

PILOTLARDA İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI İLE PSİKOLOJİK
SAĞLAMLIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE SÜREKLİ KAYGININ
ROLÜ

BELDEM SEKBAN

İŐIK ÜNİVERSİTESİ

2019

PILOTLARDA İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI İLE PSİKOLOJİK
SAĞLAMLIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE SÜREKLİ KAYGININ
ROLÜ

BELDEM SEKBAN

Yeditepe Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, 2015
IŞık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Yüksek Lisans
Programı, 2019

IŞık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne Yüksek Lisans (MA)
derecesi için sunulmuŐtur

IŞIK ÜNİVERSİTESİ
2019

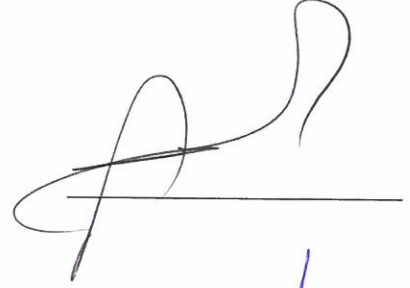
IŞIK UNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

PILOTLARDA İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI İLE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK
ARASINDAKİ İLİŞKİDE SÜREKLİ KAYGININ ROLÜ

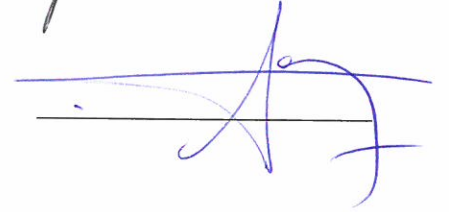
BELDEM SEKBAN

ONAYLAYANLAR:

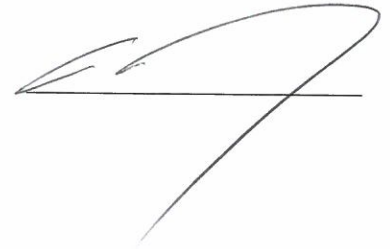
Dr.Öğr.Üyesi Rukiye Hayran Işık Üniversitesi
(Tez Danışmanı)



Prof.Dr. Feryal Çam Çelikel Işık Üniversitesi



Prof.Dr. Duran Çakmak Arel Üniversitesi



ONAY TARİHİ: 20.05.2019

THE ROLE OF TRAIT ANXIETY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF JOB INSECURITY AND THE RESILIENCE AMONG PILOTS

Abstract

Objective: This study aimed to examine the role of trait anxiety and the relationship between job insecurity perception and the resilience among pilots.

Method: The research population consists of pilots that are associated with civil aviation. The sample of the research was formed 111 male pilots, 73 pilots in command and 38 first officers, who volunteered to participate using online survey system. All participants were applied Sociodemographic Characteristics and Data Form, Job Insecurity Scale, Trait Anxiety Scale and The Resilience.

Results: Measuring job insecurity, trait anxiety and the resilience of participants; variables has a statistically significant relationship. When the findings of the research were examined, there is a negative significant correlation between trait anxiety and the resilience. In addition, It is observed trait anxiety variable has a significant predictor role on the resilience. A positive significant relationship between perceived weakness related to job as a subscale of job insecurity and trait anxiety was observed. In addition, perceived weakness related to job scores showed a negative significant correlation with the resilience.

Conclusion: In this study, the mediating role of trait anxiety and the relationship between the perception of job insecurity and the resilience was investigated. According to findings from the research, the significant relationship between perceived weakness related to job as a subscale of job insecurity perception and the resilience in pilots is predicted by trait anxiety as a mediator. Additionally, when focused on some sociodemographic characteristics of pilots, job insecurity, trait anxiety and the resilience showed a statistical significant difference. However, the sociodemographic data of the study could not be analyzed in terms of gender variable because all of the participants were male. All results have been discussed with regard to past research.

Key words: Job Insecurity, Trait Anxiety, The Resilience

PİLOTLARDA İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI İLE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE SÜREKLİ KAYGININ ROLÜ

Özet

Amaç: Bu araştırma, pilotlarda iş güvencesizliği algısı ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkinin ve sürekli kaygının rolünün incelenmesini amaçlamıştır.

Yöntem: Araştırma evrenini sivil havacılığa bağlı pilotlar oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise internet üzerinden uygulanan anketlere gönüllü olarak katılmayı kabul eden 73'ü kaptan pilot ve 38'i yardımcı pilot olmak üzere 111 erkek pilot oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında veri toplama araçları olarak Sosyodemografik Özellikler ve Veri Formu, İş Güvencesizliği Ölçeği, Sürekli Kaygı Envanteri ve Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan kişilerin iş güvencesizliği, sürekli kaygı ve psikolojik sağlamlıkları değerlendirildiğinde; değişkenlerin kendi aralarında anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Araştırmanın bulguları incelendiğinde, pilotların sürekli kaygıları ve psikolojik sağlamlıkları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca sürekli kaygı değişkeninin psikolojik sağlamlık üzerinde anlamlı bir yordayıcı rolü olduğu görülmektedir. İş güvencesizliğinin alt boyutu olan algılanan işe ilişkin güçsüzlük ile sürekli kaygı arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunurken psikolojik sağlamlık arasında ise negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Sonuç: Bu çalışmada pilotların iş güvencesizliği algısının psikolojik sağlamlıkla ilişkisi ve sürekli kaygının aracı rolü incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre pilotlarda algılanan iş güvencesizliğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük alt boyutu ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkinin sürekli kaygı tarafından anlamlı düzeyde yordandığı görülmektedir. Bunun yanında bazı sosyodemografik özelliklere göre de pilotların iş güvencesizlikleri, sürekli kaygı ve psikolojik sağlamlıkları istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. Ancak araştırmanın sosyodemografik verileri araştırmaya katılan katılımcıların tümünün erkek olması sebebiyle cinsiyet değişkeni açısından incelenememiştir. Elde edilen tüm bulgular literatür ışığında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş güvencesizliği, sürekli kaygı, psikolojik sağlamlık

Teşekkür

Öncelikle yaşadığım bu zorlu süreçte ve yüksek lisans hayatımda ondan çok şey öğrendiğim, bilgi ve tecrübeleri ile yanımda olan, desteğini esirgemeyen tez danışmanım Dr. Rukiye Hayran'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca araştırmamın şekillenmesine katkı sağlayan değerli hocam Dr. Nazlı Balkır Neftçi'ye teşekkür ederim.

Yardımlarıyla hep yanımda olan yüksek lisansın bana kazandırdığı çok değerli arkadaşlarım Yaprak Yurdakul, Seda Kabadayı, Gizem İşgören ve Ecem Mizmizlioğlu'na hayatıma girdikleri için, bana en güzel anılarımı ve büyük bir dostluk kazandırdıkları için ayrıca teşekkür ederim. Araştırma boyunca manevi desteğini her zaman hissettiğim bana güç veren, hayatımda büyük bir yeri olan, gönülden bağlı olduğum canım arkadaşım Cansu Karaköseoğlu'na ve üniversiteden beri yanımda olan bu süreçte de yardımlarını benden esirgemeyen benim için her zaman kıymetli olacak çok sevdiğim arkadaşım Gökçe Kayra'ya çok teşekkür ederim. Ayrıca bilgi ve deneyimleriyle bana her zaman destek veren çok değerli canım ablam Canan Çolak Seymen'e çok teşekkür ederim. Bu süreçte bizi motive eden kuzenim Burak Seymen'e ve her biri benim için değerli olan tüm kuzenlerime ayrı ayrı teşekkür ederim.

Uzakta olan ama manevi destekleriyle bana moral veren hep yanımda olduklarını hissettiren öncelikle hiç bitmeyecek bir dostlukla bağlı olduğum Hande Aksoy ve Funda Seymen'e, çok kıymet verdiğim, her zaman yanımda olmasını istediğim değerli arkadaşım Tuğba Şenocak'a ve kısa sürede çok şey paylaşıp dostluk kurduğum, güvendiğim, her zorlandığımda beni motive etmek için uğraşan canım arkadaşım Ekrem Seymenoğlu'na çok teşekkür ederim.

Son olarak hayatım boyunca yaşadığım tüm zorlukları birlikte atlattığım, sınırsız destekleriyle hep yanımda olan sevgili annem Gülhanım Sekban'a, babam Şenol Sekban'a ve kardeşim Barış Sekban'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İçindekiler

Abstract.....	ii
Özet.....	iii
Teşekkürler.....	iv
İçindekiler.....	v
Tablolar Dizini.....	viii
Şekiller Dizini.....	ix
Kısaltmalar Dizini.....	x
BÖLÜM 1	
1-GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Önemi.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Hipotezler.....	3
1.4. Tanımlar.....	3
BÖLÜM 2	
2-ALANYAZIN.....	4
2.1. İş Güvencesizliği Kavramı.....	4
2.1.1. İş Güvencesizliği Kavramının Öğeleri.....	4
2.1.2. İş Güvencesizliği Modelleri.....	6

2.1.3. İş Güvencesizliğine Yol Açan Faktörler.....	12
2.1.3.1. Bireysel Nedenler.....	12
2.1.3.2. Örgütsel Nedenler.....	17
2.1.3.3. Ekonomik Nedenler.....	18
2.1.3.4. Hukuki Nedenler.....	18
2.2. Kaygı.....	19
2.2.1. Durumluk ve Sürekli Kaygı.....	20
2.3. Psikolojik Sağlamlık.....	21
2.3.1. Risk Faktörleri.....	23
2.3.2. Koruyucu Faktörler.....	24
2.4. İş Güvencesizliği Algısı Ve Psikolojik Sağlamlık İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	24
2.5. İş Güvencesizliği Algısı Ve Sürekli Kaygı İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	25
2.6. Sürekli Kaygı Ve Psikolojik Sağlamlık İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	25
BÖLÜM 3	
3-YÖNTEM.....	26
3.1. Araştırmanın Modeli.....	26
3.2. Örneklem.....	26
3.3. Veri Toplama Araçları.....	26
3.3.1. Sosyodemografik Özellikler Ve Veri Formu.....	26
3.3.2. İş Güvencesizliği Ölçeği.....	26
3.3.3. Sürekli Kaygı Ölçeği.....	27
3.4.4. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği.....	28
3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	29
BÖLÜM 4	

4-BULGULAR.....	30
4.1. Mediasyon Analizi.....	39
BÖLÜM 5	
5- TARTIŞMA.....	41
5.1. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	46
5.2. Sonuçlar.....	46
5.3. Öneriler.....	47

Kaynaklar

Ekler

Ek A: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

Ek B: Sosyodemografik Özellikler ve Veri Formu

Ek C: İş Güvencesizliği Ölçeği

Ek D: Sürekli Kaygı Ölçeği

Ek E: Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği

Özgeçmiş

TABLÖLAR DİZİNİ

4.1. Pilotların Sosyodemografik Özellikleri.....	30
4.2. Pilotların Genel Özellikleri.....	31
4.3 Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	32
4.4. Ölçeklerin Normallik Dağılımı Analizi.....	32
4.5. Pilotların Sürekli Kaygı Ortalama Puanlarının Sosyodemografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması.....	33
4. 6. Pilotların Kısa Psikolojik Sağlık Ortalama Puanlarının Sosyodemografik Özelliklerine Göre karşılaştırılması.....	34
4.7. Pilotların İş Güvencesizliği Ortalama Puanlarının Sosyodemografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması.....	35
4.8. Pilotların İş Güvencesizliğinin Alt Boyutları Ortalama Puanlarının Sosyodemografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması.....	36
4.9. Ölçeklerin Korelasyon Analizi.....	37
4.10. İş güvencesizliği Alt Boyutları İle Sürekli Kaygı Ve Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişki Analizi.....	38
4.11. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi.....	38
4.12. Algılanan işe ilişkin güçsüzlük ile kısa psikolojik sağlık arasındaki ilişki analizinde sürekli kaygının aracı rolü.....	39

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1: İş Güvencesizliği Algısı ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkinin, sürekli kaygı tarafından açıklanması.....	11
---	----

KISALTMALAR DİZİNİ

KPSÖ : Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği

SKÖ : Sürekli Kaygı Ölçeği

Ort. : Ortalama

S.S. : Standart Sapma

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Günümüzde insanların geçirdiği sağlık sorunları bazı mesleklerde iş kaybı gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu meslek gruplarının en başında da pilotlar yer almaktadır. Başka meslekler için çok önem teşkil etmeyecek bazı sağlık sorunları pilotlar için önem arz etmektedir. Hastalıkların olumsuz sonuçları pilotların uçuşlarının engellenmesine yol açabilmektedir.

Kaptan ve yardımcı pilotların öncelikle, hava araçlarını ve uçuş yetkilerini kullanabilmek için Havayolu Nakliye Pilot Lisansı'na (ATPL) sahip olmaları gerekir (Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatı [ICAO], 2012, s.3). Ancak tüm pilotlar uçuş lisanslarını kullanabilmek için uçuş doktorları tarafından yapılan muayeneler sonucu sağlık durumlarını gösteren sağlık sertifikasına sahip olmalıdırlar (*Havacılık Sağlık Talimatı* [SHT-MED], 2018, s.4). Lisans sahibi bir pilotun sağlık açısından gerekli koşullara sahip olduğunu kanıtlama işlemine de medikal sertifikasyon denir (ICAO, 2012, s.4). Bu yazılı belge için de pilotlara belirli periyotlarla sağlık muayenesi yapılmaktadır (SHT-MED, 2018, s.3). Sivil Havacılığın yayınladığı *Havacılık Sağlık Talimatı*'na (2018) göre pilotlar uçuş lisanslarının onlara verdiği hakları kullanabilmeleri için sağlık durumlarında herhangi bir bozulma görüldüğünde, reçeteli ya da reçetesiz bir ilaç kullanmaya başladıklarında, cerrahi bir operasyon geçirdiklerinde, önemli bir yaralanma ya da sakatlanmaya maruz kaldıklarında, hastaneye yatırıldıklarında, uçuşlarını engelleyecek önemli bir hastalıkla karşılaştıklarında hemen yetkili bir uçuş doktoruna muayene olmaları gerekmektedir (s.12). Tüm değerlendirmeler sonucu eğer "Kalıcı elverişsizlik" kararı çıkarsa bu durum Otorite Bünyesinde Faaliyet Gösteren Hava Sağlık Birimi'ne (AMS) bildirilip nihai karar bu otorite tarafından verilir ve kalıcı elverişsizlik kararının onaylanması halinde Uçuş Ekibi Lisans Müdürlüğüne ve ilgili yerlere iletilir (*Havacılık Muayene, Sertifika ve Rapor Prosedürü*, 2017, s.5). Bunun sonucu olarakta pilotun uçuş lisansı elinden alınır ve bu mesleği sürdürmesi olanaksız hale gelir. Tüm bu durumlar da pilotların sağlık alanında kaygı yaşamalarına yol açabilmektedir. Dolayısıyla

mesleğe başlarken psikolojik sağlamlıkları yüksek insan grupları arasından seçilen pilotlarda oluşabilecek bu kaygı, pilotların sağlıklarının bozulmasından korkup, bu durumla nasıl mücadele edeceklerini bilmediklerinden değil, işlerini kaybetme korkularından kaynaklı bir sağlık kaygısı olarak görülmektedir. Bir pilotta mevcut olan herhangi bir sağlık sorunu işinin sürekliliğine engel teşkil edebilmektedir. Herhangi bir sağlık sorunuyla karşılaşmamış ancak çevresinde sağlık sorunuyla karşılaşmış meslektaşlarının yaşadığı olumsuz sonuçlara tanık olan bir pilotta da işini kaybetme korkusu oluşabilmektedir.

Pilotların üzerinde etkisi olan bir diğer faktör de mesleklerinin getirdiği “stres”. Çalışma süresi, uyanık olunan saatlerin değişkenliği, bazı zamanlar da gece çalışıp gündüz uyumak gibi çalışma saatlerinin farklı oluşu (Kubal Güler, 2014), fazla iş yükü, başkaların güvenliği konusunda sorumluluk, gelecek belirsizliği, iş konusunda kaygılanma gibi faktörler iş stresi olarak tanımlanmaktadır (Türk, 1997). Pilotların yaşadığı sağlık kaygısına bu iş stresörleri de eklenince pilotlarda işini kaybetme korkusu ve kaygısı oluşabilmektedir.

1.1. Araştırmanın Önemi

İşini kaybetme kaygısı literatürde iş güvencesizliği olarak tanımlanmıştır (Çakır, 2007). Pilotlarda oluşan bu iş güvencesizliği algısının sürekli kaygıyı arttıracak düşünülmemekte ve bu durumun da psikolojik sağlamlığı olumsuz yönde etkileyeceği beklenmektedir. Psikolojik sağlamlığı düşen bir pilotta iş performansının, karar verme sürecinin dolayısıyla da uçuş emniyetinin olumsuz etkilenebilecek olması bu araştırmanın şirketlerin iş güvencesizliği algısına müdahale etmelerini, bu durumla ilgili çalışmalar yapmalarını sağlaması adına önem taşımaktadır. Konu ile ilgili literatür taraması yapıldığında da bu alanda sınırlı çalışmaların olduğu böyle bir araştırmaya ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Yapılan bu çalışmayla pilotların algıladıkları iş güvencesizliği düzeyleri ile psikolojik sağlamlıkları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide sürekli kaygının rolünü araştırmak amaçlanmaktadır. Demografik özellikleri açısından da bu değişkenlerin nasıl farklılık gösterdikleri hakkında bir çıkarımda bulunmak da araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır.

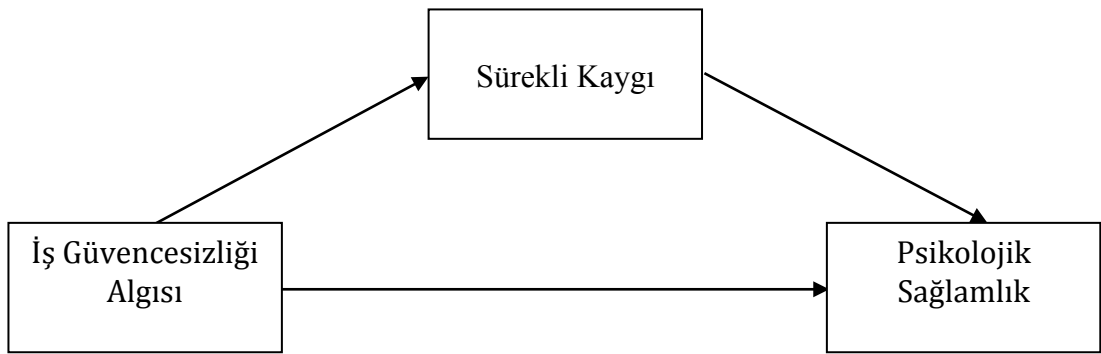
1.3. Hipotezler

H₁ : Pilotlarda iş güvencesizliği algısı arttıkça psikolojik sağlamlık düzeylerinde azalma beklenmektedir.

H₂ : Pilotlarda iş güvencesizliği algısı arttıkça sürekli kaygı seviyelerinde artış beklenmektedir.

H₃ : Pilotlarda iş güvencesizliği algısı ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkinin, sürekli kaygı tarafından açıklanması beklenmektedir (Mediasyon).

Şekil 1.1. İş Güvencesizliği Algısı ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkinin, sürekli kaygı tarafından açıklanması



1.4. Tanımlar

- **İş Güvencesizliği Algısı**

Literatürde iş güvencesizliği algısı işin sürekliliğinin korunmasına karşı bir tehdit (Heaney, 1994), işini kaybetme tehlikesine ilişkin bir algı (Klandermans ve Vuuren, 1999) ve işini kaybetme korkusu (Aytaç ve Keser, 2004) olarak tanımlanmıştır.

- **Sürekli Kaygı**

Sürekli kaygı kişilerin içinde buldukları koşulları genel bir şekilde stresli olarak değerlendirmeleri (Özgüven, 1994), kişinin kaygı haline olan eğilimi (Spielberger, 2003), ortada kaygılanmayı gerektiren bir neden yokken ya da kaygıya yol açabilen bir sebep olsa bile bu durumun yol açabileceği kaygı düzeyinden çok daha şiddetli ve uzun süreli kaygı yaşama süreci (Ocaktan, Keklik ve Çöl, 2002) olarak ifade edilmektedir.

- **Psikolojik Sağlamlık**

Psikolojik sağlamlık olumsuz olaylarla başarılı bir şekilde mücadele edebilme, kendini toparlayabilme, iyileşme ve yeni koşullara uyum gösterebilme yetisi olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2015).

BÖLÜM 2

ALANYAZIN

2.1. İş Güvencesizliği Kavramı

İş Güvencesizliği kavramı genel olarak “çalışma hakkının korunması” şeklinde ifade edilmekle birlikte (Demir, 1999) literatürde farklı tanımlarla karşımıza çıkmaktadır. Greenhalg ve Rosenblatt (1984) risk altındaki işin sürdürülmesindeki zorluk olarak; Jacobson ve Hartley (1991) olması istenen iş güvencesinin seviyesi ile var olan güvence seviyesi arasındaki fark olarak; Hartley (1991) ve De Witte (1999) kişinin işini sürdürüp sürdüremeyeceği konusundaki belirsiz hisleri olarak; Heaney v.d. (1994) işin sürekliliğinin korunmasına karşı bir tehdit olarak; Davy v.d. (1997) işini kaybetmeye yönelik kaygı seviyesi olarak iş güvencesizliği kavramını tanımlamaktadır.

Greenhalg ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliği kavramında bireyin etkisine önem verirken, Hartley (1991) ve De witte (1999) işin devamlılığı konusunda birey dışındaki işi tehdit eden faktörlere odaklanmıştır. Klandermans ve Vuuren (1999) iş güvencesizliğini işini kaybetme tehlikesine ilişkin bir algı olarak tanımlamıştır ve bu algının kişilik ile aile özelliklerinden, şimdiki ile geçmiş çalışma koşullarından ve örgütsel durumlardan etkilendiğini vurgulamıştır.

Aytaç ve Keser (2004) işsizliğin bir psikolojik sonuç olarak işsizlik kaygısını doğurduğundan bahsetmişler, işsizlik kaygısının kişinin işini kaybetme korkusundan kaynaklandığını ve iş güvencesizliğinin en önemli özelliklerinden olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ekonomik krizlerin ve toplu işten çıkarmaların sık yaşanması çalışma hayatını sürdüren insanlarda işini kaybetme korkusunu pekiştirmektedir (Kumaş, 2001).

İşini kaybetmeye yönelik tüm kaygılar iş güvencesizliği olarak belirtilmiştir. İş güvencesizliği belirsizlik durumu, çalışma koşullarının farklılık gösterebilmesi sebebiyle ortaya çıkan risk algısı ve hissedilen endişe unsurları şeklinde değerlendirilebilir (Çakır, 2007).

2.1.1. İş Güvencesizliği Kavramının Öğeleri

- **Belirsizlik**

Bir olgunun gerçekleşmesinin belirsiz oluşu belirsiz tepkilere yol açmaktadır. Gerçekleşip gerçekleşmeyeceğini bilemediği bir olayı insan kontrol edemez ve çaresizlik duyguları artabilir (Wichert, 2001). Çalışma hayatındaki bir bireyin de mevcut işinin sürekliliği belirsiz ise bu durumdan bireyin iş ve özel yaşamı da olumsuz etkilenebilir. İşini kaybetme riski taşıyan kişi bunun sonuçlarıyla baş etmekte de güçlük çekebilir (Çakır, 2007).

Üç tür belirsizlikten bahsedilmiştir: Tepki belirsizliği, koşulların belirsizliği ve çevresel etki belirsizliği (Milliken, 1987). Koşulların belirsizliği örgütsel yapıyla ilgili bir durum olarak değerlendirilmektedir. İş yerlerinde yeniden yapılanmaya gidilme, küçülme, üretimde bazı kısımları taşeron firmalara devretme gibi durumlar örgütsel sistemde değişiklikler meydana getirmektedir. Böylece daha az çalışan, daha az ücret prensibine gidilip çalışma koşullarında da gerileme gerçekleşmektedir.

Çevresel etki belirsizliği mevcut olan özelliklerin hangi çevresel durumdan etkileneceğinin belirsiz olması ile ilişkilendirilmektedir. Yaşanan ekonomik krizler, özelleştirme, teknolojiye gerçekleşen yenilikler gibi durumlar işteki yapının yeniden düzenlenmesine, işine devam etmesi istenen kişilerden beklenen özelliklerin yenilenmesine neden olmaktadır.

Tepki belirsizliği ise iş güvencesinin devamlılığı için hangi seçeneklerin daha işe yarar olabileceği konusunda yaşanan belirsizlikle ilişkilendirilmektedir. Çalışanların bireysel şekilde mi yoksa toplu şekilde mi daha etkili bir şekilde iş güvencesizliğiyle baş edebileceği konusundaki belirsizlik tepki belirsizliğidir.

- **Algılanan Tehdit**

İş güvencesizliği henüz bir iş kaybı olmamışken kişinin işini tehdit eden unsurları algılaması ve yorumlaması sonucu bir duygu olarak belirlemektedir (Jacobson, 1991, s.31). Beklenti-değer kuramıyla da ilişkili olarak (Vroom, 1964), işin niteliği çalışan için ne kadar önem taşıyorsa işi tehdit altındayken de çalışanda o denli iş güvencesizliği kaygısı oluşmaktadır (Ashford v.d., 1989). İlerleme için fırsatlar, çalışma saatleri gibi konularda yapılan işin devamlılığını riske sokan uygulamalar kişilerde iş güvencesizliği kaygısı oluşturmaktadır (Ashford v.d., 1989). Çalışanın bazı yetkilerinin elinden alınması, bulunduğu konumdan başka bir konuma geçmek zorunda bırakılması gibi bazı örgütsel değişiklikler, kişinin kazanç ve haklarında gerilemeye yol açtığında kişideki iş güvencesizliği kaygısını arttırmaktadır (Holm ve Hovland, 1999). Ayrıca çalışanın yaptığı işte yükselmesi ve

gelirinin artmasının mümkün olmaması, aynı gelir düzeyi ile daha fazla çalışması gereken durumların yaşanması (Temiz, 2004), ağır ve kötü çalışma koşulları, işten ayrılırsa alternatif iş bulma olasılığının bulunmaması gibi sebepler de iş güvencesizliğini arttırmaktadır (Wichert, 2001).

- **İşsizlik Kaygısı**

İşini kaybetmeyle ilgili algısı olan bir çalışanın işindeki tehditlerle baş etme gücüne sahip olmaması, kendini güçsüz hissetmesi iş güvencesizliği algısını arttırması beklenmektedir (Ashford v.d., 1989). Çalışanın hissettiği bu “güçsüzlük” kişilik özellikleri (düşük öz saygı, kötümserlik), yaşı, eğitim durumu gibi bireysel faktörlerden ya da iş sözleşmesi, sendika gibi çalışanın işini korumaya yönelik faaliyetlerin, kurumların bulunmaması gibi dışsal faktörlerden de kaynaklanabilmektedir.

Rotter (1975) “kontrol odağı” kavramından bahsetmektedir. Bu kavram kişilerin hayatları boyunca karşılaştıkları olumlu-olumsuz olayların sonuçları üzerinde ne kadar kontrole sahip olduklarıyla ilgili inanışlarını ifade etmektedir. İçsel kontrol odağına sahip olan insanlar başlarına gelen olayları kendi davranışlarıyla ilişkilendirmektedirler, olayların nedeni için kendilerini sorgulamaktadırlar. Dışsal kontrol odağına sahip olan insanlar karşılaştıkları olayları diğer insanlar, şans, kader gibi dış çevre ve durumlara bağlamaktadırlar. Yapılan bir araştırmaya göre de iş güvencesizliğinden kaynaklanan kaygı seviyesi ile kişide içsel kontrol odağının mevcut oluşu arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur (Ashford, 1989).

Evin asıl geçimini sağlayan bireylerde iş güvencesizliği etkileri fazla iken geçime ek olarak katkı sağlayan bireylerde bu etkiler daha düşük kaygı seviyesi olarak görülmektedir (Klandermans and Van Vuuren, 1999). Başka bir işe geçme konusunda gönüllü olanlar için, eğer işten ayrılırsa kolay bir şekilde başka bir iş bulabileceğine inanan insanlar için ve kişilik özelliklerinden dolayı işini kaybedeceğine yönelik endişeleri olmayan insanlar için iş güvencesizliği kaygısının daha az olduğu saptanmıştır (Swerke v.d., 2002).

2.1.2. İş Güvencesizliği Modelleri

- **Greenhalgh ve Rosenblatt’ın İş Güvencesizliği Modeli**

İş güvencesizliği kavramını ilk kez teorik olarak açıklayan araştırmacılar arasında Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) yer almaktadır (Probst, 2003). İş güvencesizliği algısını tehdit altındaki bir işi sürdürmedeki güçsüzlük olarak tanımlamaktadırlar. Ancak bu görüşe göre kişi eğer iş kaybını umursamıyorsa iş

güvencesizliği algısı da oluşmaz (Öz, 2008). Bu modele göre iş güvencesizliği algısı aşağıdaki unsurları içermektedir (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984) :

- Bireyin çevreden işini kaybetmeye yönelik algıladığı tehditler
- Bireysel nedenlerden dolayı çalışanın işini kısa süreliğine ya da devamlı olarak kaybetme riski
- Terfi imkanının elinden alınması, çalışma saatlerindeki zorluk gibi olumsuz koşullar
- İkametgahın değiştirilmesi ile bireyin iş arkadaşlarını kaybetmesi
- İşini kaybetmeye yönelik tehditlerle baş edebilme gücünün azalması

Bu modele göre güçsüzlük algılanan tehditi arttıracak için iş güvencesizliği algısının en önemli unsurudur. Fakat kişi işine karşı olan tehditleri önemsemiyorsa ya da bu tehditlerle mücadele edebilecek gücü, yeteneği varsa iş güvencesizliği algısının oluşmayacağı düşünülmektedir ve böylece bu algının oluşmasında farklı kişisel özelliklerin etkinliği öne çıkmaktadır (Seçer, 2007).

Greenhalgh ve Rosenblatt'ın iş güvencesizliği ile ilgili modelinde diğer çalışmalarda kullanılan tek boyutlu ölçekler yerine, iş güvencesizliğini daha kapsamlı olarak inceleyen çok boyutluluğa önem verilmektedir (Dığın, 2008). Çalışanın, işin kendisini kaybetmeye yönelik tehdit algısıyla; iş yerine özgü terfi, ücret, çalışma koşulları gibi işin özelliklerini tehdit olarak algılaması Greenhalgh ve Rosenblatt modelinde ayrılmaktadır. Ama her iki tehdit türünde de yukarıda da bahsedildiği gibi çalışanın işe verdiği önem ve bu tehdit karşısında mücadele edebilecek gücü ile ilgili boyutlara da yer verilmektedir (Önder ve Wasti, 2002).

İş güvencesizliği algısının oluşması nesnel bir tehditle meydana gelmektedir. Nesnel tehditler öznel unsurların dışında fiziksel bir varlığı olan risklerdir. En önemli nesnel tehdit kaynaklarından olan örgütsel küçülmelerin işten çıkarılma ile ilişkili olduğunu çalışanlar bilir. İş yeri yeniden yapılanma sürecine girdiğinde de benzer korkular çalışanda tehdit algısı yaratmaktadır (Seçer, 2007). Bu nesnel tehditleri her çalışan farklı şekilde yorumlayacağından ötürü algıladıkları iş güvencesizliği şiddetinin de farklı düzeyde ortaya çıkması beklenmektedir. Çalışanların algısındaki bu değişkenlik bireysel faktörlerle ilgilidir. Bu bağlamda iş güvencesizliği algısının sadece nesnel değil aynı zamanda öznel bir olgu olduğu vurgulanmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

- **Ashford, Lee ve Bobko'nun İş Güvencesizliği Modeli**

İş Güvencesizliğinin çok boyutlu olarak incelendiği araştırmalardan birisi Ashford, Lee ve Bobko'nun Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) çalışmasına dayanarak oluşturduğu iş güvencesizliği modelidir. Bu modele göre iş güvencesizliği algısı işin sürekliliği ile ilgili belirsizlik dışında işle ilgili bazı özelliklerin de sürekliliği ile ilişkili unsurları içermektedir (Öz, 2008).

Ölçek beş boyutlu bir iş güvencesizliği ölçeğidir. Güvenirlik ve geçerliği iki farklı ve tek boyutlu ölçekle karşılaştırmalı olarak test edilmiştir. Bu ölçeklerden biri çalışanın işinin devamlılığının ne kadar güvencede olduğuna ilişkin algısını ölçmektedir. Caplan ve diğerleri (1975) tarafından geliştirilmiştir. İkinci ölçek iş güvencesizliği sonucu oluşan duygusal tepkileri ölçmektedir ve Johnson, Messe ve Crano (1984) tarafından geliştirilmiştir. Ashford ve diğerleri (1989) tarafından çok boyutlu ölçeklerin istatistiksel olarak tek boyutlu ölçeklere göre daha anlamlı olduğu ve geçerliğinin desteklendiği görülmüştür (Önder ve Wasti, 2002).

İş güvencesizliği algısı beş ögeden oluşmaktadır. İlk iki öge işin sürekliliğine ilişkin algılanan tehdit ve terfi etme gibi iş özelliklerinin önemi ile ilgili olduğu belirtilmektedir. İşteki önemli bir özelliği kaybetmek daha düşük önemdeki bir iş özelliğini kaybetmekten daha fazla iş güvencesizliği algısı oluşturmaktadır. Üçüncü öge çalışanın işini olumsuz etkileyecek bazı değişikliklerle ilgili algılanan tehditlerdir (Örneğin; geçici olarak işten çıkarılmak). Dördüncü öge ise yukarıda bahsedilen diğer öğelerin hepsinin kişideki önemidir. Beşinci öge bireyin diğer dört öğeyi kapsayan tehditlerle baş edebilmedeki güçsüzlüğüdür (İsaoğlu, 2004).

Ashford, Lee ve Bobko (1989) iş güvencesizliğini ölçmek için 57 maddelik bir ölçüm olan İş Güvencesizliği Endeksi'ni (JIS) geliştirmişlerdir.

- **Jacobsun'un İş Güvencesizliği Modeli**

İş güvencesizliğini Jacobson çalışanlarda var olan güvence hissi ile aslında olmasını istedikleri güvence seviyesi arasındaki farklılık olarak tanımlamaktadır (Özyaman, 2007). Jacobson'ın işin tehdit altında olmasına yönelik modeli Greenhalgh ve Rosenblatt modeli ile Lazarus ve Folkman'ın modelini takip eder. Bu modelde güçsüzlük daha genel bir anlamda hassasiyetin bir unsuru olarak görülmektedir. Bireylerin aynı iş yerinde çalışıp farklı iş güvencesizliği düzeylerine sahip olmaları her bireydeki hassasiyet etkenlerinden ve algıladıkları iş kaybı şiddetinden kaynaklandığı düşünülmektedir (Seçer, 2007).

Jacobson, iş güvencesizliğinin, işin dışsal ve içsel çevresindeki işi tehdit eden faktörlerin çalışanlar tarafından değerlendirilip yorumlanmasıyla beliren bir his

olarak ortaya çıkmakta olduğunu söylemektedir. Çalışanlar tarafından işi tehdit eden unsurların algılanmasıyla birlikte gerçek bir iş kaybı olmamasına rağmen çalışanda iş güvencesizliği algısının ortaya çıktığı düşünülmektedir (Çakır, 2007).

İş güvencesizliği Jacobson'a göre öznel bir durumdur. Aynı tehditle karşı karşıya gelen iki birey bu tehditi farklı algılayıp yorumlayacağından ötürü hissedecekleri iş güvencesizliği düzeyi de farklı olacaktır. Bu farklılığın nedeni çalışanların tehditi ne kadar ciddi algıladıkları ve tehditin gerçekliğine yönelik algılanan ciddiyet olduğu düşünülmektedir (İsaoğlu, 2004).

Jacobson, literatüre katkı olarak iş güvencesizliğinin Greenhalgh ve Rosenblatt modelindeki güçsüzlük boyutunu algılanan hassasiyet olarak değerlendirirken, Brown-Johnson tarafından da benzer bir değerlendirme yapılmıştır. Ona göre bireyler kendilerini güçlü olarak algılıyorsa iş kaybı riskini değerlendirmeleri azalacaktır. Jacobson'ın literatüre diğer bir katkısı da iş güvencesizliği olgusu ile birlikte baş etme stratejilerine de değinmiş olmasıdır. İş güvencesizliği sonucu oluşan eylemleri ayırmış ve bireysel unsurlardan bahsetmiştir (Seçer, 2007).

- **Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli**

Sverke ve Hellgren İş güvencesizliği ile ilgili daha çok kuramsal ve yöntemsel sorunlara değinmektedirler. Literatür çalışması yaparak daha fazla araştırılması gereken konuları belirlemişlerdir. İş güvencesizliğini niceliksel ve niteliksel olarak ikiye ayırmışlardır. Bireyin işine yönelik hissettiği belirsizlik niceliksel iş güvencesizliği algısını oluşturmakta iken çalışanın işi ile ilgili bazı özelliklerin risk altına girmesi (iş şartlarında bozulma, ilerleme fırsatlarının yok olması vb.) sonucu hissettiği belirsizlik ise niteliksel iş güvencesizliği algısını oluşturmaktadır (İsaoğlu, 2004).

Sverke ve Hellgren iş güvencesizliği konusunda tehdit algısının düzeyini ve baş edebilme gücünü ayrı ayrı değil nesnel ve öznel faktörler içerisinde incelemişlerdir (Dığın, 2008). Bütünleşik iş güvencesizliği modelini oluşturmuşlardır. Bu modele göre kişinin işi için yeterli donanımına sahip olup olmaması, aile yaşantısında üstlendiği sorumluluk, işi üzerinde ne derece kontrole sahip olduğu ve işine karşı ne kadar güvence ihtiyacı duyduğu güçsüzlük algısında etkili olan unsurlardandır (Seçer, 2007).

Örgütteki küçülmeler, değişimler iş güvencesizliğini yaratan önemli unsurlar olmasına karşın her zaman için bu algıyı yaratması beklenmemektedir (Aslan, 2011). Çünkü iş güvencesizliği sadece nesnel olarak değerlendirilmemekte aynı zamanda

öznel özelliklere de bakılarak bu algı tanımlanmaktadır. Nesnel özellikler iş sözleşmesi şartları, piyasa özellikleri, örgütsel değişim, kurumun geleceğinin belirsiz olması gibi faktörlerden oluşurken öznel özellikler ise iş için yeterli donanıma sahip olup olmama durumu, iş üzerindeki kontrol algısı, ailevi sorumluluklar ve güvence ihtiyacı gibi durumları kapsamaktadır. Sverke ve Hellgren iş güvencesizliğini oluşturan etkenler hakkında yeterli literatür bulunmadığını özellikle nesnel şartlar sonucu iş güvencesizliği hisseden bireylerin özelliklerini araştırmak gerektiğini belirtmektedirler (Seçer, 2007). İş kaybı olması durumunda kolay bir şekilde başka bir iş bulabileceğine inanan çalışanlarda, başka iş yerinde çalışma fikrine olumlu bakanlarda, çalıştığı iş için yeterli donanıma sahip olduğunu düşünenlerde ve kişilik yapısı gereği işini kaybetme konusunda kaygı hissetmeyenlerde iş güvencesizliği kaygısının daha az olduğu belirtilmektedir. İş yerinde iş güvencesizliği yaşayan ve iş için yeterli donanıma sahip olmayan çalışanlarda iş güvencesizliği algısı oluşması sonucunda meydana gelecek kaygının daha fazla olacağı düşünülmektedir (Çakır, 2007).

İş güvencesizliğini oluşturan unsurlar arasında Sverke ve Hellgren, algılanan istihdam edilebilirlik kavramından bahsetmektedirler. Bu kavram çalışanın iş kaybı olması durumunda kolaylıkla başka bir iş bulabileceği düşüncesini içermektedir. Bu düşünceyle de işe olan bağlılık seviyesi vurgulanarak istihdam edilebilirlik olgusu iş güvencesizliğine etki eden öznel bir unsur olarak ifade edilmektedir (Seçer, 2007).

- **Probst'un İş Güvencesi Modeli**

Probst (1998) iş güvencesi olgusunu, algı ve tutumları birbirinden ayırarak “çalışanın mevcut işinin devamlılığına ilişkin algısı” şeklinde ifade etmektedir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) “güçsüzlük” olarak ele aldığı, iş kaybı sonucunda çalışanın yapabileceği pek fazla birşey olmadığı hissini ve çalışanın işine atfettiği önemi (dolayısıyla kaybedeceklerine de atfettiği önemi) iş güvencesi kavramı içinde ele alırken Probst (1998) bu tutumlara iş güvencesi tanımında yer vermemektedir. İş güvencesi algısını bu tutumlardan bağımsız olarak ele almaktadır. Ancak bireylerin bu türden tutum ve duygusal tepkilerinin iş güvencesizliği algısı ile stres, bedensel sağlık, iş memnuniyeti gibi bazı diğer örgütsel durumlar arasındaki ilişkiyi etkilediğini belirtmektedir. Ayrıca Probst (1998) önceki çalışmaları (Roskies ve Louis-Guerin, 1990) göz önünde bulundurarak çalışanın bir bütün olarak işin kendisini risk altında algılamasıyla işin bazı özelliklerini risk altında algılaması arasında bir fark gözetmediğini vurgulamaktadır ve bu iki algının birbirlerine çok

benzer sonuçlar doğurmasından ötürü beraber değerlendirilebileceğini dolayısıyla da geliştirilecek ölçeğin her iki algıya da kapsamı gerektiğini ifade etmektedir (Önder ve Wasti, 2002).

Probst'un (1998) geliştirdiği ölçeklerden birisi çalışanların sahip oldukları işin devamlılığına ilişkin algılarını değerlendiren yani algılanan iş güvencesini ölçen "İş Güvencesi Endeksi'dir (İGE, *Job Security Index*)". Bu doğrultudaki bir diğer geliştirdiği ölçek ise çalışanların algıladıkları iş güvenceleri doğrultusunda hissettikleri memnuniyeti, ne derece memnun olduklarını ölçen "İş Güvencesi Memnuniyeti (İGM, *Job Security Satisfaction*)" ölçeğidir. Bu ölçeğin amacı çalışanların algıladıkları iş güvencesi düzeyinin iş stresi, çalışan sağlığı gibi bazı örgütsel durumlar üzerindeki etkilerini çalışanların iş güvencesinden memnuniyet düzeylerinin belirlediğini ortaya çıkarmaktır. İş güvencesi algısı düşük olan ancak bu algının onu etkilemediği, bu durumdan şikayetçi olmayan bir çalışanın stres düzeyi de düşük olacağı, sağlığında bir bozulma görülmeyeceği düşünülmektedir. İş güvencesinden memnuniyet önceden iş memnuniyeti kavramının içinde değerlendirilirken bazı çalışmalarla iş güvencesinden memnuniyetin ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiği desteklenmiştir. Probst (1998) tarafından bu durum daha önce iş yaşamında iş güvencesinin önemli bir durum teşkil etmemesiyle açıklanmaktadır (Önder ve Wasti, 2002).

İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeği ve İş Güvencesi Endeksi altışar maddeden meydana gelmektedir. Cevap seçenekleri olarak her madde için "Evet, ?, Hayır" şıkları konulmuştur. Ölçekler kişilerin işlerine duydukları güvence düzeylerini ve işlerine yönelik duydukları güvenceden hissettikleri memnuniyeti ifade eden bir takım sözcük içeren maddelerden meydana gelmektedir. İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeğinin diğer iş güvencesi ölçeklerine göre daha kısa oluşları kapsamlı anket formlarında kullanılmasını kolaylaştırmaktadır. Mavi yakalı çalışanlar tarafından daha kolay anlaşılabilmesi yönüyle de tercih edilmektedir (Önder ve Wasti, 2002).

- **Wyk ve Pienaar'ın İş Güvencesizliği Modeli**

Wyk ve Pienaar'ın (2008) iş güvencesizliği modelinde yöneticilerin iş güvencesizliğini önceden ön görmeleri sonucu çalışanların bu algıyla baş edebilmelerine yardım etmeleri amaçlanmaktadır. Diğer modellere benzemekle birlikte iş güvencesi olgusu daha kapsamlı olarak ele alınmıştır. Wyk ve Pienaar'a göre iş güvencesizliğini ortaya çıkaran "belirleyiciler" ekonomik, örgütsel, politik,

işle ilgili ve biyografik olmak üzere gruplanmaktadır. Bunlara ek olarak diğer modellere benzer şekilde işin özellikleri, kişisel ve örgütsel faktörler, toplumsal yapı da “yönlendiriciler” olarak gruplanmaktadır. Belirleyiciler ve yönlendiriciler üzerine kurulu bu iş güvencesizliği diğer tüm iş güvencesizliği yaklaşımlarından da bahsetmektedir. İş kaybı olasılığına, nesnel-öznel-bilişsel-duygusal ve niteliksel-niceliksel yaklaşımlara, iş güvencesini bir stres unsuru olarak belirten yaklaşıma değinilmiştir. Ayrıca iş güvencesizliğinin toplumsal, örgütsel ve bireysel sonuçları da araştırma kapsamı içinde yer almaktadır. Wyk ve Pienaar’ın modelinde iş güvencesizliğinin belirleyicileri ve sonuçları arasında aracı rol üstlenen performans yönetimi, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş sözleşmeleri ve baş etme stratejileri kavramlarına da yer verilmesi diğer modellerden farklı olan özelliklerdir (Şeker, 2011).

2.1.3. İş Güvencesizliğine Yol Açan Faktörler

Klandermans v.d., iş güvencesizliğini iki ana başlık altında ele almaktadır. Bunları çalışanın işini kaybetmeye yönelik algıladığı olasılık ve şiddet olarak değerlendirmektedir. Bunlardan birini ya da her ikisini etkileyen tüm faktörlerin, durumların iş güvencesizliği algısını arttırdığı düşünülmektedir (Näswall, 2004). Araştırmacılar iş güvencesizliği algısına yol açan faktörleri genel olarak üç grupta incelemektedir (İsaoğlu, 2004):

- Çevresel ve Örgütsel Şartlar
- Bireysel ve Pozisyonel Özellikler
- Kişilik Özellikleri

Çakır (2007) ise iş güvencesizliğini yaratan faktörleri bireysel, örgütsel, ekonomik ve hukuki nedenler başlıkları altında ele alıp özetlemektedir. Bu çalışmada da iş güvencesizliğinin belirleyicileri Çakır’ın kullandığı ana başlıklara benzer şekilde formüle edilecektir.

2.1.3.1. Bireysel Nedenler

Bireyin niteliği (istihdam edilebilirliği) ve olayları algılayış şeklinde etkisi olan kişilik özellikleri bireysel nedenler arasında sayılmaktadır. Çalışanlarına yüksek güvence sağlayan işlerde çalışanların genelde yüksek nitelikli kişiler olduğu, daha az güvenceye sahip işlerde çalışanların ise daha düşük nitelikte kişiler olduğu görülmektedir. Ayrıca dışsal kontrol odağına sahip, düşük özgüvenli, kötümser kişilerin iş güvencesini algılayış şekilleri ve davranışları diğer çalışanlara göre farklı olacağı düşünülmektedir (Çakır, 2007).

Bu bölümde iş güvencesizliğine yol açan faktörler arasındaki demografik özellikler ve kişilik özellikleri bireysel nedenler kapsamında ele alınmaktadır.

- **Demografik Özellikler**

- i) Yaş**

Yaş, çalışanın iş ortamındaki bazı değişimleri işini kaybetmeye yönelik risk olarak yorumlamasına neden olan önemli bir demografik değişken olarak düşünülmektedir (Sverke, Hellgren, ve Näswall, 2002).

30-50 yaş arası kişilerde aile geçimi ve çocuk bakımı gibi bazı sorumlulukların hayatlarında daha ön planda olmasından dolayı bu sorumluluklara sahip olmayan daha genç kişilere ve emekliliğe hazırlanan daha yaşlı kişilere göre iş kaybı riskini daha olumsuz bir durum olarak algılama eğiliminde olmaları beklenmektedir (De Witte, 1999). Ancak Hartley ve arkadaşları (1990) ya da Mohr (2000) gibi bazı araştırmacıların elde ettiği bulgulara göre iş güvencesizliği algısının yaşlı çalışanlarda genç çalışanlara göre daha fazla hissedildiği bilgisine ulaşılmıştır. Benzer sonuçların görüldüğü De Witte ve Näswall'ın (2003) araştırmalarından elde edilen bulgulara göre Belçika'daki yaşlı işçilerin genç çalışanlara göre daha yüksek iş güvencesizliği hissettikleri görülmüştür. 2014 yılında Kinnunen, Makikangas, Mauno, De Cuyper ve De Witte'nin yaptığı araştırma sonuçları da 2003 yılında yapılan De Witte ve Naswall'ın yaptığı araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bu durum yaşı büyük olan çalışanların çalıştıkları alanda iş kaybı sonrası seçeneklerinin az olduğunu düşünmeleri sonucu algılanan iş güvencesizliği düzeylerinin gençlere göre daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu çalışmaların aksine Roskies ve Louis-Guerin'in (1990) yaptıkları araştırma sonucu genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısı hissettikleri belirtilmektedir. Tüm bu çalışmalardan farklı olarak da 2003 yılında Hellgren ve Sverke, 1994 yılında Kinnunen ve Natti ve 1999 yılında Ruvio ve Rosenblatt'ın yapmış oldukları araştırmalar sonucunda iş güvencesizliği algısı ile yaş değişkeni arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Bir iş yerinde uzun yıllar çalışan yaşlı bir bireyin artık sadece o iş yerindeki görevleri yerine getirebilecek becerilerle kaldığı düşünülebilir bu yüzden de potansiyel bir iş kaybı sonrasında yeni bir işte çalışma olasılığının düşük olduğu düşünülebilir ve iş kaybı riskini diğer bireylere göre çok daha büyük bir tehdit olarak algılayabilir. Bu yönüyle de yaşla iş güvencesizliği arasında bir ilişki kurulabilir (Seçer, 2007).

ii) Cinsiyet

Literatüre bakıldığında cinsiyet değişkeni ile iş güvencesizliği arasında farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Ancak araştırmaların geneline bakıldığında erkeklerde iş güvencesizliği hissi ve bunun sonucundaki olumsuz durumlar arasında kadınlara göre daha güçlü bir ilişki saptanmıştır. Türk toplumunda erkeklere aileyi geçindirme sorumluluğu bir geleneksel rol olarak verildiği için erkeklerin iş kaybı yaşadıklarında kadınlara göre daha fazla zorlandıkları fikri buna neden olarak gösterilebilir (Dığın, 2008). Ancak pek çok Avrupa ülkesinde kadınlara ve erkeklere yüklenen geleneksel roller artık kadınların iş yaşamında daha aktif rol üstlenmesi ile değişime uğradığı görülmektedir (Seçer, 2008). Bu değişen roller sonucu bazen de iş geçiminden sorumlu olma özelliğinin kadında olduğu aile yapılarında, Naswall ve De Witte'nin (2003) araştırmalarında da görüldüğü gibi, yüksek iş güvencesizliği algısı kadın üzerinde etkili olmaktadır.

Bankada ve fabrikada çalışan kişiler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre de iş güvencesizliği algısının kadınlarda erkeklere oranla daha fazla olduğu bulunmuştur (Kinnunen, Mauno, Natti ve Happonen, 2000). Bazı araştırmacılara göre daha çok erkeklerin baskın olduğu bir iş alanlarında görev yapan bir kadın çalışanın hissedeceği iş güvencesizliği algısının aynı iş yerinde görev yapan bir erkek çalışana göre daha fazla olacağı düşünülmektedir (Dığın, 2008). Mauno ve Kinnunen'in (2002) yapmış oldukları çalışmada işin geleceği düşünüldüğünde kadınların erkeklere göre daha fazla belirsizlik hissi duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Potansiyel bir iş kaybı sonucu oluşan olumsuz durumlardan kadınların erkeklere göre daha kötü etkilendiği bu yüzden olası bir riske karşı işleriyle ilgili erkeklere göre daha fazla belirsizlik hissedecekleri düşünülmektedir (Öz, 2008).

Rosenblatt, Talmud ve Ruvio'nun (1999), öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları ile ilgili yaptıkları çalışma sonucunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla iş güvencesizliği hissi duyduklarına ulaşılmıştır. Bu araştırmada iş güvencesizliği işin bütün özelliklerine olan tehdit ve işin bazı özelliklerine olan tehdit olarak ele alınmıştır. Erkek öğretmenler işin daha çok finansal yönleri açısından kaygı duyarken kadın öğretmenlerin ise işin hem finansal yönleri açısından hem de içeriğinin ve çalışma programının değişmesinden kaygı duydukları görülmüştür (Dede, 2017).

Tüm bu araştırmaların dışında 1994 yılında Kinnunen ve Natti, 1990 yılında Roskies ve Guerin ve 2003 yılında Hellgren ve Sverke'nin yapmış oldukları

araştırmalar sonucunda cinsiyet değişkeni ile iş güvencesizliği algısı arasında anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Literatürde görüldüğü üzere, cinsiyet ve iş güvencesizliği arasında araştırmacıların birbirinden farklı sonuçlara ulaşmalarından ötürü net bir sonuç elde edilememiştir.

iii) Medeni Durum

Evli olmak, kişilere evi geçindirme sorumluluğunu yüklediğinden dolayı potansiyel bir iş kaybı sonucu oluşabilecek gelir kaybı gibi olumsuz durumlarla karşılaşma olasılıklarının var oluşu iş güvencesizliğini arttıran bir unsur olarak görülebileceği gibi aynı zamanda evli olmak yada bir romantik ilişki içerisinde olmak kişiye çalışma hayatındaki zorluklarla baş edebilme gücü veren iş dışı bir sosyal destek olarak algılanabilmektedir. Bu yönüyle de iş güvencesizliği algısını düşürücü bir unsur olarak da değerlendirilebilir (Azaklı, 2011). Bu iki farklı düşünceyi Lim (1996) araştırmasında kişilerin eşlerinin varlığını, çalışana bir destek olarak nitelendirerek, De Witte ve Naswall (2003) ise iş güvencesizliği yaratmasıyla ilişkilendirerek ele almıştır. Ancak De Witte ve Naswall'ın (2003) hipotezi desteklenmemiştir. Benzer bir çalışmada Johnson, Bobko ve Hartenian (1992) evli bireylerin bekar bireylere göre daha fazla sorumluluk altında olmalarından ötürü daha yüksek iş güvencesizliği algısına sahip olacaklarından bahsetmişlerdir. Kinnunen ve Natti (1994), Ruvio ve Rosenblatt (1999), Hellgren ve Sverke'nin (2003) araştırmalarında ise medeni durum değişkeni ile algılanan iş güvencesizliği seviyesi arasında istatistiksel açıdan bir ilişki saptanmamıştır.

iv) Eğitim Seviyesi

Ruvio ve Rosenblatt (1999) eğitim seviyesi ile iş güvencesizliği algısı arasında bir ilişki bulunmadığına ulaşırken De Witte ve Naswall (2003) ise eğitim seviyesinin iş güvencesizliği algısı üzerinde etkisi olduğunu söylemektedirler. Hollanda'da yapılan benzer bir araştırmada Vuuren, Klandermans, Jacobson ve Hartley (1991) eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların işleri konusunda güvence duydukları sonucuna ulaşmışlardır.

Eğitim seviyesi düşük olan çalışanların sınırlı iş bulma olanakları olduğundan iş güvencesizliği algılarının yüksek olduğu düşünülen araştırmalar mevcuttur (Kinnunen ve Natti, 1994). Zıt yöndeki bazı araştırmalara göre de eğitim seviyesi yüksek kişilerin daha fazla iş güvencesizliği algısına sahip oldukları tespit edilmiştir (Roskies ve Guerin, 1990; Probst, 1998). Araştırma sonuçlarına bakıldığında eğitim

seviyesi yüksek olan bireylerin işleri konusunda kendilerini daha donanımlı hissetmelerinden ötürü daha az iş güvencesizliği algısı yaşadıkları gözlemlendiği gibi aynı zamanda başka çalışmalarda da yüksek eğitilmiş kişilerin kendi pozisyonları için istihdam seçeneklerinin sınırlı oluşundan ötürü iş güvencesizliği algısına sahip oldukları da görülmektedir. Bu farklılık işin özelliklerine ve kişilerin bakış açılarıyla ilişkili olduğu söylenmektedir. Örneğin, bir müdürün çalışabilmesi için alanında beş farklı iş pozisyonu varken bir işçi için aynı şirkette çalışabileceği pek çok iş pozisyonu olabilir. Buradaki müdürün eğitimi ve donanımından dolayı iş güvencesizliği algısı düşük olabileceği gibi çalışma alanının az oluşundan ötürü iş güvencesizliği algısı yüksek de olabilmektedir (Dede, 2017).

v) Çalışma Süresi (Kıdem)

Çalışanlar arasında örgüt içindeki çalışma süresi uzun olan kişilerin yaşadığı iş güvencesizliği algısı çalışma süresi daha kısa olan kişilere göre daha düşük olacaktır. 1992 yılında Johnson, Bobko ve Hartenian'ın araştırmaları da bu düşünceyi destekler niteliktedir. Ancak bu konuda yapılan araştırmalar sınırlıdır. Öğretim görevlileriyle ilgili yapılan bir araştırmadan elde edilen verilere göre örgütteki çalıştıkları zaman zarfı uzun olan kişilerin daha kısa süre çalışmış olan kişilere göre daha fazla iş güvencesi hissettikleri görülmüştür. Başka bir araştırmaya göre de işe yeni giren çalışanların örgütte kalmak için kendini göstermek, pozisyonunu kaybetmemek için daha fazla uğraş verdikleri görülmektedir. Çünkü iş yerindeki rolleri daha kıdemli çalışanlara göre daha belirsizdir ve böylece işlerine yönelik hissettikleri güvence hislerinin de daha düşük olacağı düşünülmektedir (Öz, 2008). Özellikle kıdem önemli olduğu bir iş yeri için hissedilen iş güvencesi ile çalışma süresi arasında pozitif bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Probst'a (1998) göre bu düşünce, çalışanlar üzerinde "sonra işe alınan önce atılır" yargısını doğurmaktadır. Ancak ekonomik kriz dönemleri gibi işten çıkarılmaların yoğun olduğu bazı dönemlerde kıdem derecesi işten çıkarılmayı engelleyen tek bir etken olarak görülmemektedir.

• Kişilik Özellikleri

i) Olumlu/Olumsuz Duygu Durumu

Kişilerin genel olarak sahip oldukları olumlu yada olumsuz duygu durumları ile iş güvencesizliği algıları arasındaki ilişki araştırılmıştır (Roskies, Louis-Guerin ve Fournier, 1993). Yapılan bu araştırmada olumlu duygu durumu değişkeni ile iş güvencesizliği algısı arasında negatif yönlü bir ilişkiye ulaşılmış olup; kişide

olumsuz duygu durum arttıkça algılanan iş güvencesizliği düzeyinin de arttığı ancak olumlu duygu durum arttıkça algılanan iş güvencesizliği düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir.

ii) Kontrol Odağı

Kontrol odağı, olayların nedenlerini açıklarken bu nedenlerin kaynağının içsel (zeka, çaba, kapasite, yetenek vb.) yada dışsal etmenlere (şans, ortam, tesadüf, tanıdıklar, koşullar, ilişkiler vb.) dayanmasını ifade eden bir kavramdır (Bilgin, 2003). Dışsal kontrol odağına sahip insanlar olayların gerçekleşmesini dışsal etmenlere bağlayan, olaylar üzerinde kendi kontrollerinin olmadığına inanan insanlardır. İçsel kontrol odağına sahip kişiler ise olayların sebebini içsel etmenlerde arayan, olaylar üzerinde bir denetimleri olduğuna inanan kişilerdir (Bilgin, 2003).

Ashford, Lee ve Bobko (1989); Keim, Landis, Pierce ve Earnest (2014); König, Debus, Häusler, Lendenmann ve Kleinmann (2010)'ın araştırma sonuçlarına göre dışsal kontrol odağına sahip kişiler olayların sebeplerini kendi kontrolleri dışında olan çevresel etmenlerle açıkladıkları için kendi denetimleri dışında olduğuna inandıkları iş güvencesizliği olgusu üzerinde de kendilerini savunmasız hissetmektedirler. Bu durum da onların algılanan iş güvencesizliği düzeylerini arttırmaktadır. İçsel kontrol odağına sahip kişiler ise olayların kendi kontrolleri altında olduğunu düşünen, sebeplerini kendinde arayan kişiler oldukları için iş güvencesizliği olgusunu da kendi denetimleri altında görüp bu durumla mücadele edebilmektedirler.

2.1.3.2. Örgütsel Nedenler

İş güvencesizliğinin örgütsel nedenleri arasında iş yerlerinin küçülmeye gitmesi, yeniden yapılanmanın başlaması, iş yerinde esneklik uygulamaları, şirket birleşmeleri ve satın almaları gibi süreçler ana sebepler olarak gösterilmektedir. İş yerlerinin, küçülmeler sonucu iş gücünü, maliyetleri azaltmaya gitmesi devamlı ya da geçici olarak çalışanların işten çıkarılmasına sebep olmaktadır ve bu durum geride kalan, işten atılmayan çalışanlarda iş güvencesizliği kaygısı oluşturmaktadır ve bu kaygı “geride kalanlar sendromu” olarak betimlenmektedir (Şenturan, 2005). İşletmelerde bu sözü edilen değişiklikler sonucu “rol çatışması” ve “rol belirsizliği” ortaya çıkabilmektedir. Bu durumların da iş güvencesizliği kaygısını arttırması beklenmektedir. Bireylerin çalıştıkları işle ilgili yeterli bilgiden yoksun oldukları, böylece kontrol duygularının zedelendiği durumlarda rol belirsizliği meydana gelmektedir. Sorumlu olunan görevlerin birbiriyle çatışması durumlarında ise rol

çatışması ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar rol çatışması ve rol belirsizliği durumları sonucunda çalıştıkları işe ne derece katkı sağlayabildikleri ve o işten ne derece kazanç sağlayabilecekleri konusunda kaygı yaşayacakları ve bu durumda iş güvencesizliği duygusunu arttıracakları beklenmektedir (Ashford ve diğerleri, 1989).

2.1.3.3. Ekonomik Nedenler

Ekonomik nedenleri ekonomik krizler, özelleştirme ve bunların sonucunda gelen işsizlik oluşturmaktadır. İşsizlikteki artış oranı ülkemizde yaşanan 1994 yılında, Kasım 2000 ve Şubat 2001 yıllarında olan en büyük üç ekonomik krizin ortak bir sonucu olarak görülmüştür (Koyuncu ve Şenses, 2004). 2000 ve 2001 yıllarında firmalarda Kasım 2000 krizine yönelik kriz öncesi ve sonrası bazı anket uygulamalarıyla çalışmalar yapılmıştır (Önder ve Wasti, 2002). Bu çalışmalara göre kriz sonrası küçülme uygulamaları izlenen firma çalışanlarının iş güvencesi algısı ve iş güvencesi memnuniyeti düzeylerinin düştüğü görülmektedir. Aynı şekilde özelleştirme uygulamalarıyla da şirketlerin sektörle aralarında farklılıklar meydana gelmekte ve personel sayılarında azalmalar görülmektedir (Çakır, 2007). İşsizliğin yoğun olduğu zamanlarda yapılan bazı çalışmalara göre kişilerdeki işsizlik riski algısının yüksek olduğu saptanmıştır. Bu yüksek işsizlik riski algısının çalışanlar üzerinde işini kaybetmeye yönelik kaygı ve korkularını arttırdığı, yeni bir çalışma alanı bulmaya yönelik umutlarını düşürdüğü izlenmiştir (Green vd., 2000).

2.1.3.4. Hukuki Nedenler

Çalışanların keyfi olarak işten çıkarılmasını engellemek adına 4857 Sayılı İş Kanununda bir iş verenin çalışanın işine son vermesi için yazılı olarak sunulacak bildirimde “geçerli bir nedene dayanması” ve işin sonlanmasına ilişkin sebebin açık ve net olması gerekmektedir (İş Kanunu, 2003). Bu kanun ile çalışanlara iş güvencesi sağlamak amaçlanmaktadır. “Geçerli bir neden” olarak işin gerekleri, çalışanın becerisi ve eylemleri baz alınmaktadır. Ancak bu durum da işveren için gerekli görülen bir sebep mevcut olursa işin gerekliliğine ilişkin düzenlemeler gereği olarak düşünülüp işverenin çalışanın işine son vermesini kanunlarla mümkün kılan bir uygulama olarak da görülebilmektedir. Bu bakış açısıyla da işin sona erdiriliş sebepleri olarak kanunlarda belirtilen gerekçeler çalışanlar için iş güvencesizliği algısının yasal nedenleri olarak da görülmektedir. Ortaya çıkan ekonomik krizler, ham madde sıkıntısı, dış pazar kaybı, talebin azalması, satışlarda azalma v.b. işyeri dışından kaynaklanan nedenler; iş yeri içinde yeni çalışma metotlarının veya yapısal bazı değişikliklerin uygulanması, bazı iş bölümlerinin kaldırılması veya başka bir

işverene devredilmesi, yeni teknolojilerin uygulanmaya başlanması, iş yerinin küçülmeye gitmesi gibi sebepler doğurmaktadır. Bu durumlar da çalışanların işten çıkarılmasına yol açan kanunun gerekçesinde de belirtilen sebepler olmaktadır. Ekonomik ve örgütsel nedenlerin iş güvencesizliğini arttırdığı görülen bu sebepler böylece yasal düzenlemelerle de belirlenmiştir (Çakır, 2007).

2.2. Kaygı

Literatür incelendiğinde pek çok araştırmacı tarafından kaygının tanımının yapıldığı görülmektedir. Öktem (1981) kaygıyı korkuya, gerilime, huzursuzluk duygusuna benzeyen, sanki kişinin başına kötü bir şey gelecekmiş hissi veren bir sıkıntı şeklinde tanımlamaktadır. Normal düzeydeki kaygıların kişinin aldığı kararlara yönelik enerji üretmeye ve bu enerji ile performansı arttırmaya yardımcı olması yönüyle pozitif etkisi vardır. Kaygı seviyesinin çok yüksek olması ise kişinin yapacağı işe dikkatini verememesine ve enerjisini verimli kullanamamasına neden olur (Aydın ve Dilmaç, 2004).

Bireyin biyolojik durumu, sosyal çevresi ve yaşantısı, geçmiş yaşantısında olumsuz olaylar olması kaygı oluşumunda etkili olmaktadır (Dayhoff, 2000). Kaygı evrenseldir. Irk, yaş, cinsiyet, kültür ayırt etmeksizin herkesin yaşayabileceği bir duygudur (Arı, 1989).

Benzer şekilde Özgüven (1994) kaygıyı stresli durumların yol açtığı gerginlik, huzursuzluk gibi hoşla gitmeyen gözlenebilir ve duygusal tepkiler olarak ifade etmektedir.

Aiken (1976); Spielberg, Gorsuch ve Lushene (1970) çalışmaları doğrultusunda kaygıyı, bir tehlike karşısında kişideki zihinsel, bedensel ve duygusal değişimlerle birlikte bir uyarılmışlık durumu olarak açıklamaktadırlar. Titreme, ağız kuruluğu, hızlı kalp atışı, aşırı ter dökme, idrarı tutamama gibi özellikler kaygılı bir insanda görülen bedensel değişimlerdir. Kişinin dış görünüşü de acil yardıma ihtiyaç duyan panik halindeki bir insanı andırır (Baltaş ve Baltaş, 1990).

Öztürk ve Uluşahin (2016) kaygıyı genellikle bir kişiye ya da duruma yönelik algılanan endişe, tasalanma ya da merak duygusu olarak tanımlamaktadırlar.

Öner (1977) benzer şekilde kaygıyı çevresel bir uyarana ortaya çıkan tehlikeli ya da kişinin tehlikeli olarak algıladığı durum karşısında bireyde ortaya çıkan bir ruh hali olarak görmektedir. Kişiliği inceleyen biyolojik ve fizyolojik bütün kurumlara göre kaygı kişiliğin oluşmasında, gelişmesinde ve davranışların meydana gelmesinde önemli bir unsur olarak görülmüştür (Köknel, 1997).

Kaygı, güvensizlik hissini de içeren bir heyecan ve geleceğe yönelik insanı mutsuz kılan bir bunalma hali olarak betimlenmektedir (Öncül, 2000 ; Coşkun ve Akkaş, 2009).

Başka bir tanımda kaygı gerçek bir tehlike durumu ya da kişinin durumu tehlikeli olarak algılaması sonucu kötü bir şey olacakmış hissi ile tedirgin ve tetikte olma hali olarak açıklanmaktadır (Gürün, 1991; Alisinanoğlu ve Ulutaş, 2003; Nar, 2005). Kaygı kişide yüksek nabız, çarpıntı, titreme, terleme gibi fizyolojik belirti olarak kendini gösteren bir durumdur (Beck ve Emery, 2017). Kaygının sürekliliği ve düzeyi arttıkça bireyde kasların gerginleşmesi, sinir sistemi bozuklukları gibi fizyolojik belirtiler ve tedirgin hal, dikkatsizlik gibi psikolojik belirtiler bireylerin karşısına bir problem olarak çıkmaktadır (Cüceloğlu, 1997).

Genel olarak kaygı bir tehdit durumunun kişide uyandırdığı endişe ve huzursuzluk durumu şeklinde açıklanmaktadır (Scovel, 1978; Işık, 1996). Kaygının aynı zamanda kişiyi motive edici, uyarıcı ve koruyucu unsurları da vardır. İncinme, acı, hayal kırıklığı, ayrılık, cezalandırılma gibi durumlara karşı kişinin kendini hazır hale getirmesi kaygının uyarıcı; kişinin önlem alması ve olumsuz durumlar yaşaması sonucu bunlarla daha kolay başa çıkabilmesi kaygının koruyucu ve başarısız olmamak için daha çok çalışması ise kaygının motive edici özellikleridir (Akgün, Gönen ve Aydın, 2007). Olumlu kaygı kişinin toplumda önemli yerlere gelmesini sağlarken iyi yönetilmediğinde ise kişinin başarısız hissedeceği ve yapabileceğinden daha azını ortaya koyacağı beklenmektedir (Scovel, 1978).

Pek çok araştırmacının kaygıyla ilgili farklı açıklamaları olmuştur. Ancak kaygının ölçülmesi ve açıklanmasına yönelik en önemli gelişme Cattell ve Scheier'in (1961) faktör analizi çalışması sonucu görülmektedir. Bu çalışmaya göre kaygı, sürekli kaygı ve durumluk kaygı olarak sınıflanmaktadır.

2.2.1. Durumluk ve Sürekli Kaygı

Durumluk kaygı kişide bir tehdit durumu karşısında ortaya çıkan, bireyin o an yaşadığı stresli koşulların etkili olduğu kişisel kaynaklı bir korku hissidir (Yiğit, 2011). Genellikle mantıki bir sebepe dayalı başkalarınca da sebebi anlaşılabilen tehlikeli bir olay ya da durum sonucu ortaya çıkan geçici duruma bağlı bir kaygı biçimidir (Coşkun, 2009).

Spielberger'e göre (1972) terleme, kızarma, sararma, titreme gibi fizyolojik belirtiler otonom sinir sisteminin uyarılmasıyla kişinin gerilim ve huzursuzluk hislerinin dışa vurumudur. Stresli zamanlarda kişide durumluk kaygı seviyesinin

arttığı, stresin yok olduğu zamanlarda ise kişide durumluk kaygı seviyesinin azaldığı gözlemlenmektedir (Öner ve Le Compte, 1985).

İnsanların bir tehdit durumu karşısında o anki koşula bağlı olarak hissettiği kısa süreli geçici his “durumluk kaygı”, kişilerin içinde buldukları koşulları genel olarak stresli şekilde değerlendirmesine neden olan kaygı “sürekli kaygı” olarak betimlenmektedir (Özgüven, 1994).

Spielberger’e göre (2013) sürekli kaygı kişinin kaygı haline olan eğilimliliğini ifade etmektedir. Ortada kaygılanmayı gerektiren bir neden yokken ya da kaygıya yol açabilen bir sebep olsa bile bu durumun yol açabileceği kaygı düzeyinden çok daha şiddetli ve uzun süreli kaygı yaşama sürecidir (Ocaktan, Keklik ve Çöl, 2002). Kişinin olayları tehdit olarak değerlendirmesi sonucu hissettiği mutsuzluk ve hoşnutsuzluktur.

Sürekli kaygı kişiler arasında farklılık gösteren bir kişilik özelliği olarak kabul edilir (Spielberger, 1966). Sürekli kaygısı olan bir kişi içinde bulunduğu olayları ve durumları stresli olarak algılama ve yorumlama davranışı gösterir. Böyle kişilerin kolay incindikleri ve karamsar oldukları görülmektedir. Yüksek sürekli kaygı seviyesine sahip kişilerin durumluk kaygıyı da düşük sürekli kaygı seviyesine sahip kişilere göre daha şiddetli yaşaması beklenir (Barness, Harp ve Jung, 2002). Stresli durumları diğerlerine göre daha tehlikeli olarak algılarlar (Öner, 1994). Kötü bir şey olacakmış hissi ile tetikte olurlar (Coşkun ve Akkaş, 2009).

2.3. Psikolojik Sağlamlık

İnsanlar yaşamları boyunca pek çok stresli, olumsuz yaşam olaylarıyla karşılaşabilmektedirler. Her bireyin bu olaylara karşı geliştirdiği tepki ve baş etme biçimleri farklı olmaktadır. Kimi insanlar bu tür olumsuz durumlar sonucu depresyon veya anksiyete gibi sorunlarla karşı karşıya kalırken kimi insanlar ise bu durumların getirdiği olumsuz etkilerden çok daha kısa sürede kurtulabilmekte, gündelik yaşantısına dönebilmektedir. Daha kısa sürede toparlanan bu insanların olumsuz olaylara rağmen güçlü kalabilmeleri pozitif psikoloji yaklaşımında psikolojik sağlamlık kavramıyla açıklanmaktadır (Doğan, 2015).

Psikolojik sağlamlık, bir maddenin esnek, eski görünümüne kolay bir şekilde geri dönebilmesi anlamına gelen Latince’deki “resiliens” kelimesinden türetilmiştir (Greene, 2002). “Resilience” kavramının karşılığı olan psikolojik sağlamlığın Türkçe literatürdeki diğer karşılıkları “yılmazlık” (Çakar, Karataş ve Çakır, 2014), “dayanıklılık”, “kendini toparlama gücü” (Terzi, 2006), “toparlanma”, “psikolojik

dayanıklılık” şeklinde tanımlanmaktadır (Ağırkan ve Kağan, 2017). Literatür incelendiğinde psikolojik sağamlık olgusunun farklı biçimlerde açıklandığı görölmektedir. Herkes tarafından kabul gören bir psikolojik sağamlık kuramı literatürde yer almamaktadır (Kararımak, 2006).

Fraser, Richman ve Galinsky (1999) psikolojik sağamlığı açıklarken kişisel özellikler ve çevresel faktörlerin etkileşimine odaklanmaktadırlar. Kötü koşullara rağmen beklenmedik başarılar elde etme, koşullara uyum gösterebilme becerisi olarak psikolojik sağamlığı tanımlamaktadırlar.

Masten (1994) benzer bir tanımla psikolojik sağamlığı, olumsuz sonuçların beklendiğı (düşük öz güven, akademik başarısızlık gibi) yüksek risk grubundaki insanların aksine başarılı sonuçlar elde etmeleri, koşullara uyum sağlamaları, stresli olaylarla mücadele edebilmeleri, travmatik olaylardan çabuk toparlanarak çıkabilmeleri olarak tanımlamaktadır.

Fonagy, Steele, Higgitt ve Target (1994) psikolojik sağamlığa gelişimsel açıdan bakarak bir tanım yapmaktadırlar. Kişinin olumsuz ya da travmatik olaylar yaşamış olsa dahi normal gelişimini tamamlamada herhangi bir sıkıntı yaşamaması olarak psikolojik sağamlığı tanımlamaktadırlar.

Garnezy (1993) tanımını yaparken kişinin toparlanma gücüne odaklanmaktadır. Psikolojik sağamlık kişinin yaşadığı stresli olaylara karşın, sahip olduğu yeteneklerine ve eski davranışlarına tekrar dönebilme becerisi olarak tanımlanmıştır.

Rutter (1999) psikolojik sağamlık kavramını açıklarken risk ve koruyucu faktörlerin etkileşimine odaklanmıştır. Masten ve Coatsworth (1998) ciddi bir risk faktörü karşısında kişinin bu olumsuz duruma rağmen uyum sağlama becerisi olarak psikolojik sağamlık kavramını açıklamışlardır.

Kısaca psikolojik sağamlık olumsuz olaylarla başarılı bir şekilde mücadele edebilme, kendini toparlayabilme, iyileşme ve yeni koşullara uyum gösterebilme yetisi olarak tanımlanabilir (Doğan, 2015).

Araştırmacılar tarafından psikolojik sağamlığın tanımı yapılırken odaklandıkları üç unsur: risk faktörleri, koruyucu faktörler ve riske karşı olumlu uyum (baş etme, yeterlilik) (Anthony ve Cohler, 1987).

2.3.1. Risk Faktörleri

İnsanların yaşamlarında karşılaşılabilecekleri stresli, olumsuz olaylar sağlıklı bir hayat geçirmelerinde psikolojik sağlamlık açısından risk faktörleri olarak görülmektedir. Risk kavramı zorluk, yıkım, problem gibi anlamları ifade etmektedir. İstenmeyen, olumsuz etkisi olan olay ya da durumların meydana gelme olasılığını arttıran ya da var olan bir sıkıntının sürdürülmesine yol açan unsurlar olarak risk faktörleri Kirby ve Fraser (1997) tarafından tanımlanmaktadır.

Çocukluk döneminde risk faktörleriyle karşılaşmak ileride gelişim aşamalarında tikanıklıklara yol açabilir (Kararırmak, 2006). Bir risk faktörü olmadan kişinin psikolojik olarak sağlam olup olmadığı bilgisine ulaşılamayacağı (Garmezy, 1993; Masten, 2001) çeşitli araştırmacılar tarafından belirtilmektedir.

Literatürde belirlenen risk faktörleri:

- Doğumun beklenilenden erken olması,
- Kişiyi olumsuz etkileyen olaylar,
- Uzun süreli hastalıklar,
- Ebeveynlerdeki duygu, düşünce ve davranış bozuklukları,
- Ebeveynlerin ayrılması, anne ya da babanın ölmesi ya da ebeveynlerden sadece biri ile hayatını sürdürmek,
- Genç yaşta anne olma,
- Annenin eğitim düzeyi, aile içi şiddet, genetik bozukluklar,
- Yoksulluk,
- Çocuğun ihmali ve istismarı,
- Doğal afetler gibi tüm toplumu olumsuz etkileyen travmatik olaylar,
- Nükleer Felaketler,
- Toplumda, aile içinde şiddet ve karşılaşılan olumsuz durumlar şeklinde bulunmuştur. Kişide bulunan risk faktörlerinin fazlalığına göre ne kadar risk altında olduğu belirlenmektedir (Garmezy, 1987).

Sağlamlıkla ilgili olan çalışmaların temel olarak iki konuya odaklandığı görülmektedir. Birincisi kişilerin yaşamlarında karşılaştıkları, olumsuz etkilenmelerine yol açan bireysel ya da çevresel risk faktörlerinin neler olduğu ikincisi de bu risk faktörleri karşısında kişinin var olan duruma uyum gösterebilmesini sağlayan koruyucu faktörlerin neler olduğudur (Garmezy, 1993).

2.3.2. Koruyucu Faktörler

Masten (1994) koruyucu faktörleri, risk faktörlerinin kişi üzerindeki etkisini düşüren yada yok eden kişinin yeni koşullara sağlıklı bir şekilde uyumunu sağlayan ve kişinin becerilerini geliştiren faktörler olarak tanımlamıştır. Literatürde koruyucu faktörler bireysel, ailesel ve çevresel faktörler olarak ele alınmaktadır (Gizir, 2016).

Gizir (2016) literatürde faktör olarak ele alınan bu değişkenleri sınıflandırırken bireysel faktörleri kişinin zeka düzeyi, akademik alandaki başarısı, kişinin olumlu bir mizaca sahip olması, içsel kontrol odağı, kişinin hayatında belli hedeflerinin olması ve ileriki yaşamına dair olumlu beklentileri, problemlere karşı etkili çözüm bulabilme becerisi, iyimser ve umut dolu olması, sosyal alanda aktif olabilmesi, kişinin mizah duygusunun güçlü olması, fiziksel ya da ruhsal sağlığı, cinsiyeti, yaşı” olarak ele almaktadır.

Ailesel faktörler “ebeveynlerin desteği, aile bireylerinden biri ile kurulan güçlü bağ, çocukların kontrol atında olarak izlenmesi, çocuğa gerçekçi olmayan beklentiler yüklememe” olarak ifade edilmektedir.

Çevresel faktörler ise “sosyal çevreden bir yetişkinle kurulan güçlü bağ, arkadaş yardımı, gençlik merkezleri-organizasyonları gibi etkin sosyal kaynaklar olarak araştırmalarda belirlenmiştir (Gizir, 2016).

2.4. İş Güvencesizliği Algısı Ve Psikolojik Sağlık İle İlgili Yapılan Araştırmalar

İş yerlerinde artan belirsizlik ve güvencesizlik ile önemli bir başa çıkma stratejisi olarak psikolojik sağlık üzerine araştırmalar yapılmıştır (Cascio, 2003; Coutu, 2002). Örneğin, Seligman (2011), finansal krizde işten çıkarılmalara verilen tepkilerdeki farklılığı psikolojik sağlık ile açıklamıştır. Bu durum psikolojik sağlamlığı yüksek bireylerin olumsuz durumlarda pozitif yanları görerek yaratıcı çözümler aramayı seçmeleri ile açıklanabilir (Bonnano, 2004; Tugade ve Frederickson, 2007).

Shoss, Jiang ve Probst (2018), 1071 üniversite çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada psikolojik sağlamlığın iş güvencesizliğinin negatif sonuçlarını azaltmada etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Wakudumira (2010), iş güvencesizliği, baş etme yöntemleri ile dayanıklılık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında iş güvencesizliği ile dayanıklılık arasında negatif bir ilişkinin kullanılan efektif başa çıkma yöntemleri ile zayıfladığını belirtmiştir.

2.5. İş Güvencesizliği Algısı Ve Sürekli Kaygı İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Literatürde iş güvencesizliği ve belirsizliğin çalışanların kaygı düzeylerini etkileyerek stresi tetiklediği bulunmuştur (Dığın ve Ünsar, 2009).

Boya ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan bir araştırmada özel hastanelerde çalışan 462 kişinin iş güvencesizliği algısının kişinin kaygı ve depresyon seviyelerine anlamlı bir etkisinin olduğu gözlemlenmiştir.

Bir başka çalışmaya göre Boya ve arkadaşları (2009) bir gemicilik firması çalışanları ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmaya 125 çalışan katılmıştır. Bu araştırmanın sonuçları göz önüne alınarak iş güvencesizliği ile zihinsel ve fiziksel şikayetler arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

2.6. Sürekli Kaygı Ve Psikolojik Sağlık İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Huebner, Royer ve Moore (1981) yaptıkları bir araştırmada yalnız yaşayan genç insanların diğerlerine göre psikolojik sağlıklarının daha düşük ve kaygı seviyelerinin yüksek olduğu bilgisini saptamıştır (Akt: Bulut, 2016).

Demir'in (2018) sağlık çalışanlarının stres algısı, psikolojik sağlık düzeyleri ve bilişsel duygu düzenleme stratejilerini belirleyen çalışmada bu değişkenlerin çalışanların durumluk ve sürekli kaygı düzeyi üzerindeki etkileri araştırılmış ve araştırma sonuçlarına göre sürekli kaygı ile psikolojik sağlık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın bağımlı değişkeni psikolojik sağlamlık, bağımsız değişkeni iş güvencesizliğinin alt boyutu olan algılanan işe ilişkin güçsüzlük, aracı değişkeni ise sürekli kaygıdır.

Nicel araştırma türleri arasından korelasyonel (ilişkisel) araştırma yapılmıştır. Araştırmanın modeli de kesitseldir.

3.2. Örneklem

Araştırmanın örnekleme yöntemi olarak seçkisiz örnekleme çeşitleri arasında yer alan tabakalı örnekleme yöntemi uygun görülmüştür.

Araştırma örneklemini sivil havacılığa bağlı 111 pilot oluşturmuştur. Evrenden örneklem için dışlama kriteri henüz uçuş okullarını tamamlamamış olan pilot adaylarıdır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışma internet üzerinden yürütülmüştür. Öncelikle katılımcılardan Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu alınmıştır. Sonra sırasıyla katılımcılara Sosyodemografik Özellikler ve Veri Formu, İş Güvencesizliği Ölçeği, Sürekli Kaygı Ölçeği ve Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği uygulanmıştır.

3.3.1. Sosyodemografik Özellikler ve Veri Formu

Katılımcıların eğitim, yaş, medeni durum, cinsiyet, aylık gelir kazancı, iş deneyimi vb. demografik bilgilerini öğrenmeye yönelik hazırlanan bir formdur. Uygulanan sosyodemografik form Ek-1’de verilmiştir.

3.3.2. İş Güvencesizliği Ölçeği

İş Güvencesizliği Ölçeği (Job Insecurity Scale) Ashford, Lee ve Bobko (1989)’nun çalışanlardaki iş güvencesizliğine yönelik algı düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Greenhalgh ve Rosenblatt’ın (1984) çalışmaları Ashford ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu iş güvencesizliği ölçeğinin dayanağı olmuştur (Aslan, 2011). Ölçek iki alt bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm işini kaybetme riskine

ve bu riskler karşısında kişinin işine yönelik hissettiği iş güvencesizliği algısının düzeyini ölçmektedir. Birinci bölüm 10 sorudan oluşur. İkinci bölüm ise iş güvencesizliği bağlamında güçsüzlüğü ölçmeye çalışır, 3 sorudan oluşur. Ölçek 5'li likert tipi, seçenekler “Kesinlikle mümkün” ile “Hiç mümkün değil” şeklinde derecelendirilir. Her soruya 0 ile 4 arasında bir puan verilir, toplam puan saptanır. Elde edilen yüksek puan yüksek iş güvencesizliğini göstermektedir. Ancak ölçeğin iş güvencesizliği açısından işe yönelik güçsüzlüğü ölçen ikinci bölümündeki yanıtlar puanlanırken en yüksek puan ilk yanıtla verilecek şekilde terstir. Birinci bölümün alfa katsayısı 0,75 olarak, ikinci bölümün alfa katsayısı 0,83 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin Türkçe formunun hazırlanması ve güvenilirlik çalışmasının yapılması ise Aslan'ın (2011) yüksek lisans tezi kapsamı içerisinde ele alınmıştır. Ölçek için test-tekrar test güvenilirliği, yarıya bölme güvenilirliği, paralel test güvenilirliği uygulanmamıştır. İçsel tutarlık güvenilirliği (internal consistency reliability) hesaplanmıştır. Faktör analizi uygulanmıştır. Böylece faktör boyutları tespit edilmiştir.

Araştırmada; iş güvencesizliği ölçeğinin yapılan genel güvenilirlik analizi sonucu $\alpha=0,883$ olan yüksek bir değere ulaşılmıştır. İş güvencesizliği ölçeğindeki 13 maddenin genel güvenilirliği $\alpha=0,782$ olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı %63,58 olan 3 faktör oluşmuştur. Bu üç faktör ölçeğin “Algılanan İş Tehdidine Yönelik Güvencesizlik” (8 madde), “Algılanan İşe İlişkin Güçsüzlük” (3 madde) ve “Algılanan İşte İlerlemeye Yönelik Güvencesizlik” (2 madde) ismi verilen alt boyutlarını göstermektedir. Ölçeğin Türkçe versiyonunda bu boyutların Cronbach Alfa değerleri sırasıyla 0,854 , 0,771 ve 0,679 olarak bulunmuştur.

3.3.3. Sürekli Kaygı Ölçeği (SKÖ)

Durumluk ve Sürekli Kaygı Envanteri (State-Trait Anxiety Inventory – STAI) bireylerin sürekli ve durumluk kaygı düzeylerini ölçmek amacıyla 1970 yılında Spielberger, Gorsuch ve Lushene tarafından oluşturulmuştur. Ölçeğin Türkiye'deki geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını Öner ve Le Compte (1983) gerçekleştirmiştir.

Toplam 40 maddeden meydana gelmektedir. İlk 20 maddesi durumluk kaygıyı ölçerken sonraki 20 maddesi ise sürekli kaygıyı ölçmektedir. Yapılan bu çalışmada envanterin sadece Sürekli Kaygı Ölçeği (Trait Anxiety Inventory – STAI Form TX2) kısmı kullanılmıştır. Sürekli Kaygı Ölçeği kişinin o an içinde olduğu koşullardan bağımsız bir şekilde , genel olarak olaylar karşısında kendini nasıl hissettiğini ölçer.

Ölçek "hemen hemen hiçbir zaman" (1) , "bazen" (2) , "çok zaman" (3) , "hemen her zaman" (4) şıklarından oluşur (Le Compte ve Öner, 1998; Aydemir ve Köroğlu, 2000). Ölçekte doğrudan (düz) ve tersine çevrilmiş ifadeler vardır. Tersine çevrilmiş ifadeler olumlu duyguları gösterirken doğrudan ifadeler olumsuz duyguları göstermektedir. Sürekli Kaygı Ölçeğinde yer alan 21, 26, 27, 30, 33, 36 ve 39'uncu maddeler tersine çevrilmiş ifadelerdir. Tersine çevrilmiş maddeler puanlanırken 1 değerinde olanlar 4'e, 4 değerinde olanlar ise 1'e çevrilir. Doğrudan ifadeler için elde edilen toplam ağırlıklı puandan, ters kodlanan maddelerin toplam puanı çıkartılır ve bu sayıya 35 sabiti eklenir (Günaydın, 2016). Ölçek için en yüksek puan 80 ve en düşük puan 20'dir. Yüksek puan kişinin kaygı düzeyinin fazla olduğunu gösterirken elde edilen düşük puan ise kişinin kaygı düzeyinin şiddetinin az olduğunu belirtmektedir (Öner ve Le Compte, 1998). Uygulamalarda saptanan ortalama puan seviyesi 36 ile 41 arasında farklılık göstermektedir.

Sürekli Kaygı Ölçeğinin güvenilirliğine bakıldığında ölçeğin orjinalinde iç tutarlılığına ait katsayılar .86 ile .95 arasındadır. Ölçeğin Türkçe versiyonunda ise iç tutarlılık katsayısı .83 ile .87 arasındadır. Test tekrar test güvenilirliği ise sürekli kaygı ölçeği için .71 ile .86 arasında bulunmuştur (Öner ve Le Compte, 1983).

3.3.4. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (KPSÖ)

Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (The Brief Resilience Scale - BRS) Smith, Dalen, Wiggins, Tooley, Christopher ve Bernard (2008) tarafından bireylerin psikolojik sağlamlığını ölçme hedefiyle geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının Türkçe standardizasyonu Doğan (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Ölçek altı maddelik, her soru beş seçenekli likert tarzından oluşmaktadır. Seçenekler "Hiç uygun değil" (1), "Uygun Değil" (2), "Biraz Uygun" (3), "Uygun" (4), "Tamamen Uygun" (5) şeklinde kademelendirilmiştir. Ölçekte tersten kodlanacak olan maddeler 2, 4, ve 6. maddelerdir. Tersten kodlanan maddeler çevrildikten sonra elde edilen yüksek puanlar kişinin psikolojik sağlamlığının yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir.

Ölçek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, iç tutarlık, test tekrar test güvenilirliği ve ölçüt bağıntılı geçerlik yöntemleri uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği iç tutarlık ve test tekrar test yöntemleriyle uygulanarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam varyansı %54 olan tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu ise açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilmiştir. Ölçeğin test tekrar test güvenilirlik katsayısı

.62 ve .69 arasında hesaplanmıştır. İç tutarlık güvenilirlik katsayısı .80 ile .91 arasında değişen değerlerde bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe versiyonunda ise iç tutarlık katsayısı .83 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada SPSS v22.0 istatistiksel programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, minimum, maksimum gibi tanımlayıcı istatistikleri belirtilmiştir. Ayrıca verilerin analizi yapılırken parametrik testler kullanılmıştır. 2 bağımsız grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t testi, 2'den fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında One-way ANOVA testi sonucu kullanılmıştır. Ölçeklerin ilişki analizinde Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizinde Cronbach's alpha katsayısı kullanılmıştır. Bağımlı değişkenin, bağımsız değişkenler ile yordanmasında ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR

Tablo 4.1: Pilotların sosyodemografik özellikleri

Sosyodemografik özellikler		$\bar{X} + S. S.$	Min.-maks.
Yaş		45,86 ± 11,11	24-63
		n	%
Cinsiyet	Erkek	111	100,0
Medeni durum	Evli	94	85,0
	Nişanlı/ İlişkisi var	3	3,0
	Bekar	14	12,0
Eğitim	Üniversite	70	63,0
	Yüksek Lisans / Doktora	41	37,0
Toplam		111	100,0

Araştırmaya katılan pilotların tamamı (%100) erkek olup ortalama yaşları 45,86 ± 11,11 yıl, minimum 24 ve maksimum 63 olarak görülmektedir. Pilotların %85'i evli ve %12'si bekadır. Eğitim düzeyleri değerlendirildiğinde, %63'ü üniversite, %37'si ise yüksek lisans / doktora düzeyinde eğitim görmüşlerdir.

Tablo 4.2: Pilotların genel özellikleri

		$\bar{X} + S.S.$	min.-maks.
Meslek süresi (yıl)		21,72 ± 13,42	1-50
Şu andaki havayolundaki meslek süresi (yıl)		9,21 ± 5,85	1-27
Aylık gelir (TL)		38238,74 ± 13589,74	10000-65000
Aylık ortalama çalışma süresi (saat)		133,65 ± 49,58	40-300
		n	%
Görev	Kaptan pilot	73	66,0
	Yardımcı pilot	38	34,0
Geçmiş	Asker kökenli pilot	71	64,0
	Sivil kökenli pilot	40	36,0
Çalışma koşulları	İyi	44	40,0
	Orta	51	46,0
	Kötü	16	14,0
Ruhsal / fiziksel rahatsızlık	Ruhsal yönden bir sıkıntı yaşadım.	3	3,0
	Fiziksel bir sağlık problemim oldu.	27	24,0
	Hem fiziksel hem ruhsal sağlık problemim oldu.	8	7,0
	Ruhsal ya da fiziksel sağlığımla ilgili bir rahatsızlık yaşamadım.	73	66,0
Sağlık endişesi taşıma	Evet	91	82,0
	Hayır	20	18,0
Toplam		111	100,0

Araştırmada pilotların genel özellikleri değerlendirildiğinde, meslek süreleri ortalama 21,72 ± 13,42 yıl, şu anda çalıştıkları havayolundaki mesleki süreleri ortalama 9,21 ± 5,85 yıl, aylık gelirleri ortalama 38238,74 ± 13589,74 TL ve aylık ortalama çalışma süreleri ise 133,65 ± 49,58 saat olarak görülmektedir.

Araştırmada pilotların %66'sı kaptan pilot kaptan pilot, %34'ü yardımcı pilot olarak görev aldıklarını; pilotların geçmişleri değerlendirildiğinde, %64'ü asker kökenli, %36'sı sivil kökenli pilot olduklarını belirtmişlerdir.

Pilotların %40'ı çalışma koşullarının iyi, %46'sı orta ve %14'ü ise çalışma koşullarının kötü olduğunu; %24'ü fiziksel bir sağlık problemi olduğunu, %66'sı ruhsal ya da fiziksel bir rahatsızlık yaşamadıklarını, %3'ü ruhsal ve %7'si ise hem fiziksel hem de ruhsal sağlık problemi olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca pilotların %82'si sağlıklarıyla ilgili endişeli olduklarını belirtmiştir.

Tablo 4.3: Ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri

Ölçekler	N	Ortalama	S.S.	Minimum	Maximum	Genel ortalama
Sürekli Kaygı Ölçeği	111	35,97	6,17	21,0	50,0	1,80
Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği	111	23,91	3,25	16,0	30,0	3,98
İş Güvencesizliği Ölçeği	111	27,35	6,14	5,0	42,0	2,10

Araştırmada ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler değerlendirildiğinde, pilotların sürekli kaygı ortalama puanı 35,97, kısa psikolojik ortalama puanı 23,91 ve iş güvencesizliği ortalama puanı ise 27,35 olarak görülmektedir. Genel ortalamalarında ise pilotların sürekli kaygı genel ortalaması 1,80, kısa psikolojik sağlık genel ortalaması 3,98 ve iş güvencesizliği genel ortalaması ise 2,10 olarak görülmektedir. Pilotlar psikolojik açıdan sağlam, sürekli kaygı ve iş güvencesizliği düzeyleri ise düşük düzeyde görülmektedir.

Tablo 4.4: Ölçeklerin normallik dağılımı analizi

Ölçekler	Shapiro-Wilk			Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
	Statistic	df	p		
Sürekli Kaygı Ölçeği	0,990	111	0,626	-0,093	-0,193
Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği	0,967	111	0,007	-0,252	-0,127
İş Güvencesizliği Ölçeği	0,985	111	0,010	-0,651	1,124

Araştırmada pilotlara uygulanan sürekli kaygı, kısa psikolojik sağlık ve iş güvencesizliği ölçek değerlerine yönelik normallik dağılımı değerlendirildiğinde, sürekli kaygı dışındaki değerler normal dağılım göstermemiştir ($p < 0,05$). Ancak puanların normal dağılım göstermemesine rağmen normal dağılımın diğer varsayımları olan basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 1,5$ arasında olması ve örneklem hacminin 30 ve üzerinde olduğundan, sürekli kaygı, kısa psikolojik sağlık ve iş güvencesizliği ölçek değerlerinin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

Tablo 4.5: Pilotların sürekli kaygı ortalama puanlarının sosyodemografik özelliklerine göre karşılaştırılması

		n	Sürekli Kaygı Ölçeği		
			$\bar{X} \pm S.S.$	t/F	p
Medeni durum ¹	Evli	94	35,82 ± 6,29	-0,616	0,539
	Diğer	17	36,82 ± 5,57		
Eğitim ¹	Üniversite	70	36,11 ± 6,37	0,314	0,754
	Yüksek lisans / Doktora	41	35,73 ± 5,87		
Görev ¹	Kaptan Pilot	73	35,36 ± 6,51	-1,468	0,145
	Yardımcı Pilot	38	37,16 ± 5,34		
Geçmiş ¹	Asker Kökenli Pilot	71	36,11 ± 6,12	0,317	0,752
	Sivil Kökenli Pilot	40	35,73 ± 6,32		
Çalışma koşulları ²	İyi	44	34,68 ± 6,61	2,501	0,087
	Orta	51	36,27 ± 5,88		
	Kötü	16	38,56 ± 5,11		
Ruhsal / fiziksel rahatsızlık ²	Ruhsal yönden bir sıkıntı yaşadım.	3	42,67 ± 3,21	1,812	0,149
	Fiziksel bir sağlık problemim oldu.	27	35,44 ± 5,97		
	Hem fiziksel hem ruhsal sağlık problemim oldu.	8	38,5 ± 6,28		
	Ruhsal ya da fiziksel sağlığımla ilgili bir rahatsızlık yaşam	73	35,62 ± 6,19		
Sağlık endişesi taşıma ¹	Evet	91	36,65 ± 6,13	2,520	0,013*
	Hayır	20	32,90 ± 5,51		

¹Bağımsız örneklem t testi, ²Tek yönlü varyans analizi, *p≤0,05

Araştırmada sürekli kaygı ortalama puanları pilotların sosyo-demografik özelliklerine göre değerlendirildiğinde, sağlık endişesi taşıyan pilotların ortalama sürekli kaygı puanı (36,65 ± 6,13) anlamlı olarak sağlık endişesi taşımayan pilotların ortalama puanından (32,90 ± 5,51) anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir (t=2,520, p=0,013). Bununla birlikte pilotların ortalama sürekli kaygı puanı diğer sosyo-demografik özellikler arasında anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 4.6: Pilotların kısa psikolojik sağlamlık ortalama puanlarının sosyodemografik özelliklerine göre karşılaştırılması

		n	Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği		
			$\bar{X} \pm S.S.$	t/F	p
Medeni durum ¹	Evli	94	24,1 ± 3,39	1,425	0,157
	Diğer	17	22,88 ± 2,12		
Eğitim ¹	Üniversite	70	23,71 ± 3,41	-0,828	0,409
	Yüksek lisans / Doktora	41	24,24 ± 2,95		
Görev ¹	Kaptan pilot	73	24,41 ± 3,48	2,297	0,024*
	Yardımcı pilot	38	22,95 ± 2,52		
Geçmiş ¹	Asker kökenli pilot	71	24,00 ± 3,41	0,388	0,699
	Sivil kökenli pilot	40	23,75 ± 2,98		
Çalışma koşulları ²	İyi	44	23,98 ± 3,28	0,072	0,930
	Orta	51	23,94 ± 3,36		
	Kötü	16	23,63 ± 2,96		
Ruhsal / fiziksel rahatsızlık ²	Ruhsal yönden bir sıkıntı yaşadım.	3	23,67 ± 5,51	0,270	0,847
	Fiziksel bir sağlık problemim oldu.	27	23,48 ± 3,30		
	Hem fiziksel hem ruhsal sağlık problemim oldu.	8	23,63 ± 3,29		
	Ruhsal ya da fiziksel sağlığımla ilgili bir rahatsızlık yaşamadım.	73	24,11 ± 3,19		
Sağlık endişesi taşıma ¹	Evet	91	23,60 ± 3,24	-2,150	0,034*
	Hayır	20	25,30 ± 2,96		

¹Bağımsız örneklem t testi, ²Tek yönlü varyans analizi, *p≤0,05

Araştırmada kısa psikolojik sağlamlık ortalama puanları pilotların sosyodemografik özelliklerine göre değerlendirildiğinde, kaptan pilot olarak görev yapan pilotların ortalama kısa psikolojik sağlamlık puanı (24,41 ± 3,48) anlamlı olarak yardımcı pilot olanların ortalama puanından (22,95 ± 2,52) yüksek olduğu görülmektedir (t=2,297, p=0,024).

Sağlık endişesi taşımayan pilotların ortalama kısa psikolojik sağlamlık puanı (25,30 ± 2,96) anlamlı olarak sağlık endişesi taşıyan pilotların ortalama puanından (23,60 ± 3,24) yüksek olduğu görülmektedir (t=-2,150, p=0,034). Bununla birlikte pilotların ortalama kısa psikolojik puanı diğer sosyo-demografik özellikler arasında anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 4.7: Pilotların iş güvencesizliği ortalama puanlarının sosyodemografik özelliklerine göre karşılaştırılması

		n	İş Güvencesizliği Ölçeği		
			$\bar{X} \pm S. S.$	t/F	p
Medeni durum ¹	Evli	94	27,33 ± 6,39	-0,087	0,931
	Diğer	17	27,47 ± 4,69		
Eğitim ¹	Üniversite	70	27,34 ± 6,46	-0,019	0,985
	Yüksek lisans / Doktora	41	27,37 ± 5,62		
Görev ¹	Kaptan pilot	73	27,71 ± 6,36	0,857	0,393
	Yardımcı pilot	38	26,66 ± 5,72		
Geçmiş ¹	Asker kökenli pilot	71	27,35 ± 6,66	0,002	0,999
	Sivil kökenli pilot	40	27,35 ± 5,18		
Çalışma koşulları ²	İyi	44	28,07 ± 6,27	1,243	0,293
	Orta	51	27,39 ± 5,54		
	Kötü	16	25,25 ± 7,43		
Ruhsal / fiziksel rahatsızlık ²	Ruhsal yönden bir sıkıntı yaşadım.	3	27,00 ± 2,00	1,986	0,120
	Fiziksel bir sağlık problemim oldu.	27	25,89 ± 4,86		
	Hem fiziksel hem ruhsal sağlık problemim oldu.	8	23,87 ± 9,16		
	Ruhsal ya da fiziksel sağlığımla ilgili bir rahatsızlık yaşamadım.	73	28,29 ± 6,15		
Sağlık endişesi taşıma ¹	Evet	91	26,51 ± 6,03	-3,225	0,002*
	Hayır	20	31,20 ± 5,22		

¹Bağımsız örneklem t testi, ²Tek yönlü varyans analizi, *p≤0,05

Araştırmada iş güvencesizliği ortalama puanları pilotların sosyo-demografik özelliklerine göre değerlendirildiğinde, sağlık endişesi taşımayan pilotların ortalama iş güvencesizliği puanı (31,20 ± 5,22) anlamlı olarak sağlık endişesi taşıyan pilotların ortalama puanından (26,51 ± 6,03) yüksek olduğu görülmektedir (t=-3,225, p=0,002). Bununla birlikte pilotların ortalama iş güvencesizliği puanı diğer sosyo-demografik özellikler arasında anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 4.8: Pilotların iş güvencesizliğinin alt boyutları ortalama puanlarının sosyodemografik özelliklerine göre karşılaştırılması

		n	İş tehdidi güvencesizliği			İş güçsüzlüğü			İşte ilerleme güvencesizliği		
			$\bar{X} \pm S.S.$	t/F	p	$\bar{X} \pm S.S.$	t/F	p	$\bar{X} \pm S.S.$	t/F	p
Medeni durum ¹	Evli	94	16,79 ± 4,88	-0,828	0,410	5,44 ± 3,08	0,695	0,489	5,11 ± 1,74	0,752	0,454
	Diğer	17	17,82 ± 3,94			4,88 ± 2,67			4,76 ± 1,60		
Eğitim ¹	Üniversite	70	16,79 ± 5,19	-0,463	0,644	5,47 ± 3,02	0,546	0,586	5,09 ± 1,85	0,252	0,801
	Yüksek lisans / Doktora	41	17,22 ± 3,91			5,15 ± 3,04			5,00 ± 1,50		
Görev ¹	Kaptan pilot	73	17,07 ± 4,87	0,376	0,708	5,34 ± 3,22	-0,043	0,966	5,30 ± 1,71	2,132	0,035*
	Yardımcı pilot	38	16,71 ± 4,54			5,37 ± 2,61			4,58 ± 1,67		
Geçmiş ¹	Asker kökenli pilot	71	16,79 ± 5,05	-0,463	0,644	5,14 ± 3,12	-0,979	0,330	5,42 ± 1,51	3,123	0,002*
	Sivil kökenli pilot	40	17,23 ± 4,2			5,73 ± 2,83			4,40 ± 1,89		
Çalışma koşulları ²	İyi	44	17,02 ± 4,69	0,283	0,754	6,45 ± 2,69	10,111	0,000*	4,59 ± 2,00	6,456	0,002*
	Orta	51	17,14 ± 4,45			5,20 ± 2,97			5,06 ± 1,35		
	Kötü	16	16,13 ± 5,92			2,81 ± 2,46			6,31 ± 1,35		
Ruhsal / fiziksel rahatsızlık ²	Ruhsal yünden bir sıkıntı yaşadım.	3	18,33 ± 1,53	2,039	0,113	4,00 ± 1,73	1,692	0,173	4,67 ± 2,31	0,950	0,419
	Fiziksel bir sağlık problemim oldu.	27	15,59 ± 4,48			4,85 ± 2,46			5,44 ± 1,78		
	Hem fiziksel hem ruhsal sağlık problemim oldu.	8	14,63 ± 7,60			3,75 ± 2,71			5,50 ± 1,20		
	Ruhsal yada fiziksel sağlığımla ilgili bir rahatsızlık yaşamadım.	73	17,64 ± 4,43			5,77 ± 3,21			4,88 ± 1,72		
Sağlık endişesi taşıma ¹	Evet	91	16,47 ± 4,64	-2,285	0,024*	4,97 ± 2,84	-2,962	0,004*	5,07 ± 1,69	0,154	0,878
	Hayır	20	19,10 ± 4,71			7,10 ± 3,24			5,00 ± 1,92		

¹Bağımsız örneklem t testi, ²Tek yönlü varyans analizi, *p<0,05

Araştırmada iş güvencesizliği alt boyutlarına ait ortalama puanların pilotların sosyodemografik özelliklerine göre değerlendirildiğinde, sağlık endişesi taşımayan pilotların iş tehdidi güvencesizliği ortalama puanı (19,10 ± 4,71) anlamlı olarak sağlık endişesi taşıyan pilotların ortalama puanından (16,47 ± 4,64) yüksek olduğu görülmektedir (t=-2,285, p=0,024).

Pilotların ortalama iş güçsüzlüğü ortalama puanları çalışma koşulları ve sağlık endişesi taşıma durumu arasında anlamlı farklılık göstermektedir (p<0,05). Çalışma koşulları kötü olan pilotların ortalama iş güçsüzlüğü puanı (2,81 ± 2,46) anlamlı olarak çalışma koşulları orta ve iyi olan pilotların ortalama puanından düşük olduğu (t=10,111, p=0,000); sağlık endişesi taşımayan pilotların iş güçsüzlüğü ortalama puanı (7,10 ± 3,24) anlamlı olarak sağlık endişesi taşıyan pilotların ortalama puanından (4,97 ± 2,84) yüksek olduğu görülmektedir (t=-2,962, p=0,004).

Kaptan pilotların işte ilerleme güvencesizliği ortalama puanı (5,30 ± 1,71) anlamlı olarak yardımcı pilotların ortalama puanından (4,58 ± 1,67) yüksek (t=2,132, p=0,035); asker kökenli pilotların işte ilerleme güvencesizliği ortalama puanı (5,42 ± 1,51) anlamlı olarak sivil kökenli pilotların ortalama puanından (4,40 ± 1,89) yüksek

olduğu görülmektedir ($t=3,123$, $p=0,002$). Çalışma koşulları kötü olan pilotların işte ilerleme güvencesizliği ortalama puanı ($6,31 \pm 1,35$) anlamlı olarak çalışma koşulları orta ve iyi olan pilotların ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir ($t=6,456$, $p=0,002$).

Tablo 4.9: Ölçeklerin korelasyon analizi

		Sürekli Kaygı Ölçeği	Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği	İş Güvencesizliği Ölçeği	Yaş	Meslek süresi	Şu anki hava yolundaki meslek süresi	Aylık gelir	Aylık ortalama çalışma süresi (saat)
Sürekli Kaygı Ölçeği	r	1							
	p								
Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği	r	-	1						
	p	0,661**							
İş Güvencesizliği Ölçeği	r	0,232*	0,134	1					
	p	0,014	0,161						
Yaş	r	0,034	0,041	0,111	1				
	p	0,727	0,671	0,244					
Meslek süresi	r	-0,047	0,125	0,064	0,931**	1			
	p	0,624	0,192	0,503	0,000				
Şu anki hava yolundaki meslek süresi	r	0,006	0,056	0,067	0,673**	0,680**	1		
	p	0,951	0,559	0,484	0,000	0,000			
Aylık gelir	r	-0,125	0,179	-0,005	0,581**	0,597**	0,570**	1	
	p	0,191	0,060	0,959	0,000	0,000	0,000		
Aylık ortalama çalışma süresi (saat)	r	-0,042	0,094	-0,054	0,069	0,059	-0,112	0,055	1
	p	0,661	0,326	0,573	0,469	0,541	0,242	0,564	

Pearson korelasyon, * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$

Araştırmada pilotların yaş, meslek süresi, şu andaki çalıştıkları havaalanındaki meslek süresi, aylık gelir ve aylık ortalama gelirleri ile sürekli kaygı, kısa psikolojik sağlık ve iş güvencesizliği ölçekleri arasındaki ilişki pearson korelasyon ile değerlendirildiğinde, pilotların sosyodemografik ve özellikleri ile ölçekler arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p > 0,05$). Pilotların sürekli kaygıları ile kısa psikolojik sağlık arasında negatif yönlü ($r: -0,611$), normal düzeyde; iş güvencesizliği arasında pozitif yönlü ($r: 0,232$), zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($p \leq 0,05$).

Tablo 4.10: İş güvencesizliği alt boyutları ile sürekli kaygı ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişki analizi

		Sürekli Kaygı Ölçeği	Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği	İş tehdidi güvencesizliği	İş güçsüzlüğü	İşte ilerleme güvencesizliği
Sürekli Kaygı Ölçeği	r	1				
	p					
Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği	r	-0,661**	1			
	p	0,000				
İş tehdidi güvencesizliği	r	-0,158	0,076	1		
	p	0,097	0,425			
İş güçsüzlüğü	r	0,321**	-0,203*	0,299**	1	
	p	0,001	0,033	0,001		
İşte ilerleme güvencesizliği	r	0,171	-0,089	-0,100	0,364**	1
	p	0,072	0,355	0,297	0,000	

Pearson korelasyon, * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$

Araştırmada pilotların iş güvencesizliği alt boyutları ile sürekli kaygı ve kısa psikolojik sağlamlık ölçekleri arasındaki ilişki pearson korelasyon ile değerlendirildiğinde, pilotların sürekli kaygıları ile kısa psikolojik sağlamlık arasında negatif yönlü ($r: -0,661$), normal düzeyde; iş güvencesizliği alt boyutlarından algılanan işe ilişkin güçsüzlük arasında pozitif yönlü ($r: 0,321$), zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır ($p \leq 0,05$).

Tablo 4.11: Ölçeklerin güvenirlik analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Madde sayısı
İş Güvencesizliği Ölçeği	0,679	13
Sürekli Kaygı Ölçeği	0,827	20
Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği	0,845	6

Ölçekte kullanılan maddelerin tamamına ve faktörler bazında güvenirlik analizi yöntemlerinden olan Cronbach's alfa yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem ölçekte yer alan soruların homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediği araştırılır. Ölçekte yer alan soruların varyanslarının genel varyansa oranı ile bulunur.

0 ile 1 arasında değer alır. 0,60- 0,80 arası oldukça güvenilir, 0,80 - 1,00 arası yüksek güvenilirliktedir. Ayrıca ölçekte yer alan maddelerin korelasyonları 0,20'nin altında olmamasına dikkat edilir. Bu değerin altında yer alan maddeler güvenilirlik analizinde yer almaz.

Bu şekilde iş güvencesizliği, sürekli kaygı ve kısa psikolojik sağlıklı ölçeği için güvenilirlik analizi uyguladığımızda; minimum cronbach's alfa katsayısı her bir ölçümde 0,60'dan büyük olarak bulunmuştur. Sonuç olarak geliştirdiğimiz bu ölçek ölçmek istediğimiz olguyu çok iyi bir şekilde ölçmektedir. Kısaca uyguladığımız bu ölçekler güvenilir denebilir.

4.1. Mediasyon Analizi

Tablo 4.12: Algılanan işe ilişkin güçsüzlük ile kısa psikolojik sağlıklı arasındaki ilişki analizinde sürekli kaygının aracı rolü

	Bağımsız Değişkenler	B	Sh	β	t	p
Adım 1	Sabit	39,489	1,138		34,704	0,000
Sürekli Kaygı	İş güçsüzlüğü	0,657	0,185	0,321	-3,544	0,001
R = 0.321, R ² =0.103, F=12,558*						
Adım 2	Sabit	36,419	1,381		26,376	0,000
Kısa Psikolojik Sağlıklı	Sürekli kaygı	-0,348	0,038	-0,661	-9,191	0,000
R = 0.661, R ² =0.437, F=84,467*						
Adım 3	Sabit	22,742	0,619		36,725	0,000
Kısa Psikolojik Sağlıklı	İş güçsüzlüğü	0,218	0,101	-0,203	2,163	0,033
R = 0.203, R ² =0.041, F=4,677*						
Adım 4	Sabit	36,545	1,655		22,079	0,000
Kısa Psikolojik Sağlıklı	İş güçsüzlüğü	-0,011	0,082	-0,011	-0,140	0,889
	Sürekli Kaygı (aracı değişken)	-0,214	0,066	-0,664	-8,709	0,000
R = 0.661, R ² =0.437, F=41,863*						

*p≤0,05

Birinci adımda sürekli kaygıyı, işe ilişkin güçsüzlük değişkeni anlamlı düzeyde yordamakta ($\beta = 0,321$, $p \leq 0,05$) ve varyansın %10'unu açıklamaktadır.

İkinci adımda kısa psikolojik sağlıklı, sürekli kaygı anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = -0,661$, $p \leq 0,05$) ve varyansın %44'ünü açıklamaktadır.

Üçüncü adımda işe ilişkin güçsüzlük, kısa psikolojik sağlıklı anlamlı düzeyde yordamaktadır ($\beta = -0,203$, $p \leq 0,05$) ve varyansın %4'ünü açıklamaktadır.

İş güvencesizliğinin bir alt boyutu olan algılanan işe ilişkin güçsüzlük ile psikolojik sağlıklı arasındaki ilişkide sürekli kaygının aracılık rolünün

yordanmasına ilişkin regresyon analizinde; aracı değişken olan sürekli kaygı, algılanan işe ilişkin güçsüzlük ile birlikte ele alındığında, kısa psikolojik sağlamlığı anlamlı düzeyde yordadığı ($\beta=-0,664$, $p\leq 0,05$) görülmektedir. Ayrıca bu durum kısa psikolojik sağlamlık ile algılanan işe ilişkin güçsüzlük arasındaki ilişkide sürekli kaygının aracılık rolünün tam etkin olduğuna (Sobel $z= -3,2639$, $p:0,001\leq 0,05$) işaret etmektedir.

BÖLÜM 5

TARTIŞMA

Bu çalışma pilotların iş güvencesizliği algıları ile psikolojik sağlımlıkları arasındaki ilişkiyi sürekli kaygının aracı rolü üzerinden incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu değişkenlerin sosyodemografik özelliklere göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı da bu çalışma içerisinde değerlendirilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek üzere yaşları 24 ve 63 arasında değişen 111 erkek katılımcının verileri gönüllülük esasına dayalı olarak internet üzerinden toplanmış olup elde edilen bulgular literatür bilgilerinin ışığında tartışılmıştır. Ayrıca araştırmanın sınırlılıklarına da değinilmiştir.

Çalışmaya şuan çalışma hayatını sürdüren tamamı erkek (%100), %85'i evli, üniversite ve üzeri bir eğitim gören, aylık geliri 10000 TL'nin üzerinde olan, tamamı büyükşehirde yaşamını sürdüren pilotlar katılmıştır.

Araştırmanın sosyodemografik verileri, araştırmaya katılan katılımcıların tümünün erkek olması sebebiyle cinsiyet değişkeni açısından incelenememiştir. Ancak düşünülen durum Türk toplumunda erkeklere yüklenen geleneksel roller sonucu aileyi geçindirme sorumluluğu verildiğinden ötürü erkeklerde kadınlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısının mevcut oluşu yönündedir (Dığın, 2008). Ancak kadınların iş hayatında aktif olmasıyla birlikte değişen roller sonucu literatüre bakıldığında farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin; Kinnunen, Mauno, Natti ve Happonen (2000) bankada ve fabrikada çalışan kişilerle yaptıkları araştırma sonuçlarına göre iş güvencesizliği algısının kadınlarda daha fazla olduğunu bulurken öğretmenlerle ilgili yapılan başka bir araştırmada ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla iş güvencesizliği hissettikleri sonucu bulunmuştur (Rosenblatt, Talmud ve Ruvio, 1999). Literatürde cinsiyet değişkeni ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise Açıköz'ün (2016) tıp fakültesi öğrencileri üzerinde yaptığı araştırma sonucunda öğrencilerdeki mutluluk seviyeleri ile mizah biçimleri arasındaki ilişkiyi yüksek lisans tezi kapsamında incelediği ve erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre psikolojik sağlamlık puanlarının daha

yüksek olduğu bulunmuştur. Demir'in (2018) sağlık çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucunda da cinsiyet ile psikolojik sağlamlık arasında anlamlı bir sonuç bulunmuş, kadın çalışanların psikolojik sağlamlık puanlarının erkek çalışanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır. Cinsiyet değişkeni ile sürekli kaygı arasındaki ilişkiye bakıldığında ise Ocaktan, Keklik ve Çöl (2002) yaptıkları araştırma ile sağlık ocağında görevini sürdüren kadın sağlık çalışanlarının erkek sağlık çalışanlarına göre sürekli kaygı puanlarının daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Akgün, Gönen ve Aydın (2007) da matematik öğretmenliği ve fen bilgisi öğretmenliği bölümünde okuyan öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırma ile benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Her iki brans için de kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre kaygı seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sosyo demografik özelliklerden yaş, meslek süresi, şuan ki çalıştıkları hava yolu şirketindeki meslek süresi, aylık gelir ve aylık ortalama çalışma saati ile iş güvencesizliği, sürekli kaygı ve psikolojik sağlamlık ölçekleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Medeni durum, eğitim, görev (kaptan ve yardımcı pilot), geçmiş köken (asker ve sivil kökenli pilot), çalışma koşulları, ruhsal ya da fiziksel bir sağlık probleminin varlığı ve sağlıklarının bozulması riskine yönelik bir kaygılarının var olup olmadığı (sağlık endişesi) bilgisine yönelik sorulan sosyodemografik özelliklere göre iş güvencesizliği, sürekli kaygı ve psikolojik sağlamlık ortalama puanları değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmelere göre:

Sağlık endişesi taşıdığını ifade eden pilotların sürekli kaygı ortalama puanları anlamlı olarak sağlık endişesi taşımadığını ifade eden pilotların ortalama sürekli kaygı puanlarından yüksek olduğu bulunmuştur. Sağlık kaygısı kavramı "kaygı" ile ilişkili olduğundan kaygıya yönelik kuramlara bakılarak sağlık kaygısını değerlendirmek mümkündür. Örneğin; öğrenme kuramına göre, sağlık kaygısı karşılaşılan bazı koşullar karşısında kişide ortaya çıkan koşullanmalar sonucu meydana gelmektedir (Antony ve Swinson, 1996). Pilotların sağlıklarını kaybetme durumlarında uçuşlarının kesilmesi ya da işini kaybetme durumlarının meydana gelebileceği bilgisine sahip ya da bu olayları yaşamış çalışma arkadaşlarını gören bir pilotta bu olumsuz koşullardan dolayı sağlığına yönelik endişe durumu ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. İçinde oldukları koşulları stresli olarak algılamaları da sürekli kaygı seviyelerinde bir artışa neden olabilmektedir (Öner ve LeCompte, 1998).

Bununla birlikte pilotların ortalama sürekli kaygı puanı diğer sosyodemografik özellikler ile anlamlı farklılık göstermemektedir.

Çalıştıkları hava yolu şirketinde kaptan pilot olarak görev yapan pilotların psikolojik sağlık ortalama puanları anlamlı olarak, yardımcı pilot olarak görevini sürdüren pilotların ortalama puanlarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumun kişilik özellikleri ile ilişkili olduğu düşünülebilir. Psikolojik sağlamlığı etkileyen faktörlere bakıldığında kişilik özellikleri göze çarpmaktadır. Literatürde bu özellikler öz saygı, yüksek yaşam doyumu, öz güven, kararlılık, yüksek problem çözme becerisi gibi faktörlerle ilişkilendirilmiştir (Kararımak, 2006). Kaptan pilotların yardımcı pilotlara göre uçuş emniyeti konusunda sorumlulukları daha fazladır. Sürekli bu sorumluluklara maruz kalmak problem çözme becerilerini geliştirebilir ve bu gelişim onları daha kararlı ve öz güvenli bireyler haline getirebilir. Bu becerilerinin ve pozisyonlarının getirdiği öz saygı ve gelir düzeylerinin yardımcı pilotlara göre çok daha yüksek oluşu aynı zamanda yaşam doyumlarını da olumlu etkileyebilecek faktörler olarak düşünülmektedir. Bu özellikler pilotların psikolojik sağlık düzeylerini etkilemektedir. Sağlık endişesi taşıdıklarını ifade eden pilotların psikolojik sağlık ortalama puanlarına bakıldığında ise anlamlı olarak, sağlık endişesi taşımayan pilotların ortalama psikolojik sağlık puanlarından daha düşük olduğu bulunmuştur. Literatürde psikolojik sağlamlığı insanların yaşamlarında karşılaştıkları olumsuz ve stresli yaşam olaylarını ifade eden risk faktörleri belirlemektedir (Gizir, 2016). Kirby ve Fraser (1997) risk faktörlerini istenmeyen, olumsuz olayların gerçekleşme olasılığını arttıran faktörler olarak tanımlamaktadırlar. Pilotların sağlıklarına bir şey olacağına dair endişeleri işini kaybetme risk faktöründen kaynaklandığı için psikolojik sağlamlık düzeylerini olumsuz yönde etkilemesi beklenmektedir. Bunların dışında pilotların psikolojik sağlık puanları diğer sosyo-demografik özellikler ile anlamlı farklılık göstermemektedir.

Pilotların iş güvencesizliklerinin ve alt boyutlarının sosyodemografik özelliklerine göre karşılaştırılması sonucunda ise iş güvencesizliği ortalama puanları ve iş güvencesizliğinin algılanan iş tehdidine ilişkin güvencesizlik ve algılanan işe ilişkin güçsüzlük alt boyutlarının yine sağlık endişesi değişkeni ile anlamlı bir sonuca ulaşıldığı görülmektedir. Ancak araştırma da sağlık endişesinin iş güvencesizliğini arttıracığı düşünülürken tersi yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Sağlık endişesi taşıdıklarını ifade eden pilotların iş güvencesizliği ortalama puanları ve iki

alt boyutuna ait ortalama puanları sağlık endişesi taşımadıklarını ifade eden pilotlara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni olarak pilotların “sağlığıma bir Şey olursa endişesi taşıyor musunuz?” sorusuna evet yanıtını vermeleri bu endişeyi taşıdıklarını ama bulgularda ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri değerlendirildiğinde genel ortalamalara bakıldığında pilotların çıkan yüksek psikolojik sağamlık düzeylerinin sağlıklarına yönelik var olan bu endişeyi tolere edebilmelerini sağladığı düşünülmektedir.

İş güvencesizliğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük ve algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik alt boyutlarının ortalama puanları ile sosyodemografik değerlenlerden çalışma koşulları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Çalışma koşullarını kötü olarak değerlendiren pilotların, iş güvencesizliğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük alt boyutunun ortalama puanları anlamlı olarak çalışma koşulları iyi ve orta olan pilotların ortalama puanlarından düşük olduğu; çalışma koşulları kötü olan algılanan işte ilerlemeye yönelik güvencesizlik alt boyutunun ortalama puanları anlamlı olarak çalışma koşulları orta ve iyi olan pilotların ortalama puanından yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalıştıkları hava yolu Şirketinde kaptan pilot olarak görev yapan pilotların algılanan işe ilişkin güçsüzlük ortalama puanlarına bakıldığında anlamlı olarak yardımcı pilot olarak görevini sürdüren pilotların ortalama puanlarından yüksek olduğu ayrıca asker kökenli olan pilotlarında algılanan işe ilişkin güvencesizlik ortalama puanlarının anlamlı olarak sivil kökenli olan pilotların ortalama puanlarından yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum asker kökenli pilotların yaşamları boyunca psikolojik sağamlıklarını etkileyen çok fazla risk faktörleri ile karşılaşmaları sonucu işlerine yönelik bir tehdit söz konusu olduğunda, iş güvencesizliği algısının temel ögesi olan algılanan tehditi olumsuz yorumlama eğilimi gösterebilme olasılığından kaynaklandığı düşünülebilir.

Çalışmanın hipotezlerine yönelik bulgular değerlendirildiğinde öncelikle değerlenler arasındaki ilişkiye bakıldığında pilotların iş güvencesizliği alt boyutları ile sürekli kaygı ve psikolojik sağamlıkları arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Pilotların sürekli kaygıları ve psikolojik sağamlıkları arasında negatif yönlü ve normal düzeyde bir ilişki bulunmuştur. İş güvencesizliğinin alt boyutu olan algılanan işe ilişkin güçsüzlük ile sürekli kaygı arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunurken psikolojik sağamlık arasında ise negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Literatürde iş güvencesizliği ya da alt boyutları, sürekli kaygı ve

psikolojik sağlamlık değişkenlerinin birlikte incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırmanın birinci hipotezi pilotların iş güvencesizliği algısı arttıka psikolojik sağlamlık düzeylerinin azalacağı yönündedir. Araştırmanın sonucunda iş güvencesizliği algısının alt boyutu olan algılanan işe ilişkin güçsüzlük boyutunun psikolojik sağlamlık üzerinde anlamlı bir yordayıcı rolü olduğu saptanmıştır. Bu durum birinci hipotezi doğrular niteliktedir.

Shoss, Jang ve Probst'un (2018) Amerikada yapmış olduğu bir araştırmada psikolojik sağlamlığın artmasının iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını hafiflettiği görülmektedir.

Leach'in (2006) Güney Afrikada zel sektörde çalışanların sağlıklarını ve buna bağlı olarak iş performanslarını etkileyebilecek alanlarda çalışıp çalışmadıklarını incelemek amacıyla yaptığı bir araştırmada iş güvencesizliği, psikolojik sağlamlılık ve genel sağlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi irdelemiş ve psikolojik sağlamlılığı yüksek olan bireylerin iş gvencesizliğinden daha az etkilendiğini gözlemlemiştir.

Yine Güney Afrikada yapılan başka bir araştırmada Güney Afrikadaki iş güvencesizliği gerçeğinden söz edilmiş ve iş güvencesizliği duygusunun üstesinden gelmek için çalışanların psikolojik sağlamlılıklarının yüksek olması gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Öğretmenlerle yapılan bu araştırmada iş güvencesizliği ve psikolojik sağlamlılık arasında negatif korelasyon bulunmuştur (Mofokeng, 2008). Tüm bu araştırma sonuçları bizim araştırmamızı da destekler niteliktedir.

Araştırmanın ikinci hipotezi pilotların iş güvencesizliği algısı arttıka sürekli kaygı seviyelerinde artacağı yönündedir. Araştırmanın sonucunda iş güvencesizliği algısının alt boyutu olan algılanan işe ilişkin güçsüzlük alt boyutunun sürekli kaygıyı anlamlı derecede yordadığı görülmektedir. ıkan bu sonuç ikinci hipotezi de doğrular niteliktedir.

Dursun ve Bayram (2013)'ın özel sektöre ait iki firmada çalışan 147 kişi üzerinde çalışanların algılanan iş gvencesizliklerinin sürekli kaygı seviyelerine etkisini incelemek amacıyla yaptıkları araştırmada çalışanların iş güvencesizliği algısı arttığında kaygı düzeylerinde arttığı görülmüş. İki değişken arasında bulunan pozitif ilişki bizim araştırma sonuçlarımızı desteklemektedir.

Araştırmanın nc hipotezi pilotların iş güvencesizliği algısı ve psikolojik sağlamlılıkları arasındaki ilişkinin sürekli kaygı aracılığı ile açıklanmasına yöneliktir. Araştırmanın sonucunda aracı değişken olan sürekli kaygı, iş güvencesizliğinin alt

boyutu olan algılanan işe ilişkin güçsüzlük ile birlikte ele alındığında, psikolojik sağlamlığı anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Psikolojik sağlamlık ile algılanan işe ilişkin güçsüzlük arasındaki ilişkide sürekli kaygının aracılık rolünün tam etkin olduğu saptanmıştır.

Jenkins (2016) araştırmasında bağlanma anksiyetesi ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkide sürekli kaygının mediatör rolü oynadığını saptamıştır.

Min ve ark. (2012) 176 depresif hasta üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada psikolojik sağlamlık ve sürekli kaygının bireylerin tedaviye verdikleri tepki üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bulguları, psikolojik sağlamlık ile sürekli kaygının etkileşiminin tedaviye verilen tepkiyi etkilediğini göstermektedir. Yüksek psikolojik sağlamlık ile düşük sürekli kaygı gösteren bireylerin tedaviden cevap alma olasılıkları diğer gruplara göre on kat daha yüksektir.

5.1. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları olarak sosyodemografik özellikler ele alınabilir. Yapılan araştırmaya 111 pilotun katılması araştırmanın yapılabirliği açısından yeterli ancak sivil havacılığa bağlı tüm pilotları temsil etmesi açısından araştırmanın genellenebilir olmasını zorlaştırmaktadır. Tüm pilotların erkek oluşu sosyodemografik özelliklerden cinsiyet değişkeni açısından araştırmanın incelenememesine yol açmaktadır. Çalışma için yeterli dışlama kriterlerinin yapılmaması da araştırmanın sınırlılıkları arasındadır.

Bir diğer sınırlılık olarak da araştırma verilerinin internet üzerinden toplanması gösterilebilir. Pilotlarla birebir görüşme yapılamamış detaylı bilgi alınamamıştır. Araştırma pilotların kendilerinin rapor ettiği bilgileri göstermektedir. Bundan dolayı verilen bazı bilgilerin doğruyu tam anlamıyla göstermeyebileceği düşünülmektedir.

5.2. Sonuçlar

Sonuç olarak bu araştırmada, pilotlarda iş güvencesizliği algısının psikolojik sağlamlıkla ilişkisi ve sürekli kaygının aracı rolü incelenmiştir. Öncelikle iş güvencesizliği algısının ortalama puanı kullanılarak bir mediasyon analizi yapılmak istenmiştir. Ancak iş güvencesizliği algısının ortalama puanı ile sürekli kaygı arasında anlamlı bir ilişki çıkarken psikolojik sağlamlık arasında anlamlı bir ilişki çıkmayınca iş güvencesizliği algısının alt boyutları incelenerek hipotezler doğrulanmaya çalışılmıştır. Bu değerlendirme sonucunda iş güvencesizliğinin algılanan işe ilişkin güçsüzlük alt boyutu bağımsız değişken olarak belirlenmiş ve hem bağımlı değişken olan psikolojik sağlamlıkla negatif yönde hem de aracı

değişken olan sürekli kaygı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca algılanan işe ilişkin güçsüzlük ile psikolojik sağlık arasındaki ilişkide sürekli kaygının aracılık rolünün tam etkin olduğu bulunmuştur.

5.3. Öneriler

Pilotlarda iş güvencesizliği algısı sürekli kaygıyı arttırdığı için psikolojik sağlamlığı düşürür düşüncesinden yola çıkılarak yapılan bu araştırma ülkemizde bu konuda yapılan ilk araştırma olması ve yeterli literatür de olmaması nedeniyle önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir.

Psikolojik sağlamlığı düşen bir pilotun iş performansı da olumsuz etkileneceğinden şirketlerin pilotlardaki iş güvencesizliği algısına müdahale etmeleri gerekmektedir. Bu müdahale de yönetmeliklerini düzenlemeleri ile gerçekleşebilir. Öncelikle pilotlarda iş güvencesizliği algısına yol açabilecek en önemli risk faktörü olan sağlık endişeleri ile çalışılmalıdır. Sosyodemografik özelliklerde değerlendirilen “Sağlığıma bir şey olursa endişesi taşıyor musunuz?” sorusuna 111 pilottan 91’i “Evet” yanıtını vermiştir. Bu da pilotların sağlıklarının bozulmasına yönelik ciddi bir korkularının olduğunu göstermektedir. Çünkü sağlığı bozulan bir pilotun uçuşunun kesilmesi ya da işini kaybetmesi mümkündür. Bu yüzden bu çalışmada sağlık endişesi işi kaybetmeye yönelik bir risk faktörü olarak düşünülmektedir. Eğer şirketler tarafından pilotlarda sağlık endişesi gibi stres yaratan, iş güvencesizliği algısına yol açabilen risk faktörlerini kontrol altına alabilecek şekilde pilotlara olumsuz durumlar karşısında yeni seçenekler sunanabilmeleri bir yönetmelik hazırlanırsa iş güvencesizliği algılarını ve sürekli kaygılarını minimum seviyeye indirip psikolojik sağlamlıklarını daha da arttırmaları sağlanabilir. Bu durum hem pilotların özel yaşamına kişisel olarak olumlu yönde etki sağlayabileceği gibi hem de iş performanslarını olumlu yönde etkilemesi sonucu şirketlere de fayda sağlayabilecektir. Çalışmadan elde edilen bulguların hem bireye olumlu etkisi hem de havayolu şirketlerine sunulabilecek önerilerde kullanılabilmesi açısından bu çalışmanın fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Açıkgöz, M. (2016). *Çukurova üniversitesi tıp fakültesi öğrencilerinin psikolojik sağlamlık ile mizah tarzları ve mutluluk düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Agabi, C. E. ve Wilson, J. P. (2005). Trauma, PTSD, and resilience. *Trauma, Violence, and Abuse*, 6(3), 195-216.
- Ağırkan, M. ve Kağan, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin değer yönelimleri ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 225-245.
- Aiken, L. R. (1976). Update on attitudes and other affective variables in learning mathematics. *Review of Educational Research*, 46(2), 293-311.
- Akgün, A., Gönen, S. ve Aydın, M. (2007). İlköğretim fen ve matematik öğretmenliği öğrencilerinin kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 283-299.
- Alisinanoğlu, F., Ulutaş, İ. (2003). Çocukların kaygı düzeyleri ile annelerinin kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 28 (128), 65-71.
- Anthony, E. J., & Cohler, B. J. (Eds.). (1987). *The Guilford psychiatry series. The invulnerable child*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Antony, M.M. ve Swinson, R.P. (1996). Anxiety disorders and their treatment: A critical review of the evidence-based literature. *Health Canada*, 1-101.
- Arı, R. (1989). Üç büyük psikolojik yaklaşımda anksiyete. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 195- 219.
- Aslan, K. (2011). *Çalışanlarda iş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının iş verimi ve iş üretkenliği üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Bilişim sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Ashford, S.J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and sunstantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Aydemir, Ö., Köroğlu, E. (2000). *Psikiyatride kullanılan klinik ölçekler*. Ankara: HYB.

- Aydın, E. ve Dilmaç, B. (2004). Matematik kaygısı. M. Gürsel (Ed.), *Eğitime ilişkin çeşitlemeler içinde* (ss. 231-240). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Aytaç, S. ve Keser, A. (2004). İşsizliğin çalışan birey üzerindeki etkisi: İşsizlik kaygısı. *İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve Kaynakları Dergisi*, 6(2).
- Azaklı, Ö. (2011). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1990). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barnes, L. L., Harp, D., & Jung, W. S. (2002). Reliability generalization of scores on the Spielberger state-trait anxiety inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 62(4), 603-618.
- Başaran, M.H., Taşğın, Ö., Sanioğlu, A. ve Taşkın, A.K. (2009). Sporcularda durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 533-542.
- Beck, A. T., Emery, G. (2017). *Anksiyete bozuklukları ve fobiler* (V. Öztürk, Çev.). İstanbul: Litera Yayıncılık.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal psikoloji sözlüğü: Kavramlar, yaklaşımlar*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Bonanno, G.A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
- Boya, F. Ö., Demiral, Y., Ergör, A., Akvardar, Y. and Witte, H.D. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health*, 46, 613-619.
- Bradley, R. H., Whiteside, L., Munford, D. J., Casey, P. H., Kelleher, K. J. ve Pope, S. K. (1994). Early indications of resilience and their relation to experiences in the home environments of low birthweight, premature children living in poverty. *Child Development*, 65(2), 346-360.
- Buckner, J. C., Mezzacappa, E. ve Beardslee, W. R. (2003). Characteristics of the resilient youths living in poverty: The role of self-regulatory processes. *Development and Psychopathology*, 15, 139-162.
- Bulut, B. (2016). *Ergenlerin anksiyete, sosyal destek ve psikolojik sağlık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Cascio, W.F. (2003). Changes in workers, work, and organizations. In I.B. Winer, W.C. Borman, D.R. Ilgen, & R. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology*. New York, NY: Wiley Publishing.

- Cattell, R. B., & Scheier, I. H. (1961). The meaning and measurement of neuroticism and anxiety. *Journal of Nervous & Mental Disease*, 135(4).
- Chen, J. ve George, R. A. (2005). Cultivating resilience in children from divorced families. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 13(4), 452-455.
- Cüceloğlu, D. (1997). *İnsan ve Davranış*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1, 117-140.
- Caplan, R. D., Cobb, S., & French Jr., J. R. P. (1975). Relationships of cessation of smoking with job stress, personality, and social support. *Journal of Applied Psychology*, 60, 211-219. doi:10.1037/h0076471
- Coşkun, Y. ve Akkaş, G. (2009). Engelli çocuğu olan annelerin sürekli kaygı düzeyleri ile sosyal destek algıları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 213-227.
- Coutu, D. (2002). How resilience works. Retrieved from <https://hbr.org/2002/05/how-resilience-works>
- Criss, M. M., Pettit, G. S., Bates, J. E., Dodge, K. A. ve Lapp, A. L. (2002). Family adversity, positive peer relationship, and children's externalizing behavior: A longitudinal perspective on risk and resilience. *Child Development*, 73, 1220-1237.
- Çakar, F. S., Karataş, Z., ve Çakır, M. A. (2014). Yetişkin Yılmazlık Ölçeği: Türk kültürüne uyarlanması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 22-39.
- Çeçen, D. (2017). *Yetişkinlerde bağlanma stilleri ile benlik saygısı ve sürekli kaygı düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J. ve Scheck, C.L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- Dayhoff, S.A. (2000). *Diagonally-Parked in a parallel universe: Working through social anxiety*. New Mexico: Effectiveness-Plus Publications.
- Dede, E. (2017). *İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: Devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, T. (2018). *Sağlık çalışanlarında algılanan stres, psikolojik sağlamlık ve bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin durumluk ve sürekli kaygı düzeyini yordama gücü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Dereli, B. (2012). İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 237-256.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration for some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). Objective vs subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002002>
- Dığın, Ö. (2008). *İnsan kaynakları yönetiminde iş güvencesi ve konuyla ilgili yapılan bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Dığın, Ö. ve Ünsar, S. (2009). Çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri ve iş güvencesinden memnuniyetin organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma eğilimine etkisi üzerine yapılan bir araştırma. *17. Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* (pp. 106-112). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Dursun, S. ve Bayram, N. (2013). İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: Bir uygulama. "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15(3), 20-27. doi: 10.4026/1303-2860.2013.0229.x
- Eren Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A.B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 61-85.
- Flores, E., Rogosch; F. A. ve Cicchetti, D. (2004). Predictions of resilience in maltreated and nonmaltreated Latino children. *Developmental Psychology*, 41(2), 338-351.
- Fonagy, P., Steele, M., Steele, H., Higgit, A., ve Target, M. (1994). The Emmanuel Miller memorial lecture 1992: The theory and practice of resilience. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 35(2), 231- 257.
- Fraser, M. W., Richman, J. M., ve Galinsky, M. J. (1999). Risk, protection, and resilience: Toward a conceptual framework for social practice. *Social Work Research*, 23, 129-208.
- Garnezy, N. (1987). Stress, competence, and development: Continuities in the study of schizophrenic adults, children vulnerable to psychopathology and the search for stress-resistant children. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(2), 159-174.

- Garnezy, N. (1993). Children in poverty: Resilience despite risk. *Psychiatry: Interpersonal and Biological Processes*, 56(1), 127-136.
- Gizir, C.A. (2016). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28), 113-126.
- Goodman, J. H. (2004). Coping with trauma and hardship among unaccompanied refugee youths from Sudan. *Qualitative Health Research*, 14(9), 1177- 1196.
- Greeff, A. P. ve Ritman, I. N. (2005). Individual characteristics associated with resilience in single-parent families. *Psychological Reports*, 96(1), 36-42.
- Greene, R. (2002). Human behavior theory: A resilience orientation. In R. Greene (Ed.), *Resiliency: An integrated approach to practice, policy, and research*. Washington, DC: NASW Press.
- Green, F., Felstead, A. ve Burchell, B. (2000). Job insecurity and the difficulty regaining employment: An empirical study of unemployment expectations. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, 855-883.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Günaydın, H.D. (2016). *Psikolojik Danışmanların ve danışman adaylarının erken dönem uyum bozucu şemalarının durumluk ve sürekli kaygı düzeylerine etkisinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Gürün, O.A. (1991). *Psikoloji sözlüğü*. İstanbul: İnkilap Kitapevi.
- Hartley, J. (1991). Industrial relations and job insecurity: A social psychological framework. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. Van Vuuren (Ed.), *Job insecurity coping with jobs at risk* içinde (ss.123-150). London: Sage Publications.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. ve Van Vuuren, T. (1990). *Job insecurity coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.
- Heaney, C.A., Israel, B.A. and House, J.S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38, 1431-1437.
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2), 215-236. <https://doi.org/10.1002/job.184>
- Holm, S. ve Hovland, J. (1999). Waiting for the other shoe to drop: Help for the job-insecure employee. *Journal of Employment Counselling*, 36, 156-164.
- Işık, E. (1996). *Nevrozlar*. Ankara: Kent Matbaası.

- İsaoğlu, F. G. (2004). *Özel sektör çalışanlarında iş güvencesizliğinin öz yeterlik ve iş performansı ile ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- İş Kanunu. (2003, 22 Mayıs). *Resmi Gazete* (Sayı: 25134). Erişim adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>
- Jacobson, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T.V. Vuuren (Ed.), *Job insecurity coping with jobs at risk* içinde (ss. 23-29). London: Sage Publications.
- Jacobson, D. ve Hartley, J. (1991). Mapping the Context. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T.V. Vuuren (Ed.), *Job insecurity coping with jobs at risk* içinde (ss. 1-22). London: Sage Publications.
- Jenkins, J. K. (2016). *The Relationship between resilience, attachment, and emotional coping styles* (master thesis). Retrieved from https://digitalcommons.odu.edu/psychology_etds/28
- Johnson, C., Messe, L. and Crano, W. (1984). Predicting job performance of low income workers: The work opinion questionnaire. *Personnel Psychology*, 37, 291-299.
- Johnson, N.B., Bobko, P., & Hartenian, L.S. (1992). Union influence on Local Union Leaders' perceptions of job insecurity: An Empirical Test. *British Journal of Industrial Relations*, 30(1), 45–60.
- Kararımak, Ö. (2006). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Servisi*, 3(26), 129-139.
- Keim, A., Landis, R., Pierce, C., & Earnest, D. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269-290.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: Associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 243–258. <http://dx.doi.org/10.1037/a0035835>
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 443-459.
- Kinnunen, U., & Natti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *The European Work and Organizational Psychologist*, 4(3), 297-321.
- Kirby, L.D. and Fraser, M. W. (1997). Risk and resilience in childhood. In M. Fraser (Ed.), *Risk and resilience in childhood: An ecological perspective* (pp. 10-33). Washington, DC: NASW Press.

- Klandermans, B. ve Van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145-153.
- Klandermans, B., Van Vuuren, T. ve Jacobson D. (1991). Employees and job insecurity. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. Van Vuuren (Ed.). *Job insecurity: coping with jobs at risk* içinde. London: Sage Publications.
- Koyuncu, M. ve Şenses, F. (2004). Kısa dönem krizlerin sosyoekonomik etkileri: Türkiye, Endonezya ve Arjantin deneyimleri. *ERC Working Papers in Economics*.
- Köknel, Ö. (1997). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- König, C., Debus, M., Häusler, S., Lendenmann, N., & Kleinmann, M. (2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity-job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 231-247.
- Kubal Güler, N. (2014). *Pilotlarda psikososyal risklerin belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Kumaş, H. (2001). İşsizliğin psiko-sosyal boyutu ve çalışma yaşamına ilişkin değerler üzerindeki etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4).
- Kumpfer, K. L. ve Barye, B. (2004). Parent/child transactional processes predictive of resilience or vulnerability to 'substance abuse disorders. *Substance Use and Misuse*, 39, 671-698.
- Lansford, J. E., Patrick, S. M., Kristopher, I. S., Dodge, K. A., Bates, J. E. ve Pettit, G. S. (2006). Developmental trajectories of externalizing behaviors: Factors underlying resilience in physically abused children. *Development and Psychopathology*, 18, 35-55.
- Leach, R. J. (2006). *Job insecurity, resilience and general health of motor-trade employees*. (Unpublished doctoral dissertation). North-West University Institutional Repository, South Africa.
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and non-work-based social support. *Human Relations*, 49(2), 171-194. <https://doi.org/10.1177/001872679604900203>
- Lin, K. K., Sandler, I. N., Ayers, T. S., Wolchik, S. A. ve Luecken, L. J. (2004). Resilience in parentally bereaved children and adolescents seeking preventive services. *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 33(4), 673-683.
- Masten, A. (1994). Resilience in individual development: Successful adaptation despite risk and adversity. In M. C. Wang ve E. W. Gordon (Eds.), *Educational resilience in inner-city America: Challenges and prospects* (pp. 3-25). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Masten A. S. (2001). Resilience process in development. *American Psychologist*, 56 (3), 227-238.
- Masten, A.S. & Coastworth, J. D. (1998). The development of competence in favorable and unfavorable environments: Lessons from research on successful children. *American Psychologist*, 53(2), 205-220.
- Masten, A. S., Morison, P., Pellegrini, D. ve Tellegen, A. (1990). Competence under stress: risk and protective factors. In J. Rolf, A. S. Masten, D. Cicchetti, K. H. Nuechterlein ve S. Weintraub (Eds.), *Risk and protective factors in the development of psychopathology*. New York: Cambridge University Press.
- Mauno, S. & Kinnunen U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 295-314. <https://doi.org/10.1348/096317902320369721>
- McCubbin, M., Balling, K., Possin, P., Friedrich, S. ve Bryne, B. (2002). Family resiliency in childhood cancer. *Family Relations*, 51, 103-111.
- Milliken, F.J. (1987). Three types of perceived uncertainty about the environment: stage, effect, and response uncertainty. *Academy of Management Review*, 12(1), 133-143.
- Min, J.A., Lee, N.B., Lee, C.U., Lee, C., & Chae, J.H. (2012). Low trait anxiety, high resilience, and their interaction as possible predictors for treatment response in patients with depression. *Journal of Affective Disorders*, 137(1-3), 61-69.
- Mofokeng, P. C. (2008). *Job insecurity, general health and resilience of teachers in the Sedibeng West District* (Unpublished doctoral dissertation). North-West University Institutional Repository, South Africa.
- 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(3), 337-359.
- Nakashima, M. ve Canda, E. R. (2005). Positive dying and resiliency in later life : A qualitative study. *Journal of Aging Studies*, 19(1), 109-125.
- Nar, E. (2005). *Beni anlayın*. İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Näswall, K. (2004). *Job insecurity from a stress perspective: Antecedents, consequences, and moderators* (Yayımlanmamış doktora tezi). Psykologiska Institutionen, Stockholm.
- Ocaktan, M. E., Keklik, A., & Çöl, M. (2002). Abidinpaşa sağlık ocağında çalışan sağlık personelinde Spielberger durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 55(1), 21-28.

- O'Donnell, D. A., Schwab-Stone, M. E. ve Mueeed, A. Z. (2002). Multidimensional resilience in urban children exposed to community violence. *Child Development*, 73, 1265-1282.
- Öktem, Ö. (1981). *Anksiyetenin öğrenme ve hafızaya etkisi*. İstanbul: Güryay Matbaası.
- Öncül, R. (2000). *Eğitim ve eğitim bilimleri sözlüğü*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Önder, Ç. ve Wasti, S.A. (2002). *İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: Güvenirlilik ve geçerlik analizi*. 10'uncu Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiri, Sabancı Üniversitesi, İstanbul.
- Öner, N. (1977). *Durumluk-sürekli kaygı envanterinin türk toplumunda geçerliği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Öner N. (1994). *Türkiye'de kullanılan psikolojik testler*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Öner, N. ve Le Compte, A. (1983). *Durumluk-sürekli kaygı envanteri el kitabı*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Öner, N. ve Le Compte, A. (1998). *Durumluk-sürekli kaygı envanteri el kitabı* (2.Basım). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Öz, G. İ. (2008). Özel sektör çalışanlarında iş güvencesizliğinin öz yeterlik ve iş performansı ile ilişkisi. T. Solmuş (Ed.), *İş ve özel yaşama psikolojik bakışlar* içinde (ss. 149-176). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Öz, F. ve Bahadır Yılmaz, E. (2009). Ruh sağlığının korunmasında önemli bir kavram: Psikolojik sağlamlık. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 82-89.
- Özgüven, İ. E. (1994). *Psikolojik testler*. Ankara: Yeni Doğu Matbaası.
- Öztürk, O. ve Uluşahin, A. (2016). *Ruh sağlığı ve bozuklukları*. Ankara: Nobel Tıp Kitapevleri.
- Özyaman, F. B. (2007). *Hemşirelerde iş güvencesi algısı ve anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Pilowsky, D. J., Zybert, P. A. ve Vlahov, D. (2004). Resilient children of injection drug users. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 43(11), 1372-1379.
- Pölkki, P., Ervast, S. ve Huuponen, M. (2004). Coping and resilience of a mentally ill parent. *Social Work in Health Care*, 39(12), 151-163.
- Probst, T. (1998). *Antecedents and consequences of job insecurity: An integrated model* (Doktora Tezi). University of Illinois, Urbana-Champaign.

- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 76(4), 451-467. <http://dx.doi.org/10.1348/096317903322591587>
- Reed-Victor, E. (2000). Resilience and homeless students: Supportive adult roles. In J. H. Stronge ve E. Reed-Victor (Eds.), *Educating Homeless Students: Promising Practices*. Larchmont, NY : Eye on Education.
- Reed-Victor, E. ve Stronge, J. H. (2002). Homeless students and resilience: Staff perspectives on individual and environmental factors. *Journal of Children and Poverty*, 8(2), 159-183.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & 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. <http://dx.doi.org/10.1080/135943299398320>
- Roskies, E., ve Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345-359. <https://doi.org/10.1002/job.4030110503>
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 617-630. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030140702>
- Rotter, J.B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(1).
- Rutter, M. (1987). Psychological resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3), 316-331.
- Rutter, M. (1999). Resilience concepts and findings: Implications for family therapy. *Journal of Family Therapy*, 21(2), 119-144.
- Ruvio, A., & Rosenblatt, Z. (1999). Job insecurity among Israeli school teachers: Sectoral profiles and organizational implications. *Journal Of Educational Administration*, 37(2), 139-158.
- Seçer, B. (2008). Psikolojik boyutuyla iş güvencesizliği: Türleri, başa çıkma süreci, belirleyicileri ve sonuçları. T. Solmuş (Ed.). *İş ve özel yaşama psikolojik bakışlar* içinde (s. 265-302). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Seçer, B. (2007). *Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Seligman, M.E.P. (2011). Building resilience. *Harvard Business Review*, 89(4), 100-6, 138.

- Schoon, I., Parsons, S. ve Sacker, A. (2004). Socioeconomic adversity, educational resilience, and subsequent levels of adult adaptation. *Journal of Adolescent Research, 19*(4), 383-404.
- Scovel T. (1978). The effect of affect on foreign language learning: A review of the anxiety research. *Language Anxiety, 28*(1), 129-142.
- Shoss, M. K., Jiang, L., & Probst, T. M. (2018). Bending without breaking: A two-study examination of employee resilience in the face of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(1), 112-126.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü. (2017, 8 Kasım). *Havacılık muayene, sertifika ve rapor prosedürü*. <https://web.shgm.gov.tr> adresinden alındı.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü. (2018, 23 Şubat). *Havacılık sağlık talimatı*. <https://web.shgm.gov.tr> adresinden alındı.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine, 15*(3), 194-200.
- Spielberger, C. D. (1966). The effects of anxiety on complex learning and academic achievement. In C.D. Spielberger (Ed.), *Anxiety and behavior* (pp. 361-396). New York: Academic Press.
- Spielberger, C. D. (1972). Anxiety as an emotional state. In C. D. Spielberger (Ed.), *Anxiety: current trends in theory and research* (pp. 23-49). New York: Academic Press. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-657401-2.50009-5>
- Spielberger, C. D. (Ed.). (2013). *Anxiety and behavior*. Newyork: Academic Press.
- Spielberger, G. D., Gorsuch, R. L ve Lushene, R. E. (1970). *Manual for the state-trait anxiety inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(3), 242-264. doi: 10.1037//1076-8998.7.3.242
- Şeker, S. (2011). *Çalışanlarda iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisi: Tıbbi tanıtım sorumlularına yönelik bir alan araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şenturan, Ş. (2005). İşletmelerde küçülme politikalarının insan kaynakları uygulamaları üzerindeki etkileri. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 8*(3), 79-91.
- Tebes, J. K., Irish, J. T., Vasquez, M. P. ve Perkins, D. V. (2004). Cognitive transformation as a marker of resilience. *Substance Use and Misuse, 39*, 769-788.
- Temiz, H.E. (2004). Eğreti istihdam: İşgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması. *Çalışma ve Toplum, 2*, 55-80.

- Terzi, Ş. (2006). Kendini toparlama gücü ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 26, 77-86.
- Tiet, Q. Q., Bird, H., Davies, M., Hoven, C., Cohen, P., Jensen, P. ve Goodman, S. (1998). Adverse life events and resilience. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 37, 1191-1200.
- Tugade, M.M., & Fredrickson, B.L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333. doi: [10.1037/0022-3514.86.2.320](https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320)
- Türk, M. (1997). *Bir Örgütsel stres anketinin (VOS-D) Türkiye'ye uyarlanması "seri üretim, sürekli üretim teknolojileri ile hizmet sektöründe uygulanması"* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi, İzmir.
- Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatı. (2012). *Sivil havacılık tıbbi el kitabı* (3. baskı). Montreal, Quebec.
- Van Wyk, M. and Pienaar, J. (2008). Towards a research agenda for job insecurity in South Africa. *Southern African Review*, 12(2), 49-86.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Wakadumira, A.N. (2010). *Job insecurity, coping strategies and resilience* (Unpublished master's thesis). Makerere University.
- Werner, E. E. (1989). High-risk children in young adulthood: A longitudinal study from birth to 32 years. *American Journal of Orthopsychiatry*, 59, 72-81.
- Werner, E. E. ve Smith, R. S. (1982). *Vulnerable but invincible: A longitudinal study of resilient children and youth*. New York: McGraw-Hill.
- Werner, E. E. ve Smith, R. S. (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Werner, E. E. ve Smith, R. S. (2001). *Journeys from childhood to midlife: risk, resilience, and recovery*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Wichert, I. (2001). Job insecurity and work intensification, the effects of an health and well-being. B. Burchell (Ed.). *Job insecurity and work intensification* içinde.
- Wilcox, D. T., Richards, F. ve O'Keeffe, Z. (2004). Resilience and risk factors associated with experiencing childhood sexual abuse. *Child Abuse Review*, 13, 338-352.
- Yiğit, R., Dilmaç, B., Deniz, M.E. ve Hamarta, E. (2011). Sürücülerin sürekli ve durumluk kaygılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 37-44.

EKLER
EK-A
BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

“Pilotlarda İş Güvencesizliği Algısının Psikolojik Sağlamlığa Etkisi: Sürekli Kaygının Rolü”
Başlıklı Tez Araştırması İçin

Sayın Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı pilotların algıladıkları iş güvencesizliği düzeylerinin sürekli kaygıyla ilişkisini ölçüp bu faktörlerin psikolojik sağlamlığa etkileri hakkında bilgi edinmektir. Bu araştırma Yrd. Doç. Dr. Rukiye Hayran danışmanlığında Işık Üniversitesi Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Programı öğrencisi Psikolog Beldem Sekban tarafından tez çalışması kapsamında yürütülmektedir.

Anketi tamamlamanız yaklaşık 20 dakika sürmektedir. Kimlik/kişisel bilgileriniz ve yanıtlarınız tamamen gizli tutulacak, toplanan veriler bu araştırmanın amaçları için kullanılacaktır. Bu araştırmadan çıkan sonuçlar bilimsel kongre ve dergilerde yayınlanabilir.

Bu araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Araştırmanın herhangi bir noktasında hiçbir gerekçe belirtmeden anketi doldurmayı bırakabilirsiniz.

Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz ve içtenlikle cevaplamanızdır. Soruların tek bir doğru veya yanlış cevabı yoktur. Bu nedenle fikirlerinizi ve değerlendirmenizi dürüst ve samimi olarak belirtmeniz önemlidir.

Lütfen her bölüme başlamadan önce yönergeyi dikkatlice okuyunuz ve yönergeyi her bir maddeye uygulayınız. Ankette yer alan tüm soruları yanıtladığınızdan emin olunuz. Herhangi bir sorunuz olduğu takdirde beldemsekban@hotmail.com e-posta adresi aracılığıyla çekinmeden irtibat kurabilirsiniz.

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman bırakabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin kimlik/kişisel bilgilerim saklı kalmak koşulu ile bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

EK-B
SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER VE VERİ FORMU

1. Rumuz: _____

2. Cinsiyet:

Kadın () Erkek ()

3. Yaş: ____

4. Medeni Durum

Evli () Nişanlı () İlişkisi var () Bekar () Boşanmış () Dul ()

5. Eğitim Düzeyi:

Lise ()
Üniversite ()
Yüksek Lisans ()
Doktora ()

6. Meslekte kaçınıcı yılınız: _____

7. Şuan çalıştığınız hava yolu şirketinde kaçınıcı yılınız: _____

8. İşteki Pozisyonunuz:

Kaptan Pilot () Yardımcı Pilot ()

9. Geçmiş:

Asker Kökenli Pilot () Sivil Kökenli Pilot ()

10. Aylık Geliriniz: _____

11. Ayda ortalama kaç saat çalışıyorsunuz: ____

12. Çalışma koşullarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

iyi () orta () kötü ()

13. Hiç ruhsal yada fiziksel sağlığınızla ilgili bir rahatsızlık yaşadınız mı ?

Ruhsal yönden bir sıkıntı yaşadım. ()

Fiziksel bir sağlık problemim oldu. ()

Hem fiziksel hem ruhsal sağlık problemim oldu. ()

Ruhsal yada fiziksel sağlığımla ilgili bir rahatsızlık yaşamadım. ()

14. “Sağlığıma bir şey olursa” endişesi taşıyor musunuz?

Evet ()

Hayır ()

EK-C
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ÖLÇEĞİ

Şu anda çalıştığınız işle ilgili olarak aşağıdaki olayların gerçekleşme olasılığını geleceği düşünerek yanıtlayınız.

SORULAR	Kesinlikle Mümkün	Çok Mümkün	Mümkün	Pek Mümkün Değil	Hiç Mümkün Değil
1) Yaptığınız işi kaybetmeniz veya çalıştığınız yerde daha düşük seviyede bir göreve getirilmeniz mümkün mü?					
2) Yaptığınız işi kaybetmeniz veya çalıştığınız yerde aynı seviyede bir göreve getirilmeniz mümkün mü?					
3) Eğer saa hesabıyla çalışıyorsanız, toplam çalışma sürenizde bir değişiklik olması mümkün mü?					
4) Çalıştığınız birimde daha üst bir göreve getirilmeniz mümkün mü?					
5) Kurumunuzun başka bir bölgesindeki ya da şehrindeki biriminde daha üst düzeyde bir göreve getirilmeniz mümkün mü?					
6) Kısa bir süreliğine yapmakta olduğunuz işinizden alınarak bekletilmeniz mümkün mü?					
7) Yapmakta olduğunuz işten alınarak işinizi sürekli bir biçimde kaybetmeniz mümkün mü?					
8) İş yerinde bulunduğunuz bölümün ya da birimin geleceğini belirsiz buluyor musunuz?					
9) Kovularak işinizi kaybetmeniz mümkün mü?					
10) Erken emekliliğe zorlanarak işinizi kaybetmeniz mümkün mü?					

Aşağıdaki sorulardaki yargılara katılma derecenizi belirtiniz.

SORULAR	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
11) Bu iş yerinde işimi etkileyebilecek olayları kontrol edebilme gücüne sahibim.					
12) Bu iş yerinde iş durumumu olumsuz etkileyecek şeyleri engelleyebilirim.					
13) İş yerinin beni etkileyebilecek şeyleri iyi bir biçimde control edebileceğine inanıyorum.					

EK-D
SÜREKLİ KAYGI ÖLÇEĞİ

YÖNERGE: Aşağıda kişilerin kendilerine ait duygularını anlatmada kullandıkları bir takım ifadeler verilmiştir. Her ifadeyi okuyun, sonra da o anda nasıl hissettiğinizi ifadelerin sağ tarafındaki parantezlerden uygun olanını işaretlemek suretiyle belirtin. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Herhangi bir ifadenin üzerinde fazla zaman sarfetmeksizin anında nasıl hissettiğinizi gösteren cevabı işaretleyin.

	Hemen hemen hiçbir zaman	Bazen	Çok zaman	Hemen hemen her zaman
21. Genellikle keyim yerindedir.				
22. Genellikle çabuk yorulurum.				
23. Genellikle kolay ağlarım.				
24. Başkaları kadar mutlu olmak isterim.				
25. Çabuk karar veremediğim için fırsatları kaçıırım.				
26. Kendimi dinlenmiş hissediyorum.				
27. Genellikle sakin, kendine hakim ve soğukkanlıyım.				
28. Güçlüklerin yenemeyeceğim kadar biriktiğini hissederim.				
29. Önemsiz şeyler hakkında endişelenirim.				
30. Genellikle mutluyum.				
31. Her şeyi ciddiye alır ve endişelenirim.				
32. Genellikle kendime güvenim yoktur				
33. Genellikle kendimi emniyette hissederim.				
34. Sıkıntılı ve güç durumlarla karşılaşmaktan kaçınırım.				
35. Genellikle kendimi hüzünlü hissederim.				
36. Genellikle hayatımdan memnunum.				
37. Olur olmaz düşünceler beni rahatsız eder.				
38. Hayal kırıklıklarını öylesine ciddiye alırım ki hiç unutamam.				
39. Akli başında ve kararlı bir insanım.				
40. Son zamanlarda kafama takılan konular beni tedirgin ediyor.				

EK-E
KISA PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK ÖLÇEĞİ

	Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen uygun
1) Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.					
2) Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim.					
3) Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.					
4) Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur.					
5) Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlatırım.					
6) Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır.					

Özgeçmiş

Beldem Sekban 20 Ocak 1991 yılında İstanbul'da doğdu. 2015 yılında Yeditepe Üniversitesi Psikoloji bölümünden mezun oldu. Lisans eğitimi süresince Trabzon Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi (2014), Erenköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi (2015), PADEM Psikolojik Danışmanlık ve Zeka Testleri Merkezi'nde (2015) stajyer olarak çalıştı. Bunların dışında çeşitli projelerde, saha çalışmalarında, derneklerde gönüllü olarak çalıştı. Çeşitli seminerlere ve kongrelere katıldı. 2016 Yılında Işık Üniversitesi Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Programına kabul edildi. Klinik uygulama stajını Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde tamamlamış olup yüksek lisansın son senesinde uzman eşliğinde danışan görmeye başlamıştır.

E-Mail: beldemsekban@hotmail.com