

İŞ GÜVENCESİ ENDEKSİ VE İŞ GÜVENCESİ MEMNUNİYETİ ÖLÇEĞİ: GÜVENİRLİK VE GEÇERLİK ANALİZİ

Çetin Önder
S. Arzu Wasti
Sabancı Üniversitesi

ÖZET

İş güvencesi konusu şirketlerin yeniden yapılanma çabalarının yoğunlaştığı, çalışma süreçlerinde ve iş gücü piyasasında önemli değişikliklerin gerçekleştiği son yirmi yıl boyunca artan bir ilgi görmüştür. Bu dönemde araştırmacılar iş güvencesi kavramının geliştirilmesi ve bu kavramın ölçülmesi için gerekli araçların yaratılması üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu çalışmada Probst'un (1998) geliştirdiği iki ölçeğin (İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeği) güvenilirlik ve geçerlik analizi sunulmaktadır. Çalışmanın bulguları bu ölçeklerin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliklerini desteklemektedir. Özellikle yakın dönemdeki mali kriz nedeniyle işten çıkarmaların yoğunlaştığı Türkiye'de iş güvencesi çalışmaları önem kazanmıştır. Geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu gösterilen, kısa ve anlaşılır olan İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeği bu çalışmalara katkıda bulunabilecektir.

Anahtar kelimeler: İş güvencesi, ölçüm, geçerlik, güvenilirlik

ABSTRACT

There has been a growing interest in job security in the past two decades characterized by increased attempts at corporate restructurings and changes in work processes and the labor market. During this period researchers have focused on defining the job security construct and developing instruments for measuring it. This study presents reliability and validity analyses of two scales (Job Security Index and Job Security Satisfaction scale) developed by Probst (1998). The findings of the study support the reliability and validity of these two scales in Turkish. Layoffs that have intensified since the recent financial crisis render research on job security important in the Turkish context. It is believed that the short

and easily understandable Job Security Index and Job Security Satisfaction scales that are shown to be reliable and valid can be useful to this end.

Keywords: Job security, measurement, validity, reliability

Son çeyrek yüzyılda yaşanan ekonomik durgunluklar, ulusal ekonomilerin giderek uluslararasılaşması ile artan rekabet ve bilişim teknolojilerinin gelişmesi organizasyonlar üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Bu dönemde pek çok firma çeşitli yeniden yapılanma programlarını uygulamaya koymak zorunda kalmış, üretim süreçlerinde kökten değişiklikler gerçekleştirmiştir (Pine, 1993). İşlerin niteliği, çalışma süreçleri, işgücünün özellikleri ve dolayısıyla firmalar ile çalışanları arasındaki ilişki bu dönemde köklü dönüşümlere uğramıştır (Rifkin, 2000). Firmaların çalışanları ile ilişkileri gözönüne alındığında en önemli değişikliğin daha önceki istikrar dönemlerinde istihdam ilişkisini betimleyen psikolojik sözleşmenin bozulması olduğu görülmektedir (Cappelli, 1999; Morrison ve Robinson, 1997).

Psikolojik sözleşme, özellikle gelişmiş ülkelerde, işveren tarafından çalışana iyi bir ücret, sosyal güvenlik ve uzun dönemli çalışma olanaklarının sağlanması, bunun karşılığında da çalışanın makul bir çaba sarfetmesi ve işverenine bağlılık göstermesi ile kurulmakta ve hem çalışanları hem de işverenleri işgücü piyasasının belirsizliklerine karşı korumaktaydı. Ancak, firmaların etkinliklerini arttırmaya yönelik olarak uyguladıkları yeniden yapılanma programları psikolojik sözleşmenin tek taraflı olarak feshi ile sonuçlandı. Psikolojik sözleşme yeni dönemde firmaların çalışanlarıyla olan ilişkilerinde gereksinim duydukları esnekliği sağlamaktan uzaktaydı. Bu nedenle istihdam ilişkisi firmalara daha fazla avantaj sağlayan rekabetçi işgücü piyasası koşullarına bağlı olarak kurulur hale geldi. Bunun sonucunda ise işgücü piyasasının belirsizliklerine karşı korunmasız kalan çalışanların iş güvenceleri önemli ölçüde azaldı. İşten çıkarmalar, iş ve görev değişiklikleri, statü ve ücret kayıpları ve bunlara bağlı demoralizasyon ve stres bu dönemde çalışanların ortak tecrübesi olmuştur (Sverke ve Hellgren, 2002). Bu durumun çalışanların sağlıkları ve örgütlerine katkıları üzerindeki olası etkileri iş güvencesi konusunu dikkate değer hale getirmektedir.

Önceki çalışmalarda iş güvencesinin çalışan sağlığı (Burke, 1992; Jacobson, 1987), stres (Roskies ve Louis-Guerin, 1990), örgütsel bağlılık (Ashford, Lee ve Bobko, 1989; Yousef, 1998), iş tatmini (Lim, 1996), işten ayrılma (Arnold ve Feldman, 1982), çalışanların firmada çalışmaya devam etmesi (Iverson ve Roy, 1994) ve performans (Bacon ve Blyton, 2001; Bolt, 1983) üzerindeki etkileri incelenmiştir. İş güvencesi ile sözü edilen diğer değişkenler arasında kayda değer ilişkiler tesbit edilmiştir. Rekabetçi baskıların tüm dünyada firmalar üzerinde etkili olmaya devam edeceğinden hareketle iş güvencesinin önemli bir yönetimsel konu olarak varlığını sürdüreceği söylenebilir.

Türkiye özelinde ise 2001 yılının ilk çeyreğinde derinleşen finansal kriz ve bunu takip eden büyük çaplı ekonomik daralmanın sonucunda iş güvencesinin önemli ölçüde azalmış olduğu düşünülmektedir. T.C. Devlet İstatistik Enstitüsü (2002) tarafından açıklanan resmi işsizlik verileri 2001 yılının ilk çeyreği ile 2002 yılının ilk çeyreği arasında kayıtlı işsiz sayısının 653,000 kişilik artışla 2,462,000'e yükseldiğini göstermektedir. Kayıtlı işsiz sayısındaki artış oranı %36'dır. Aynı dönemde işsizlik oranı % 8.6'dan % 11.8'e yükselmiştir. Toplam istihdam ise 755,000 kişilik gerileme ile 18,467,000'e düşmüştür. Bu veriler kriz döneminde iş güvencesinin önemli ölçüde azalmış olduğu düşüncesini destekler niteliktedir.

İş güvencesi konusu aynı zamanda son dönemde Türk çalışma hayatını düzenleyen yasalarda yapılacak değişiklik tasarılarının merkezinde yer almıştır. İlk taslağı 2000 yılının Eylül ayında Bakanlar Kurulu'na sevk edilen ancak iş çevrelerinden gelen tepkiler nedeniyle geri çekilen 'İş Kanunu ile Sendikalar Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı' (kamuoyunda 'İş Güvencesi Yasa Tasarısı' olarak bilinmektedir) 29 Ağustos 2001'de Bakanlar Kurulu'nda son halini almış, 14 Şubat 2002'de ise Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Başkanlığı'na sunulmuştur (TBMM, 2002). Bu yasa tasarısı 1475 sayılı İş Kanunu'nun kapsamını genişletmekte; iş akdinin feshinde işverene haklı sebep gösterme zorunluluğu getirmekte; iş akdinin haksız feshi durumunda izlenecek yasal prosedürü ve işverenin ödemekle yükümlü olacağı tazminatı düzenlemekte; 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda ise sendikal faaliyet (işyeri temsilciliği) nedeniyle işten çıkarmanın yaptırımlarını arttırmaktadır. Tasarının

gerekçesinde, yasada yapılacak değişikliklerin Türkiye'nin de taraf olduğu 158 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi ile uyum için gerekli olduğu ve çalışanların haklarını işverenin keyfi uygulamalarına karşı korumayı amaçladığı belirtilmektedir. Sendikalar yasa tasarısını çalışanların sahip oldukları hakları yeterince genişletmediği, mevcut yasalardaki yetersizlikleri gidermediği, ve 158 sayılı ILO Sözleşmesi şartlarını tam olarak yerine getirmediği için eleştirmektedir. İşverenler ise tasarının yasallaşması durumunda istihdam maliyetinin yükseleceğini, firmaların rekabet güçlerinin azalacağını ve dolayısıyla işsizliğin artacağını belirtmektedir.

'İş Güvencesi Yasa Tasarısı'na ilişkin olarak hem işçi sendikalarının hem de işveren örgütlerinin yoğun kamuoyu oluşturma çabalarının olduğu gözlemlenmektedir. Bu tasarının ve tasarıya gösterilen tepkilerin ortaya koyduğu bir gerçek, Türkiye'de çalışanların iş akdinin işverence feshine karşı yasal açıdan yeterince korunmadığıdır. Mevcut yasalar bildirim şartına uyulmasını ve 'feshin hakkının kötüye kullanılmamasını' gerekli kılmaktadır. Bunlar yerine getirilmediği takdirde ise işveren açısından caydırıcı özelliği düşük görünen yaptırımlar öngörülmektedir. 'İş Güvencesi Yasa Tasarısı'nın bu durumda köklü bir değişiklik ortaya çıkaracağını söylemek olanaklı değildir. Ayrıca, 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin koşullarının işveren açısından daha ağır ve yaptırımlarının da daha caydırıcı olduğu görülmektedir.

İş güvencesinin siyasal tartışmalara konu olması çalışanların ve işverenlerin farklılaşan çıkarlarını ve görüşlerini yansıtmaktadır. Çalışanlar artan işsizlik tehdidine karşı yasal koruma istemekte, işverenler ise şirketlerinin esnekliklerini ve rekabet güçlerini ön planda tutmaktadır. İçinde bulunduğumuz kriz sonrası dönemde ve yakın gelecekte sözü edilen çıkar ve görüş uyuşmazlığının sürmesi, dolayısıyla iş güvencesi konusunun gündemde kalması beklenmektedir. Bu önemli konunun örgütsel etkilerinin anlaşılması şirketler ve çalışanları açısından olumlu sonuçlar doğurabilecektir. Bu nedenle iş güvencesi çalışmaları, özellikle içinde bulunduğumuz kriz sonrası dönemde, büyük aciliyete sahiptir. Bu çalışmada iş güvencesinin ölçülmesine yönelik olarak Probst (1998) tarafından geliştirilen iki ölçeğin Türkçe'deki güvenilirlik ve geçerlik analizi sunulmaktadır. Bu ölçeklerin

psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesinin Türkiye’de yapılacak iş güvencesi araştırmalarına ve çalışanların tutum ve davranışlarına ilişkin diğer araştırmalara katkıda bulunabileceği düşünölmektedir.

İş Güvencesi Kavramının ve Ölçümünün Gelişimi

İş güvencesi son yirmi yıldır sistemli bir biçimde çalışılmaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002). Bu dönem öncesinde iş güvencesi kavramı dahil edildiği çalışmalarda ancak ikinci derecede öneme sahip olmuş, genellikle kuramsal açıdan iyi temellendirilmemiş ve tek maddeli ölçeklerle ölçölmüştür. (Ashford ve diğerleri, 1989). Son dönemdeki çalışmalarda ise iş güvencesini hem kavramsal açıdan geliştirmek hem de daha iyi ölçmek üzerinde yoğunlaşmıştır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) çalışması bu yöndeki ilk kapsamlı kavramsal çaba olarak gösterilmektedir (Ashford ve diğerleri, 1989; Sverke ve Hellgren, 2002). Sözü edilen çalışmada iş güvencesinin çok boyutluluğuna ve karmaşıklığına dikkat çekilmiş, önceki çalışmalarda kullanılan tek boyutlu ölçeklerin iş güvencesinin çok yönlü varlığını gözden kaçırdığı belirtilmiştir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) işin kendisinin tehdit altında algılanmasıyla işin çeşitli özelliklerinin (ücret, yükselme olanakları, vb.) tehdit altında algılanması arasında temel bir ayırım yapmıştır. Ayrıca tanımlarında her iki türden tehdidin çalışanca ne derecede önemsendiğine ve çalışanın bu tehditlere karşı koymada kendisini ne kadar güçlü gördüğüne dair üç boyuta daha yer vermişlerdir. Ashford ve diğerleri (1989), Greenhalgh ve Rosenblatt’ın (1984) tanımına dayanarak beş boyutlu bir iş güvencesi ölçeği geliştirmiş ve bu ölçeğin güvenilirlik ve geçerliğini iki farklı tek boyutlu ölçekle karşılaştırmalı olarak test etmişlerdir. Sözü edilen tek boyutlu ölçeklerden biri Caplan ve diğerleri (1975) tarafından geliştirilmiştir ve yalnızca çalışanın işinin ve kariyerinin ne derecede güvencede olduğuna ilişkin algısını ölçmektedir. İkinci ölçek ise Johnson, Messe ve Crano (1984) tarafından geliştirilmiştir ve iş güvencesinin olmayışının çalışanda ortaya çıkardığı duygusal tepkiler üzerine eğilmektedir. Ashford ve diğerleri (1989) çok boyutlu ölçeklerinin çeşitli değişkenlerle (ör., işten ayrılma niyeti, bağlılık, güven ve memnuniyet) tek boyutlu ölçeklere kıyasla istatistiksel olarak daha

güçlü ilişkiler içinde olduğunu, dolayısıyla geçerliğinin desteklendiğini belirtmektedir.

İş güvencesinin çok boyutluluğu son dönemde yapılan diğer çalışmalarda da dikkate alınmıştır. Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) ve Kinnunen, Mauno, Natti ve Happonen (1999), Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) ayırımına benzer biçimde, işini kaybetme olasılığına ilişkin algı ile işin çeşitli özelliklerinin ne derecede tehdit altında algılandığını geliştirdikleri ölçeklerde birbirlerinden ayırmaktadır. Borg ve Elizur (1992) ise geliştirdikleri ölçeklerde çalışanın algıladığı iş güvencesi düzeyi ile işini kaybetme olasılığının çalışanda ortaya çıkardığı duygusal tepkileri birbirinden ayırmaktadır. Ancak yalnızca çalışanın işini kaybetmesi olasılığı üzerinde yoğunlaşan tek boyutlu ve hatta tek maddeli (ör., De Witte, 1999; Mohr, 2000) iş güvencesi ölçekleri de kullanılmaya devam edilmektedir.

Bu çalışmada ölçekleri değerlendirilen Probst'un (1998) iş güvencesi tanımı ise yalnızca çalışanın işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin algısını içermektedir. Probst (1998) iş güvencesine ilişkin algı ve tutumları birbirlerinden ayırmaktadır. Örneğin, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) iş güvencesi tanımında yer alan 'güçsüzlük' (*powerlessness*), yani çalışanın işsizlik tehdidine karşı yapabileceklerinin sınırlı olması ve işinin çeşitli boyutlarının (dolayısıyla kaybedebileceklerinin) çalışan için arzettiği önem, Probst (1998) tarafından iş güvencesi tanımının dışında bırakılmıştır. Probst'a (1998) göre çalışanların tutumlarına ve duygusal tepkilerine ilişkin bu türden değişkenler algılanan iş güvencesi ile diğer örgütsel değişkenler (stres, bedensel sağlık, iş memnuniyeti gibi) arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Ancak algılanan iş güvencesi düzeyinin kendisi onlardan bağımsızdır. Probst (1998) ayrıca işin bir bütün olarak tehdit altında algılanmasıyla işin çeşitli özelliklerinin tehdit altında algılanması arasında ayırım gözetmemektedir. Önceki çalışmaların (ör., Roskies ve Louis-Guerin, 1990) bu iki tür algının öncülleri ve sonuçlarının birbirlerine çok benzediğine işaret ettiğini, dolayısıyla bunların bir arada değerlendirilebileceğini ve geliştirilecek ölçeğin her iki türden algıyı da yakalayabilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu çalışmada geçerlik ve güvenilirlik analizi sunulan ölçeklerden birincisi çalışanın mevcut işinin sürekliliğine ilişkin algısını ölçen İş Güvencesi Endeksi'dir. (İGE, *Job Security Index*).

Probst (1998) İş Güvenesi Endeksi'nin yanısıra çalışanların algıladıkları iş güvencelerinden ne derecede memnun olduklarını ölçen İş Güvenesi Memnuniyeti (İGM, *Job Security Satisfaction*) ölçeğini de geliştirmiştir. Bu ölçeğin geliştirilmesinin nedeni, algılanan iş güvenesi düzeyinin pek çok örgütsel değişken (ör., iş stresi ve çalışan sağlığı) üzerindeki etkisinin ancak iş güvencesinden memnuniyet düzeyi ile ortaya çıkabileceğinin düşünülmesidir. Örneğin, algılanan iş güvenesi düzeyinin düşük olmasının, eğer çalışan bu iş güvenesi düzeyinden şikayetçi değil ise, strese ve dolayısıyla çalışanın sağlığının bozulmasına yol açmayacağı öne sürülmektedir. İş güvencesinden memnuniyet daha önce iş memnuniyetinin bağımsız bir boyutu olarak kavramsallaştırılmış ancak az sayıda görgül çalışma (ör., Harrison, 1961) bu kavramın ayırıcı geçerliğini desteklemiştir. Probst (1998) bu durumu kavramın geliştirildiği dönemde iş güvencesinin çalışma yaşamında önemli bir yer işgal etmemesiyle (dolayısıyla bu değişkende varyansın olmamasıyla) açıklamaktadır. İş güvencesinin önemli ölçüde azalmış olduğu günümüzde ise iş güvencesinden memnuniyetin iş memnuniyetinin bağımsız bir boyutu olduğu görüşünün destek bulacağını belirtmekte ve bu yönde bulgu sunmaktadır.

İş Güvenesi Endeksi ve İş Güvenesi Memnuniyeti ölçeği altışar maddeden oluşmaktadır ve yanıtlayıcılara her madde için Evet, ?, Hayır cevap seçenekleri sunulmuştur. Ölçek maddeleri çalışanların iş güvencelerini ve iş güvencelerinden memnuniyetlerini tanımlayıcı bir dizi sözcük ve ifadeden oluşmaktadır. Bu maddeler Çizelge 3'te sunulmuştur. Ölçekleri oluşturan maddeler Probst (1999) tarafından iş güvenesi algısı ve memnuniyetine ilişkin daha geniş bir tanımlayıcı sözcük ve ifade havuzundan keşfedici analizler sonucunda seçilmiştir. İş Güvenesi Endeksi ve İş Güvenesi Memnuniyeti ölçeğinin yukarıda sözü edilen diğer iş güvenesi ölçeklerine oranla kısalığı, dolayısıyla kapsamlı anket formlarında kullanılabilir olmaları ve özellikle mavi yakalı çalışanlar tarafından kolayca anlaşılacaklarının düşünülmesi seçilmelerinde rol oynamıştır.

Her bir ölçeğin maddelerinin üçü olumsuz, üçü de olumlu nitelilerden oluşmaktadır. Bu yöntemle herhangi bir tepki kurulumu (*response set*) oluşumu engellenmeye çalışılmıştır. Daha yüksek skorların daha yüksek düzeyde iş güvenesi algısı ve

memnuniyetine işaret etmesini sağlayacak bir kodlama yöntemi kullanılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmek üzere öncelikle ölçeklerin farklı kişiler tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi ve daha sonra Türkçe'den İngilizce'ye geri çevirisi gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin iki İngilizce versiyonu arasındaki farklılıklar üzerinden Türkçe ölçeklerde düzeltmeler yapılmıştır. Bu ölçekler çalışanların iş deneyimlerini araştırmak amacıyla hazırlanan kapsamlı bir anket formuna dahil edilmiştir.

YÖNTEM

Örnekleme

Anket enerji, kimya, bilgisayar donanımı, internet erişim hizmetleri ve otomotiv ve iş makinaları sektörlerinde faaliyet gösteren beş farklı şirkette, toplam 1143 çalışana uygulanmıştır. Uygulama üç firmada 2000 yılının son çeyreğinde, bir firmada 2001 yılının ikinci çeyreğinde, bir firmada ise 2001 yılının son çeyreğinde gerçekleştirilmiştir. Uygulama işyerlerinde anket için hazırlanmış ortamlarda çalışma saatleri içerisinde gerçekleştirilmiştir. Firma yöneticilerinin çalışanları önceden bilgilendirmesi ve yönlendirmesi sonucunda yüksek katılım sağlanmıştır. Çalışanlarda gizliliğe ilişkin olarak oluşabilecek kaygıları azaltmak amacıyla anket formlarına isimlerinin yazılması istenmemiş, doldurdukları formları firmalarından hiç kimsenin görmeyeceği ve doğrudan üniversiteye götürüleceği kendilerine bildirilmiştir. Ankete katılan çalışanların demografik bilgileri Çizelge 1'de sunulmuştur.

Veri Analiz Yöntemi

Faktör ve varyans analizleri: Geçerlik ve güvenilirlik analizinin ilk aşamasında algı ve tutumları ölçmek üzere tasarlanmış iki ölçeğin ayırıcı geçerliği değerlendirilmiştir. Bu amaçla toplanan verilerle AMOS 4 (Arbuckle ve Wothke, 1999) kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, iş güvencesi algısı ile memnuniyetinin birbirlerinden farklı kavramlar oldukları düşüncesinden hareketle iki faktörlü modelin veriye uyumunun, algı ve tutumu birbirinden ayırdetmeyen tek faktörlü modele kıyasla daha iyi olacağı varsayılmıştır. Modellerin veriye uyumları ilk olarak Ki-kare istatistiğinde gözlemlenen iyileşme ile değerlendirilmiş, iki model arasındaki Ki-kare farkının istatistiksel

olarak anlamlı çıkması beklenmiştir. Modellerin uyumlarının karşılaştırılmasında alternatif uyum endekslerinden de yararlanılmıştır. Bu endekslerden Uyum İyiliği Endeksi (*Goodness-of-Fit Index; UIE*), Düzeltilmiş Uyum İyiliği Endeksi (*Adjusted Goodness-of-Fit Index; DUIE*), ve Normlanmış Uyum Endeksi (*Normed Fit Index; NUE*) 0 ile 1 arasında değerler almakta, bire daha yakın değerler daha iyi uyum ifade etmektedir. Bu endeksler için genel olarak kabul gören değer .90 ve üzeridir. Kök Ortalama Kare Artık (*Root Mean Square Residual; KOKA*) değerinin ise sıfıra yakın olması beklenmektedir. Ancak bu değer .05'in altında kalması genellikle yeterli sayılmaktadır (Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1995). Modeller arasında sözü edilen alternatif uyum endekslerinde ortaya çıkan farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek olanaklı değildir. Buna rağmen, uyum endekslerinin değerlerinin iki faktörlü modelde bir faktörlü modele kıyasla daha iyi olmasının ve iki faktörlü modelde genel olarak kabul gören değerlere yaklaşmasının bu modelin geçerliliğini destekleyeceği düşünülmüştür.

Bu aşamadan sonra iki faktörlü çözümün faktör ağırlıkları incelenmiştir. Her bir maddenin kendi faktörüne istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde yüklenmesi, yani maddelerle onları temsil eden gizli değişken (*latent variable*) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon ilişkisinin olması beklenmiştir. Daha sonra ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach alfa ile değerlendirilmiştir. Alfa değerleri .70 ve üzerinde oldukları takdirde kabul edilebilir sayıl-

ÇİZELGE 1: Örneklemin Demografik Özellikleri

Cinsiyet		Medeni Durum	
	%		%
Kadın	15.3	Bekar	29.7
Erkek	84.7	Evli	68.6
		Diğer	1.3
Yaş		Eğitim	
	%		%
16-20	1.0	İlkokul Mezunu	6.7
21-25	15.3	Ortaokul Mezunu	3.8
26-30	35.0	Lise Mezunu	42.9
31-35	22.1	Ön Lisans Diplomalı	1.5
36-40	15.4	Yüksekokul Mezunu (2 yıllık)	9.5
41-45	7.6	Üniverstite Mezunu (4 yıllık)	29.3
46-50	2.6	Yüksek lisans ve doktora dereceli	6.3
51 ve üstü	1.0		
Kıdem			
	%		%
Ortalama	5.64		

maktadır (Hair ve diğerleri, 1995).

Doğrulayıcı faktör analizinin yanısıra İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeğinin iş memnuniyetinin özgün bir boyutunu ölçüp ölçmediği değerlendirilmiş, bu amaçla iş memnuniyetinin üç farklı boyutunu (işin kendisinden memnuniyet, çalışma arkadaşlarından memnuniyet, ve amirlerden memnuniyet) ölçen ölçeklerle birlikte İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeği faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu iş memnuniyeti ölçekleri Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilmiş, Türkçe'deki geçerlikleri ve güvenilirlikleri Wasti, Bergman, Glomb ve Drasgow (2000) tarafından daha önce değerlendirilmiş ve uygun bulunmuştur. Analizde çıkarılacak faktör sayısı dört olarak önceden tayin edilmiş, iş memnuniyeti ölçeklerinin birbirleriyle ilintili olacağı düşünülerek eğik döndürme (*oblique rotation*) yöntemi seçilmiştir. Analize giren maddelerin yalnızca kendi ölçeklerine yüklenmeleri ve dolayısıyla İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeğinin özgüllüğünün desteklenmesi beklenmiştir.

Yukarıda anlatılan faktör analizlerinin yanısıra varyans analiziyle (ANOVA) de ölçeklerin geçerliği değerlendirilmiştir. Bu amaçla anket uygulamasının gerçekleştirildiği firmalar, uygulamanın yapıldığı tarihe ve firmaların o dönemde küçülme politikası izleyip izlemediklerine göre üç gruba ayrılmıştır. Birinci grupta yer alan üç firmada anket uygulaması kriz öncesi dönemde (Kasım 2000 öncesi), diğer iki grubu oluşturan firmalarda ise kriz sonrasında gerçekleştirilmiştir. İlk beklenti, birinci grubu oluşturan firmaların çalışanlarının algıladıkları iş güvencesi düzeyinin ve iş güvencelerinden memnuniyetlerinin diğer iki firma çalışanlarınınkinden daha yüksek olacağı şeklindedir. İkinci grubu oluşturan firmada anket uygulaması kriz döneminde gerçekleştirilmiş olmakla birlikte, bu firma o dönemde küçülme (işten çıkarma) politikası izlememiştir. Üçüncü grubu oluşturan firma ise anket uygulamasından önceki dönemde kriz nedeniyle küçülme politikası izlemiştir. Dolayısıyla bir diğer beklenti, ikinci gruptaki firma çalışanlarının algıladıkları iş güvencesinin ve iş güvencelerinden memnuniyetlerinin üçüncü gruptaki firma çalışanlarınınkine kıyasla daha yüksek olacağı yönündedir. Bu beklentilerin gerçekleşmesinin ölçeklerin sağlıklı ölçüm yapabildiklerini göstereceği düşünülmüştür.

Ek analizler: Probst (1998) İş Güvenesi Endeksi ile İş Güvenesi Memnuniyeti ölçeği arasında oldukça yüksek ($r = .73$) bir korelasyon bulmuştur. Bu çalışmada da benzer bir ilişki beklenmiştir ve bu nedenle bir dizi korelasyon ve varyans analizi ile ek ayırdedici geçerlik ve kriter geçerliği değerlendirmeleri gerçekleştirilmiştir. Özellikle, önceki yazından hareketle İş Güvenesi Endeksi'nin ve İş Güvenesi Memnuniyeti ölçeğinin iş stresi, eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, kıdem gibi değişkenlerle ilişkileri incelenmiştir.

İlk olarak iş stresi değerlendirilmiştir. Probst (1998), bir çalışanın iş güvencesinden memnun olmadığı takdirde strese maruz kalacağını, aynı ilişkinin algılanan iş güvencesi düzeyi ile stres arasında ise kurulamayacağını öne sürmüş ve bu doğrultudaki bulguyu rapor belirlemiştir. Bu çalışmada da iş güvencesinin düşük algılanmasının doğrudan strese yol açmayacağı, eğer çalışan algıladığı iş güvencesi düzeyinden memnun değilse stresin ortaya çıkacağı öngörülmüştür. Dolayısıyla yalnızca İş Güvenesi Memnuniyeti ile iş stresi arasında güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı düşünölmüştür. İş stresi Smith, Sademan ve McCrary (1992) tarafından geliştirilmiş, Wasti ve diğerleri (2000) tarafından daha önce Türkiye'de uygulanmış olan İş Stresi ölçeği ile ölçölmüştür.

İkinci olarak iş güvencesi algısı ve memnuniyeti kavramlarının eğitim düzeyiyle ilişkilerinden yola çıkılarak geçerlik analizleri yapılmıştır. Schaufeli (1992), eğitim düzeyi daha yüksek olanlar için işsizlik tehlikesinin daha az sorun teşkil edeceğini, çünkü bu kişilerin işsizliğin olumsuz etkilerini bertaraf edecek daha fazla olanağa sahip olduklarını öne sürmüştür. Bu varsayımdan hareketle çalışanın eğitim düzeyi ile iş güvencesinden memnuniyeti arasında pozitif bir korelasyon olacağı düşünölmüştür. Eğitim düzeyi yüksek çalışanların yeni iş bulma olanaklarının daha fazla olması, onların sahip oldukları yeteneklerin iş gücü piyasasında daha aranır olduğu anlamına gelmektedir. Dolayısıyla Schaufeli'nin (1992) hipotezi aynı zamanda firmaların öncelikle eğitimli çalışanlarını işten çıkarmak yönünde eğilimlerinin olamayacağını ima etmektedir. Bu nedenle daha eğitimli çalışanların iş güvencelerini de daha yüksek algılayacakları öngörülmüştür.

Üçüncü olarak cinsiyetle ilişkilere bakılmıştır. Türk işgücü piyasasında kadınların dezavantajlı konumlarını değerlendiren Ecevit (1995), özellikle kriz dönemlerinde kadınların daha önce işten çıkarıldıklarını öne sürmektedir. Bu durumda, elimizdeki örneklerde kadınların algıladıkları iş güvencesi düzeyinin erkeklere oranla daha düşük çıkacağı beklenebilir. Buna karşılık De Witte (1999) kadınların işsizlik deneyimlerinin erkeklerinkinden daha az sorunlu olabileceğini öne sürmektedir. Kadınlara biçilen toplumsal rollerin (örneğin, çalışmak ve para kazanmanın değil de, ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgilenmenin kadının temel rolü olarak algılanıyor olmasının) iş güvencesinin olmamasını kadınlar için erkeklere kıyasla daha az önemli kılabilceği, çünkü kadınların çalışmaları da önemli ailevi roller üstlenebilecekleri belirtilmektedir. Bu çalışmada da De Witte'nin (1999) sözünü ettiği 'rol kuramı' açıklamasından hareketle erkeklere kıyasla kadınların iş güvensizliği algılarının iş güvencelerinden duydukları memnuniyetle daha az ilişkili olacağı düşünülmüştür. Diğer bir deyişle, erkek çalışanlar için algılanan iş güvencesi düzeyinin iş güvencesinden duyulan memnuniyetle daha güçlü bir ilişki arzemesi beklenmiştir.

Son olarak da yaş ve kıdemin iş güvencesi algısı ve memnuniyeti ile ilişkileri üzerine çeşitli öneriler test edilmiştir. De Witte (1999), Warr ve Jackson'a (1984) atıfla değişik yaş gruplarından çalışanların işsizliği kendileri için aynı ölçüde sorun etmeyeceğini iddia etmektedir. De Witte'ye (1999) göre, işsizlik 30 yaş altı ve 50 yaş üstü gruplar için, 30-50 yaş arası gruba göre daha az problemlili olabilir. Bunun nedeni, 30 yaş altı grubun daha az yükümlülüklerinin bulunması (ailevi ve parasal) ve yeni iş bulma olanaklarının daha geniş olmasıdır. 50 yaş ve üzerindeki çalışanlar-

ÇİZELGE 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	χ^2	sd	$\Delta\chi^2$	χ^2/sd	UİE	DUİE	NUE	KOKA
1-faktör	1261.45	54	-	23.36	.78	.68	.76	.094
2-faktör	387.42	53	874.03	7.31	.93	.90	.93	.047

NOT: UİE: Uyum iyiliği indeksi; DUİE: Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi; NUE: Normlanmış uyum indeksi; KOKA: Kök ortalama kare artık.

in ise kendilerini hazırlayabilecekleri yeni bir rolleri bulunmaktadır: Emeklilik. Bu çalışmada örneklem De Witte'nin (1999) sınıflandırmasına uyacak şekilde üçe bölünmüş ve analiz sonucunda 30-50 yaş grubunun iş güvencesinden memnuniyet ortalamasının diğer gruplarınkine oranla daha düşük olması beklenmiştir.

Kıdemle ilgili olarak ise Probst (1998), algılanan iş güvencesi düzeyi ile kıdem arasında pozitif bir ilişki bulunacağını tahmin etmiş, bulguları da bu yönde çıkmıştır. Bununla beraber, De Witte'nin (1999) yaş ile ilgili önerilerine paralel olarak ve uygulamada görüldüğü gibi, kıdemli çalışanların erken emekliliğe teşvik edilebileceği, dolayısıyla iş güvencelerini düşük algılayabileceği de düşünülebilir. Benzer şekilde kıdemsiz çalışanların da daha az deneyimli olmalarından dolayı iş güvencelerini daha az algılayabilecekleri tahmin edilebilir. Bu du-

ÇİZELGE 3: İş Güvencesi Endeksi (İGE) ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği (İGM) Faktör Yüklenimleri (İki Faktörlü Çözüm) ve Ölçeklerin Güvenirlikleri (Alfa)

Kuruluşunuzda Geleceğiniz		İGE	İGM
"Bu kuruluşta gelecekteki istihdam durumunuz nedir?"	Tahmin etmesi zor	.63	
	Sabit	.28	
	Meçhul	.60	
	İşim hemen hemen garantili	.73	
	Burada devam edebileceğime güvenilebilirim	.74	
	Belirsiz	.81	
İş Güvenceniz		İGE	İGM
"İş yerinizde iş güvenceniz nasıldır?"	Yeterli iş güvencesi		.87
	Bu kadar az iş güvencem olması rahatsız edici		.80
	Mükemmel iş güvencesi		.68
	Stresli		.57
	Olumlu		.74
	Kabul edilemeyecek kadar az		.65
Ölçek Güvenirliği (Cronbach Alfa)		.80	.87

rumda kıdemle algılanan iş güvenesi ilişkisinin yaşla memnuniyet arasında görülenin tam tersi bir dağılım sergileyeceği öngörülmüştür.

BULGULAR

Faktör ve Varyans Analizleri

Çizelge 2’de sonuçları sunulan doğrulayıcı faktör analizi, tek faktörlü modele göre iki faktörlü (İGE ve İGM) modelin veriye istatistiksel olarak daha iyi uyum sağladığını göstermektedir ($\Delta\chi^2(1, N = 1143) = 874.03, p < .001$). Alternatif uyum endekslerindeki gelişme de bu bulguyu destekler niteliktedir. Uyum İyiliği Endeksi, Düzeltilmiş Uyum İyiliği Endeksi ve Normlanmış Uyum Endeksi değerlerinin tamamı iki faktörlü çözümde genel olarak uygun kabul edilen .90 değerine ulaşmakta veya bu değeri geçmektedir. Kök ortalama kare artık değeri ise iki faktörlü modelde .047 değeri ile kabul edilebilir bir seviyeye düşmüştür.

Çizelge 3’te iki faktörlü çözüm sonucunda ortaya çıkan faktör ağırlıkları sunulmuştur. İş Güvenesi Endeksi ve İş Güvenesi Memnuniyeti ölçeği maddelerinin kendi ölçeklerine yüksek faktör ağırlıklarıyla yüklendiği görülmektedir. Yalnızca İş Güvenesi Endeksi’nin ikinci maddesi .28 değeri ile kendi ölçeğine yüklenmiş olup, diğer tüm maddelerin faktör ağırlıkları .57 veya daha fazladır. Faktör ağırlıklarının tamamı .001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Bu bulguların ışığında ölçeklerin içsel tutarlılıkları incelenmiş ve İş Güvenesi Endeksi ve İş Güvenesinden Memnuniyet ölçeği için alfa değerleri sırasıyla .80 ve .87 olarak hesaplanmıştır. Genel olarak kabul edilen alfa değerinin .70 ve üzeri olduğu düşünüldüğünde ölçeklerin içsel tutarlılıklarının yüksek olduğundan sözetmek olanaklıdır.

İş Güvenesi Memnuniyeti ölçeğinin iş memnuniyetinin özgül bir boyutunu ölçüp ölçmediğine dair faktör analizinin sonuçları Çizelge 4’te sunulmaktadır (.20’den daha küçük faktör ağırlıkları çizelgeye dahil edilmemiştir). Bu sonuçlar tüm maddelerin kendi ölçeklerine yüksek ağırlıklarla yüklendiklerine işaret etmektedir. Herhangi bir madde kendi ölçeği dışındaki bir ölçeğe .20

değerinden daha yüksek bir ağırlıkla yüklenmemiştir. Maddelerle faktörleri arasındaki bu sorunsuz eşleşme İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeğinin özgül bir iş memnuniyeti ölçeği olarak ayırdedici geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Kriz öncesi ve kriz sonrası dönemlerde anket uygulaması gerçekleştirilen firmaların çalışanlarının algıladıkları iş güvencesi düzeyi ve iş güvencelerinden memnuniyetleri varyans analizi ile

ÇİZELGE 4: İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği (İGM) Ayırdedici Geçerlik Analizi Sonuçları

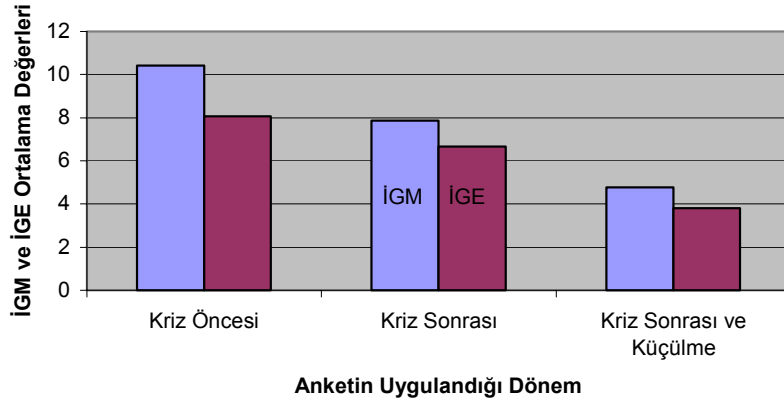
		İGM	İşiniz	İş Arkadaş-larınız	Amiriniz
İş Güvenceniz	Yeterli iş güvencesi	.88			
	Bu kadar az iş güvencem olması rahatsız edici	.87			
	Mükemmel iş güvencesi	.73			
	Stresli	.67			
	Olumlu	.76			
	Kabul edilemeyecek kadar az	.72			
İşiniz	Harika		.67		
	Tatminkar		.50		
	Sıkıcı		.53		
	Yaratıcı		.76		
	İddialı		.75		
	Başarı hissi veren		.75		
	Zevk kaynağı		.77		
	Durgun		.39		
	İlginç		.54		
Birlikte Çalıştığınız İnsanlar	Sıkıcı			.69	
	Yavaş			.73	
	Sadık			.56	
	Sorumluluk sahibi			.64	
	Zaman kaybı			.70	
	Tembel			.78	
	Sevimsiz			.69	
	Zeki			.64	
	Birlikte iyi çalışan			.69	
Amiriniz	Memnun edilmesi sor				.73
	Nazik değil				.76
	İyi işi takdir eden				.62
	Sinir bozucu				.85
	Kötü				.76
	İşime karışan				.65
	Kafa karıştırıcı direktifler veren				.73
	İyi yönetici				.71
Ölçek Güvenirliği (Cronbach Alfa)		.87	.82	.86	.87

değerlendirilmiş ve üç grup firma arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tesbit edilmiştir (İş Güvencesi Endeksi için $F(2,1038)=99.8$, $p<.001$; İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeği için $F(2,1054)=125$, $p<.001$). Üç grubu oluşturan firmaların çalışanlarının ortalama iş güvencesi ve memnuniyet değerleri Çizim 1’de sunulmuştur. Beklenildiği üzere, çalışanlarının algıladıkları iş güvencesi düzeyi ve iş güvencelerinden memnuniyeti en yüksek firmalar, anket uygulamasının kriz öncesi dönemde gerçekleştirildiği üç firmadır (Bu gruptaki firmaların çalışanlarının ortalama İGE ve İGM değerleri sırasıyla 8.07 ve 10.42’dir). Bu gruptaki firmalarla diğer iki firma arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Kriz döneminde küçülme politikası izlemeyen firma çalışanlarının algıladıkları iş güvencesi düzeyinin (ortalama değer: 6.66) ve iş güvencelerinden memnuniyetlerinin (ortalama değer: 7.87) küçülme politikası izleyen firmanın çalışanlarının algıladıkları iş güvencesi düzeyine (ortalama değer: 3.80) ve iş güvencelerinden memnuniyetlerine (ortalama değer: 4.78) kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu iki grup arasındaki farklılık da istatistiksel olarak anlamlıdır.

Ek Analizler

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeğini ayrı ölçekler olarak değerlendirmek gerektiğine işaret etmekle birlikte, beklenildiği ü-

ÇİZİM 1: sKriz, İGM ve İGE



zere bu iki ölçek arasındaki korelasyonun yüksek olduğu ortaya çıkmıştır ($r=.54$, $p<.001$). Bu nedenle, ölçeklerin İş Stresi ölçeği ve demografik değişkenlerle ilişkileri analiz edilmiş ve destekleyici ayırıcı geçerlik bulguları aranmıştır.

İş Güvencesi Endeksi'nin ve İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeğinin İş Stresi ölçeği ile bağımsız korelasyonları sırasıyla $r = -.21$ ($p<.001$) ve $r = -.45$ ($p<.001$) olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu stres düzeyi ve iş güvencesi memnuniyeti arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulan, ancak algılanan iş güvencesi düzeyi ile stres düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmayan Probst (1998) ile çelişmektedir. Bu nedenle kısmi korelasyon analizi de gerçekleştirilmiştir. Bu analizin sonuçları, iş güvencesi memnuniyetinin iş stresi üzerindeki etkisi kontrol edildiği takdirde, algılanan iş güvencesi düzeyi ile iş stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığına işaret etmektedir ($r=.04$). Bu bulgu, algılanan iş güvencesi düzeyinin iş stresi üzerinde iş güvencesi memnuniyetinden bağımsız bir etkisinin olmadığını göstermekte, dolayısıyla Probst'un (1998) bulgusuyla örtüşmektedir.

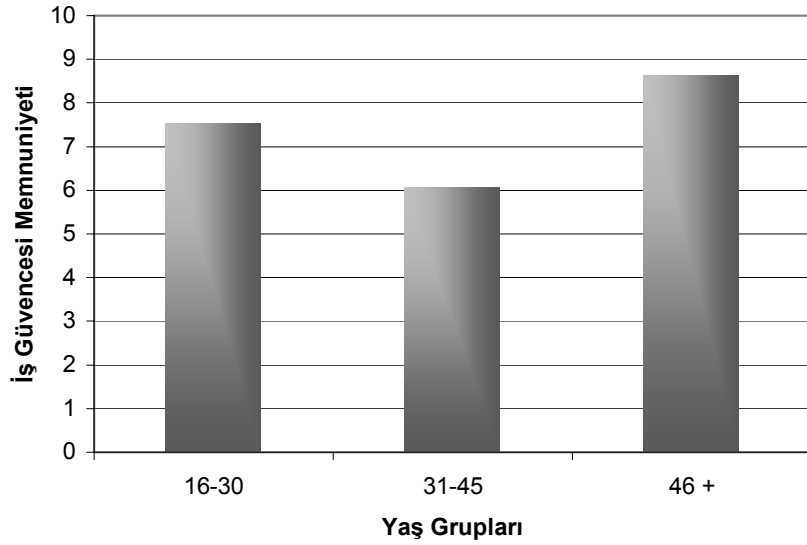
Korelasyon analizi eğitim düzeyi ile algılanan iş güvencesi düzeyinin ve iş güvencesi memnuniyetinin farklı ilişkiler içinde olduğunu göstermiştir. İş güvencesinden memnuniyet ile eğitim düzeyi arasında yüksek eğitim sahiplerinin iş alternatiflerinin daha fazla olması sebebiyle pozitif bir ilişki öngörülmüş olmakla birlikte, negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tesbit edilmiştir ($r= -.14$, $p<.001$). Bu bulguyu, Roskies ve Louis-Guerin'in (1990) 'liyakatçi bireysellik' (*meritocratic individualism*) olarak adlandırdığı, Schaufeli'nin (1992) ise 'statü tutarsızlığı' (*status inconsistency*) şeklinde adlandırdığı hipotezle açıklamak olanaklı görünmektedir. Bu hipoteze göre, eğitilmiş çalışanlar ve yöneticiler işsiz kalmalarının nedenini kendilerinde aramaya daha eğilimli olacaklardır. Bu eğilim suçluluk duygusuna, kendinden şüpheye ve umutsuzluğa yol açacak ve sağlıklarını olumsuz etkileyecektir. Statü tutarsızlığı hipotezi, daha eğitilmiş çalışanların iş güvencelerinin düzeyini diğerlerinden (istatistiksel olarak anlamlı olmasa da) daha yüksek algılamakla birlikte, diğerlerine kıyasla mevcut iş güvencelerinden neden daha az memnun olabileceklerini açıklamaktadır. Algılanan iş güvencesi düzeyi ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin doğrultusu

öngörüldüğü biçimde olmakta beraber, istatistiksel olarak anlamlı değildir ($r=.02$).

Cinsiyet (bu çalışmada erkekler “0”, kadınlar ise “1” olarak kodlanmıştır) ile algılanan iş güvencesi düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamış ($r = .01$), kadınların erkeklere oranla iş güvencelerini daha düşük algılayacakları yönündeki varsayım destek bulamamıştır. İş güvencesinden memnuniyet ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi De Witte'nin (1999) rol kuramı açıklaması doğrultusunda test etmek için iş güvencesi algısı ile memnuniyeti arasındaki korelasyonlar kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı hesaplanmış, ancak iki korelasyon arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z = .81$). Bu sonuçların beklenenin aksi olmasının bir açıklaması, örneklemdaki kadın çalışanların erkek çalışanlarına kıyasla daha eğitilmiş olmaları olabilir. Nitekim, örneklemdaki üniversite ve üstü eğitilmiş kadınların oranı % 56.2 iken erkeklerde bu rakam % 32.2'dir. Bu durumda kadın çalışanların iş güvencelerini düşük algılamamaları ya da güvencesizlikten memnun olmamaları şaşırtıcı değildir.

Değişik yaş gruplarından çalışanların iş güvencelerinden

ÇİZİM 2: Yaş Grupları ve İGM



memnuniyetlerinin farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin varyans analizi için De Witte'nin (1999) önerdiğine benzer şekilde çalışanlar üç gruba ayrılmışlardır. Birinci grubu 30 yaş ve altı çalışanlar; ikinci grubu 31-45 yaş arası çalışanlar; üçüncü grubu ise 50 yaşının üzerinde çalışan sayısının örnekleme nisbeten az olması nedeniyle, 46 yaş ve üstü çalışanlar oluşturmuştur. Gruplar arası farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır [$F(2, 1004)=9.57, p<.001$]. İş güvencesinden en az memnun grup 30-45 yaş arası gruptur. Bu grupla diğer gruplar arasındaki ortalama farkı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İş güvencesinden en memnun grup 45 yaş ve üzeri grup olarak tesbit edilmiştir. Bu grupla 30 yaş ve altı grup arasındaki farklılık da istatistiksel olarak anlamlıdır. Yaş gruplarıyla ilgili bulgular De Witte'nin (1999) öne sürdüğü hipotezi destekler niteliktedir. Grupların iş güvencesi memnuniyeti ortalamaları Çizim 2'de sunulmuştur.

Son olarak, kıdem ile iş güvencesi algısı arasındaki ilişki incelenmiştir; ancak bu çalışmanın kıdem verisinin dağılımı sorunludur. Kıdem bilgisi sağlayan çalışanların kıdem aralığı 1 ay ile 23 yıl arasında olmakla birlikte, çalışanların %66,3'ü 5 yıl veya daha az kıdeme sahiptir ve ortalama kıdem 5.64 yıldır. Kıdemli çalışanların sayılarının görece azlığının bu çalışmanın bulgularıyla Probst'un (1998) bulgularını karşılaştırmaya olanak vermeyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Probst'un (1998) örnekleminde ortalama kıdem 13.06 yıldır (aynı örnekleme 35 yaş ve üstü çalışanların oranı %89.7, 45 yaş ve üstü çalışanların oranı ise %57.6'dır). Nitekim, kıdem ile algılanan iş güvencesi düzeyi arasında Probst'un (1998) öne sürdüğünün aksine negatif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($r = -.15, p<.001$). Dolayısıyla algılanan iş güvencesi verisinin kıdeme göre dağılımına ilişkin olarak ileri sürülen beklenti de destek bulmamıştır. Probst'un (1998) bulgusu bu çalışmanın örnekleminde 7 yıldan daha fazla kıdeme sahip çalışanlar için tespit edilmiştir ($r=.06$). Ancak bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

TARTIŞMA

Bu çalışmanın bulguları Probst'tan (1998) uyarlanan İş Güvencesi Endeksi'nin ve İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeğinin Türkçe'deki güvenilirlik ve geçerliklerinin uygun olduğuna işaret etmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizi bu iki ölçeğin iş güvencesine ilişkin iki farklı kavramı (algılanan iş güvencesi düzeyi ve algılanan iş güvencesi düzeyinden memnuniyet) ölçtüğünü göstermiştir. Ölçeklerin bu aşamadan sonra değerlendirilen güvenilirlikleri tatminkar bulunmuştur. Keşfedici faktör analizi ise İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeğinin iş memnuniyetinin farklı bir boyutunu ölçtüğünü göstermiştir. Ölçeklerin sağlıklı ölçüm yapabildikleri çalışanların kriz öncesi ve kriz sonrası dönemlerde farklılaşan algı ve memnuniyet düzeyleri varyans analizi ile değerlendirilerek gösterilmiştir. Yapılan ek analizler de ölçeklerin ayırdedici geçerlik ve kriter geçerliğine sahip olduğuna işaret etmektedir. Ölçekler genel olarak daha önceki çalışmaların da işaret ettiği şekilde kuramsal açıdan ilintili oldukları bazı değişkenlerdeki varyansı açıklayabilmektedirler.

Daha önceki çalışmalardan hareketle kıdem ile algılanan iş güvencesi düzeyi arasında olacağı varsayılan ilişki tesbit edilememiştir. Bu sonuçta kıdem verisinin sorunlu dağılımının (kıdemi yüksek çalışan sayısının çok az olması) rol oynadığı düşünülmektedir. Ayrıca, cinsiyet ile algılanan iş güvencesi düzeyi ve iş güvencesi memnuniyeti arasında beklenen ilişkiler gözlemlenememiştir. Örneklemdaki kadınların erkeklere kıyasla dikkate değer ölçüde daha eğitilmiş olmalarının bu bulguya etkide bulunmuş olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, beklentilerle uyuşmamakla birlikte, kıdem ve cinsiyete ilişkin bulgular anlamsız değildir.

İleride yapılacak çalışmalarda iş güvencesi kavramının burada analiz edilen iki boyutunun öncüllerinin ve sonuçlarının daha kapsamlı ve derinlemesine incelenmesi faydalı olacaktır. Bu çalışma algılanan iş güvencesi ile iş güvencesinden memnuniyetin birbirleriyle ilintili ancak aynı zamanda farklı kavramlar olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla iş güvencesi algısına ve iş güvencesinden memnuniyete farklı değişkenlerin etkide bulunması beklenebilir. Benzer bir biçimde algılanan iş güvencesi düzeyi ve iş güvencesinden memnuniyet de çeşitli örgütsel değişkenleri farklı biçimlerde etkileyecektir. Algılanan iş güvencesi düzeyi ile iş güvencesinden memnuniyet arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi etkilemesi olası değişkenler de bir diğer araştırma konusudur. Bu çalışmada yukarıda sözü edilen ilişkilerin çok azı yalnızca kısıtlı bir amaca hizmet etmek üzere değerlendirilmiştir.

Bu nedenle, bu çalışmada sunulan bulguların keşfedici nitelikte olduğu ve ayrıca kullanılan yöntemlerin bulguların genellenebilirliğini sınırladığı gözönünde bulundurulmalıdır. İleride yapılacak çalışmalarda kullanılacak araştırma tasarımlarının bulguları etkilemesi olası değişkenlerin olabildiğince kontrol edilmesini sağlaması gerekmektedir. Boylamsal çalışmalar bu amaca bir ölçüde hizmet edebilir. İş güvencesi kavramının boyutlarının diğer örgütsel değişkenlerle olan ilişkilerini istatistiksel modeller kurarak incelemek de neden-sonuç ilişkileri hakkında daha sağlıklı yargıda bulunulmasına olanak verecektir. Daha geniş bir yelpazeyi temsil eden örneklemelerin kullanılması bulguların genellenebilirliğini arttıracaktır. Diğer sektörlerde çalışan, farklı demografik özelliklere sahip çalışanlara ulaşılması gerekmektedir. Bu çalışma örneklemin demografik özelliklerinin dağılımına da dikkat edilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

SONUÇLAR

Bu çalışma Türkiye’de yapılacak iş güvencesi çalışmalarında kullanılabilecek iki çeviri ölçeğinin (İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeği) geçerlik ve güvenilirlik analizini sunmaktadır. Ölçeklerin faktör yapıları, içsel tutarlılıkları ve diğer örgütsel değişkenlerle ilişkilerinin kuramsal beklentilere uygunluğu bir dizi analiz ile değerlendirilmiştir. Yapılan analizlerden elde edilen bulgular ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliklerini desteklemiş, ayrıca iş güvencesi ve diğer örgütsel değişkenler arasındaki ilişkiler hakkında keşfedici nitelikte bilgi sağlamıştır. Kısa ve kolayca anlaşılır olan bu ölçeklerin özellikle içinde bulunduğumuz dönemde aciliyet arz eden iş güvencesi çalışmalarında kullanılabileceği sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

- Arbuckle, J. L. ve Wothke, W. 1999. *AMOS 4.0 user's guide*. Chicago, IL: SmallWaters Corporation.
- Arnold, H. J. ve Feldman D. C. 1982. A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67: 350-360.

- Ashford, S. J., 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: 803-829.
- Bacon, N. ve Blyton P. 2001. High involvement work systems and job insecurity in the international iron and steel industry. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18: 5-16.
- Bolt, J. F. 1983. Job security: Its time has come. *Harvard Business Review*, 61: 115-123.
- Borg, I. ve Elizur, D. 1992. Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13: 13-26.
- Burke, R. J. 1992. Job insecurity in stockbrokers: Effects on satisfaction and health. *Journal of Managerial Psychology*, 6: 10-16.
- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R.P., Jr., Van Harrison, R.V. ve Pinneau, S.R., Jr. 1975. *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. Washington, D.C.: Department of Health, Education, and Welfare.
- Cappelli, P. 1999. *The new deal at work: Managing the market-driven workforce*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- 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: 155-177.
- Ecevit, Y. 1995. The status and changing forms of women's labour in the urban economy. Ş. Tekeli (Der.), *Women in modern Turkey: A reader*: 81-88. London: Zed Books.
- Greenhalgh, L., ve Rosenblatt, Z. 1984. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9: 438-448.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. 1995. *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Harrison, R. 1961. Cumulative communality cluster analysis of workers' job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 45: 123-125.
- Hellgren, J., Sverke, M. ve Isaksson, K. 1999. A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 8: 179-195.
- Iverson, R. D. ve Roy, P. 1994. A causal model of behavioral commitment: Evidence from a study of of Australian blue-collar employees. *Journal of Management*, 20: 15-41.
- Jacobson, D. 1987. Personological study of the job insecurity experience. *Social Behavior*, 2: 143-155.

- Johnson, C. D., Messe, L. A. ve Crano, W. D. 1984. Predicting job performance of low income workers: The work opinion questionnaire. *Personnel Psychology*, 37: 291-299.
- 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: 243-260.
- Lim, V. K. G. 1996. Job security and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49: 171-194.
- Mohr, G. B. 2000. The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 337-359.
- Morrison, E. W. ve Robinson, S. L. 1997. When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22: 226-256.
- Pine, B. J., II. 1993. *Mass customization: The new frontier in business competition*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Probst, T. 1998. *Antecedents and consequences of job insecurity: An integrated model*. Yayınlanmamış doktora tezi. University of Illinois, Urbana.
- Rifkin, J. 2000. *The end of work: The decline of global labor force and the dawn of the post-market era*. London: Penguin.
- Roskies, E. ve Louis-Guerin, C. 1990. Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11: 345-359.
- Schaufeli, W. 1992. Unemployment and mental health in well and poorly educated school-leavers. C. Verhaar ve L. Jansma (Der.), *On the mysteries of unemployment: Causes, consequences and policies*: 253-271. Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Smith, P. C., Kendall, L. ve Hulin, C. L. 1969. *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Sverke, M. ve Hellgren, J. 2002. The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51: 23-42.
- TBMM. 2002. İş kanunu ile sendikalar kanununda değişiklik yapılması hakkında kanun tasarısı (1/955). <http://www.tbmm.gov.tr>
- T.C. Devlet İstatistik Enstitüsü. 2002. *2002 Yılı I. dönem hanehalkı işgücü anketi geçici sonuçları*. <http://www.die.gov.tr> (05.05.2002 tarihli verileri)

- Warr, P. ve Jackson, P. 1984. Men without jobs: Some correlates of age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 57: 77-85.
- Wasti, S. A., Bergman, M. E., Glomb, T. M. ve Drasgow, F. 2000. Test of the cross-cultural generalizability of a model of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 85: 766-778.
- Yousef, D. A. 1998. Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19: 184-194.

S. Arzu Wasti, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nden 1992 yılında İşletme lisans ve 1994 yılında M.B.A. derecelerini aldı. 1994-1996 yılları arasında Fulbrighth burslusunu olarak Purdue Üniversitesi'nde İnsan Kaynakları Yönetimi yüksek lisansını tamamladı. 1999 yılında Illinois Üniversitesi, Urbana-Champaign'den doktora derecesi aldı. Yapmış olduğu çalışmalar neticesinde International Association of Intercultural Relations doktora tez ödülünü kazandı. 1999 yılından beri Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi'nde çalışmaktadır. Araştırma alanları kültürün insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranışa etkileridir. Academy of Management, International Association for Cross-cultural Psychology ve International Association of Intercultural Relations üyesidir.

Çetin Önder, Boğaziçi Üniversitesi'nden 1996 yılında İşletme lisans derecesini aldı. 1996-2001 yılları arasında Esbank Eskişehir Bankası T.A.Ş.'nde çalıştı. 1997-1998 yılları arasında Türkiye Bankalar Birliği ve Britanya Hükümeti burslusunu olarak Glasgow Üniversitesi'nde Uluslararası Finans ve Muhasebe yüksek lisansını tamamladı. 2001 yılından bu yana Sabancı Üniversitesi'nde yönetim bilimleri alanında doktora öğrenimini sürdürmektedir.