M. (2008). Unemployed People in Search of a Job: Reconsidering the Role of Search Behavior. *Journal of Vocational Behavior*: Cilt 72. 415-428.

Slebarska,K., Moser, K. ve Luca G.G. (2009). Unemployment, Social Support, Individual Resources, and Job Search Behavior. *Journal of Employment Counseling*. Cilt 46. 159-170.