

OTEL İŞLETMELERİNDE ALGILANAN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ, İŞ STRESİ VE DUYGUSAL BAĞLILIK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Gürkan ALAGÖZ

Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu, galagoz@erzincan.edu.tr

Murat BAŞ

Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, murat.bas@erzincan.edu.tr

ÖZET

Çalışanlarının iş güvencesizliği algısının yüksek olduğu işletmelerin iş performansının düşmesi beklenen bir durumdur. İş güvencesizliği yaşayan çalışanların stres düzeyleri artarken hayat kaliteleri de olumsuz etkilenecektir. Ayrıca iş güvencesizliği ve stres yaşayan çalışanların işletmelerine olan duygusal bağlılığı da azalacaktır. Bu araştırmanın amacı, otel çalışanlarının iş güvencesizliği, iş stresi ve duygusal bağlılık algıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Bu kapsamda Antalya/Side ve Erzurum/Palandöken bölgelerinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle 240 çalışandan anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda iş güvencesizliğiyle iş stresi arasında pozitif, iş güvencesizliğiyle duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca iş stresiyle duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş güvencesizliği, iş stresi, duygusal bağlılık, otel çalışanları.

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP OF PERCEIVED JOB INSECURITY, JOB STRESS AND EMOTIONAL COMMITMENT IN HOTEL BUSINESSES

ABSTRACT

It is expected that job performance will decrease in enterprises where job insecurity perception is high. While the stress levels of employees experiencing job insecurity will increase, their quality of life will also be adversely affected. Moreover, the emotional commitment of employees who experience job insecurity and stress will lessen. The aim of this research is to determine the relationships between job insecurity perception, job stress, and emotional commitment of hotel employees. In

this context, employees of 4 and 5 star hotels in Antalya/Side and Erzurum/Palandöken regions constitute the research universe. Data was collected from 240 employees using the survey technique with a convenience sampling method. In the analysis of the data, correlation analysis was used as well as descriptive statistics. As a result of the correlation analysis, it was detected that there is a positive relationship between job insecurity and job stress and a negative relationship between job insecurity and emotional commitment. In addition, a negative relationship was found between job stress and emotional commitment.

Keywords: Job insecurity, job stress, emotional commitment, hotel employees.

1. GİRİŞ

İşsizliğin ve iş bulmada yaşanan zorluğun her geçen gün artması nedeniyle mevcut çalışma hayatındaki kişiler için iş hayatının devamlılığı önemli hale gelmiştir. İşin devamlılığı noktasında yaşanan belirsizlik ve işi kaybetme korkusu, çalışanların iş güvencesizliği algısının artmasına neden olmaktadır (Zengin ve Boran, 2019). Bu bağlamda turizm sektörünün maruz kalacağı belirsiz olaylar, krizler ve farklı sebeplerden dolayı yaşanabilecek olumsuz durumlar, çalışanların iş güvencesizliği algısını değiştirebilir.

Her ne kadar otelcilik bağlamında işgücüne olan bağlılık yoğun olsa da talepte yaşanabilecek dalgalanma sonucunda işletmelerin maliyet tasarrufu noktasında ilk olarak yaptığı uygulamaların başında işten personel çıkarma gelmektedir. Ayrıca çoğunlukla sektördeki istihdam yapısının geçici/mevsimlik olması da işe ve işletmeye olan güvenceyi azaltmaktadır.

Bu araştırma, otel çalışanlarının algıladıkları iş güvencesizliği, iş stresi ve duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. İş güvencesizliği algısı yüksek olan çalışanların stres seviyesi yüksek duygusal bağlılığı düşük olmaktadır. Duygusal bağlılığın düşüklüğü çalışanların yönetime katılma ve amaçları gerçekleştirmede isteksizlik yaşaması, işe devamsızlık yapması ve işten ayrılma niyetini yükseltebilmektedir (Syafitri ve diğerleri, 2022). Otomasyonun az, bireysel iş performansının önemli olduğu otel işletmelerinde yaşanabilecek olumsuzluklara tedbir alınması manasında araştırmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca otel işletmelerinde ilgili değişkenleri bir arada inceleyecek olması bağlamında turizm alanına katkı sağlamaya çalışılacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş güvencesizliğinin bireysel refah, örgütsel tutum ve davranışlar üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Radikal ekonomik değişikliklerin bir

sonucu olarak karşılaşılan bir durumdur. İş güvencesizliği veya işsizlik tehdidi olarak literatürde çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Çoğunlukla istenen iş sürekliliğini korumak için çaresizlik duygularını ifade eden bir kavramdır (De Witte, 2005). Stresin ise, birey üzerinde etkili olan ve davranışlarını, iş verimini ve ilişkilerini etkileyen bir kavram olduğu, kendiliğinden ve durduk yere oluşmayan bireyin bulunduğu çevrede oluşan değişimlerden etkilenmesiyle ortaya çıkan bir kavram olduğu belirtilmektedir (Eren, 2012). Araştırmanın son değişkeni olan duygusal bağlılığı Allen ve Meyer (1990) çalışanların örgüte duygusal yönden bağlılığını, örgütsel özdeşleşmesini, örgütte çalışmaktan hoşlanmasını ve örgüte katılımını ifade eden bir yaklaşım olarak belirtmektedir.

Turizm sektöründe iş güvencesizliği konusunda yapılmış araştırmalarda iş güvencesizliği, işten ayrılma niyetiyle pozitif (Karacaoğlu, 2015), iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla negatif ilişki gösteren (Vujičić ve diğerleri, 2014) iş performansını negatif (Vo-Thanh ve diğerleri, 2021), örgütsel bağlılığı negatif ve işten ayrılma niyetini pozitif etkileyen (Özdemir Güzel ve Ergen, 2022), işe devamsızlık, işe geç kalma, işten erken ayrılma niyetini ve yeşil olmayan davranışları körükleyen bir tehdit olarak ele alınmıştır (Karatepe ve diğerleri, 2020). Ayrıca Deveci (2017) turizm alanında stresle ilgili çalışmaları incelediği araştırma sonucunda iş güvencesizliğinin stres üzerinde etkili faktörlerden olduğunu belirtmektedir.

Etyemez ve Aslan (2018) tarafından iş güvencesizliğinin işte var olamama ve kaygı düzeyi üzerinde olumlu etkisi olduğu belirtilmiştir. Benzer bir çalışmada turizm sektörünün kırılğan bir yapıya sahip ve krize açık olması nedeniyle çalışanların iş güvencesizliğine açık bir hale geldiği ve gelecek kaygısı yaşadığı belirtilmektedir (Tellioğlu, 2021). Ayrıca iş güvencesizliğinin iş yaşam kalitesi üzerinde negatif etkisinin olduğu Dalgıç (2020) tarafından yapılan çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır. Potansiyel turizm çalışanı olması beklenen turizm öğrencilerinin iş güvencesizliği algısına ilişkin yapılan başka bir çalışmada, algılanan iş güvencesizliğinin turizm sektörü algısını negatif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Akpulat, 2020). İş güvencesizliği yaşayan çalışanların belirsizlikten ötürü maruz kaldıkları aşırı stres düzeyi, çalışanların sağlığını da bozabilmektedir (Küçükoğlu ve Adıgüzel, 2019). Ayrıca stres çalışanları sadece bireysel anlamda etkilememektedir. İş hayatında da etkili olan stresin örgütsel sonuçlarından bazıları işe devamsızlık, iş gücü devrini artması, performans düşüklüğü ve işe yabancılaşmadır (Uyanık, 2022).

İş stresinin duygusal bağlılıkla ilişkisini ortaya koyan araştırmalarda iki değişkenin arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Örneğin Uzun ve Yiğit (2011) tarafından yapılan çalışmada otel yöneticilerinin örgütsel stres düzeyi ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akpulat ve diğerleri (2016) turizm işletmelerinde

çalışanların stres düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Serinikli (2019) tarafından otel çalışanlarına yönelik yapılan araştırma sonucunda çalışanların stres düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Sönmez (2021) tarafından yapılan araştırma sonucunda turist rehberlerinin örgütsel stres düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Özetle yapılan araştırmalar doğrultusunda iş güvencesizliği, stres düzeyi ve duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Çalışanların algıladıkları iş güvencesizliği ile iş stresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H₂: Çalışanların algıladıkları iş güvencesizliği ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

H₃: Çalışanların algıladıkları iş stresi ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

3. YÖNTEM

İlişkisel tarama modelinde yapılan bu araştırma, otel çalışanlarının algıladığı iş güvencesizliği, iş stresi ve duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkilerin tespit edilmesini amaçlamaktadır. Araştırma amacına uygun olarak Antalya/Side ve Erzurum/Palandöken bölgelerinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışanlar evren olarak belirlenmiştir. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır.

Veri toplamada kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların kişisel özelliklerine yönelik dokuz soru, ikinci bölümde iş güvencesizliği algısını ölçmeye yönelik altı, üçüncü bölümde iş stresini ölçmeye yönelik yedi ve son bölümde duygusal bağlılığı ölçmeye yönelik altı ifade bulunmaktadır. Bu ifadeleri katılımcılar 1 Hiç Katılmıyorum – 5 Tamamen Katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır. İş güvencesizliği ölçeği Probst (1998) (aktaran Önder ve Wasti, 2002) tarafından geliştirilmiş, Önder ve Wasti (2002) tarafından geçerliliği test edilmiş, iş güvencesizliği algısını ölçmek amacıyla Karacaoğlu (2015) ve Akpulat (2020) tarafından kullanılmıştır. İş stresi ifadeleri için Parasuman (1977) tarafından geliştirilen (aktaran Sosik ve Goldshalk, 2000) Sosik ve Goldshalk (2000) ve Erdilek Karabay (2015) tarafından da kullanılan ölçekten yararlanılmıştır. Duygusal bağlılık ifadeleri için Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilmiş, (aktaran Şahin, 2007), Şahin (2007) ve Yıldız (2017) tarafından kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu kullanılmıştır.

Araştırmanın verilerinin toplanmasında zaman, maliyet ve çeşitli zorluklardan dolayı evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. 2022 yılı

Nisan ayında kolayda örneklem yöntemiyle 240 çalışana yüz yüze ve çevrimiçi anket uygulaması yapılmıştır. Karasar (2012) sosyal bilimlerde 100'den aşağı olmayan örneklem sayısının temsilde yararlı olacağını belirtmiştir. Ayrıca çok değişkenli araştırmalarda örnek büyüklüğünün değişken sayısının 10 katı veya daha fazla olması tavsiye edilmektedir (Roscoe, 1975'den aktaran Ural ve Kılıç, 2018). Araştırmada ulaşılan örneklem evreni temsili konusunda yeterli olduğu düşünülmektedir. Basıklık ve çarpıklık katsayılarının -1 ile +1 arasında olması nedeniyle verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür (Ak, 2010). Veri analizinde frekans analizi, tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizden faydalanılmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Demografik Bulgular

Tablo 1'de araştırmaya katılanların demografik özelliklerine yer verilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan otel çalışanlarının % 54,2'si erkek, % 45,8'i kadınlardan oluşmaktadır. Yaş dağılımlarına bakıldığında çoğunluğun 18-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %78,8'i bekâr çalışanlardan oluşmaktadır. Eğitim düzeyi açısından değerlendirildiğinde çalışanların 58,7'sinin üniversite mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1. Demografik Bulgular

Cinsiyet	n	%	Turizm Eğitimi	n	%
Kadın	110	45,8	Evet	96	40
Erkek	130	54,2	Hayır	144	60
Yaş	n	%	Görev/Pozisyon	n	%
18-29	166	69,2	Çalışan	214	89,2
30 ve üzeri	74	30,8	Yönetici	26	10,8
Medeni Durum	n	%	Çalışılan Bölüm	n	%
Bekâr	189	78,8	Önbüro	22	9,2
Evli	51	21,2	Kat Hizmetleri	28	11,6
Maaş Durumu	n	%	Yiye. İçe. Servisi	50	20,8
Asgari Ücret	105	43,8	Mutfak	52	21,7
Asgari Ücretin üzerinde +	135	56,2	İdari Birimler	88	36,7
Eğitim Durumu	n	%	Otel Türü	n	%
İlköğretim	29	12,1	4 yıldızlı otel	63	26,3
Lise	70	29,2	5 yıldızlı otel	177	73,7
Önlisans	61	25,4	Otelin Yeri	n	%
Lisans ve üzeri	80	33,3	Antalya	112	46,7
Toplam	240	100	Erzurum	128	53,3
			Toplam	240	100

Çalışanların %60'ının turizmle ilgili eğitim almadıkları görülmektedir. Çalışılan bölüm açısından değerlendirildiğinde çalışanların %9,2'si önbüro, %11,6'sı kat hizmetleri, % 20,8'i yiyecek içecek servisi, % 21,7'si mutfak ve %36,7'si idari birimlerde çalışmaktadır. Çalışanların %53,3'ü Erzurum Palandöken'deki otellerde, % 46,7'si Antalya Side'deki otellerde çalışmaktadır.

4.2. İş Güvencesizliği, İş Stresi ve Duygusal Bağlılığa İlişkin Bulgular

Tablo 2'de otel çalışanlarının algıladıkları iş güvencesizliği, iş stresi ve duygusal bağlılıklarına ilişkin ortalama düzeyleri, güvenilirlik ve korelasyon analizi bulguları verilmiştir. Buna göre çalışanların iş güvencesizliği ortalamasına bakıldığında ($\bar{x}=3,12$) olduğu görülmektedir. Çalışanların iş stresi algıları ortalama düzeyinin iş güvencesizliğine göre yükseldiği görülmektedir ($\bar{x}=3,40$). Son olarak çalışanların duygusal bağlılık seviyesinin düşük olduğu ($\bar{x}=2,69$) belirtilebilir. Ölçeklerin güvenilirliklerine bakıldığında iş güvencesizliği ölçeğinin oldukça güvenilir, iş stresi ölçeğinin yüksek derecede güvenilir ve duygusal bağlılık ölçeğinin ise düşük güvenilir düzeyde olduğu görülmektedir. Güvenilirlik aralıklarının değerlendirilmesinde Kayış (2010) tarafından belirtilen aralıklar referans alınmıştır.

Tablo 2. İş Güvencesizliği, İş Stresi ve Duygusal Bağlılığa İlişkin Ortalama, Güvenilirlik ve Korelasyon Analizi Bulguları (n=240)

Değişkenler	α	$\bar{x}$	s.s.	1	2	3
1 İş Güvencesizliği*	0,696	3,12	0,87	-		
2 İş Stresi	0,868	3,40	1,04	0,384**	-	
3 Duygusal Bağlılık*	0,529	2,69	0,69	-0,264**	-0,494**	-

*Ölçeklerdeki ters ifadelerle yeniden kodlama yapılmıştır. ** $p<0,01$.

Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında iş güvencesizliği ile iş stresi arasında pozitif ve orta düzey bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir ($r=0,384$, $p=0,000$). İş güvencesizliği ile çalışanların duygusal bağlılıkları arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-0,264$, $p=0,000$). Son olarak iş stresi ile duygusal bağlılık arasında negatif ve orta düzey ilişkinin varlığından bahsedilebilir ($r=-0,494$, $p=0,000$). Pearson korelasyon katsayısının değerlendirilmesinde Cohen (1992) tarafından belirtilen aralıklar referans alınmıştır. Bu sonuçlardan hareketle H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Küreselleşme ve rekabet düzeyinin artması işletmeleri sosyal ve ekonomik açıdan zorlamakta, bu bağlamda işletmeler küçülme, yeniden yapılanma, esnek çalışma, dış kaynak kullanma gibi uygulamalara gitmektedir. Bu durumun sonucunda işletmelerle çalışanlar arasında olan

psikolojik sözleşme varlığını yitirmiş, temel iş gücü dışında çalışanların iş güvencesi garantisi ortadan kalkmıştır. Yaşanan belirsizlik, kriz, ekonomik durgunluk, artan işsizlik, performans baskısı gibi unsurlar bireyin işini kaybetme riskini arttırmıştır. Bu durum iş güvencesizliği konusunun ele alınmasını gerektirmiştir (Çakır, 2007; Dığın ve Ünsar, 2010). Ayrıca geçici bir işte çalışanların işleriyle ilgili sürekli bir belirsizlik yaşadığı ve belirsizliğin iş güvencesizliği duygusunun oluşmasında kilit role sahip olduğu belirtilmektedir (Vujičić ve diğerleri, 2014). Bu olumsuz durumların en fazla yaşandığı ve etkilediği sektörlerin başında turizm sektörü gelmektedir. Çalışanların aniden ve beklenmedik bir şekilde işsiz kalmasının yaşattığı psikolojinin dışında, her an işsiz kalabilme kaygısını yaşayan kişilerin hayatı tüm manasıyla olumsuz etkilenecektir (Yüce-Selvi ve Sümer, 2018).

Bu çalışmada otel çalışanlarının algıladıkları iş güvencesizliği, iş stresi ve duygusal bağlılık düzeyleri ve aralarındaki ilişkinin varlığı ele alınmıştır. Katılımcıların iş güvencesizliği algısının orta düzeyde olduğu belirtilebilir. Algılanan iş güvencesizliği ortalama düzeyinin Karacaoğlu (2015), Etyemez ve Aslan (2018), Akpulat (2020) çalışmalarıyla benzer sonuçlar gösterdiği gözlenmiştir. Aynı şekilde algılanan iş stresi düzeyinin orta seviyede olduğu söylenebilir. Bu sonuç Sönmez'in (2019) çalışmasıyla örtüşmektedir. Turizm sektörü olarak çalışanların müşteriyle yüz yüze iletişimin yoğun olduğu ve doğrudan emeğe dayalı bir sektördür. Bu ilişkiyi etkileyen önemli değişkenlerden birisi çalışanların stres seviyeleridir. Stresle baş edilemediğinde örgütsel bağlılığın azalması muhtemeldir (Şahin, 2014). Son olarak katılımcıların işletmelerine düşük düzeyde duygusal bağlılıkları olduğu görülmektedir.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde, iş güvencesizliğinin iş stresiyle pozitif, duygusal bağlılıkla negatif ilişkisi olduğu, iş stresiyle duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın bulguları literatürdeki pek çok çalışmayla örtüşmektedir. Üngüren ve Arslan (2022) iş güvencesizliğiyle stres arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. İş güvencesizliği ve duygusal bağlılık arasında Ünsal-Akbıyık ve diğerleri, (2012) ve Syafitri ve diğerleri (2022) tarafından negatif ilişki olduğu belirtilmiştir. Araştırmanın son bulgusu olan iş stresiyle duygusal bağlılık arasında negatif ilişki olduğuna ilişkin sonuç literatürdeki birçok çalışma tarafından desteklenmektedir (Uzun ve Yiğit, 2011; Serinikli, 2019).

İş güvencesizliği algısı örgütsel olarak pek çok çıktıyı olumsuz etkileyecektir. Çalışanların algıladığı iş güvencesizliği sonucunda tepki geliştirmesi normal bir durumdur (Günalan, 2019). Araştırma sonuçlarından hareketle otel yöneticilerine yönelik bazı öneriler sunulabilir. Örneğin çalışanların iş ve kariyerlerine faydası olacak şekilde

geliştirilmesi iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını azaltmak için kullanılabilir. Çalışkan ve Özkoç (2020) çalışanların kariyerlerinin desteklenmesinin istihdam algısının güçlenmesini sağlayacağını, bu yolla iş güvencesizliği algısını düşüreceğini belirtmiştir.

İş güvencesizliği algısının nedenlerinden birisi de iş gören devir hızının yüksekliğidir. Turizmin işgören devir hızının yüksek olduğu bir sektör olması ve bu durumun çalışanın kendisinden veya işletmeden kaynaklanabileceği unutulmamalıdır (Unur ve diğerleri, 2019). Polat ve Gürbüz (2020) iş güvencesizliğinin azaltmasında yasal düzenlemelerin etkili olduğunu ancak işletmelerde iletişim kanallarının açık hale getirilmesi ve örgütsel adaletin sağlanmasının da bu süreçte katkı sağlayacağını belirtmiştir. İyi bir örgüt içi iletişim ve adil bir iş ortamı örgütsel stres seviyesini azaltırken, duygusal bağlılığı da arttırabilir. Ayrıca örgütsel stresi azaltıcı uygulamalar işletmelere önerilebilir (Sönmez, 2019). Duygusal bağlılığı artırıcı uygulamalardan yararlanmak yine bu kapsamda önerilebilir.

Otel işletmelerinde bireysel iş performansının ve verimliliğin önemli olması nedeniyle iş stresini yükselten ve duygusal bağlılığı düşüren unsurların ortadan kaldırılması son derece önemlidir (Serinikli, 2019; Kara ve Özdemir, 2020). Ayrıca Akpulat (2020) turizm sektöründe müşteri memnuniyetinin öncelikli olarak çalışana bağlı olduğunu belirtmiştir. İş güvencesine sahip, stres düzeyi düşük ve duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların iş memnuniyetleri de yüksek olacaktır. Çalışan memnuniyetinin sağlanması memnun müşterileri de beraberinde getirecektir.

Araştırmanın kısıtlarına gelindiğinde, ilk kısıt araştırmanın sadece iki bölgeyi, 240 çalışana kapsamasıdır. Araştırma sorusunun nicel yöntemlerle çözümlenmesine gidilmiştir. Ele alınan konuların farklı sonuçları olabileceği unutulmamalı ve gelecekteki araştırmada konu daha derinlemesine ve karma yöntemlerle incelenmelidir.

KAYNAKÇA

- Ak, B. (2010). Parametrik hipotez testleri. Ş. Kalaycı (Ed.), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (s. 71-82) içinde. 5. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Akpulat, N. A. (2020). Turizm öğrencilerinin iş güvencesizliği ve kariyer iyimserliğinin turizm sektörü algısını etkilemesi üzerine bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 170-190. doi: 10.18026/cbayarsos.629731.

- Akputat, A. N., Polat Üzümcü, T. ve Karacan, E. (2016). Turizm işletmelerinde çalışanların yaşadıkları iş stresi ile örgütsel bağlılıkları ilişkisi, Çeşme ve Kartepe örneği. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5136-5149. doi:10.14687/jhs.v13i3.4192
- Allen N.J. ve Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Quantitative methods in psychology. Psychological Bulletin*, 112 (1), 155-159.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1, 117-140.
- Çalışkan, N. ve Özkoç, A. G. (2020). Turizm sektöründe algılanan iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik: Konaklama işletmeleri örneği. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 4(3), 683-711.
- Dalgıç, A. (2020). İş güvencesizliği algısının iş yaşam kalitesine etkisinde iyimserlik ve kötümserlik özelliklerinin aracılık rolü: Seyahat acentası çalışanları örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 1922-1942. doi: 10.21325/jotags.2020.641
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Deveci, B. (2017). İş stresi ve turizm işletmelerinde yapılan araştırmalara ilişkin bir değerlendirme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 39-53. doi: 10.20875/makusobed.306671
- Dıgın, Ö. ve Ünsar, S. (2010). Çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri ve iş güvencesinden memnuniyetin organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 133-145.
- Erdilek Karabay, M. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (13. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Etyemez, S. ve Aslan, Z. (2018). İş güvencesizliğinin işte var olamama sorununa etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(57), 1009-1021. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2018.2511>.

- Günelan, M. (2019). İş güvencesizliğinin örgütsel algılar, ayrılma niyeti ve performansa etkileri üzerine bir literatür incelemesi. *International Review of Economics and Management*, 7(2), 105-122. doi: 10.18825/iremjournal.660240.
- Kara, M. ve Özdemir, H. (2020). Konaklama işletmelerinde iş güvencesi ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma: Bursa ili örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 303-314.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13-21.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (23. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H. ve Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472>
- Kayış, A. (2010). Güvenilirlik analizi. Ş. Kalaycı (Ed.), *SPPS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (s. 403-419) içinde. 5. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Küçüköğlu, İ. ve Adıgüzel, Z. (2019). Çalışanların stres algılarının ve iş güvencesizliği düşüncelerinin örgütlerde yarattıkları etkilerin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(1), 25-51.
- Önder, Ç. ve Wasti, A. S. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: Güvenirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 23-47.
- Özdemir Güzel, S. ve Ergen, F. D. (2022). Examining the relationship between job insecurity, organizational commitment and turnover intention in the COVID-19 process. *Journal of Tourismology*, 8(1), 69-87. <https://doi.org/10.26650/jot.2022.8.1.1078475>.
- Polat, E. ve Gürbüz, A. K. (2020). İş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği ilişkileri: Mevsimlik ve mevsimlik olmayan konaklama işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(43), 553-582. doi: <https://doi.org/10.31795/baunsobed.707611>
- Serinikli, N. (2019). İş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(4), 915-928. doi: 10.20409/berj.2019.210
- Sosik, J. J. ve Godshalk, V. M. (2000). Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: A conceptual model and preliminary study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 365-390.

- Sönmez, N. K. (2019). Termal otel işletmelerinde örgütsel stresin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2442-2455. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.751>
- Sönmez, N. K. (2021). Profesyonel turist rehberlerinin örgütsel stres düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisi. A. Atasoy, U. Yenipınar, B. Çınar, Y. Ç. Türkseven (Ed.), *IV. Ulusal Turist Rehberliği Kongresi Bildiriler Kitabı*, (s. 181-188) içinde. 4-5 Kasım 2021, Mersin.
- Syafitri, T. JN., Syahrul, L. ve Fahmy, R. (2022). The relationship of job insecurity, affective commitment, and job performance post Covid-19. *Jurnal Mantik*, 6(1), 10-17.
- Şahin, B. (2014). Seyahat acentası çalışanlarında örgütsel stresin örgütsel bağlılıkla ilişkisi üzerine bir araştırma: İstanbul örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(32), 193-210.
- Şahin, N. (2007). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Tellioğlu, S. (2021). İş güvencesizliğinin gelecek kaygısı üzerindeki etkisi: Turizm sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 41-56.
- Unur, K., Günay, M. ve Çakıcı, A. C. (2019). Doğu Akdeniz Bölgesi dört ve beş yıldızlı şehir otellerinde işgören devir hızı üzerine bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(2), 319-339. doi: 10.24010/soid.600428.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2018). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi. (Güncellenmiş 5. Baskı). Ankara: Detay yayıncılık.
- Uyanık, S. (2022). Stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Gemiadamları üzerine bir araştırma. *Social Sciences Research Journal*, 11(1), 105-120.
- Uzun, Ö. ve Yiğit, E. (2011). Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 181-213.
- Üngüren, E. ve Arslan, S. (2022). How does COVID-19 fear affect job insecurity and stress for hospitality employees? A moderated mediation model for age and financial status. *Tourism & Management Studies*, 18(3), 7-20. <https://doi.org/10.18089/tms.2022.180301>
- Ünsal-Akbıyık, B. S., Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. ve De Witte, H. (2012). Job insecurity and affective commitment in seasonal versus permanent workers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(24), 14-20.

- Vo-Thanh, T., Vu, T. V., Nguyen, N. P., Nguyen, D. V., Zaman, M. ve Chi, H. (2021). How does hotel employees' satisfaction with the organization's COVID-19 responses affect job insecurity and job performance?. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(6), 907-925. doi: 10.1080/09669582.2020.1850750
- Vujičić, D., Jovičić, A., Lalić, D., Gagić, S. ve Cvejanov, A. (2014). The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad. *Economic and Industrial Democracy*, 1-20. doi: 10.1177/0143831X14527017
- Yıldız, O. Ş. (2017). *Otel işletmelerinde iş özellikleri ve örgütsel bağlılık ilişkisinde işe yabancılaşmanın rolü*. (Doktora Tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Nevşehir.
- Yüce-Selvi, Ü. ve Sümer, N. (2018). İş güvencesizliğinin etkileri: Temel yaklaşımlar ve olumsuz etkileri düzenleyici faktörler üzerine bir derleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 1-17. doi: 10.18394/iid.359726
- Zengin, Y. ve Boran, O. (2019). İş güvencesizliğinin gelecek kaygısı ve çalışan performansına etkisi: Bir uygulama. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(10), 719-736. doi:10.26677/TR1010.2019.268