



## Algılanan İş Güvencesizliği Psikolojik Dayanıklılığı Etkiler Mi? Ampirik Bir Çalışma

Hüseyin KARAGÖZ

Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu

[huseyinkaragoz@kmu.edu.tr](mailto:huseyinkaragoz@kmu.edu.tr)

<https://orcid.org/0000-0003-4981-8156>

Makale Başvuru Tarihi : 24.02.2024

Makale Kabul Tarihi : 29.03.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.03.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10900577

### Özet

#### Anahtar Kelimeler:

Algılanan İş  
Güvencesizliği,  
Psikolojik  
Dayanıklılık, Otel  
Çalışanları

Araştırmanın amacı, algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini test etmektir. Bu bağlamda araştırmada örneklem olarak Aksaray ili otel çalışanları seçilmiş, ilgili örneklemden yüz yüze anket yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; çalışanların iş güvencesizliği algılarını ölçebilmek adına "İş Güvencesizliği Ölçeği" (8 madde) ve psikolojik dayanıklılığın ölçülebilmesi için "Kısa Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği" (6 madde) kullanılmıştır. Araştırma neticesinde toplanan veriler SPSS 28 vasıtasıyla analize tabi tutulmuş, örnekleme temsil eden çalışanların demografik değişkenlere göre dağılımı verilmiştir. Ardından verilerin normalliği test edilmiş, ilgili değerlerin referans aralıklarında olduğu görüldüğünden verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada ilgili değişkenler arasındaki ilişkinin test edilebilmesi için basit doğrusal regresyon yöntemi tercih edilmiştir. Sonuç olarak algılanan iş güvencesizliği ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışanların iş güvencesizliği algıları arttıkça, psikolojik dayanıklılıkları azalmakta ya da iş güvencesizliği algıları azaldıkça psikolojik dayanıklılıkları artış göstermektedir. Bu durum örgütler açısından önemli bir parametre olarak kabul edilmektedir.

### Does Perceived Job Insecurity Affect Psychological Resilience? An Empirical Study

#### Abstract

#### Keywords:

Job Insecurity  
Perception,  
Psychological  
Resilience, Hotel  
Staff

The aim of the research is to test the effect of perceived job insecurity on psychological resilience. In this context, hotel employees in Aksaray province were selected as the sample in the research, and data were collected from the relevant sample through a face-to-face survey. As a data collection tool in the research; "Job Insecurity Scale" (8 items) was used to measure employees' perceptions of job insecurity, and "Brief Psychological Resilience Scale" (6 items) was used to measure psychological resilience. The data collected as a result of the research was analyzed through SPSS 28, and the distribution of the employees representing the sample was given according to demographic variables. Then, the normality of the data was tested, and since it was seen that the relevant values were within the reference ranges, it was concluded that the data was normally distributed. In the study, simple linear regression method was preferred to test the relationship between the relevant variables. As a result, a strong negative relationship was detected between perceived job insecurity and psychological resilience. In other words, as employees' perceptions of job insecurity increase, their psychological resilience decreases, or as their perception of job insecurity decreases, their psychological resilience increases. This is considered an important parameter for organizations.

## 1.GİRİŞ

İş güvencesi, çalışanların uzun zamanlı istihdamını konu alan, klasik bir güvence tarzıdır (Zekic, 2016: 548). Kavramla ilgili birçok tanım mevcuttur. İş güvencesi, örgüt çalışanlarının, gelecekte mevcut işlerini kaybedebileceklerine ilişkin algıladıkları risktir. Bu risk esasında çalışanların iş tatmini de belirlemede etkilidir. Bu riski yüksek düzeyde hisseden çalışanlar, mevcut işlerinin başkaları tarafından da yapılabileceğinin algısı ile birlikte telaşa kapılmaktadır (Artz ve Kaya, 2014: 2873). Esasında iş güvencesinin farklı bir yönü de söz konusudur. İş güvencesi ile ilgili bir risk algılamayan çalışan, işlerinde daha esnek de davranabilmektedir. Yani, iş tanımında belirtilen hususların bazılarında taviz verme yönünde de davranış geliştirebilmektedir. Buna ek olarak, mevcut personeli işten çıkarmanın maliyeti örgütler açısından önemli sayılmaktadır (Sarp, Kumral ve Bozkurt, 2019: 163). İş güvencesizliği ise mevcut işin devamlılığından duyulan endişeyi ifade etmektedir. İşsizlikle aynı olmayan bu kavram, belirsizlik içermektedir (Sverke vd., 2002). Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler ile birlikte şirketler küçülmeye, daha az işgören ile faaliyetlerini sürdürmeye yönelmişlerdir. Bu durum zamanla çalışanlarda işlerini kaybetme hissi oluşturmaktadır (Ashford vd., 1989: 803). Bu gelişmeler yalnızca işin devamlılığını değil, yapısını da değişime uğratmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438; Sverke ve Hellgren, 2002: 25). Günümüz örgütleri artık uzun yılları kapsayan sözleşmelerden ziyade, daha kısa süreli iş sözleşmelerini tercih etmektedirler. Bu durum da çalışanlarda olası iş kaybı algılarını artırmaktadır (McLean, Kidder ve Gallagher, 1998: 712).

Psikolojik dayanıklılık ise Varoluşsal Kişilik Kuramı'na dayanmaktadır. Kobasa (1979) tarafından tartışılan kavram, zamanla sağlamlık, güçlülük kavramlarıyla eş anlamda kullanılmaya başlanmıştır (Simoni ve Paterson, 1997). Kobasa (1979) psikolojik dayanıklılığı, fiziksel açıdan değerlendirmiş; psikolojik dayanıklılığı fiziksel güç, dayanıklı olma ile ifade etmiştir. Simoni ve Paterson (1997) ise psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyleri; bireyin kendine inanması, hayata etkin katılım göstermesi, değişime eğilimli olması nitelikleriyle açıklamaktadır. Goldstein ve Brooks (2005) ise psikolojik olarak dayanıklı bireyleri, karşılaştıkları stresli durumlara karşı kendini koruyabilen, zor durumlarda kendini hızlıca toparlayabilen kişilikler olarak tanımlamaktadır. Zor durumlara başa çıkabilme kapasitesi yüksek olan psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, bu sayede kendilerini daha mutlu kılabilmekte, olası problemlerde pes etmeyi düşünmemektedirler (Pritzker ve Minter, 2014).

Bu bağlamda çalışmanın amacı, algılanan iş güvencesizliğinin, psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışmada ilk olarak ilgili değişkenler kavramsal açıdan ele alınacak, ardından ilgili değişkenlerin ilişki testini konu alan çalışmalar ve literatür taramasına yer verilecektir. Son olarak ilgili örneklemde yürütülen araştırmalar analize tabi tutulacak, bulgular paylaşılacaktır. Çalışmanın iş hayatı ve iş hayatının özneleri olan işgörenler ve yöneticiler açısından önemli olabileceği düşünülmektedir.

## 2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde “Algılanan İş Güvencesizliği” ve “Psikolojik Dayanıklılık” olguları kavramsal olarak ele alınmıştır. Ardından araştırma değişkenleri arasındaki ilişki testlerini konu alan çalışmalar, literatür taraması yoluyla derlenmiş, araştırmanın modeli ve hipotezi oluşturulmuştur.

### 2.1.Algılanan İş Güvencesizliği

İş güvencesi, günümüz rekabetçi dünyasında örgüt çalışanları açısından oldukça önemli konulardandır. Örgüt çalışanlarının mevcut işlerinin sözleşmeler ile garanti altına alınması ve bu sayede keyfi iş feshlerinin ya da işten çıkarmaların önüne geçilmesi, çalışanların istihdamının garanti altına alınması olarak tanımlanan bu kavram, çalışanların elini güçlendirmektedir (Aksu, 2021: 750).

İş güvencesinin çalışanlar tarafından hissedilmemesi ya da çalışanların istemeden işlerini kaybedebilecekleri algısına kapılmaları olarak tanımlanabilen iş güvencesizliği ise çalışanların her an işlerinden çıkarılabileceklerini düşündükleri kaygı halini ifade etmektedir (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002). İş güvencesizliği algısına kapılan örgüt çalışanları, bu algıyla baş etmede yetersizdirler (Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro ve De Witte, 2009). İş güvencesizliği kavramı, farklı disiplinlerde çalışılan, karmaşık bir konu olmasının yanında çalışma alanlarını tehlikeye atan olumsuz bir örgütsel davranış algısıdır. Algılanan iş güvencesizliği çalışanlarda, profesyonel anlamda gelişimi azaltmakta, mevcut işle ilgili algılarını ve motivasyonlarını düşürmekte, psikolojilerinin olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır (Salas-Nicás, Moncada, Llorens, Morina ve Navarro, 2020). İlgili kavram birçok çalışmacı tarafından farklı biçimlerde yorumlanmıştır. Algılanan iş güvencesizliği, Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) tarafından “tehdit altındaki bir iş durumunda istenen sürekliliği korumak için algılanan güçsüzlük” olarak, Davy, Kinicki ve Scheck (1997) tarafından “bir iş durumunda süreklilik beklentileri” olarak, Landsbergis, Grzywacz ve LaMontagne (2014) tarafından “iş düzeyinde, istihdam koşulları ve işorganizasyonunun neden olduğu ve bir işçinin kaybetme korkusu veya iş istikrarsızlığı algısını yansıtan bir psikososyal stres unsuru” olarak ifade edilmiştir. Buna ek olarak De Witte (1999) iş güvencesizliğini, çalışanın işini kaybetme ve işsiz kalma korkusu olarak tanımlamaktadır. İş güvencesizliği çalışanların psikolojik sağlığını bozan önemli bir faktördür (Nella vd., 2015; Inoue vd., 2018). İş güvencesizliği, bireylerin işlerini kaybedebilecekleri yönündeki potansiyel endişelerini ifade etmektedir. Stres, endişe, korku ve diğer olumsuz duyguları doğuran bir deneyimdir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010; Wilson vd., 2020; Zhang vd., 2020).

Algılanan iş güvencesizliğinin araştırmacılar tarafından farklı yorumlanmasının sebebi, iki farklı yaklaşımın benimsenmesinden ileri gelmektedir. Algılanan iş güvencesizliği ile ilgili yaklaşımları *i) nicel-nitel* ve *ii) nesnel-öznel* olmak üzere iki sınıfta incelemek mümkündür. Nicel iş güvencesizliği algısı, çalışanın işini kaybetme tehdidi ya da işinde yaşanan belirsizlik şeklinde tanımlanırken; nitel iş güvencesizliği algısında birey yalnızca işi ile ilgili belirsizliklerden değil, kariyerinde ilerleme olanakları, iş otonomisi, gelir devamlılığı gibi hususlardan da endişe etmektedir. Bu bağlamda nicel iş güvencesizliği algısı daha somut ve daha davranışsal bir algı iken, nitel iş güvencesizliği algısı daha bilişsel, daha stres faktörü içeren bir algıdır (Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999; De Witte vd., 2010). İkinci yaklaşıma göre ise ilgili değişken nesnel ve öznel algılar olarak irdelenmektedir. Nesnel iş güvencesizliği algısı, bireyin kendi kişisel değerlendirmeleri neticesinde ortaya çıkamayan, yani bireyin ve örgütün dışında yaşanan gelişmeleri konu alan algılardır. Örneğin, pazar payında küçülme, rekabet yapısı gibi faktörler bireyin ve örgütün tek başına etkileyemediği faktörlerdir ve nesnel algıları oluşturmaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002). Öznel iş güvencesizliği algısında ise ortaya çıkan durumun birey tarafından yorumlanması neticesindeki algılar söz konusudur (De Witte ve Naswall, 2003).

Sonuç olarak algılanan iş güvencesizliğinin özellikleri arasında; öznel bakış açısı ve öznel deneyimler, geleceğe odaklanma, kontrol odaklılık, düşük irade sayılabilmektedir. Bu durumlar ise çalışanların üzerinde fiziksel ve ruhsal bozukluklar yaratacaktır. Sayılan bu davranış biçimlerinin minimize edilmesi çalışanlar açısından ve nihai olarak örgüt açısından faydalı olacaktır (Shoss, 2017).

## 2.2. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, tanımı zor bir kavram olsa da yapılan tanımların odağında zorlukların üstesinden gelme, zorluklara karşı koyma ve olası değişimleri ılımlı karşılama bulunmaktadır. Latince “re-salire” sözcüğünden türetilen kavram, “sıçrama” anlamına gelmektedir. Kavram, köken itibarıyla fen bilimleri ile daha ilgili olsa da zaman içerisinde sosyal bilimlerde de yaygınlık kazanmıştır (McEwen, 2011: 2; Fletcher ve Sarkar, 2013: 13).

Psikolojik dayanıklılık, genel olarak zorluklara karşı bir başarı anlamı taşımaktadır. Uyum sağlama süreciyle de ilişkilendirilen bu kavram, çevrede oluşabilecek ekonomik sıkıntılar, stres, ilişkisel problemler, tehdit, travma, sağlık sorunları ya da örgütlerde yaşanabilecek olası problemlere karşı bireyin bu durumlara uyum sağlama süreci olarak tanımlanmaktadır (Karademir ve Aak, 2019: 805). Bireyler hayatları boyunca maddi, manevi birçok sorunla karşılaşabilmektedir. Bu sorunlarla başa çıkabilme kapasiteleri kişiden kişiye değişlik göstermektedir. Bu tarz olumsuzluklarla başa çıkabilmede esnek olma, direnç gösterebilme, dayanıklılık ve sağlam duruş kavramları önem arz etmektedir. Kavramın köken itibariyle iki anlamı bulunmaktadır. Birincisi, “bir kişinin zor koşullara dayanabilmesi veya hızlı bir şekilde iyileşebilmesi”, ikincisi ise “talihsizlik veya hastalıktan kolay ve hızlı bir şekilde iyileşme kabiliyetidir”. Dayanıklılık, “bir sistemin bir stres veya bozulma sonrasında yapı ve işlev kazanma hızı” olarak tanımlanmaktadır (Windle, 2011: 153-154). Rutter (2012: 336) ise dayanıklılığı; çevresel problemlerin üstesinden gelebilmek ve bütün risklere karşı olumlu sonuçlar alabilmek olarak ifade etmiştir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin çevrelerindeki insanları etkileme kapasiteleri daha yüksektir. Olası negatif durumlardan güçlenerek çıkma gibi avantajlar sergileyebilme niteliğine sahip bu bireyler, kendilerine daha fazla güvenmektedirler ve kaygı seviyeleri de daha düşüktür. Psikolojik dayanıklılığı düşük olan bireyler ise çevrelerini etkilemede güçlük çekmektedir ve olası risklere karşı dirençleri düşüktür, çabuk etkilenirler. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığı düşük bireyler, değişimleri yönetme konusunda da eksiktirler, değişime direnç noktasında daha belirleyicidirler (Cevizci ve Müezzini, 2019: 167).

Wang ve Zhang (2015), değişime karşı direnç yerine, değişimi yönetmeyi; karşılaşılan sorunları güçlenerek aşmayı, negatifliğe ya da dezavantajlı durumlara odaklanmak yerine bireyin daha güçlü yönlerine odaklanmasını psikolojik dayanıklılıkla açıklamıştır. Herrman, Stewart, Diaz-Granados, Berger, Jackson ve Yuen (2011) ise bireyin zor durumlara karşı güçlü durmasını, olası risklere karşı bireyin psikolojik sağlığını korumasını ve değişim hususunda pozitif algıların geliştirilmesi hususlarını psikolojik dayanıklılıkla ilişkilendirmektedir. Psikolojik dayanıklılığı üst seviyelerde olan bireylerin hayata dair olumlu duygular barındırdığı, olası sorunlar karşısında ruh sağlıklarını güçlü tuttukları, çözüm odaklı bakış açısı ile avantajlı olduğu alanlara odaklandıkları bilinmektedir (Kobau, Seligman, Peterson, Diener, Zack, Chapman vd., 2011). Bonanno (2004)'e göre zor durumlara karşı kimi bireyler direnç göstermekte ve mücadele vermekte, kimi bireyler ise zorluklarla başa çıkamayacağını düşünüp pes etmektedir. Olası risklere karşı direnç gösterebilen bireylerin daha dayanıklı olduğu söylenebilecektir. Psikolojik dayanıklılık, bireyin yıkıcı bir olayla karşılaştığı anda dâhi, kendi ruh sağlığını ve psikolojisini koruyabilmesi anlamına gelmektedir. Literatür incelendiğinde bireyin psikolojik dayanıklılığını etkileyen birçok faktör görülmektedir. Bunlardan birkaçı; bireysel, ailesel, çevresel ve ruhsal faktörlerdir (Olsson, Bond, Burns, Vella-Brodrick, ve Sawyer, 2003: 11).

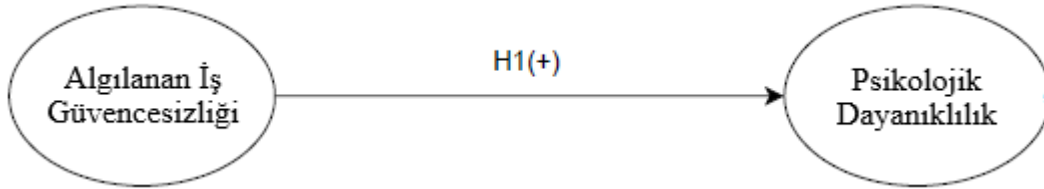
Bu tanımlar ve önermeler ışığında psikolojik dayanıklılık, sonradan öğrenilebilen bir olgudur. Bu davranış tarzını öğrenebilmek adına bireyler özgeci ve iyimser olmalıdırlar. Karamsarlıktan uzak kalabilen, olası sorunlara iyi tarafından bakabilen ve direnç gösterebilen bireyler zaman içerisinde mücadele ruhu ile psikolojik dayanıklılığı öğrenebileceklerdir (Beardslee, Swatling, Hoke, Rothberg, Velde, Focht ve Podorefsky 1998). Olumsuz tutumları azaltan, iyimser ve özgeci tutumları artıran bir özellik olarak psikolojik dayanıklılık, stresle baş edebilmeyle ancak kazanılabilmektedir. Bu durumda psikolojik dayanıklılık, bireyin karakteristik özelliklerini yansıtsa da, tam anlamıyla dogmatik nitelikler taşımamaktadır (Jacelon 1997).

### 2.3.Hipotez Geliştirme

Sekban (2019) çalışmasında iş güvencesizliği algısı ile psikolojik sağamlık değişkenlerini konu almış, 73'ü kaptan pilot, 38'i yardımcı pilot olmak üzere 111 erkek pilot üzerinde yürüttüğü araştırma sonucunda ilgili değişkenler arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir. Eroğlu ve Toros (2023) araştırmalarında algılanan iş

güvencesizliğinin, algılanan stres üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü konu almış, 364 özel sektör çalışanı üzerinde yürüttüğü çalışmasının sonucunda psikolojik dayanıklılığın bağımlı ve bağımsız değişkenler üzerinde aracı rolünü bulgulamışlardır. Sarwar, Naseer ve Zhong (2020) Pakistan hastanelerinde çalışan 251 hemşire üzerinde yürüttüğü araştırmalarında ilgili değişkenler arasında anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Öte yandan Shoss, Jiang ve Probst (2018) çalışmalarında psikolojik dayanıklılığın, algılanan iş güvencesizliğini azalttığını tespit etmişlerdir. Akcin (2023) araştırmasında algılanan iş güvencesizliğinin, örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılık ile ilişkisini konu almış, sonuç olarak algılanan iş güvencesizliğinin, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve psikolojik dayanıklılık ile negatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Yazar, araştırmasını üç farklı sektörden 147 acemi çalışan (çalışma süresi 5 yıldan az) ve 160 kıdemli çalışan (çalışma süresi 5 yıldan fazla) üzerinde yürütmüştür. Naz (2020) araştırmasını Pakistan'daki 253 banka çalışanı üzerinde yürütmüş, sonuçta kötü niyetli denetimin, çalışan refahını olumsuz etkilediğini, algılanan iş güvencesizliğinin ise bu ilişkide aracı rolü olduğunu tespit etmiştir. Bu ilişki testinde psikolojik dayanıklılığın moderatör etkisi ise reddedilmiştir. Değirmenci (2022) araştırmasında kovid-19 salgını sırasında iş güvencesizliğinin iş performansına etkisinde çalışan dayanıklılığının düzenleyici rolünü konu almış, 453 çalışan üzerinde yürüttüğü araştırma bulgularına göre çalışanların algıladıkları iş güvencesizliği orta düzeyde, psikolojik dayanıklılık ve iş performans düzeyleri ise yüksektir. Ayrıca psikolojik dayanıklılığın, iş performansını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Jiang, Huang, Guo, Yang, Li, Zhou ve Wu (2023) araştırmalarında tur rehberlerinde COVID-19 korkusu ile psikolojik sıkıntı arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin aracı rolü ve psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünü konu almış, 417 tur rehberi üzerinde yürüttüğü araştırmaya göre rehberlerin COVID-19 korkusu, psikolojik sıkıntıyı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Bunun yanında COVID-19 korkusu ile psikolojik sıkıntı arasındaki ilişkiye algılanan iş güvencesizliği aracılık etmektedir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık, COVID-19 korkusundan iş güvencesizliğine ve COVID-19 korkusundan güdümlü psikolojik sıkıntıya giden yolu önemli ölçüde yumuşatmıştır.

Literatür incelemesi sonucu araştırma modeli ve hipotezi şu biçimde oluşturulmuştur:



**Şekil 1: Araştırma Modeli**

H<sub>1</sub>: Algılanan iş güvencesizliği ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### 3.YÖNTEM

#### 3.1.Örneklem ve Amaç

Araştırmanın örneklemini Aksaray ilinde faaliyetlerini sürdüren otel çalışanları oluşturmaktadır. Aksaray ilinde otelcilik sektöründeki toplam çalışan sayısı 661'dir (Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasa Araştırması Aksaray İli Sonuç Raporu, 2022). Bu araştırma için ilgili örneklemden toplam 262 anket verisi elde edilebilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir.

### 3.2.Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Bu araştırmada katılımcıların algılanan iş güvencesizliği algılarını ölçebilmek adına Probst'un (2004) geliştirdiği, Önder ve Wasti (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış "İş Güvencesizliği Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek soruları 8 ifadeden oluşmaktadır.

Araştırmanın diğer değişkeni olan psikolojik dayanıklılığın ölçülebilmesi için Smith, Dalen, Wiggins, Tooley, Christopher ve Jennifer Bernard (2008) tarafından geliştirilen, Doğan (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Kısa Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği" kullanılmıştır. İlgili ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan her iki ölçek de 5'li likert tipindedir.

Araştırma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Etik Kurulu'ndan 22.09.2023 tarih ve 14 toplantı, 14-2023/232 karar sayılı izni alınmıştır.

### 3.3.Verii Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 28 kullanılmıştır. Bu kapsamda öncelikle katılımcılara ait demografik değişim tablosu aşağıda verilmiştir. Araştırma verilerinin dağılım normalliği için basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilmiştir. Bu değerler,  $\pm 2$  aralığında ise araştırma verileri normal dağılım göstermektedir (George ve Mallery, 2010). İlgili ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkinin testi için ise Pearson korelasyon yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemin tatbik edilebilmesi için gerekli varsayımların testi yapılmış, ilgili varsayımların sağlandığı görülmüştür. Bu korelasyon analizinde çıkan sonucun 0.70 ve üzeri olması ilgili değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişkinin varlığını ifade etmektedir (Baykul, 2010). Algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisinin ölçümünde ise basit doğrusal regresyon yöntemi tercih edilmiştir.

## 4.BULGULAR

**Tablo 1. Demografik Değişkenlere Göre Dağılım Tablosu**

Değişkenler	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	100	38,2
	Erkek	162	61,8
Yaş	18-23	55	21
	24-29	83	31,7
	30-35	54	20,6
	36-41	41	15,6
	41 ve Üzeri	29	11,1
Medeni durum	Evli	97	37
	Bekar	165	63
Eğitim Düzeyi	İlkokul	14	5,3
	Lise	66	25,2
	Ön Lisans	91	34,7
	Lisans	81	30,9
	Lisansüstü	10	3,8
Çalışma süre	1-3 Yıl	73	27,9
	4-6 Yıl	111	42,4
	7-10 Yıl	55	21
	11 Yıl Ve Üzeri	23	8,8
Pozisyon	Çalışan	121	46,2
	Alt Düzey Yönetici	91	34,7
	Orta Düzey Yönetici	25	9,5
	Üst Düzey Yönetici	25	9,5

Araştırmaya 262 çalışan katılım göstermiştir. Katılımcıların %61.8'i erkek olup %38.2'si kadındır. Katılımcıların %31.7'si 24-29 yaş, %21'i 18-23 yaş %20.6'sı 30-35 yaş ve %15.62'si 36-41 yaş ve %11.1'i 41 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %63'ü bekâr, %37'si evlidir. Eğitim düzeyine göre dağılım; ön lisans (%34.7), lisans (%30.9), lise (%25.2), ilkokul (%5.3) ve lisansüstü (%3.8) olarak elde edilmiştir. Katılımcıların %42.4'ü 4-6 yıl, %27.9'u 1-3 yıl ve %21'i 7-10 yıl ve %8.8'i 11 yıl ve üzeri çalışma sürelerine sahiptir. Son olarak çalışanların pozisyon türüne göre dağılımında; çalışan (%46.2), alt düzey yönetici (%34.7), orta düzey yönetici (%9.5) ve üst düzey yönetici (%9.5) olarak saptanmıştır.

**Tablo 2. Algılanan İş Güvencesizliği ile Psikolojik Dayanıklılık Puanları Arasında Korelasyon Tablosu**

Ölçek Puanı	Çarpıklık	Basıklık	1	2
1. Algılanan İş Güvencesizliği	0,371	-1,452	1	
2. Psikolojik Dayanıklılık	-0,596	-1,166	-0,741**	1

\*\*p<.01

Araştırmada algılanan iş güvencesizliği ile psikolojik dayanıklılık puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon yöntemi ile test edilmiştir. İlgili iki değişkenin sürekli ve normal dağılım göstermesi bu yöntemin temel varsayımdır (Pallant, 2007). Bulgular incelendiğinde her iki değişkene ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri  $\pm 2$  arasındadır ve puan dağılımları normaldir. Yani, algılanan iş güvencesizliği ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ( $r=0.741$ ,  $p<.01$ ). Dolayısıyla örnekleme temsil eden katılımcıların algılanan iş güvencesizliği puanları arttıkça, psikolojik dayanıklılık puanları azalış göstermektedir. Ya da tersi olarak algılanan iş güvencesizliği düzeyleri azaldıkça, psikolojik dayanıklılık düzeyleri artış göstermektedir.

Öte yandan algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisinin tespiti için basit doğrusal regresyon analizi tercih edilmiştir. İlgili yönteme göre denklemde bağımlı ve bağımsız birer değişken yer almalı, denklemdeki bağımlı değişkenin normal dağılım göstermesi gerekmektedir (Pallant, 2007). Araştırma kapsamındaki basit doğrusal regresyon bulguları aşağıda tablo 3'te verilmiştir:

**Tablo 3. Regresyon Tablosu**

Bağımsız	B	S.H.	$\beta$	t	p
Sabit	32,498	0,738		44,041	,000
Algılanan İş Güvencesizliği	-0,532	0,03	-0,741	-17,802	,000
Model istatistikleri	$F_{(1,260)}=316.915$ ; $p<0,001$ $R=0,741$ ; $R^2=0,549$				

Algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisine yönelik bulguların basit doğrusal regresyon modeli anlamlıdır ( $F_{(1,260)}=316.915$ ;  $p<.001$ ). Modele göre psikolojik dayanıklılık puanlarındaki değişkenliğin %54.9'u algılanan iş güvencesizliği puanları ile açıklanabilmektedir. Algılanan iş güvencesizliği puanları, psikolojik dayanıklılık düzeyi için negatif yönde ve anlamlı bir yordayıcıdır ( $B=-0.532$ ,  $t=-17.802$ ,  $p<.001$ ). İlgili örnekleme algılanan iş güvencesizliği puanlarındaki 1 birimlik artış, psikolojik dayanıklılık puanlarında 0.532 birim düşüşe sebebiyet vermektedir. Bu bağlamda araştırma için kurulan regresyon denklemi;

$$\text{Psikolojik Dayanıklılık} = 32.498 - 0.532 * \text{Algılanan İş güvencesizliği}$$

## 5.SONUÇ ve TARTIŞMA

Araştırmada algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik dayanıklılığa olan etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 28 kullanılmıştır. Analiz neticesinde katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılım ve ilgili ölçek puanlarına göre tanımlayıcı istatistik sonuçlara yer verilmiştir.

Araştırma verilerinin normalliğin testi için basıklık çarpıklık katsayılarına bakılmış, ilgili katsayıların  $\pm 2$  değerleri arasında olduğu görüldüğünden, verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma konusunu oluşturan değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti için basit doğrusal regresyon yöntemi tercih edilmiş, sonuç olarak algılanan iş güvencesizliği ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki bulgulanmıştır. Buradan çıkan sonuç şudur; algılanan iş güvencesizliği puanları, psikolojik dayanıklılık düzeyi için negatif yönde ve anlamlı bir yordayıcıdır ( $B=-0.532$ ,  $t=-17.802$ ,  $p<.001$ ). İlgili örnekleme algılanan iş güvencesizliği puanlarındaki 1 birimlik artış, psikolojik dayanıklılık puanlarında 0.532 birim azalışa neden olmaktadır.

Araştırma değişkenlerini konu alan literatür incelemesinde benzer sonuçlara (Sekban, 2019; Eroğlu ve Toros, 2023; Akcin, 2023; Jiang, Y., Huang, L., Guo, Y., Yang, Q., Li, H., Zhou, H. ve Wu, 2023; Learch, 2006; Mohamed, Mahmoud ve El-Sabagy, 2023; Değirmenci, 2022; Shoss, Jiang ve Probst, 2018) rastlanmıştır. Dolayısıyla bu araştırma literatürdeki sonuçları destekler nitelikte sonuçlanmıştır.

Araştırma bulgularında görüldüğü üzere algılanan iş güvencesizliğinin yüksek seyrettiği örgütlerdeki çalışanların psikolojik dayanıklılıkları azalma eğilimindedir. Dolayısıyla yöneticiler, örgüt çalışanlarına iş güvencesi vaat etmediğinde ya da onlara iş garantisi vermediğinde çalışanların psikolojik açıdan daha hassas olabilecekleri, bu durumun ise örgüt çıktılarına olumsuz yansımalarının olabileceği düşünülmektedir. Bu sebeple yöneticilerin, çalışanlarına iş güvencesizliği hissettirmemeleri örgütler açısından önemli görülmektedir. Aynı zamanda algılanan iş güvencesizliğinin örgütlerde azaltılması hususunda çalışanlarla daha sağlam ve şeffaf biçimde iş sözleşmelerinin yapılmasının da bu konuda önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışanların iş tanımlarının net olarak belirlendiği, onlara işlerinin devamı hususunda garantinin verildiği, her olumsuz durum karşısında kendilerinin işlerinin son bulmasıyla tehdit edilmediği örgütlerdeki çalışanların psikolojik sağlıkları daha pozitif seyredeceğinden, bu hususun önemli olduğu örgüt yöneticileri açısından tavsiye niteliği taşımaktadır.

Öte yandan ilgili araştırma özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bilindiği üzere kamuda iş garantisi hususunda çalışanlar yasalarca daha fazla korunmaktadır. Dolayısıyla ilgili değişkenleri konu alan başka bir çalışmanın kamu sektörü çalışanları üzerinde uygulanması gelecek araştırmacılara önerilebilecektir. Ek olarak algılanan iş güvencesizliği kavramının örgütlerde birçok sorunu beraberinde getirebileceği tahmin edildiğinden ilgili kavramın diğer örgütsel davranış olgularıyla ilişkilerinin ölçüldüğü diğer çalışmaların da literatüre katkı sunabileceği düşünüldüğünden araştırmacılara önerilebilecektir.

Çoğu çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da belli kısıtlar söz konusudur. Araştırma otel çalışanları üzerinde mesai saatleri içerisinde gerçekleştirildiğinden ve kesitsel nitelikte tasarlandığından, çalışanların kısa süre içerisinde sorulara cevap vermesi beklenmiştir. Bu durum araştırma için bir kısıt olarak sayılabilecektir. Öte yandan hizmet sektörü çalışanlarının müşteri taleplerine anında cevap verme gerekliliği ve iş yoğunlukları, anket vasıtasıyla verilerin toplanmasını zorlaştıran bir diğer kısıt olarak görülmektedir.

Olumsuz bir örgütsel çıktı olan algılanan iş güvencesizliklerinin örgütlerde azaltılmasının sözleşme taraflarını (işveren-çalışan) mutlu edeceği tahmin edildiğinden ve bunun sonucunda çalışanların psikolojik dayanıklılıklarının artacağı görüldüğünden araştırmanın ilgili sektör çalışanları ve yöneticileri açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.



## KAYNAKÇA

- Akcin, K. (2023). The Mediating Effect of Psychological Resilience in the Impact of Increasing Job Insecurity With the Pandemic, on Organizational Commitment and Turnover Intention. *Kybernetes*, 52(7), 2416-2430.
- Aksu, B. Ç. (2021). Covid 19 Pandemisinin Sağlık Çalışanlarının İş Güvencesizliği Algıları, Algılanan İş Stresleri Ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(4), 747-776.
- Artz, B. ve Kaya, İ. (2014). The Impact of Job Security on Job Satisfaction in Economic Contractions Versus Expansions. *Applied Economics*, 46 (24), 2873-2890.
- Ashford, S.J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). Content, Causes And Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32 (4), 803-829.
- Baykul, Y. (2010). Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Beardslee, W. R., Swatling, S., Hoke, L., Rothberg, P. C., Velde, P. V. D., Focht, L. ve Podorefsky, D. (1998). From Cognitive Information To Shared Meaning: Healing Principles in Prevention Intervention. *Psychiatry*, 61(2), 112-129.
- 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.
- Cevizci, O. ve Müezzini, E. E. (2019). Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Belirtilerin Ve Psikolojik Dayanıklılığın İncelenmesi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 1(3), 166-172.
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 323-349.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity And Psychological Well-Being: Review Of The Literature And Exploration Of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H. ve 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.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K. ve Hellgren, J. (2010). Associations Between Quantitative And Qualitative Job Insecurity And Well-Being: A Test In Belgian Banks. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 40-56.
- Değirmenci, B. (2022). The Effect of Job Insecurity on Job Performance During The Covid-19 Pandemic: The Moderating Role of Employee Resilience. *Istanbul Management Journal*, (92), 29-46.
- Değirmenci, B. (2022). The Effect of Job Insecurity on Job Performance During The Covid-19 Pandemic: The Moderating Role of Employee Resilience. *Istanbul Management Journal*, (92), 29-46.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Eroğlu, Ş. G. ve Toros, F. (2023). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Algılanan İş Güvencesizliğinin Algılanan Stres Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracılık Rolü. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 571-589.
- Eroğlu, Ş. G. ve Toros, F. COVID-19 Pandemisi Sürecinde Algılanan İş Güvencesizliğinin Algılanan Stres Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracılık Rolü. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 571-589.
- Fletcher, D. ve Sarkar, M. (2013). Psychological Resilience: A Review And Critique Of Definitions, Concepts, And Theory. *European Psychologist*, 18(1), 12-23.

- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, (10a ed.) Boston: Pearson
- Goldstein, S. ve Brooks R. B. (2005). Why Study Resilience (3-15). *Handbook of Resilience in Children* (Ed. Goldstein, S. & Brooks R. B.) NY: Springer.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9, 438–448. <http://dx.doi.org/10.2307/258284>
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40 (1), 6–10.
- Hellgren, J., Sverke, M. ve Isaksson, K. (1999). A Two-Dimensional Approach To Job Insecurity: Consequences For Employee Attitudes And Well-Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Herrman, H., Stewart, D. E., Diaz-Granados, N., Berger, E. L., Jackson, B. ve Yuen, T. (2011). What is Resilience?. *Canadian Journal of Psychiatry. Revue Canadienne De Psychiatrie*, 56(5), 258-265.
- Inoue, A., Kawakami, N., Eguchi, H. ve Tsutsumi, A. (2018). Interaction Effect Of Job Insecurity And Role Ambiguity On Psychological Distress in Japanese Employees: A Cross-Sectional Study. *Int. Arch. Occup. Environ. Health* 91 (4), 391–402.
- Jacelon C. S. (1997). The Trait And Process Of Resilience. *Journal of Advanced Nursing*, 25, 123–129.
- Jiang, Y., Huang, L., Guo, Y., Yang, Q., Li, H., Zhou, H. ve Wu, K. (2023). The Relationship Between Fear of COVID-19 and Psychological Distress in Tour Guides: The Mediating Role of Job Insecurity and the Moderating Role of Psychological Resilience. *Psychology Research and Behavior Management*, 3107-3119.
- Karademir, T. ve Aak, M. (2019). niversiteli Sporcuların Psikolojik Dayanıklılık Dzeylerinin İncelenmesi. *Kahramanmaraş St İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 803-816.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful Life Events, Personality, And Health: An Inquiry Into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1). 1-17.
- Kobau, R., Seligman, M. E. P., Peterson, C., Diener, E. D., Zack, M. M., Chapman, D. vd. (2011). Mental Health Promotion in Public Health: Perspectives And Strategies From Positive Psychology. *American Journal of Public Health*, 101(8), 1-9.
- Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G. ve LaMontagne, A. D. (2014). Work Organization, Job Insecurity, And Occupational Health Disparities, *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 495-515.
- Leach, R. J. (2006). *Job insecurity, resilience and general health of motor-trade employees* (Doctoral dissertation, North-West University).
- McEwen, K. (2011). *Building Resilience At Work*. Australia: Australian Academic Press.
- McLean Parks, J., Kidder, D.L. ve Gallagher, D.G. (1998). Fitting Square Pegs İnto Round Holes: Mapping The Domain Of Contingent Work Arrangements Onto The Psychological Contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697-730.
- Mohamed, O., Mahmoud, H. ve El-Sabahy, H. (2023). Role of Self Efficacy and Work Resilience in Head Nurses' Job Insecurity at Main Mansoura University Hospital. *Mansoura Nursing Journal*, 10(1), 167-183.
- Naz, N. (2020). Impact Of Abusive Supervision On Employee Well-Being With The Mediating Role Of Perceived Job Insecurity And Moderating Role Of Resilience. (Unpublished master's thesis). Capital University of Science and Technology, Islamabad.
- Nella, D., Panagopoulou, E., Galanis, N., Montgomery, A. ve Benos, A. (2015). Consequences Of Job Insecurity On The Psychological And Physical Health Of Greek Civil Servants. *BioMed Research International*, 2015.

- Olsson, C. A., Bond, L., Burns, J. M., Vella-Brodrick, D. A. ve Sawyer, S. M. (2003). Adolescent Resilience: A Concept Analysis. *Journal of Adolescence*, 26(1), 1–11.
- Önder, Ç. ve Wasti, S. A. (2002). İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47.
- Pallant, J. (2007). SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (Version 12) 2nd ed. New York: Open University Press.
- Pritzker, S. ve Minter, A. (2014). Measuring Adolescent Resilience: An Examination Of The Cross-Ethnic Validity of RS-14. *Children and Youth Services Review*, 44, 328-333.
- Probst, T. M. (2004). Safety and Insecurity: Exploring the Moderating Effect of Organizational Safety Climate. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 3.
- Rutter, M. (2012). Resilience as a Dynamic Concept. *Development and Psychopathology*, 24, 335–344.
- Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., Moriña, D. ve Navarro, A. (2020). A Complex View Of Perceived Job Insecurity: Relationship Between Three Domains And Their Respective Cognitive And Affective Components. *Safety Science*, 129, 104796.
- Sarp, P., Kumral, T. ve Bozkurt, S. (2019). Babacan Liderlik Ve İşte Var Olamama İlişkinde İş Güvencesinin Aracı Rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 161-168.
- Sarwar, A., Naseer, S. ve Zhong, J. Y. (2020). Effects Of Bullying On Job Insecurity And Deviant Behaviors in Nurses: Roles Of Resilience And Support. *Journal Of Nursing Management*, 28(2), 267-276.
- Sekban, B. (2019). Pilotlarda İş Güvencesizliği Algısı İle Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişkide Sürekli Kaygının Rolü (Master's thesis, Işık Üniversitesi).
- Sekban, B. (2019). Pilotlarda İş Güvencesizliği Algısı İle Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişkide Sürekli Kaygının Rolü (Master's thesis, Işık Üniversitesi).
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review And Agenda For Future Research. *Journal Of Management*, 43(6), 1911-1939.
- Shoss, M. K., Jiang, L. ve 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.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro, J. M. ve De Witte, H. (2009). Job Insecurity And Well-Being: Moderation By Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751.
- Simoni, P.S. ve Paterson, J. J. (1997). Hardiness, Coping And Burnout in The Nursing Workplace. *Journal of Professional Nursing*, 13, 178– 185.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. ve Jennifer Bernard, J. (2008). The Brief Resilience Scale: Assessing the Ability to Bounce Back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194–200.
- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2002). The Nature Of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty On The Brink Of A New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.
- 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.
- Wang, J. L. ve Zhang, D. J. (2015). Resilience Theory And its Implications For Chinese Adolescents. *Psychological Reports: Disability & Trauma*, 117(2), 354-375.
- Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B. ve Shook, N. J. (2020). Job Insecurity and Financial Concern During the COVID-19 Pandemic Are Associated with Worse Mental Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62 (9), 686–691.
- Windle, G. (2011). What is Resilience? A Review and Concept Analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*, 21, 152–169.

Zekic, N. (2016). Job Security or Employment Security: What's in a Name?.*European Labour Law Journal*, 7 (4): 549-576.

Zhang, S. X., Liu, J., Afshar Jahanshahi, A., Nawaser, K., Yousefi, A., Li, J. ve Sun, S. (2020). At The Height Of The Storm: Healthcare Staff's Health Conditions And Job Satisfaction And Their Associated Predictors During The Epidemic Peak of COVID-19. *Brain, Behavior, and Immunity*, 87, 144–146.