

ISSN: 2148-2489



ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

YIL: 5 SAYI: 43

Editör

Dr. Özcan BAYRAK

Editör Yardımcıları

Dr. Rahil NECEFOV

Dr. Celal EMANET

Arş. Gör. Esra BAYRAK



ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Editör

Dr. Özcan BAYRAK

Editör Yardımcıları

Dr. Rahil NECEFOV

Dr. Celal EMANET

Arş. Gör. Esra BAYRAK

ASOSJOURNAL (The Journal of Academic Social Science) uluslararası hakemli bir dergi olup ayda 1 kez yayınlanır. **ASOSJOURNAL (The Journal of Academic Social Science) Dergisi**, sosyal bilimlerin her alanından yazı yayınlayan bir dergidir. Bu çerçevede özgün bilimsel makaleler, çeviriler, çeviri-yazılar, röportajlar, kitap, makale, sempozyum, panel ve bilimsel etkinlik tanıtma çalışmaları ile nekroloji metinleri yayınlar. Ayrıca, sunulduğu yer, toplantı ve tarihin kaydedilmesi ile başka bir yerde yayınlanmamış olması şartıyla sempozyum bildirimleri de yayınlanabilir. Ancak bu yayın etkinliğinden kaynaklanması muhtemel herhangi bir sorunun sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanması için **ASOSJOURNAL (The Journal of Academic Social Science) Dergisi'ne** gönderilen yazıların basım ve yayın hakları dergiye devredilmiş olur. Bu yazılar dergi yönetiminden izin alınmaksızın bir başka yayın organında yayınlanamaz, çoğaltılamaz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

ASOSJOURNAL (The Journal of Academic Social Science) Dergisi, yayınlamış olduğu metinleri çeşitli mecralarda yayınlatabilir. **ASOSJOURNAL (The Journal of Academic Social Science) Dergisi'ne** gönderilmiş yazılardan kaynaklanması muhtemel herhangi bir yasal, hukuksal, ekonomik ve etik sorumluluk, söz konusu yazı yayınlanmış olsa bile yazarlarına aittir. Dergi herhangi bir yükümlülük kabul etmez. **ASOSJOURNAL (The Journal of Academic Social Science) Dergisi'nin** yayın dili Türkçe olmakla birlikte İngilizce, Almanca, Fransızca, Arapça, Farsça vb. dillerden gelen yazılar da değerlendirmeye tabi tutulur ve hakemler tarafından yayımlanması uygun görüldüğü takdirde yayınlanır.

www.asosjournal.com / asosjournal@gmail.com

ISSN: 2148-2489 YIL: 5 / SAYI: 43



ASOS JOURNAL
The Journal of Academic Social Science

ASOSJOURNAL
Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of Academic Social Science

DERGİ YÖNETİMİ

Editör

Dr. Özcan BAYRAK

Editör Yardımcıları

Dr. Rahil NECEFOV Dr. Celal EMANET Arş. Gör. Esra BAYRAK

Alan Editörleri

Dr. Nuran ÖZLÜK	Türk Dili ve Edebiyatı	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr. Cengiz ÖZMEN	Tarih	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Dr. İbrahim ÇANKAYA	Sosyoloji	Uşak Üniversitesi
Dr. Rahil NECEFOV	Felsefe	Azerbaycan Milli İlimler Akademisi
Dr. Murat SUNKAR	Coğrafya	Fırat Üniversitesi
Dr. Ömer Tuğrul KARA	Türkçe Eğitimi	Çukurova Üniversitesi
Dr. Onur KÖKSAL	Eğitim Bilimleri	Selçuk Üniversitesi
Dr. Vedat AKTEPE	İlköğretim	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Murat KUL	Beden Eğitimi	Bartın Üniversitesi
Dr. Derya YILMAZ	Arkeoloji	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Dr. Mutlu TÜRKMEN	Beden Eğitimi	Bartın Üniversitesi
Dr. Bülent ÖZKAN	Dil Bilim	Mersin Üniversitesi
Dr. İsmail BEKÇİ	İşletme / İktisat	Nevşehir Üniversitesi
Dr. Tahir ÇELİKBAĞ	Güzel Sanatlar	Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Serdar TUNA	Resim - İş Eğitimi	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Gülay KARŞICI	Müzik Bilimi	Marmara Üniversitesi
Dr. Süleyman KARACELİL	İslami İlimler	Adıyaman Üniversitesi
Dr. Ahmet AKKAYA	Yabancılara Türkçe Öğr.	Adıyaman Üniversitesi
Dr. Nesrin DELİKTAŞLI	Fransızca Müt. Terc. ABD	İstanbul Üniversitesi
Dr. Eyüp AKÇETİN	Yönetim Bil. Sis.	Balıkesir Üniversitesi
Dr. Oktay KIZILKAYA	İktisat	Ahi Evran Üniversitesi
Dr. Ahmet KURNAZ	Özel Eğitim	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Dr. Fevzi RENÇBER	İlahiyat	Şırnak Üniversitesi
Dr. Kemal ÖZGEN	Matematik Eğitimi	Dicle Üniversitesi
Dr. Fatma ÜNAL	Sosyal Bilgiler Eğt. ABD	Bartın Üniversitesi
Dr. Nalan ECE	Muhasebe - Finans	Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.
Dr. Selahattin GÖNEN	Fizik Eğitimi	Dicle Üniversitesi



Dr. Selçuk SEÇKİN	Sanat Tarihi	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
Dr. Barış ÇAYCI	Fen Eğitimi	Niğde Üniversitesi
Dr. H. Derya CAN	Hindoloji	Ankara Üniversitesi
Dr. Aşkın HATUNOĞLU	Psikoloji	Katip Çelebi Üniversitesi
Dr. Emine KOCA	Moda Tasarımı	Gazi Üniversitesi
Dr. Umut BALCI	Alman Dili Eğitimi	Batman Üniversitesi
Dr. Sevgi Sümerli SARIGÜL	Dış Ticaret ve Pazarlama	Erciyes Üniversitesi
Dr. Kasım TATLILIOĞLU	Gelişim Psikolojisi	Bingöl Üniversitesi
Dr. Yusuf GENÇ	Sosyal Hizmetler	Sakarya Üniversitesi
Dr. Mustafa YAĞBASAN	Genel Gazetecilik	Fırat Üniversitesi

Yabancı Dil Uzmanları

Okt. Ufuk KÖSE	Adıyaman Üniversitesi
Okt. Özge GÜMÜŞ	Adıyaman Üniversitesi
Dr. Erkan ZENGİN	Hacettepe Üniversitesi

İndeks Sorumlusu

Dr. Celal EMANET	GSIC New Jersey USA
Dr. Onur KÖKSAL	Selçuk Üniversitesi
Hasan KIZILDAĞ	Fırat Üniversitesi

Grafik Tasarım

Öğr. Bülent POLAT Milli Eğitim Bakanlığı

Hukuk Danışmanı

Avk. Bülent KAYALI

DANIŞMA KURULU

- Prof. Dr. Mustafa S. KAÇALIN - Marmara Üniversitesi - İstanbul / Türkiye
Prof. Dr. İsmail BEKÇİ - Nevşehir Üniversitesi - Nevşehir / Türkiye
Prof. Dr. İbrahim KAVAZ - Bitlis Eren Üniversitesi - Bitlis / Türkiye
Prof. Dr. Süleyman ÇALDAK - İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye
Prof. Dr. Fenüze NURİEVA - Kazan Federal Üniversitesi - Kazan / Tataristan
Prof. Dr. Ali AKAR - Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi - Muğla / Türkiye
Prof. Dr. İsmet EMRE - Bartın Üniversitesi - Bartın / Türkiye
Prof. Dr. Mehmet TÖRENEK - Atatürk Üniversitesi - Erzurum / Türkiye
Prof. Dr. H. Dilek BATISLAM - Çukurova Üniversitesi - Adana / Türkiye
Prof. Dr. Alemdar YALÇIN - Gazi Üniversitesi - Ankara / Türkiye
Prof. Dr. Füsun TOPSÜMER - Ege Üniversitesi - İzmir / Türkiye
Prof. Dr. Zümrüt KULİZADE - Anas Institute - Bakü / Azerbaycan
Prof. Dr. Muhittin ELİAÇIK - Kırıkkale Üniversitesi - Kırıkkale / Türkiye
Prof. Dr. Minaxanım Niriyeve TEKELİ - Qafqaz Üniversitesi - Bakü / Azerbaycan



Prof. Dr. S. Burak ARZOVA - Marmara Üniversitesi - İstanbul / Türkiye
Prof. Dr. İsmail ÖZSOY - Fatih Üniversitesi - İstanbul / Türkiye
Prof. Dr. Tahir BALCI - Çukurova Üniversitesi - Adana / Türkiye
Prof. Dr. Turgut Hacı ZEYREK - Karadeniz Teknik Üniversitesi - Antalya / Türkiye
Prof. Dr. Mimar TÜRKKAHRAMAN - Akdeniz Üniversitesi - Antalya / Türkiye
Prof. Dr. Şebnem R. Temir G. - Haliç Üniversitesi - İstanbul / Türkiye
Prof. Dr. Mehmet Fatih KÖKSAL - Ahi Evran Üniversitesi - Kırşehir / Türkiye
Prof. Dr. Turan ÖNDEŞ - Atatürk Üniversitesi - Erzurum / Türkiye
Prof. Dr. H. Ahmet ÖZDEMİR - Necmettin Erbakan Üniversitesi - Konya / Türkiye
Prof. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU - Sıtkı Koçman Üniversitesi - Muğla / Türkiye
Prof. Dr. Hamza GÜNDOĞDU - Sakarya Üniversitesi - Sakarya / Türkiye
Prof. Dr. Ümit Gücenme GENÇOĞLU - Uludağ Üniversitesi - Bursa / Türkiye
Prof. Dr. Yılmaz KURT - Ankara Üniversitesi - Ankara / Türkiye
Prof. Dr. Ali YAKICI - Gazi Üniversitesi - Ankara / Türkiye
Prof. Dr. Azize M. ÖZGÜVEN - Yeni Yüzyıl Üniversitesi - İstanbul / Türkiye
Prof. Dr. Mustafa BULAT - Atatürk Üniversitesi - Erzurum / Türkiye
Prof. Dr. Yavuz ODABAŞI - Anadolu Üniversitesi - Eskişehir / Türkiye
Prof. Dr. M. Hakan CEVHER - Ege Üniversitesi - İzmir / Türkiye
Prof. Dr. Sudi APAK - Beykent Üniversitesi - İstanbul / Türkiye
Prof. Dr. Mustafa SEVER - Gazi Üniversitesi - Ankara / Türkiye
Prof. Dr. Tofiq ABDÜHASANLÍ - Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Muhittin ELİAÇIK – Kırıkkale Üniversitesi
Prof. Dr. Nadir İLHAN - Ahi Evran Üniversitesi
Prof. Dr. Tarık ÖZCAN - Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Vedat ÇINAR – Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Cihan IŞIKHAN - Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Sabri Tefvik HAMMAN - Sahoc Üniversitesi
Doç. Dr. Murat SUNKAR - Fırat Üniversite
Doç. Dr. Nedim BAKIRCI - Niğde Üniversitesi
Doç. Dr. İbrahim ÇANKAYA - Uşak Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet GÜNEŞ - Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Gülay KARŞICI - Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Bahir SELÇUK - Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Süleyman CAN - Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç. Dr. Ganire HÜSEYNOVA - Erciyes Üniversitesi



Doç. Dr. Ergün SERİNDAG - Çukurova Üniversitesi
Doç. Dr. Ersin OZANSOY - İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. İrfan KALAYCI - İnönü Üniversitesi
Assoc. Prof. Dr. Kulzhanova BAKYTGUL - KAZAKİSTAN
Ph. D. Rahil NECEFOV - Azerbaycan Milli İlimler Akademisi
Yrd. Doç. Dr. İnci Bilgin Tekin - De Montfort Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Fatih ÖZEK - Fırat Üniversitesi
Dr. Alireza ZADEGHAN - Tebriz Üniversitesi
Dr. Fatima HOCİN - Üsküp Blaje Koneski Filoloji Fakültesi

YURT DIŞI TEMSİLCİLERİ

Doç. Dr. Sabri Tefvik HAMMAN - Sahoc Üniversitesi – MISIR
Yrd. Doç. Dr. İnci Bilgin TEKİN - De Montfort Üniversitesi - İNGİLTERE
Dr. Rahil NECEFOV - Milli İlimler Akademisi - AZERBAYCAN
Dr. Alireza ZADEGHAN - Tebriz Üniversitesi – İRAN
Dr. Nasser NASIRI - Allameh Khoei Institute of Higher Education - İRAN
Assoc. Prof. Dr. Kulzhanova BAKYTGUL - KAZAKİSTAN
Dr. Faruk ÖZTÜRK - Bişkek - KIRGIZİSTAN
Dr. Celal EMANET - Garden State İslamic Center Vineland - New Jersey - USA
Doç. Dr. Leyla GADYİVEYA - Dağıstan Devlet Üniversitesi - DAĞİSTAN
Yrd. Doç. Dr. Osman ERCİYAS - Lefke Avrupa Üniversitesi - KKTC
Assoc. Prof. Dr. Liailia Ihsanovna MİNGAZOVA - Kazan Federal Üniversitesi - TATARİSTAN
Yrd. Doç. Dr. Eman HAYAJNEH - Ürdün Üniversitesi – ÜRDÜN
Dr. Fatima HOCİN - Üsküp Blaje Koneski Filoloji Fakültesi - MAKEDONYA
Alina MİNSAFİNA - İstanbul Üniversitesi - RUSYA
LuanVARDARI - Prizren Üniversitesi – KOSOVA
Tark DURAN - Belgrad Üniversitesi - SIRBİSTAN

TARANDIĞI İNDEKSLER

SOBİAD (Sosyal Bilimler Atıf Dizini)
INDEX COPERNICUS
ACADEMICKEYS
SIS (Scientific Indexing Services)
İSAM (İslami Araştırmalar Merkezi)
ASOS (Akademia Sosyal Bilimler İndeksi)
OAJI (Open Academic Journals Index)



ASOS JOURNAL
The Journal of Academic Social Science

RESERARCH BİBLE

DRJI (Directory of Research Journals Indexing)

AKADEMİK DİZİN (Akademik Türk Dergileri İndeksi)

ICI (Indian Citation Index)

CITEFACTOR (Academic Scientific Journals)

TEİ (Türk Eğitim İndeksi)

SJOURNALS INDEX

JOURNAL INDEX

AJNS (International Publishing of Academic Journals)

ADVANCED SCIENCE INDEX

ACARİNDEX.COM (Akademik Araştırmalar İndeksi)

SCIENCE LIBRARYINDEX

SAIF (Scholars Impact)

SPARC (Institute of Technical Research)

SCHOLARSTEER (Scholarly Information)



ASOS JOURNAL
The Journal of Academic Social Science



ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

İÇİNDEKİLER

Meral YAVUZ - Erdal SÖNMEZ - Refik DİLBER

FİZİK DERSİ OPTİK ÜNİTESİ ÖĞRETİMİNDE JIGSAW TEKNİĞİNİN 10. SINIF ÖĞRENCİLERİNİN AKADEMİK BAŞARISINA ETKİSİ

EFFECT OF JIGSAW TECHNIQUE USAGE FOR TEACHING OPTICS UNIT OF PHYSICS COURSE ON 10th GRADE STUDENTS' ACADEMIC SUCCESS

s. 1-13

Gülnara KANBAROVA

ŞUŞA ŞEHERİNİN MAHALLELERİ VE TARİHİ MİMARİ ANITLARI

DISTRICTS AND HISTORICAL ARCHITECTURE MONUMENTS OF SHUSHA CITY

s. 14-40

M. Nedim BAYUK - Abdullah ÖZ

NESNELERİN İNTERNETİ VE İŞLETMELERİN PAZARLAMA FAALİYETLERİNE ETKİLERİ

INTERNET OF THINGS AND THE EFFECTS ON THE MARKETING ACTIVITIES OF BUSINESSES

s. 41-58

Ali İLHAN - Ali Ekber GÜLERSOY - Mehmet Ali ÇELİK

YAPILANDIRMACI YAKLAŞIM ÇERÇEVESİNDE COĞRAFYA ÖĞRETİMİNDE SORGULAMA TEMELLİ ÖĞRENME

INQUIRY BASED LEARNING IN GEOGRAPHY TEACHING WITHIN THE CONSTRUCTIVIST APPROACH FRAMEWORK

s. 59-78

Neslihan YALÇINKAYA - M. Hakan YALÇINKAYA

ARAP BAHARI'NİN TÜRKİYE-SURİYE ÜZERİNE SOSYO-EKONOMİK YANSIMALARI

SOCIO-ECONOMIC REFLECTIONS OF THE ARAB SPRING ON TURKEY-SYRIA

s. 79-94

Şerif BALDIRAN - Ergün ŞİMŞEK

MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA EĞİTİM ALAN KADINLARIN İS-TİHDAMLARININ SÜREKLİLİĞİ İLE İLGİLİ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: AMASYA MESLEK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ

PROBLEMS ABOUT THE CONTINUITY OF WOMEN WHO HAVE TRAINED IN THE VOCATIONAL HIGHER EDUCATION PROB-LEMS: AMASYA VOCATIONAL SCHOOL SAMPLE

s. 95-115

Murat SEZİK

MALATYA MAHALLE MUHTARLARI AÇISINDAN BÜTÜNŞEHİR UYGULAMASININ KENTSEL HİZMET SUNUMUNA ETKİLERİ

THE EFFECT OF ENTIRE CITY IMPLEMENTATION ON URBAN MINISTRATION SUMUM FROM THE POINT OF MALATYA NEIGHBOURHOOD MUKHTARS

s. 116-132

Gül GÜNEY

*SAFEVİ-ŞİRAZ DÖNEM ÖZELLİĞİ GÖSTEREN BAZI KUR'AN-I KERİM NÜSHALARININ SERLEVHA TEZHİPLERİ
ILLUMINATION OF HEADINGS IN SOME OF THE QUR'ANS DISPLAYING STYLES OF SAFAVID-SHIRAZ PERIOD*

s. 133-153

Cahit KAYA

*DUYGULANIMCI DAVRANIŞ TERAPİSİNE KISA BİR BAKIŞ
A BRIEF OVERVIEW OF RATIONAL EMOTIVE BEHAVIOR THERAPY*

s. 154-162

Ali Osman ABDURREZZAK

*SİBİRYA TÜRK DESTANLARINDAKİ BÜYÜSEL DÖNÜŞÜM MOTİFİ ÜZERİNE TESPİTLER
FINDINGS ON MAGICAL METAMORPHISM MOTIF IN SIBERIAN TURKISH EPICS*

s. 163-176

Songül KURU - Pınar OLGAÇ

*BÖLGESEL GİYİM TARZLARININ TASARIM TEMALARINDA UYGULANMASI
IMPLEMENTATION OF REGIONAL CLOTHING STYLES IN DESIGN THEMES*

s. 177-186

Hasan TAŞKIRAN

*KARAMANOĞULLARININ DENİZ POLİTİKASI VE DENİZCİLİK FAALİYETLERİ ÜZERİNE
ON THE SEA POLICY AND SHIPPING ACTIVITIES OF KARAMANIDS*

s. 187-212

Ertan KUŞÇU

*YABANCI DİL ÖĞRETİMİ/ÖĞRENİMİNDE GÖRSEL VE İŞİTSEL ARAÇLARI KULLANMANIN ÖNEMİ
THE USE OF AUDIO-VISUAL MATERIALS IN FOREIGN LANGUAGE TEACHING AND LEARNING*

s. 213-224

Süleyman LOKMACI

*HEZÂRFEN HÜSEYİN EFENDİ'NİN TENKÎH-İ TEVÂRİH-İ MÛLÛK İSİMLİ ESERİNİN FRANSIZ MİLLÎ KÛTÛPHANESİNDE
SUPPLE-MENT TURC 137 ARŞİV NUMARASI İLE KAYITLI NÜSHASI ÜZERİNE*

*ABOUT THE COPY OF HEZÂRFEN HÜSEYİN EFENDI'S TENKÎH-I TEVÂRİH-I MULÛK WITH THE ARCHIEVE NUMBER
OF SUPPLE-MENT TURC 137 IN FRENCH NATIONAL LIBRARY*

s. 225-236

M. Halil SAĞLAM

AKA GÜNDÜZ'ÜN AŞKIN TEMİZİ ROMANINDA HURAFE HALK İNANÇLARI HAKKINDA BAZI TESPİTLER
SOME FIXATION IN THE AKA GUNDUZ NOVEL PURE LOVE ABOUT FOLK SUPERSTITION BELIEFS
s. 237-247

Emel YEŞİLKAYALI - H.Duygu BÖLÜKBAŞI

ÖZEL EĞİTİM HİZMETLERİ EKİBİNİN BİR PARÇASI OLARAK OKUL SOSYAL ÇALIŞMACILARI
SCHOOL SOCIAL WORKERS AS A PART OF SPECIAL EDUCATION SERVICES TEAM
s. 248-260

İbrahim Caner TÜRK

OSMANLI SON DÖNEM ŞÖHRETLİ ALİMLERİNDEN MUHAMMED ABDUH'UN EĞİTİME DAİR DÜŞÜNCELERİ
THE THOUGHTS OF MUHAMMED ABDUH, ONE OF THE FAMOUS INTELLECTUALS OF FINAL STAGE OF OTTOMAN,
ON EDUCATION
s. 261-281

Ercan KESER - Esra KADANALI

TÜKETİCİ İLGİLENİMİNİN MARKA DUYARLILIĞI VE MARKA SADAKATI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: HAZIR GİYİM VE AKILLI
CEP TELEFONU ÜRÜNLERİNDE KARŞILAŞTIRMALI BİR SAHA ARAŞTIRMASI
THE EFFECTS OF CONSUMER INVOLVEMENT ON BRAND SENSITIVITY AND BRAND LOYALTY: A COMPARATIVE
STUDY IN PRODUCTIONS OF CLOTHING AND SMART PHONE
s. 282-297

Aziz Gökhan ÖZKOÇ

OTEL İŞLETMELERİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN YORDAYICISI OLARAK ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM ALGISI: LİDER-ÜYE
ETKİLEŞİMİNİN ARACI ROLÜ
ORGANIZATIONAL CHANGE PERCEPTION AS THE PREDICTOR OF JOB INSECURITY IN HOTEL BUSINESSES:
MEDIATING ROLE OF LEADER-MEMBER EXCHANGE
s. 298-314

Bahadır GÜLBAHAR

INVESTIGATION INTO TURKISH PRIMARY SCHOOL TEACHERS' PERCEPTION OF PROFICIENCY TOWARDS
INSTRUCTION PLANNING IN RELATION TO VARIOUS VARIABLES
TÜRKİYE'DEN İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRETİMİ PLANLAMA YETERLİK ALGILARININ BAZI DEĞİŞKENLER
AÇISINDAN İNCELENMESİ
s. 315-328

Hanifi SEVER

SİVİL HAVACILIK HİZMETLERİNDE MOTİVASYON ARAÇLARININ İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ
THE EFFECT OF MOTIVATION TOOLS ON WORK PERFORMANCE IN CIVIL AVIATION SERVICES
s. 329-338

Ahmet ŞAFAK

TUZLA ŞER'İYYE MAHKEMELERİNDE GEÇEN DAVALARIN YAPILARI BAKIMINDAN İNCELENMESİ
EXAMINATION IN TERMS OF STRUCTURES OF CASES IN THE CASES OF TUZLA SHARIA COURTS
s. 339-345



ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 43, Nisan 2017, s. 298-314

Yayın Geliř Tarihi / Article Arrival Date
02.03.2017

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
01.04.2017

Yrd. Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü
aziz.ozkoc@gmail.com

OTEL İŞLETMELERİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN YORDAYICISI OLARAK ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM ALGISI: LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ARACI ROLÜ

Öz

Bu çalışma, otel işletmelerinde örgütsel değişim algısı ile iş güvencesizliği ilişkisini ele alarak, bu ilişkinin şiddetini azaltmada lider-üye etkileşiminin ne derece aracı rol üstlendiğini sorgulamaktadır. Çalışma kapsamında hazırlanan anket formu, Alanya'da faaliyet gösteren otel işletmeleri çalışanlarına uygulanmıştır. Elde edilen istatistik veriler sonucunda, değişkenlerarası ilişkilerden yola çıkılarak oluşturulan yapısal eşitlik modelini test etmek amacıyla geliştirilen üç araştırma hipotezinin tamamı kabul edilmiştir. Elde edilen bulgular, otel işletmelerinde çalışanların örgütsel değişime yönelik algılarının olumsuz, iş güvencesizliği algılarının yüksek, lider-üye etkileşiminin ise orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Yine yüksek düzeyde örgütsel değişim kaygısının iş güvencesizliğini tetiklediği, ancak bu olumsuz etkinin şiddetini azaltmada lider-üye etkileşimi düzeyinin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: İş Güvencesizliği, Lider-Üye Etkileşimi, Örgütsel Değişim, Otel İşletmeleri

ORGANIZATIONAL CHANGE PERCEPTION AS THE PREDICTOR OF JOB INSECURITY IN HOTEL BUSINESSES: MEDIATING ROLE OF LEADER-MEMBER EXCHANGE

Abstract

This study examines the relation between organizational change perception and job insecurity in hotel businesses and questions what extent leader-member exchange plays a mediating role in decreasing the effect of this relationship. The questionnaire developed in the scope of this study was applied to the employees of hotel businesses in Alanya. 3 hypotheses developed to test the structural equation model developed based on the relations between variables were all accepted due to the statistical data reached. The findings indicate that employees' perceptions of organizational change are negative, their perceptions of job insecurity are high, and leader – member exchange is in medium level. It was also determined that high levels of anxiety about organizational change triggered job insecurity, however, leader – member exchange played a partial mediating role in decreasing the strength of this negative impact.

Keywords: Job Insecurity, Leader-Member Exchange, Organizational Change, Hotel Businesses

GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü tarafından iş kaynaklı psiko-sosyal bir risk olarak görülen iş güvencesizliği, dünya genelinde istihdam tabanlı ekonomik ve sosyal problemlerin artmasıyla birlikte turizm sektörü de dahil olmak üzere birçok sektör açısından ciddi bir tehdit unsuru halini almıştır. Çalışanların işlerine yönelik yaşadığı ve tercih ettiği güvence düzeyleri arasındaki farklılığı yansıtan iş güvencesizliği, işin sürekliliğine olan inancı ve çeşitli özelliklerine yönelik algılanan tehditleri ifade etmektedir (Jacobson & Hartley, 1991; De Witte, 1999).

Turizm sektöründe istihdama yönelik son birkaç yıla ait birtakım istatistiki veriler incelendiğinde, sektörün iş güvencesizliği riskine ne denli açık olduğu görülmektedir. Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği (AKTOB) araştırma biriminin derlediği verilere göre; Türkiye'de turizme yönelik istihdam artış hızının 2015'in ilk yarısında %12'den %5,1'e gerilediği görülmektedir. Bu yavaşlama ile 2014 yılında %11,7 olan konaklama sektörü istihdam artışı 2015'in aynı döneminde %3,1'e gerilemiştir (haberturk.com, 2016). 2016 yılı Ocak ayı verilerine göre turizm sektöründe sigortalı olarak çalışanların sayısı, terör saldırıları nedeniyle 900 binden 700 bine düşmüştür (turizmdebusabah.com, 2016). Avrupa Birliği'nde 2014 yılına ait turizm istihdamı verileri incelendiğinde ise konaklama işletmelerinde çalışanların %27'sinin bulunduğu işte 1 yıldan az çalıştığı görülmektedir. Avrupa'da diğer sektörler arasında işte kalma oranının en düşük konaklama işletmelerinde olduğu görülmektedir (ec.europa.eu, 2016).

Turizm sektöründe iş güvencesizliğinin nedenleri araştırıldığında, sektörün yapısından ve sektörde faaliyet gösteren işletmelerin işleyişinden kaynaklanan birtakım olumsuzluklara vurgu yapılmaktadır. Turizm sektörünün mevsimsel yapısı (Bas-Collins, 2007), geçici ve kısa süreli çalışanların sektörde istihdamı (Cuyper, 2007), sektörün krizlerden ve terör olaylarından kısa

sürede etkileniyor olması (Pearce, 1992), turizm talebi ve gelirlerinin hassas yapısı (Yanardağ & Avcı, 2012) iş güvencesizliğini tetikleyen sektörel problemler olarak gösterilmektedir. İşletme bazında ise en çok, örgütsel değişimlerin doğru yönetilmemesi (Probst & Lawler, 2006), çoğunlukla niteliksiz çalışanların istihdam edilmesi (Ünlüönen & Şahin, 2011), olumsuz çalışma koşulları (İzgi & Olcay, 2008), sendikalaşma ve örgütlenmelerin desteklenmemesi (Erdoğan, 2008) gibi yönetsel uygulamalar üzerinde durulmaktadır.

Çeşitli sektörel ve örgütsel unsurlar aracılığıyla ortaya çıkan iş güvencesizliği kaygısı, zaman içinde birçok bireysel ve örgütsel problemleri beraberinde getirmektedir. Çalışanlarda iş güvencesizliği hissi zamanla bireyde stres ve stres kökenli psikolojik rahatsızlıklara neden olmakla birlikte (Elst vd., 2014; Canbaz vd., 2017), işe gelmeme davranışı, işten ayrılma niyeti, düşük öz saygı hissi gibi eğilimleri tetikleyebilmektedir (Boswell vd., 2014; Glambek vd., 2014).

Çalışanlarda oluşan yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısı ve beraberinde getirdiği örgütsel problemler ise, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki güvencesizliğin çıkış noktalarından biridir (Lawton vd., 2014). İşletme içinde iş güvencesizliği ile oluşan karşılıklı güvencesizlik iklimi, zaman içinde çalışan bağlılığının, örgütsel vatandaşlık davranışının (Feather & Rauter, 2004), iş memnuniyetinin (Artz & Kaya, 2014) ve örgütsel performansın (Selenko vd., 2013) azalmasına neden olmaktadır.

Bu düzeyde yıkıcı sonuçları beraberinde getiren iş güvencesizliğini konu alan güncel çalışmalar, hem sektörel anlamda hem de yönetsel çerçevede iş güvencesizliğine yönelik alınması gereken tedbirler üzerine yoğunlaşmaktadır. İş güvencesizliği ile mücadele kapsamında getirilen önerilerin çoğunda ise yönetici ile çalışanlar arasında sağlıklı ilişkilerin tesis edilmesi gerekliliği önemle vurgulanmaktadır (Sverke & Hellgren, 2002). Bu çalışma örgütsel değişim uygulamaları sonucu oluşması muhtemel iş güvencesizliği ile mücadelede yönetici-çalışan ilişkilerinin niteliğine odaklanmaktadır. Elde edilen ampirik bulgular neticesinde ulaşılmak istenen temel amaç ise, otel çalışanlarında iş güvencesizliği kaygısının örgütsel değişim algısı tarafından ne düzeyde açıklanabildiği ve bu ikili ilişkide lider-üye etkileşiminin ne düzeyde aracı rol üstlendiğini belirlemektir. Bu kapsamda oluşturulan yapısal eşitlik modelinin çözümlenmesi ile hem turizm sektörüne hem de ilgili literatüre önemli katkılar sağlanması hedeflenmektedir.

Literatür Taraması ve Araştırma Hipotezleri

Örgütsel Değişim ve İş Güvencesizliği

Örgütlerin yapısı, hedefleri, teknolojisi veya işlerinde değişiklik yapmak için gerçekleştirilen girişim veya girişimler olarak ifade edilen (Carnall, 1986) örgütsel değişim uygulamalarının çalışanlarda oluşturduğu olumsuz algı ve tutumlar, iş güvencesizliğinin başlıca nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir. Birçok ülkede son 10 yıl içinde çalışanlar, örgütsel yeniden yapılanma (kurumsal küçülme, tesis kapatma, işgücünü yeniden organize etme) gibi geniş kapsamlı değişimlere tabi tutulmuşlardır. Bunun sonucu olarak, neredeyse bütün sektörlerde iş güvencesi yok olmuş, iş güvencesizliği oluşmaya başlamıştır (Probst & Lawler, 2006).

Jacobson ve Hartley (1991) iş güvencesizliğinin; a-) örgütsel değişim ve iletişim gibi belirli çevresel ve örgütsel durumlar b-) çalışanların bireysel ve buldukları pozisyona dayalı karakteristikleri (yaş, cinsiyet, ekonomik durum vb) ve c-) çalışanların kişisel karakteristikleri (uyum yeteneği, optimist veya pesimist olması gibi) tarafından etkilendiğini belirtmektedir. Dolayısıyla, çalışanlarda oluşan iş güvencesizliği algısını tetikleyen örgüt içi uygulamaların çoğunda, örgütleri daha verimli ve işlevsel hale getirebilmek için başlatılan değişim yani yeniden yapı-

lanma sürecinin etkili olduğu göze çarpmaktadır. Hatta ilgili literatürde iş güvencesizliğinin mevcut işin sürekliliğine engel olacak her türlü yasal veya yasal olmayan örgütsel değişimler sonucunda ortaya çıkan, çalışanda belirsizlik düşüncesine dayalı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumları kapsadığı ifade edilmektedir (Çakır, 2007).

Çalışanın örgütte gerçekleşmesini beklediği değişimlerin sayısı ne kadar fazla ise iş güvencesizliği algısının düzeyi de o kadar yüksek olacaktır. Klandermans ve Van Vuuren'e göre (1999) örgütsel değişimin negatif algılanması sonucunda iş güvencesizliği artacaktır. Bunun yanı sıra değişim, örgüt içinde çeşitli söylentilere de neden olabilir. Çalışanın, değişimin bireysel sonuçlarını tahmin etmek için doğru olmayan söylentileri dikkate alması, onda gerçekçi olmayan iş güvencesizliği algısı oluşturabilir. Böyle bir durumda çalışan, potansiyel iş kaybı nedeniyle çok daha fazla endişe duyacaktır (Ashford vd., 1989).

Son dönemlerde örgütsel değişim ile iş güvencesizliği ilişkisini konu alan ampirik çalışmalar, iki değişken arasındaki güçlü etkileşimi ve bu etkileşimin sonuçlarını gözler önüne sermektedir. Schreurs (2012), örgütlerde eş zamanlı olarak yürütülen değişim programlarının çalışanalarda iş güvencesizliğini arttırdığı ve iş performansını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Benzer biçimde Chauvin (2014) ise, örgüt değişimi günümüz iş yaşamının ayrılmaz bir parçası olarak görmekle birlikte, çalışanal için potansiyel bir stresör ve iş güvencesizliği için ciddi bir risk olduğunu tespit etmiştir. Bu bilgiler çerçevesinde geliştirilen ilk araştırma hipotezi, örgütsel değişim algısının iş güvencesizliğine olan etkisini baz alarak şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Örgütsel değişimin olumsuz algılanması, çalışanalarda iş güvencesizliğini doğrusal yönde etkiler.

Lider-Üye Etkileşiminin Aracı Rolü

İş güvencesizliğini konu alan güncel çalışmalar, bütün sektörlerde iş güvencesi sağlamak adına hem sektörel anlamda hem de işletme bazında birtakım kalıcı önlemlerin alınması gerektiğine değinmektedir. De Witte (2005), çalışanalarda örgütsel değişim sonucu oluşan iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını hafifletmek için çalışanalın profesyonel niteliklerinin iyileştirilerek, istihdam edilebilirliğinin geliştirilmesini önermiştir. Bunun dışında çalışanalın iş kontrolünü (Schreurs vd., 2012), özyeterlik inancını (Bandura, 1994), pozitif kişilik yapısını (Roskies vd., 1993) arttırmak, onlara işlerinde özerklik ve sorumluluk vermek (De Witte, 2005), sosyal destek sunmak (Schreurs vd., 2012), işyerinde açık iletişim kurmak (Kinnunen vd., 2003) gibi önlemler üzerinde sıklıkla durulmuştur. Bu konuda Lee (2006), örgüt tabanlı özsaygı ile yönetici desteğini alan çalışanalarda iş güvencesizliği hissini azalacağını tespit etmiştir.

Storseth (2006) iş güvencesizliği ile mücadelede yapıcı ve açık iletişimin etkili olacağını öne sürmekle birlikte, çalışanalı işine yönelik motive edebilecek insan odaklı bir liderlik tarzının gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Bu durum yüksek düzeyde bir lider-üye etkileşiminin iş güvencesizliğini azaltmadaki kritik önemini göstermektedir. İş güvencesizliği ile mücadelede belirlenen yönetsel karar ve uygulamalar genel olarak değerlendirildiğinde de güven, destek, iletişim kalitesi gibi lider-üye etkileşimi kuramı açısından önem arz eden anahtar sözcüklere vurgu yapılmaktadır.

Lider-üye etkileşimi kuramı, liderlerin her bir takipçisine karşı ayrı ve özel davranışlarda bulunduğunu iddia etmektedir. Liderlerin takipçileri ile aralarındaki ilişkinin kalitesini irdeleyen kuramda; ilişki kalitesinin belirleyicileri; tek yönlü bir ilgi-etkileşimden ziyade hem liderin hem de

takipçinin birbirlerinin yetkinliklerine duydukları saygı ve karşılıklı geliştirdikleri güvene dayanmaktadır (Schermerhorn vd., 2010).

Lider-üye etkileşimi kuramına göre lider, astlarını “grup içi” ve “grup dışı” olarak sınıflandırmaktadır. Düşük lider-üye etkileşimi sonucunda oluşan “grup dışı” ilişkiler, kurallara dayalı iken; yüksek lider-üye etkileşimi ile oluşan “grup içi” ilişkiler, karşılıklı güven, saygı, sevgi, karşılıklı etkiye dayalı olmaktadır (Liden & Maslyn, 1998). Yüksek kalitede ilişki kurduğu astları, grup içi (group-in) düşük kalitede ilişki kurduğu astları grup dışı (out-group) olarak bilir. Grup içi ilişkiler, güven ve saygı temelinde ve astlara lideri tarafından daha fazla dikkat, destek ve kaynak dağıtımı söz konusu iken; grup dışındaki üye böyle bir güvene sahip olmaz ve örgütsel resmi kontrol sistemine bağlı çalıştırılır (Breland vd., 2007).

Lider-üye etkileşimi kuramı, lider ile takipçileri arasında, duygusal desteğin sağlanma düzeyi ve değerli kaynakların değişimi gibi noktalarda kurulan ilişkilerin kalitesi olarak tanımlanabilir (Graen & Uhl, 1995). Liderlerin takipçileri ile olan ilişkilerinin kalitesi ise değişim sürecinin karakteristiğini etkileyen ve değişime yönelik kaygıların azalmasını sağlayan bir unsur olarak görülmektedir (Radzi & Othman, 2016).

Lider ve takipçileri arasında oluşan güçlü etkileşimin, örgütsel değişim algısı tarafından yordanan iş güvencesizliği kaygısının şiddetini ne düzeyde azaltabileceğini veya ortadan kaldırdılabileceğini belirlemek için, öncelikle lider-üye etkileşiminin hem örgütsel değişim hem de iş güvencesizliği ile etkileşimine yönelik teorik çerçevenin ortaya konulması gerekmektedir.

Örgütsel Değişim ve Lider-Üye Etkileşimi

Değişime dönük uygulamaların örgüt içinde neden olabileceği olası sonuçları inceleyen çalışmalara bakıldığında, yönetici-çalışan ilişkileri ile ilgili sorunlara değinildiği görülmektedir. Ferrie ve çalışma arkadaşlarına göre (2001), iş süreçlerinde meydana gelen önemli değişimler sonucu çalışanlarda olumsuz tutum ve algıların artması, çalışanların yönetici ve iş arkadaşlarıyla olan sorunlarını arttıracaktır. Bu durum, lider ve takipçileri arasında düşük düzeyde bir etkileşimin oluşması sonucunu doğuracaktır. Tam tersi bir durumda örgütsel değişimin faydalı olacağına dair çalışanlarda oluşan duygular, beraberinde davranışsal birtakım olumlu değişimler doğuracak ve çalışanların yöneticilere olan güvenlerini arttırarak yüksek düzeyde lider-üye etkileşimini beraberinde getirecektir (Song, 2009). Eğer çalışanlar değişim süresince yöneticilerinde iyilik ve adalete yönelik olumlu duygular algılıyorsa, onların yöneticilerine olan bağlılıkları artacaktır ve bu durum güçlü bir lider-üye etkileşiminin kurulmasını sağlayacaktır (Brown, 2007).

Örgütsel değişim çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşmenin bozulmasına neden olabileceği gibi çalışanın kendisini kontrolden yoksun ve tedirgin hissetmesine de sebebiyet verebilir (Ashford, 1989). Değişimden memnun olmayan çalışanlar, değişime zaman içinde bilişsel, duygusal ve davranışsal yönde direnç gösterebilirler (Piderit, 2000). Van Dam ve çalışma arkadaşlarına göre (2008) değişime direnç ile lider-üye etkileşimi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ve güven bu ilişkide aracı bir rol üstlenmektedir. Değişim algısının lider-üye etkileşimi üzerinde yaratabileceği bu negatif etkiden yola çıkılarak araştırmanın ikinci hipotezi geliştirilmiştir.

H₂: Örgütsel değişimin olumsuz algılanması, lider-üye etkileşimi düzeyini ters yönde etkiler.

Lider-Üye Etkileşimi ve İş Güvencesizliği

Lider-üye etkileşimi ile iş güvencesizliği etkileşimini doğrudan konu alan teorik ve ampirik çalışmaların kısıtlı olduğu ancak sonuçlarının söz konusu etkileşimin varlığına işaret ettiği görülmektedir. Hobfoll'a göre (1989) çalışanlar yöneticileri ile kaliteli ilişkiler kurduklarında stres kaynaklı problemleri daha az yaşayacaklardır. Daha da ötesi, çalışanlar liderleri ile kurdukları kaliteli ilişkiler sayesinde, bir taraftan örgütün gelecekteki gelişimi hakkında bilgi alırken diğer taraftan örgütteki mevcut pozisyonlarının korunacağına dair bilgi paylaşımına girecektir (Cheng vd., 2010). Bu durumda yüksek düzeyde bir lider-üye etkileşiminin beraberinde getireceği olumlu ilişkiler, iş güvencesizliği riskinin çalışanlarda azalmasına katkıda bulunacaktır.

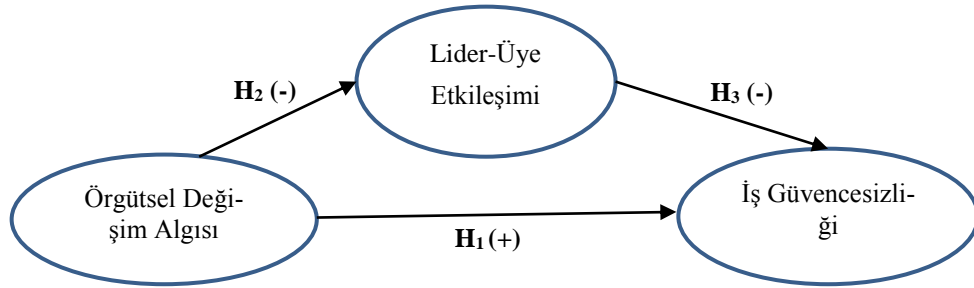
Lider-üye etkileşimi sonucunda yöneticileri ile kaliteli ilişkiler kuran çalışanlarda, algılanan örgütsel desteğin arttığı bilinmektedir. Yöneticileri tarafından çalışanlarına sunulan destek, çalışanlarda örgüt tabanlı öz saygıyı pozitif yönde etkilemekle birlikte, iş güvencesizliği algısını da düşürmektedir (Lee & Peccei, 2007).

Son yıllarda yapılan kısıtlı sayıda teorik ve ampirik çalışma, lider-üye etkileşimi sayesinde lider ile takipçileri arasında kurulan olumlu ilişkilerin, iş güvencesizliğinin doğurduğu olumsuz sonuçları azalttığını belirlemiştir (Probst vd., 2016; Hu & Zoo, 2007; Liden & Marlyn, 1998; Loi vd., 2011; Cheng vd., 2010). Lider-üye etkileşiminin iş güvencesizliğinin sonuçları üzerinde düzenleyici etkileri olduğunu ortaya koyan bu çalışmalardan hareketle araştırmanın üçüncü hipotezi geliştirilmiştir.

H₃: Lider-üye etkileşimi düzeyi, çalışanlarda iş güvencesizliğini ters yönde etkiler.

Lider-üye etkileşiminin, hem örgütsel değişim algısı hem de iş güvencesizliği ile olan etkileşimi göz önüne alınarak, iki değişken arasında aracı bir rol üstlenebileceği de bu araştırma kapsamında mevcut varsayımlar arasındadır. Şekil 1'de oluşturulan yapısal modelden yola çıkarak, örgütsel değişim algısının iş güvencesizliğine olan etkisinde lider-üye etkileşimi düzeyinin de derece aracı rol üstlendiği de belirlenecektir.

Şekil 1: Araştırmanın Yapısal Modeli



Yöntem

Araştırmanın teorik içeriği temel alınarak oluşturulan yapısal eşitlik modelini test etmek amacıyla otel çalışanları üzerinde bir anket çalışması uygulanmış ve geliştirilen üç hipotez elde edilen istatistik bulgular neticesinde analiz edilmiştir.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma dahilinde ampirik bulgular elde etmek amacıyla düzenlenen anket formunun ilk bölümünde otel çalışanlarına ilişkin demografik (cinsiyet, yaş, eğitim) ve mesleki niteliklerini (görev yaptıkları otelin statüsü ve departman, sektörde çalışma süreleri, işletmede çalışma süreleri, turizm eğitimi alma durumları) belirlemek amacıyla sekiz kapalı uçlu soru yöneltilmiştir.

Anket formunun ikinci bölümüne, otel çalışanlarının *örgütsel değişim algılarını* ölçmek amacıyla 10 ifadeden oluşan “örgütsel değişim algısı ölçeği” eklenmiştir. Ölçek, Oreg (2006)’in “değişim davranışı ölçeğinde” yer alan iki farklı bileşenin (duygusal ve bilişsel) bir araya gelmesiyle oluşturulmuş ve Türkçe’ye Türkiye’de görev yapan İngiliz Dili uzmanları tarafından çevrilmiştir. Ölçeğin ilk beş ifadesi değişimin çalışanlarda uyandırdığı duygusal boyutu, son beş ifadesi ise bilişsel boyutu ölçmeyi amaçlamaktadır (Örnek ifade: a- Kurum içi değişimler beni korkutur b-kurum içi değişimlerin işimi daha da zorlaştırdığına inanırım). Ölçek, 5’li likert tipi olup, değişime yönelik olumsuz algı düzeyi 1’den (hiç katılmıyorum) 5’e (tamamen katılıyorum) doğru yükselmektedir. Ölçeğin, Oreg (2006) tarafından belirlenen güvenilirlik katsayısı 0,86’dır. Bu çalışmada ise örgütsel değişim algısını oluşturan bileşenlere ait Cronbach Alpha değeri 0,84 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla ölçeği oluşturan açık değişkenlerin, iyi bir içsel tutarlılığa sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmada yordanan değişken olarak “iş güvencesizliği” değişkenini ölçmek amacıyla, 6 ifadeden oluşan ve Probst (1998) tarafından geliştirilen “iş güvencesi endeksi” kullanılmıştır (Örnek İfade: Mesleğimle ilgili geleceğim konusunda şüpheliyim). Bu ölçek, çalışanların “iş güvencesi” algısını ölçmekte olduğundan “iş güvencesizliği düzeyini” belirlemek amacıyla 4 ifadede yeniden kodlamaya gidilmiştir. Ölçek, Önder ve Wasti (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış ve son yıllarda Karacaoğlu (2015) tarafından da Türkiye’de çalışılmıştır. Ölçek, 5’li likert tipi olup, çalışanların iş güvencesizliği düzeyi 1’den (hiç katılmıyorum) 5’e (tamamen katılıyorum) doğru yükselmektedir. “İş Güvencesi Ölçeği” Türkiye örneğinde geçerli ve güvenilir sonuçlar verdiği için bu çalışmada geçerlik analizine tabi tutulmamıştır. Son yıllarda yapılan çalışmalar sonucunda ölçeği oluşturulan ifadelerle ait içsel uyumun iyi düzeyde olduğu, Karacaoğlu (2015) tarafından yapılan çalışmada Cronbach Alfa değerinin 0,71 olarak belirlendiği görülmektedir. Bu çalışma sonucunda ise iş güvencesi ölçeğinin Cronbach alpha değeri 0.88 olarak belirlenmiştir.

Aracı değişken olarak ele alınan *lider-üye etkileşimi düzeyini* ölçmek amacıyla ise Pellegrini ve Scandura (2006) tarafından geliştirilen 12 ifadede ölçek kullanılmıştır. Ölçek Türkçe’ye Gökçen ve Aydın (2012) tarafından uyarlanmıştır (Örnek İfade: Benim için yöneticim, bir arkadaş ya da dost gibidir). Lider-üye etkileşimi ölçeği, “hiçbir zaman”dan (1), “her zamana” (5) uzanan, 5 aralıklı Likert ölçeği olarak dizayn edilmiştir. Bu çalışmada iş güvencesi ölçeğinin Cronbach alpha değeri 0.94 olarak belirlenmiştir.

Örneklem ve Veri Toplama

Araştırmanın amacına uygun olarak belirlenen ölçeklerin eklenmesiyle oluşan anket formu, Türkiye’nin gözde turizm merkezlerinden biri olan ve yılda ortalama 11,5 milyon turist çeken Alanya bölgesinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarına uygulanmıştır. Anketlerin uygulanması süreci, 2016 yılının Mayıs ve Haziran aylarını kapsamaktadır. Anketin uygulanması sürecinde bazı işletmeler çalışanlara yüz yüze anket yaptırmayı kabul

ettiği için anketler çalışanlara birebir uygulanmış, bazı işletmeler ise iş yoğunluğu sebebiyle anında anket uygulamayı kabul etmediği için anketler bırakılmış ve daha sonra toplanmıştır.

Alanya Turizm Destinasyonunun bağlı olduğu Antalya İli Turizm Müdürlüğü verilerine göre (antalya.gov.tr, 2016) Alanya’da 54.556 yatak kapasiteli 77 adet beş yıldızlı, 49.210 yatak kapasiteli 107 adet dört yıldızlı toplam 184 konaklama işletmesi bulunmaktadır. Türkiye turizm istatistikleri incelendiğinde, Alanya İlçesinde görev yapan konaklama işletmeleri çalışanlarının tam sayısına ulaşılammıştır. Bu nedenle araştırmanın anakütlesi belirlenemediğinden, %95 güvenilirlik düzeyinde 384 sayısı asgari kabul edilebilir bir örneklem büyüklüğü olarak belirlenmiştir (Gürbüz & Şahin, 2014). Yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşmak amacıyla konaklama işletmelerinde toplam 500 anket formu bırakılmış, bunlardan 349 tanesi istatistiki verilerde kullanılabilir düzeyde geri gelmiştir. Dolayısıyla toplam örneklem büyüklüğüne yakın bir sayıda geri bildirim elde edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen 349 anketin 188’i (%53,9) 5 yıldızlı, 161’i ise (%46,1) 4 yıldızlı otellerden gelmiştir. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak, kolayda örnekleme tekniği uygulanmıştır. Bu teknikte temel olan, ankete cevap veren herkesin örneğe dahil edilmesidir. En kolay bulunan denek en ideal olandır. Denek bulma işlemi arzu edilen örneklem büyüklüğüne ulaşılan kadar devam eder (Altunışık vd., 2007).

Ankete katılan otel çalışanlarının 204’ü (%58,5) erkek, 145’i (%41,5) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde ise, ağırlıklı olarak 21 ile 40 yaş aralığında oldukları tespit edilmiştir (n=274; %78,5). Yine çalışanların 109’u (%31,2) lise mezunu olup, 191’i (%54,8) önlisans, lisans veya lisansüstü düzeyde üniversite eğitimi almıştır. Aynı zamanda çalışanlardan sadece 208’i (%59,6) turizm sektörüne yönelik eğitim almıştır. Ankete katılan 349 çalışanın görev yaptıkları departmanlara göre dağılımlarına bakıldığında; 97’sinin önbüro (%27,8), 90’ının servis (%25,8), 82’sinin (%23,5) mutfak, 46’sının (%13,2) kat hizmetleri ve 34’ünün (%9,7) diğer departmanlarda çalıştıkları belirlenmiştir. Çalışanların çoğunun turizm sektöründe çalışma süresi 1 ile 10 yıl aralığındadır (n=255; %73). Aynı zamanda görev yaptıkları otel işletmelerinde çalışma süreleri de çoğunlukla 1-5 yıl aralığındadır (n=207; %59,3).

Veri Analizi

Anketler aracılığıyla toplanan veriler, son aşamada uygun istatistiki programlar kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde Anderson ve Gerbing (1988) tarafından önerilen iki adımlı bir süreç izlenmiştir. İlk adımda ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçlarına bakılmıştır. İkinci adımda ise “yapısal eşitlik modeli” kullanılarak değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler test edilmiştir. Yapısal Eşitlik Analizinde, yol katsayıları arasındaki anlamlı etkiye karar verebilmek için t-değeri kriteri kullanılmıştır (t-değeri>1.96). Buna ek olarak, standardize edilmiş yol katsayılarına ait değerlerin, yol etki kapasitesinin büyüklüğünü ölçeceği düşünülmüştür (Kaplan, 2009).

Bulgular

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Oluşturulan yapısal modele dahil edilen gözlenebilir değişkenlerin, faktör olarak ifade edilen gizil değişkenleri nasıl ve ne kadar açıkladığını ortaya koymak amacıyla, ilk aşamada doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Modele dahil edilen üç faktöre ilişkin gerçekleştirilen birincil seviye doğrulayıcı faktör analizi ilk etapta, bazı uyum değerleri açısından kabul edilebilir değerlerin altında sonuçlar vermiştir. Bu nedenle, lider-üye etkileşimi (2, 4 ve 6. ifadeler) ve örgütsel değişim algısı (3 ve 4. ifadeler) ile ilgili ölçekteki kimi maddeler arasında ortak değişkenliğin

olması nedeniyle modifikasyon yapılmış ve bu sayede ki-kare değerinde önemli bir düşüş sağlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda da model mükemmel yakın uyumu sağlamıştır. Tablo 1’de doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum iyiliği sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Sonuçları

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Önerilen Uyum Değerleri
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	2,16
RMSEA	$0.00 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0.10$	0,058
GFI	$0.95 < GFI < 1.00$	$0.90 < GFI < 0.95$	0,87
AGFI	$0.90 < AGFI < 1.00$	$0.85 < AGFI < 0.90$	0,84
NFI	$0.95 < NFI < 1.00$	$0.90 < NFI < 0.95$	0,90
CFI	$0.95 < CFI < 1.00$	$0.90 < CFI < 0.95$	0,94
IFI	$0.95 < RFI < 1.00$	$0.90 < RFI < 0,95$	0,94

Araştırma modeli ve hipotezlerinin test edilmesinde kullanılacak faktörlerin uyum iyiliklerine bakıldığında ki-kare değerlerinin serbestlik derecesine (degrees of freedom) bölünmesi ile elde edilen değer (χ^2/df), iyi uyum değerlerine yakın sonuç vermiştir ($0 \leq \chi^2/sd \leq 2 = 2,16$). Destekler nitelikte ki-kare testinden türetilen ve model büyüklüğü ile örneklem büyüklüğünü de göz önünde bulundurarak modelin veriye uyum derecesini ölçen yaklaşık hata kare kökü (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA), değerinin “iyi uyum” olarak kabul edilen 0,05 değerine oldukça yakın sonuç verdiği görülmüştür (Tabachnick & Fidell, 2001).

Bu değerler dışında, 0 ile 1 arasında değer alan Jöreskog-Sörbom’un Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index-GFI) ve Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksinin (Adjusted Goodness of Fit Index-AGFI) kabul edilebilir uyuma yakın değerler aldığı belirlenmiştir (Tabachnick & Fidell, 2001). Yine Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index-CFI) ve Artırmalı Uyum İndekslerinin (Incremental Fit Index-IFI) ise 0.95 ve üzeri değerleri mükemmel, 0.90 ve üzeri değerleri ise iyi uyumu gösterir (Meydan & Şeşen, 2011). Bu iki karşılaştırmalı uyum indeksinden elde edilen sonuçlar da dahil edildiğinde, modelin uyum iyiliği kriterleri açısından iyi uyum değerlerine oldukça yakın sonuçlar verdiği ve bu şekliyle kolaylıkla kabul edilebileceği görülmektedir. Dolayısıyla modelde yer alan üç gizil değişken, bu değişkenlere ilişkin gözlenebilir değişkenler tarafından yüksek düzeyde açıklanmaktadır.

Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Yapısal model çerçevesinde ele alınan üç değişkene ilişkin aritmetik ortalamalar incelendiğinde, çalışanların örgütsel değişim ($x=3,6$) ve iş güvencesizliği ($x=3,4$) algılarının ölçek orta değer olan 3 (orta derecede katılıyorum) noktasının üzerinde sonuç verdiği görülmektedir. İki yordanan değişkenin aksine, araştırmaya konu olan yordayıcı değişkenlerden lider-üye etkileşimi düzeyinin ortalaması ise ölçek orta değerinin biraz altındadır ($x=2,9$). Bu sonuçlar turizm sektöründe görev yapan çalışanlar açısından kaygı ve stres tabanlı birtakım problemlerin varlığına işaret etmektedir.

Tablo 2: Aritmetik Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
Lider-Üye Etkileşimi (1)	2,9	1,21	1		
Örgütsel Değişim Algısı (2)	3,6	0,96	-,351**	1	
İş Güvencesizliği (3)	3,4	1,14	-,473**	,396**	1

** p < 0.01 N= 349

Değişkenlerarası karşılıklı korelasyon katsayıları (r) incelendiğinde ise, bütün değişkenler arasında 0,01 düzeyinde anlamlılığa sahip, pozitif veya negatif yönlü ilişkiler belirlenmiştir (Tablo 2). Bu doğrultuda, araştırmaya dahil olan otel işletmelerinde lider-üye etkileşimi düzeyi azaldıkça, çalışanların örgütsel değişim algısı %35,1, iş güvencesizliği algısı ise %47,3 oranında artmaktadır. Çalışanların örgütsel değişim ile iş güvencesizliği algıları arasında ise %39,6 oranında 0,01 anlamlılığa sahip pozitif ilişki söz konusudur.

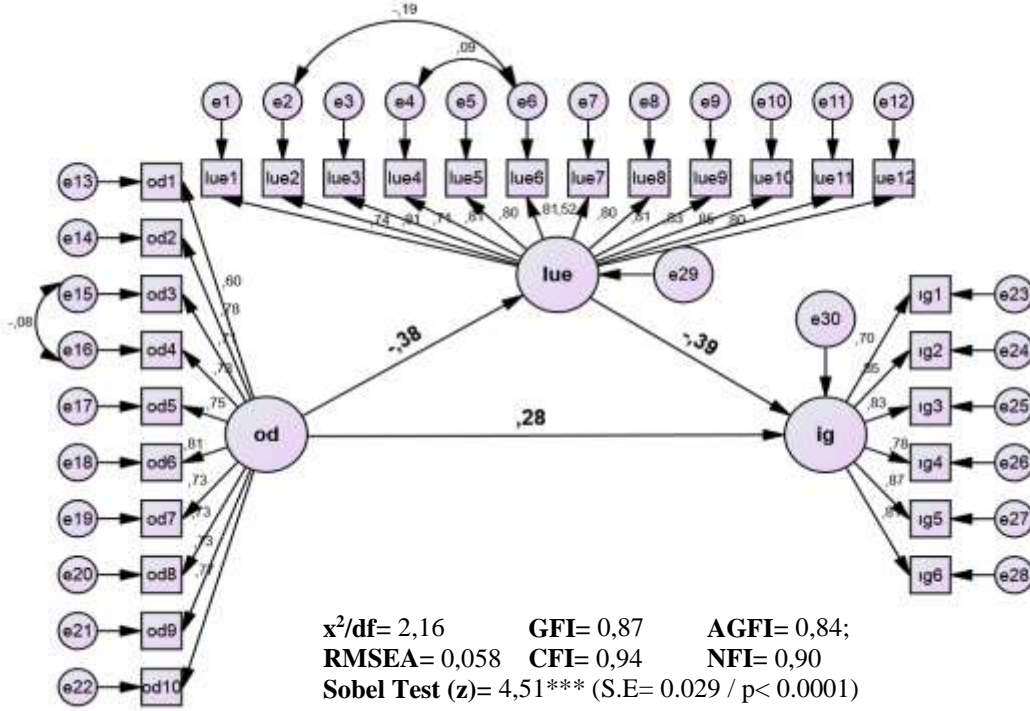
Model Uyum Değerleri ve Hipotez Testleri

Otel işletmelerinde örgütsel değişim algısının iş güvencesizliğine olan etkisini ve lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel değişim ile iş güvencesizliği algısı arasındaki ilişkide üstlendiği aracı değişken rolü ölçmek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeline ilişkin standardize edilmiş yol katsayılarına (Şekil 2) ve modelin uyumuna ilişkin istatistiksel değerlere bakılmıştır. Şekil 2’de görüldüğü üzere, oluşturulan yapısal model “iyi uyum değerleri” vermektedir ($\chi^2/sd=2,16$; GFI=.87; NFI=.90; CFI=.94; RMSEA=.058).

Örgütlerde belirli zaman aralıklarında meydana gelen değişimlerin çalışanlarda oluşturduğu olumsuz his ve algılar, iş güvencesizliği algısını da arttırmaktadır. Bu iki değişken arasındaki etkileşime ilişkin standardize edilmiş yol katsayılarına bakıldığında örgütsel değişim algısının, iş güvencesizliği algısını doğrusal yönde etkilediği görülmektedir ($\beta= 0,28$; $p<0.001$). Dolayısıyla oluşturulan **H₁** hipotezi de, elde edilen bu veriler ışığında kabul edilmiştir.

Çalışanlarda örgütsel değişim algısının lider-üye etkileşimini ne düzeyde etkilediğine yönelik standardize edilmiş beta katsayısına bakıldığında, 0.001 anlamlılık düzeyinde, negatif yönlü bir etki tespit edilmiştir ($\beta= -0.38$; $p<0.001$) (Şekil 2). Elde edilen istatistiksel veriler ışığında **H₂** hipotezi kabul edilmiştir. Benzer biçimde lider-üye etkileşimi düzeyi, örgütlerde çalışanlar tarafından algılanan iş güvencesizliğini de negatif yönde etkilemektedir ($\beta= -0.39$; $p<0.001$). Bu sonuçlar oluşturulan **H₃** hipotezini de destekler niteliktedir.

Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Standardize Edilmiş Yol Katsayıları ve Seçilmiş Uyum Değerleri



* Tüm Katsayılar için p < 0,001; N= 349

** lue=Lider-Üye etkileşimi düzeyi; od= Örgütsel değişim algısı; ig= İş güvencesizliği algısı

Araştırma kapsamında kurulan yapısal eşitlik modeli aynı zamanda, örgütsel değişim algısının iş güvencesizliğine olan etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolünü de ölçmeyi amaçlamaktadır. Aracılık etkisini analiz etmek için Baron ve Kenny (1986)'nin yöntemi izlenmiştir. Baron ve Kenny, bir aracılık etkisinden söz edilebilmesi için dört durumun var olması gerektiğini belirtmektedir: Birinci koşulda, yordayıcı değişkenin (örgütsel değişim algısı), yordanan değişken (iş güvencesizliği) üzerinde anlamlı etkisi olmalıdır. İkinci koşulda, yordayıcı değişkenin (örgütsel değişim algısı) aracı değişken (lider-üye etkileşimi) üzerinde anlamlı etkisi olmalıdır. Üçüncü koşulda, aracı değişkeninin (lider-üye etkileşimi) yordanan değişken (iş güvencesizliği) üzerinde anlamlı etkisi olmalıdır. Dördüncü ve son koşulda ise hem yordayıcı (örgütsel değişim algısı) hem de aracı (lider-üye etkileşimi) değişkenin birer bağımsız değişken olarak yordanan değişken (iş güvencesizliği) üzerindeki etkileri hesaplanır. Bu durumda yordayıcı değişkenin yordanan değişken üzerindeki etkisinin anlamsızlaşması (tam aracı) veya azalması (kısmi aracı) durumunda aracılık etkisinden söz edilir.

Lider-üye etkileşimi düzeyinin aracılık etkisine yönelik standardize edilmiş beta değerlerine bakıldığında; örgütsel değişim algısının iş güvencesizliğine olan doğrudan anlamlı etkisi ($\beta=0,42$; $p<0,001$), lider-üye etkileşimi düzeyinin modele dahil edilmesiyle önemli ölçüde azalmıştır ($\beta=0,28$; $p<0,001$). Bu bağlamda, çalışanlarda örgütsel değişim algısının iş güvencesizliğine etkisinde lider-üye etkileşiminin "kısmi aracılık" rolüne sahip olduğunu söylemek mümkündür. Son aşamada, aracılık etkisinin ne ölçüde anlamlı olduğunun bulunması için Sobel Testi yapılmıştır (Bkz: Şekil 2). Sobel Testi, kısmi veya tam aracılığın oluşmasında, bağımsız değişken tarafından açıklanan varyanstaki azalmanın anlamlılığını ölçen bir yöntemdir (Sobel, 1982).

Sobel testi sonuçlarına göre ($z= 4,51$; $p<0,0001$), lider-üye etkileşiminin kısmi aracılık rolünün anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Sonuç

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, örgütsel değişim algısı ve lider-üye etkileşimi düzeyini iş güvencesizliğinin iki önemli yordayıcısı olarak göstermektedir. Bununla birlikte kurulan yapısal eşitlik modelinin çözümlenmesi sonucu, otel çalışanlarında örgütsel değişim kaygısının neden olduğu iş güvencesizliğini azaltmada lider-üye etkileşiminin kısmi olarak aracı bir rol üstlendiği de tespit edilmiştir. Dolayısıyla, çalışma kapsamında oluşturulan üç araştırma hipotezinin de geçerliliği kabul edilmiştir. Ancak, araştırmaya konu olan her üç değişkene ilişkin genel ortalamalar ve karşılıklı etkileşimler, işletmeler ve çalışanlar açısından çözülmesi beklenen birtakım önemli sorunların varlığına işaret etmektedir.

Öncelikle araştırmaya katılan otel çalışanlarının çoğunda ortalama değerin oldukça üzerinde bir iş güvencesizliği kaygısı olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulguyu destekler nitelikte, son on yıl içinde Türkiye'deki otel işletmelerinde iş güvencesizliğini ele alan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında, turizm çalışanlarının iş güvencesizliğine ilişkin risk algılarının düşük seviyede olmadığı görülmektedir (Karacaoğlu, 2015; İzgi & Olcay, 2008; Yıldırım & Yirik, 2014, Zeytinoğlu vd., 2012).

Bu çalışmanın çıkış noktası her ne kadar iş güvencesizliğine etki eden örgüt içi unsurlar olsa da, turizm sektörünün iş güvencesizliği riskini arttıran hassas yapısı Türkiye'deki otel işletmeleri açısından göz ardı edilemez. Örneğin TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerine göre, Nisan, Mayıs ve Haziran aylarından oluşan ikinci çeyrekte bir önceki yılın aynı çeyreğine göre turizm geliri %35,6, gelen turist sayısı ise %30,3 azalmıştır (tuik.gov.tr, 2016). Bu durum sektörde faaliyet gösteren birçok işletme açısından, birtakım yeni önlemlerin alınması gerekliliğine işaret etmektedir. Dolayısıyla otel yöneticilerinin, sektörün karakteristik özelliklerini değerlendirirken almış oldukları kararlar, çalışanlarda birtakım olumlu ya da olumsuz algılara neden olabilecektir. Bu kararlar çoğu zaman maliyet veya işgücünün yeniden yapılanması ile ilgili değişime yönelik alınmaktadır ve mevcut personelin kariyer beklentilerini hayal kırıklığına uğratan birçok karar, şimdiye dek otel işletmelerinde uygulanmıştır.

Otel işletmeleri çalışanları üzerinde yapılan ampirik çalışma sonucunda elde edilen bulgular göstermektedir ki, otel işletmelerinde değişime yönelik alınan kararlar ve uygulamalar, çalışanlarda yüksek düzeyde bir kaygı ve olumsuz algıya neden olmaktadır. Örgütsel değişim, sadece sektörel anlamda meydana gelen olumsuzluklara karşı bir reaksiyon olarak değil, aynı zamanda yeni iş süreçlerinin veya teknolojilerin örgüt ile entegrasyonu amacıyla da gerçekleştirilen uygulamaları kapsamaktadır. Bu nedenle değişime yönelik atılımlar, günümüzde örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için gerekli görülmektedir. Ancak nedeni her ne olursa olsun, değişime ve işgücünün yeniden yapılanmasına yönelik alınan kararlarda, işgücünün hassas psiko-sosyal yapısı göz ardı edilmemelidir. Aksi halde çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığının tehlikeye girmesi, bunun sonucu olarak ta olumsuz sosyal ve örgütsel problemlerin ortaya çıkması oldukça yüksek bir ihtimaldir.

Araştırmaya katılan işletmelerde, değişime yönelik alınan yönetsel kararların neden olduğu olumsuz duygular, iş güvencesizliğini ve dolayısıyla çalışanların geleceğe dönük iş ve kariyer beklentilerini ciddi oranda etkilemektedir. Bu nedenle, yöneticilerin almış oldukları kararlarda çalışanlarını destekler nitelikte davranmaları, değişim ile ilgili konularda onlara güven vermele-

ri, çalışanlarla açık iletişim kurarak olası problemlerin çözümünde karşılıklı beklentilerin karşılanması için çaba göstermeleri gerekmektedir. Tüm bu işlevlerin yöneticiler tarafından benimsenip uygulanması için, yönetim yazınında güçlü bir lider-üye etkileşimi düzeyinin gerekliliğine vurgu yapılmaktadır. Yönetici ve çalışanlar arasında kaliteli bir ilişkinin kurulmasını sağlayabilecek lider-üye etkileşimi, bu çalışmanın bir önermesi olarak ta, çalışanların olumsuz algı ve hislerini azaltabilecek bir kavramdır. Araştırmaya katılan otel işletmelerinde lider-üye etkileşimi düzeyi ölçek orta değerine yakın sonuçlar vermiştir. Ancak orta düzeyde bir lider-üye etkileşimi bile, çalışanlarda iş güvencesizliği kaygısını ters yönde etkilemiştir. Aynı zamanda lider-üye etkileşiminin, örgütsel değişim algısının iş güvencesizliğine olan etkisini önemli ölçüde azaltan bir aracı değişken olduğu da bu çalışma sonucunda tespit edilmiştir. Dolayısıyla, çalışanları örgütsel değişimin neden olduğu olumsuz algılardan ve bunun sonucunda oluşan iş güvencesizliği kaygısından uzaklaştırabilecek, güven, destek ve iletişim temelli bir ilişkinin varlığını güçlü bir lider-üye etkileşimi ortaya koyabilecektir. Bu hususta yöneticilere düşen görev, çalışanları ile karşılıklı beklentileri karşılayabilecek bir liderlik tarzı benimsemeleri ve çalışanları işlerine yönelik motive edebilecek işlevsel uygulamaları (iş zenginleştirme, iş özerkliği, eğitim ve geliştirme gibi) hayata geçirmeleridir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular oteli işletmelerinin gelecekteki gücünü tehdit edebilecek birtakım sorunları gözler önüne sermektedir. Örgütlerdeki değişim uygulamaları çalışanlarda olumsuz algılara sebebiyet vermekte, bu olumsuz algılar iş güvencesizliği kaygısını arttırmakta ve işletmelerde güçlü-bir lider üye etkileşimi düzeyi olmadığı için ve daha birçok araştırılması gereken nedenden dolayı bu durum sosyal ve ekonomik açıdan endişe uyandırmaktadır. İlerleyen zamanlarda bu üç değişkeni birlikte ve ayrı ayrı ele alan ampirik ve teorik çalışmaların hem Türkiye hem de dünya genelinde artması gerekmektedir. Örgütsel değişim ve iş güvencesizliği ilişkisine aracılık edebilecek veya bu ilişkide düzenleyici rol oynayabilecek (güven, iletişim, sadakat, bağlılık gibi) değişkenlerin ele alınıp çözümlenmesi gerekmektedir. Daha da önemlisi, toplumun geleceği açısından önemli bir tehdit unsuru haline gelen iş güvencesizliğinin çözümü için atılması gereken adımlar çok yönlü perspektiflerle ele alınıp incelenmelidir.

KAYNAKLAR

- Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Antalya İl Turizm Müdürlüğü (2016), <http://www.antalya.gov.tr/anasayfa> (Erişim Tarihi: 28.04.2016).
- Artz, B., & Kaya, İ. (2014). Job insecurity and job satisfaction in the United States: the case of public sector union workers. *Industrial Relations Journal*, 45(2), 103-120.
- Ashford, S., Lee, C., & 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.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. İçinde: V. S. Ramachandran, *In Encyclopedia of Human Behavior*, New York: Academic Press.

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Bas-Collins, A. (2007). Human resources: A hidden advantage. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19, 78–84.
- Boswell, W. R., Buchanan, J.B.O., & Harris, T.B. (2014). I cannot afford to have a life: employee adaptation to feelings of job insecurity. *Personnel Psychology*, 67, 887–915.
- Breland, Jacob W., Treadway, Darren C., Duke, Allison B., & Adams, Garry L., (2007). The interactive effect of leader-member exchange and political skill on subjective carrier success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(3), 1-14.
- Brown, S. (2007). Change recipients' beliefs and justice: The moderating role of leader-member exchange. *Academy of Management Journal*, 4, 1–4.
- Canbaz, S., G. D. Geroğlu, & E. Poyraz (2017). Kamu Çalışanlarında Tükenmişlik: Kırklareli Örneği, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 5, Sayı: 40, Şubat 2017, s. 429-445.
- Carnall, C.A. (1986). Toward a theory for the evaluation of organizational change. *Human Relations*, 39(8), 745–766.
- Chauvin, B., Rohmer, O., Spitzenstetter, F., Raffin, D., Schimchowitsch, S., & Louvet, E. (2014). Assessment of job stress factors in a context of organizational change. *Revue Européenne De Psychologie Appliquée*, 64, 299–306.
- Cheng, T., Huang, G., Lee, C., & Ren, X. (2010). Longitudinal effects of job insecurity on employee outcomes: The moderating role of emotional intelligence and the leader-member Exchange. *Asia Pac J Manag.*, 29, 709–728.
- Cuyper, N.D. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1), 1-13.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 12(1), 117–140.
- 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. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1–6.
- Elst, T.V., Richter, A., Severke, M., Näswall, K., Cuyper, N. D., & De Witte, H. (2014). Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work & Stress*, 28(2), 143-164.
- Erdinç, S.B. (2008). Konaklama işletmelerinde toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasında yaşanan sıkıntılar. IV. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi, 23–27 Nisan, Belek-Antalya, 648–661.
- Feather, N.T., & Rauther, K.A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81–94.

- Ferrie, J.E., Shipley M.J., Marmot, M.G., Martikainen, P., Stansfeld, S.A., & Smith G.D. (2001). Job insecurity in white-collar workers: toward an explanation of associations with health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (1), 26-42.
- Glabek, M., Matthiesen, S.B., Hetland, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: A 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal*, 24(3), 255–268.
- Göksel, A., & Aydınhan, B. (2012). Lider-Üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 247–271.
- Graen, G. B., & Uhl-bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective relationship-based approach to leadership. *Leadership*, 2(57), 219-247.
- Gürbüz, S., & F. Şahin (2016), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hu, S., & Zuo, B. (2007). The moderating effect of leader–member exchange on the job insecurity–organizational commitment relationship”. İçinde: W. Wang (Ed.), *International Federation for Information Processing*, ss. 505-513, Boston: Springer.
- İzgi, B. B., & Olcay, A. (2008). Çalışma koşullarının önemi: Gaziantep ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 43 – 62.
- Jacobson, D., & Hartley, J. (1991). Mapping the context. İçinde: Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Vuuren, T.V. *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*, London: Sage Publications Ltd.
- Kaplan, D. (2009). Structural equation modeling: Foundation and extensions. 2nd ed., CA: Sage, Thousand Oaks,
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13–21.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (2003). Job insecurity and self-esteem: Evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 617–632.
- Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 145–153.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*, 2. baskı, New York: The Guilford Press.
- Lawton, E.D., Taye, F., & Ivanov, S. (2014). Job insecurity and other leadership issues in organizations. *The International Journal of Organizational Innovation*, 7(2), 79-86.

- Lee, C., Bobko, P., & Chen, Z. Y. (2006). Investigation of the multidimensional model of job insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review*, 55(4), 512-540.
- Lee, J., & R. Peccei (2007). Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 661-685.
- Liden, Robert C., & Maslyn, John M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24 (1), 43-72.
- Loi, R., Ngo, H. -Y., Zhang, L., & Lau, V. P. (2011). The interaction between leader-member exchange and perceived job security in predicting employee altruism and work performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(4), 669-685.
- Meydan, C.H., & H, Şeşen (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık, 1. Baskı.
- Oreg, S. (2006). Penalty, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73-101.
- Önder, Ç., & Wasti, A. S. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: Güvenirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1): 23-47.
- Pearce, D.G. (1992). Alternative tourism: Concepts, classifications, and questions. İçinde: Smith, V. L., & Eadington, W. R., *In Tourism Alternatives*. Philadelphia, PA: University of Pennsylvania Press.
- Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2006). Leader-Member exchange (LMX), paternalism, and delegation in the turkish business culture: An empirical investigation, *Journal of International Business Studies*, 37, 264-279.
- Piderit, S.K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *Academy of Management Review*, 10, 783-794.
- Probst, T.M., & Lawler, J. (2006). Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 55(2), 234-254.
- Probst, T. M., L. Jiang ve M. Graso (2016), "Leader-member exchange: Moderating the health and safety outcomes of job insecurity", *Journal of Safety Research* 56: 47-56.
- Radzi, Nur Izzah Mohd, & Othman, R. (2016). Resistance to change: The moderating effects of leader-member exchange and role breadth self-efficacy. *Journal of Advanced Management Science*, 4(1), 72-76.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference?. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617-630.
- Schreurs, Bert H.J., Van Emmerik, I.H., Günter, H., & Germeys, F. (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance, *Human Resource Management*, 51(2), 259-280.

- Schumacker, R.E., & Lomax, R.G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*, 3. baskı., New York: Routledge.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn R. N., & Uhl-Bien, M. (2010). *Organizational Behavior*, 11. Baskı, America: John Wiley & Sons.
- Selenko, E., Makikangas, A., & Kinnunen, U. (2013). How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analyzing curvilinear associations in a longitudinal sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 522–542.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models, *Sociological Methodology*, 13, 290–312.
- Song, Y. (2009). The leadership effectiveness in the process of planned organizational change. *Public Organiz Review*, 9, 199–212.
- Storseth, F. (2006). Changes at work and employee reactions: Organizational elements, job insecurity, and short-term stress as predictors for employee health and safety. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 541–550.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*, Boston: Allyn and Bacon.
- TÜİK (2016), <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21532> (Erişim Tarihi: 20.11.2016).
- Ünlüöner, K., & Şahin, S.Z. (2011). Turizmde istihdam. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), 1–25.
- Van Dam, K., Oreg, S., & Schyns, B. (2008). Daily work contexts and resistance to organisational change: The role of leader-member exchange, development climate, and change process characteristics. *Applied Psychology: An International Review.*, 57 (2), 313-334.
- Yanardağ, M.Ö., & Avcı, M. (2012). Turizm sektöründe istihdam sorunları: Marmaris, fethiye, bodrum ilçeleri üzerine ampirik bir inceleme. *Ege Strategic Research Journal*, 3(2), 39–62.
- Yıldırım, B.I., & Yirik, Ş. (2014). İşgörenlerin iş güvencesi algıları ve işten ayrılma niyetleri ilişkisi: Belek bölgesi beş yıldızlı otel çalışanları örneği. *Iğdır University Journal of Social Sciences*, 6, 123–140.
- Zeytinoğlu, I. U., Keser, A., Yılmaz, G., Inelmen, K., Özsoy, A., & Uygur, D. (2012). Security in a sea of insecurity: Job security and intention to stay among service sector employees in turkey. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2809–2823.
- http://www.turizmdebusabah.com/haberler/turizmde-isten-cikarmalar-basladi_77605.html (Erişim Tarihi: 08.05.2016).
- <http://www.haberturk.com/ekonomi/is-yasam/haber/1129351-turizmdeki-duraklama-istihdami-olumsuz-etkiledi> (Erişim Tarihi: 06.05.2016).
- [http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/File:Characteristics_of_employment_in_tourism,_EU-28,_2014,_\(%25\).png](http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/File:Characteristics_of_employment_in_tourism,_EU-28,_2014,_(%25).png) (Erişim Tarihi: 06.05.2016).