

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART
ÜNİVERSİTESİ SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ BÖLÜMÜ
2022-2023 ARAŞTIRMA PROJESİ DERS
YÖNERGESİ

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği kurul kararı ile araştırma projesi kapsamında mevcut tez yönergesi dışında şu anki koşullar nedeniyle aşağıdaki kararlar alınmıştır.

- Öğrenciler devam eden tez konularını **derleme makale (en az 25 çalışma tablo halinde)** formatında (bkz Ek-1) hazırlayabilirler.
- Araştırma verilerini toplayan öğrenciler **orjinal araştırma (Tarama deseninde en az 150 katılımcı)** makale formatında ve bitirme tezi şeklinde hazırlayabilirler.
- Spor bilimleri fakültesi beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü araştırma proje dersini alan öğrenci, hazırladığı makalesini danışman öğretim elemanına veya yüzü yüze eğitim olması durumunda jüriye poster olarak final haftası sözel olarak sunar.
- Araştırma projesi dersine ilişkin beden eğitimi ve spor öğretmen adayının başarı durumu ara sınavda (ilgili bölümleri çıktı alarak) teslim ederek 100 (% 40) ve final sınavında 100 (% 60) puan üzerinden değerlendirilir. Puanlama danışman öğretim elemanı tarafından **araştırmanın giriş, kuramsal çerçeve bölümleri** vize sınavı olarak, çalışmanın bütünü ise **final sınavı (yazılı makale ve sunum)** olarak değerlendirilir.
- “Araştırma projesi tez savunmasına” giren ancak yaptığı araştırma projesini **teslim etmeyen veya sunum yapmayan** beden eğitimi ve spor öğretmen adayı, araştırma projesi dersinden başarısız sayılır.
- Beden eğitimi öğretmen adayı, 10 dakikalık sürede **danışman öğretim elemanı ve oluşturulan jüri (en az 3 öğretim elemanı)** önünde araştırma projesi tezini sunar. Sunum şekli ve **jüriler** beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölüm başkanlığı tarafından ilan edildiği şekli ile poster veya sözel (slayt) sunum şeklinde olabilir.

Sözel Sunum İçeriği
1. Giriş ve Amaç 2. Araştırma Yöntemi 3. Bulgular (Tablolar halinde) 4. Sonuç ve Öneriler 5. Seçilmiş Kaynakça

ANLATIM VE GENEL YAZIM KURALLARI

Sayfa Yapısı	Metin, A4 boyutlarındaki kağıda <i>üstten, alttan ve yanlardan 2,5 cm</i> boşluk bırakılarak, <i>iki yana yash</i> şekilde ve <i>tek sütun</i> olarak hazırlanmalıdır. İlk sayfa hariç tüm sayfaların sağ alt köşelerinde sayfa numaraları bulunmalı. Tüm kaynakçaların yazımında APA (7.Baskı) yazım kılavuzu esas alınmalıdır.
Yazı Tipi	Bütün metinde <i>12 punto-Times New Roman</i> yazı karakteri kullanılmalıdır.

	Tüm başlıklar 12 punto ve Bold olmalıdır.
Paragraf Yapısı	Paragraflar 1,25 cm içeriden başlatılır; metinde satırlar 1,5 (bir buçuk) satır aralığı ile yazılır ve paragraflar arasında 1 (bir) satır aralığı boşluk bırakılır. Şekillerin ve çizelgelerin açıklamaları ve kaynaklar listesinin yazımında ise, satırlar tek satır aralığı ile yazılır.
Sayfa Sınırı	Hazırlanan çalışmaların uzunluğu, kaynakça kısmı dâhil olmak üzere en az 10 en çok 20 sayfa olmalıdır.
	Çalışma Bölümleri
Başlık	Çalışmanın başlığı ilk harfleri büyük ve en fazla 12 sözcükten oluşmalıdır. Başlık 14 punto-Times New Roman yazı karakterinde, satır aralığı tek olacak şekilde bold yazılmalı ve sayfaya ortasına hizalanmalıdır.
Özet	Özet 100-300 <i>kelimeyi</i> aşmamalıdır. Araştırma ve derleme makalelerinin özünde/özetinde; Amaç, Yöntem, Bulgular ve Sonuç bölümleri başlıklar halinde uygun içerikle yer almalıdır.
Anahtar Kelimeler	Özün/Özetin sonunda <i>en fazla beş</i> adet olacak şekilde anahtar sözcükler <i>küçük harflerle</i> yazılarak verilmelidir.
Derleme ve orijinal araştırma makalesinin bölümleri	<u>Nicel ve nitel çalışmalar Giriş, Yöntem, Bulgular, Tartışma ve Sonuç bölümlerini içermelidir.</u> 1. Giriş : Çalışmanın önemi, literatürdeki durumu, spor bilimleri içerisinde nasıl bir öneme sahip olacağı ve son paragraf da amacın açık bir şekilde ifade edilmesi gerekir. 2.Yöntem aşağıdaki bölümlerden oluşmalı, <i>Katılımcılar:</i> Araştırmaya katılan fiziksel bilgileri <i>Veritoplama araçları:</i> Kullanılan alet, ölçüm cihazı ve ölçek vb... Kullanılan yöntemler alt başlıklar olarak detaylı bir şekilde açıklanarak yazılmalı. <i>İstatistiksel Analiz:</i> Kullanılan istatistiksel analiz yöntemleri belirtilmelidir. 3.Bulgular: Tablo ve/veya grafikler olarak verilmelidir. Tablo ve grafiğe ait en önemli bulguyu tablo altında açıklama olarak verilmeli. Derlemelerde en az 25 çalışma özeti tablo/tablolara halinde verilmelidir.. 4.Tartışma ve Sonuç; Elde edilen bulguların doğru ve ayrıntılı bir yorumu verilmelidir. Bu bölümde kullanılacak literatürün, yazarların bulguları ile direkt ilişkili olmasına dikkat edilmelidir. Son paragrafta sonuç net olarak yazılmalıdır. 5.Öneriler; Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre bu alanda çalışma yapacaklara çalışma ışığında neler önerilebileceği ve uygulanabileceği yazılmalıdır. <u>Derleme makaleler aşağıdaki bölümlerden oluşmalıdır.</u> 1.Giriş, 2.Kavramsal Çerçeve, 3. Yöntem, 4. Bulgular, 5. Tartışma ve sonuç, 6. Öneriler ve 7. Kaynaklar bölümlerinden oluşmalıdır.
Kaynakça ve	Metin İçinde Atıf Yöntemi (APA, 7.Baskı) Metin içinde genel bir referans söz konusuysa ve metnin bütününe gönderme yapılıyorsa (yazarın soyadı, yıl) yazmak yeterlidir. Örneğin; (Serbes, 2014). Kitapların belirli bir sayfasından alıntı yapılmış ya da ilgili fikirler belirli bir kısımdan alınmışsa kaynak, sayfa numarasıyla birlikte şu şekilde yazılır: (Köker, 1998, s. 42). Bir yazarın aynı tarihli eserleri şu şekilde yazılır: (Zizek, 2009a) ve (Zizek, 2009b). Yazar sayısı üç ile beş arasında ise, ilk göndermede tüm isimler yazılır, daha sonra

sadece ilk yazarı belirtmek yeterlidir. Örneğin, kaynak ilk geçtiğinde (Kejanlıoğlu, Adaklı, Çelenk, 2004) sonraki geçişinde (Kejanlıoğlu ve ark., 2004) olarak yer alır.

Metin içinde iki yazarlı bir kaynak belirtiliyorsa her seferinde iki yazarın adı da belirtilir; ikiden fazla yazarlı eser ise ilk kullanımda hepsi, sonraki kullanımda sadece ilk yazarın soyadı, ve ark., biçiminde belirtilir.

Örneğin: Gregory, Agar, Lock ve Harris (2007), sporun yeni bir tür halkla ilişkiler çalışması biçimi olduğunu öne sürmektedirler. (...) Gregory vd. (2017), bu yolla firmaların kendi şöhretlerini koruduklarını ileri sürmektedirler.

Yazar sayısı altı ya da daha fazlaysa o zaman ilk kullanımda da sadece ilk isim ve arkadaşları şeklinde kısaltma yapılır (Abisel vd., 2005).

İkincil kaynaklardan alıntı yapan bir kaynağa referans veriliyorsa, asıl yararlanılan kaynağa göndermede bulunulur. Örneğin, (Zizek'ten aktaran Sancar, 2009). Sancar (2009), kaynak listesinde bütün künye bilgileri ile yer alır, Zizek'in kaynağı almaz.

Metin içinde kullanılan ikincil kaynaktan alıntılanan birincil kaynak, makale yazarı tarafından hiç okunmamış ise o zaman örneğin,

Zizek'in ideoloji görüşündeki sorun (Zizek'ten aktaran Sancar, 2009)... olarak belirtilir.

Kısaltmalar metinde ilk kez sunulurken paranteze alınır, sonraki kullanımında alınmaz. Örneğin: Sonuçta 1957 yılında dış borçların karşılanabilmesi için Uluslar arası Para Fonu'na (IMF) başvurmak zorunda kalınmıştır. IMF, bu borçlanmayla Türk ekonomisine önemli bir figür olarak girmiştir.

KAYNAKÇA YAZIMI

Kaynakçada aynı yazarın çok sayıda kaynağı varsa, kaynaklar eskiden yeni tarihe doğru sıralanarak yazılır. Aynı tarihli kaynaklarda harf ile sıralama yapılır. Örneğin: 2000a, 2000b. Dergilerin varsa DOI numaraları yazılır.

Örneğin: Anderson AK. (2005) Affective influences on the attentional dynamics supporting awareness. Journal of Experimental Psychology: General, 154, 258–281. doi:10.1037/0096-3445.134.2.258 Yoksa url numaraları yazılır. Örneğin Fe:Feminist eleştiri dergisi url'si. <http://cins.ankara.edu.tr/cansun.html>

Klasik eserlerin (Marx, Freud gibi) özgün tarihleri biliniyorsa kaynağın sonunda şu şekilde verilir: (Özgün eser 1846 tarihli)

Aynı soyadlı yazarlardan, yayını daha eski tarihli olsa bile adının ilk harfi alfabetik olarak önce gelen kaynakçada önce belirtilir. Örneğin:

Köker E. (1998) Politikanın İletişimi İletişimin Politikası. Ankara: Vadi.

Köker L. (2007) Hukuk Reformları Sürecinde Türkiye'nin İnsan Hakları Sorunu. İnsan Hakları Haberciliği, (derl.) Sevda Alankuş, İstanbul: IPS Vakfı.

Kitap ve raporların kaynakçada gösteriminde kitabın adının tüm ilk harfleri büyük olmak üzere önce yayınlandığı yer ve sonra kitabevi, yayınevi adı, „kitabevi“, „yayınevi“, „yay.“ vb. ekler belirtilmeksizin verilir. Örneğin: Ankara: İmge İstanbul:Metis New York, NY: McGraw-Hill Newbury Park,CA:Sage London, UK:Routledge Ankara: TÜBA

Tek yazarlı kitap

Abisel N. (2006) Sessiz Sinema. Ankara: Deki.

Zizek S. (2009) Matrix: Ya da Sapkınlığın İki Yüzü. Bahadır Turan (Çev.).İstanbul: Encore.

Çok yazarlı kitap

Abisel, N., Arslan, U.T., Behçetoğulları, P., Karadoğan, A., Öztürk, S.R., & Ulusay, N. (2005) Çok Tuhaf Çok Tanıdık. İstanbul: Metis.

Editörlü kitap

Özbek, M. (Ed.) (2005) Kamusal Alan. İstanbul: Hil.

Editörlü kitapta bölüm

Kejanlıoğlu, B. (2005) Medya Çalışmalarında Kamusal Alan Kavramı. Meral Özbek (Ed.), Kamusal Alan içinde (s. 689-713). İstanbul: Hil.

Sadece elektronik basılı kitap

O'Keefe E. (n.d.). Egoism ve the cnsts in Western values. Erişim <http://www.onlineoriginals.com/showitem.asp?item=I135>

Kitabın elektronik versiyonu

Freud, S. (1953) The method of interpreting dreams: An analysis of a specimen dream. J. Strachey (Ed. ve Trans.), The standart edition of the complete psychological works of Sigmund Freud (Vol. 4, pp. 96-121). <http://books.google.com/books> (Özgün eser 1900 tarihlidir)

Shotton, M.A. (1989) Computer addiction? A study of computer dependency [DX Reader version]. Retrieved from <http://www.ebookstore.tandf.co.uk/html/index.asp>

Schiraldi GR. (2001) The post-traumatic stress disorder sourcebook: A guideto healing, recovery, and growth [Adobe Digital Editions version]. doi: 1 0.1036/0071393722

Elektronik adresten yararlanılan kaynakta, kaynağın erişilebileceği URL verilir.

<http://www.bianet.org/bianet/toplum/119375-avtar-in-sozde-solculugu-uzerine>

Elektronik makaleler: varsa dijital object identifier (DOI) numarası belirtilmelidir.

Dergiden tek yazarlı makale

Aktay Y. (1999) Aklın sosyolojik soykütüğü: Soy akıldan tarihsel ve toplumsal akla doğru. Toplum ve Bilim, 82(3), 114-140.

Dergiden çok yazarlı makale

Binark FM, Çelikcan P. (1998) Mahremin müzakereye çağırılması ve yıldı örneği. Kültür ve İletişim, 1(2), 197- 214.

Elektronik dergiden makale

Conway, P. (2003) Truth and reconciliation: The road not taken in Nambia. Online Journal of Peace and Conflict Resolution, 5(1). (varsa doi numarası, yoksa URL verilir. URL örneği: http://www.trinstitute.org/ojpcr/5_1conway.htm)

Kaynağa ait sayfanın adresi (URL) ya da varsa sadece doi numarası yeterlidir.

Sözlükler

Gerrymander. (2003) Merriam-Webster's collegiate dictionary (11. Baskı). Springfield, MA: Merriam- Webster's.

TEZİN KISIMLARI

Orijinal Araştırma Makale Bölümleri (Tarama deseninde en az 150 katılımcı)	Derleme Makale Bölümleri (en az 25 araştırma)
1. Giriş 2. Kavramsal Çerçeve 3. Yöntem Araştırma Yöntemi Araştırma Grubu Veri Toplama Araçları Veri Toplama Verilerin Analizi 4. Bulgular (En az 150 katılımcı) 5. Tartışma ve Sonuç 6. Öneriler 7. Kaynaklar	1. Giriş 2. Kavramsal Çerçeve 3. Yöntem <i>Yazın Araştırması ve Dahil Edilme Kriterleri</i> Bulgular en az 25 araştırma makalesi 4. (Tabloda yazar ve makale ismi, _____ yılı, örnekleme, önemli bulguları verilmesi (bkz Ek- 1) 5. Tartışma ve Sonuç 6. Öneriler 7. Kaynaklar

İş Güvencesizliğinin Etkileri: Temel Yaklaşımlar ve Olumsuz Etkileri Düzenleyici Faktörler Üzerine Bir Derleme

Öğrenci ismi

Özet

Mevcut işin gelecekteki devamlılığı ile ilgili duyulan endişe olarak tanımlanan iş güvencesizliği, günümüz çalışma hayatındaki en önemli stres kaynaklarından biridir. Araştırma bulguları işin devamlılığına dair duyulan endişenin çalışanların genel iyilik hali, psikolojik ve fiziksel sağlığı ve iş yaşamı üzerindeki olumsuz etkisine işaret etmektedir. Bu derleme çalışmasında iş güvencesizliği algısının çalışanlar üzerindeki etkisinin ötesine geçilerek, söz konusu etkiyi düzenleyen faktörlere odaklanılmış ve bu konudaki çalışmalar sistematik olarak incelenmiştir. Bu kapsamda geçmiş çalışmalar taranmış, ilgili temel kuramlar, modeller ve yaklaşımlar özetlenmiş, demografik ve bireysel özelliklerin, iş ve örgüt ile ilgili etmenlerin ve kültürel değerlerin iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki etkilerini düzenleyici (moderatör) rolleri irdelenmiştir. Derlenen çalışmalar bir tablo içinde sunulmuş, bulguların doğrularını yorumlanmış ve gelecek araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

1. GİRİŞ

Küresel düzeyde, 1970’li yıllarda başlayan ve günümüze kadar devam eden ekonomik krizler ve uygulamaya koyulan neo-liberal politikalar, çalışma yaşamında önemli bazı değişim ve dönüşümlere yol açmıştır. Bu değişim ve dönüşümler karşısında örgütler, varlıklarını sürdürebilmek, rekabet güçlerini koruyabilmek ve kar oranlarını yükseltebilmek amacıyla bazı önlemlere başvurmuştur. Küçülmeye gitme, yeniden yapılanma, şirket kapanması, şirket birleşmesi, özelleştirmeler ve istihdamda esneklik politikaları (örn. çalışanlar ile geçici iş sözleşmesi imzalamak, taşeron işyerinde çalışmak), örgütlerin başvurduğu yollardan bazılarıdır. Çalışma yaşamındaki bu değişim ve dönüşümlerin çalışanlar üzerindeki yansıması ise artan işsizlik oranları; halen

bir işte çalışmakta olanlar için ise her yıl daha da artan işi kaybetme korkusu olmuştur (Cooper, Dewe ve O'Driscoll, 2001; Hartley, Jacobson, Klandermans ve Van Vuuren, 1991; Sümer vd., 2013; Sandıkçı, 2009; Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Ekim 2017 işgücü istatistikleri raporunda açıklanan resmi işsiz sayısı (3 milyon 287bin kişi) ve işsizlik oranına (%10,3) bakıldığında, ülkemiz için de işsizliğin ve iş güvencesizliğinin üzerinde önemle durulması gereken bir konu olduğu açıktır.

İşsizlik ve iş güvencesizliği hem nedenleri hem de sonuçları bakımından benzerlik göstermekte, bazen de iç içe geçmektedir. İşsiz kalma korkusu yaşayan çalışanlar, işsizlerin yaşadığına benzer sosyal ve psikolojik sorunlar yaşamaktadır. Yani sadece işsiz olmak değil, her an işsiz kalabileceğini düşünmek de çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Sandıkçı, 2009). Ancak işsizlik ile karşılaştırıldığında iş güvencesizliği ve etkileri çok daha az araştırılan bir konu olmuştur. Oysa iş güvencesizliği gelecek ile ilgili uzun süreli belirsizlik ve tehdit algısı içermesi bakımından işsizliğe kıyasla daha olumsuz sonuçlar doğurma riski taşımaktadır (Sümer vd., 2013).

Türkçe yazında iş güvencesizliğinin etkileri ile ilgili az sayıda çalışma vardır. Bu çalışmalar genel olarak iş güvencesizliği algısının çalışanların psikolojik sağlığı (bkz. Dursun ve Bayram, 2013) ve bazı örgütsel değişkenler üzerindeki etkilerine odaklanmıştır (bkz. Karacaoğlu, 2015; Poyraz ve Kama, 2008). Özetle, Dursun ve Bayram (2013) iş güvencesizliğinin çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisini araştırmış, algılanan iş güvencesindeki azalmasının çalışanların kaygı düzeyini arttığını bulmuştur. Karacaoğlu (2015) iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş, iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek düzeyde ve olumlu yönde bir ilişki bulmuş ve iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetini orta düzeyde açıklama gücüne sahip olduğunu göstermiştir. Poyraz ve Kama (2008) ise iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini araştırmış, iş güvencesi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde, iş güvencesi ile işten ayrılma niyeti arasında ise olumsuz yönde bir ilişki olduğunu bulmuştur.

İş güvencesizliği Batı ülkelerinde de işsizliğe oranla daha az çalışılmış, ancak son 30 yılda belirli bir birikime ulaşmıştır (De Witte, 2005). İş

güvencesizliğin etkileri konusundaki ilk meta- analizi Sverke vd. (2002) 72 çalışma üzerinde gerçekleştirmiştir. Meta-analiz bulguları, iş güvencesizliği algısının çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını, işe ve örgüte yönelik tutumlarını ve çalıştıkları kurumları ile olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir. Sverke vd. (2002)' nin bulguları, görece daha yeni olan ve görece daha geniş bir veri tabanı kullanılarak Cheng ve Chan'ın (2008) meta- analizinde de desteklenmiştir.

İlgili konudaki bu iki temel meta-analiz çalışması ışığında, mevcut çalışmada iş güvencesizliği algısının çalışanların iyilik hali (well-being) üzerindeki etkisi ve bu etkiyi düzenleyen değişkenleri (moderators) kapsayan bir derleme yapılması amaçlanmıştır. İyilik hali, başta psikoloji olmak üzere sosyal bilim alanlarında çok sayıda araştırmacının üzerinde çalıştığı bir konudur ve “bir kişinin yaşam kalitesinin kendi seçtiği ölçütlere göre değerlendirilmesi” (Shin ve Jonhson, 1978:

478) olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlı temel alarak bu derleme çalışmasında yaşam doyumu, iş doyumu, fiziksel ve psikolojik sağlık değişkenleri, iyilik halinin göstergeleri olarak kabul edilmiş, söz konusu değişkenleri bağımlı değişken olarak ele alan çalışmalar incelenip, mevcut derleme kapsamına alınmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş güvencesizliği Olgusu

İş güvencesizliği iş yaşamındaki en önemli stres kaynaklarından birisi olarak değerlendirilmekte (Ashford, Lee ve Bobko, 1989; De Witte, 1999; Hartley vd., 1991) ve yaygın olarak işin gelecekteki devamlılığı ile ilgili duyulan endişe (Sverke vd., 2002) olarak tanımlanmaktadır. Ancak ilgili yazın incelendiğinde iş güvencesizliğinin çok farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Temel olarak iş güvencesizliğinin tanımlanmasında öznel (algılanan) ve nesnel (objektif) iş güvencesizliği, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği, nitel ve nicel iş güvencesizliği olmak üzere üç yaklaşım ortaya çıkmaktadır. Nesnel iş güvencesizliği, işgücü piyasasının ve bireyin çalışma koşullarının özelliklerinden kaynaklanan nesnel bir durumu yansıtmaktadır. Yüksek işsizlik oranları, kayıt dışı ve kısmi süreli istihdam,

şirketlerin küçülmeye gitmesi, çalışanlar ile yapılan geçici iş sözleşmeleri, iş piyasasının daralması veya başka nedenlerle işten çıkarmaların artması gibi durumlar nesnel iş güvencesizliğini arttıran etmenler olarak düşünülebilir (Sümer vd., 2013). Öznel iş güvencesizliği ise, bireyin işini kaybetme korkusu neticesinde yaşadığı kaygıyı yansıtan öznel bir değerlendirmedir ve kişiden kişiye farklılıklar gösterebilir. Aynı nesnel durum karşısında iki farklı çalışanın risk algısı ve dolayısıyla da hissettiği korku ve panik farklı olabilir (Sümer vd., 2013). İş güvencesizliğinin tanımlanmasında kullanılan nesnel/öznel yaklaşımı, iş güvencesizliğinin sadece sigortasız ve güvencesiz çalışmak gibi nesnel bir değerlendirme ile sınırlandırılmayacağını, aynı zamanda çalışanların bireysel özellikleri veya diğer özelliklerden kaynaklanabilecek algı farklılıkları da içerdiğini göstermesi açısından önemlidir.

Bilişsel/duygusal iş güvencesizliği yaklaşımı, iş güvencesizliğinin bilişsel ve duygusal öğelerine dikkat çekmektedir. Bu yaklaşıma göre, işini kaybetme olasılığı iş güvencesizliğinin bilişsel öğesine işaret ederken, hissedilen işkaybı korkusu iş güvencesizliğinin duygusal öğesini açıklamaktadır (Borg ve Elizur, 1992). Diğer yandan, nicel iş güvencesizliği, çalışanın işine gelecekteki varlığı ile ilgili kaygısını anlatmak için kullanılırken, nitel iş güvencesizliği çalışanın değer yüklediği bazı iş özelliklerinin (örn. gelir, kariyer fırsatları, sosyal çevre) kaybedileceği endişesini ifade etmektedir (Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999).

2.2. İş Güvencesizliğinin Çalışan Üzerindeki Etkilerini Düzenleyen Değişkenler

Bulgular işin devamlılığına dair algılanan tehdidin farklı kişileri farklı şekillerde etkilediğini göstermiştir (örn. Cheng ve Chan, 2008; Sverke vd., 2002). Bu bulgular ile bağlantılı olarak, son yıllarda araştırma ilgisi iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini araştırmanın ötesine geçerek, bu etkiyi düzenleyen faktörleri anlamaya kaymıştır (Cheng ve Chan, 2008; Stiglbauer, Selenko, Batinic ve Jodlbauer, 2012). Bu bağlamda mevcut çalışma, iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini düzenleyen değişkenler konusunda bir derleme sunmayı amaçlamıştır.

Geleneksel olarak, iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri

stres kuramı (Lazarus ve Folkman, 1984) çerçevesinde ele alınmıştır. Bu kuram temel olarak stres-gerginlik (strain) ilişkisinde bilişsel değerlendirme süreçlerinin önemini vurgular. Stres kuramı, birincil ve ikincil değerlendirme olmak üzere iki bilişsel değerlendirme aşaması tanımlar. Birey birincil değerlendirmede yüzleştiği durumun stresli olup olmadığını ve bir tehditi çirip içermediğini değerlendirir; ikincil değerlendirmede ise, stres yaratan durum ya da mevcut tehdit ile başa çıkmasını sağlayabilecek başa çıkma seçeneklerini (örn. durumu değiştirmek, durumu kabul etmek veya kaçmak) gözden geçirir. İki aşamadan oluşan bu değerlendirme süreci sonucunda birey mevcut kaynaklarının hissedilen stres ile başa çıkabilmek için gerekli olan çaba ile örtüşmediğine karar verirse stres derinleşir, gerginlik artar ve dolayısıyla da iyilik hali hasar görür (Lazarus ve Folkman, 1984).

Mevcut işin gelecekteki devamlılığına ilişkin tehdit olarak tanımlanan iş güvencesizliği, birincil değerlendirmede bir stres ya da tehdit faktörü olarak değerlendirilebileceği için çalışanlar üzerinde olumsuz bir etki yaratacağı varsayılabilir. Ancak ikincil değerlendirme süreci sırasında çalışanlar tarafından göz önüne alınan bazı kişisel ve durumsal faktörler, kişilerin bu stres kaynağı ile nasıl başa çıkacağını etkileyebilir, dolayısıyla da iş güvencesizliğinin çalışan üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletebilir ya da güçlendirebilir (Lazarus ve Folkman, 1984). İş güvencesizliği yazınında bu noktadan hareket eden çalışmalar, bazı demografik özelliklerin ve diğer bireysel faktörlerin, iş ve örgüt ile ilgili etmenlerin ve bireyin içinde bulunduğu kültürün, iş güvencesizliğinin çalışan üzerindeki etkisini şekillendirebileceğini öne sürmüştür.

2.3. Demografik Özelliklerin İş Güvencesizliğinin Etkilerini Düzenlemedeki Rolü

İş güvencesizliğinin çalışanları nasıl etkilediği konusunda, demografik faktörlerin düzenleyici rolü, yazında kayda değer sayıda araştırmanın konusu olmuştur (bkz. Cheng ve Chan, 2008; De Witte, 1999; Mauno, Ruokolainen ve Kinnunen, 2013; Sverke vd., 2002). Bu konudaki araştırmalar yaş, çalışma süresi, cinsiyet ve mesleki statü değişkenlerinin düzenleyici rolüne odaklanmış, bulgular genel olarak farklı çalışan gruplarının iş güvencesizliği algısından farklı şekilde etkilenebileceği savını desteklemiştir.

Cheng ve Chan (2008), bireysel çalışmaların sonuçlarını derledikleri meta-analiz çalışmasında, sağlık ile ilgili sonuçlar bakımından iş güvencesizliğinin yaşlıları ve daha uzun zamandır çalışanları, gençlere ve kısa süredir çalışanlara göre daha olumsuz etkilendiğini göstermiştir. Genç yaştan iş güvencesizliği algısının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisine karşı tampon görevi gördüğünü bulan Mauno vd. (2013) de Cheng ve Chan'ın (2008) yaş ile ilgili bulgularını desteklemiştir. Yaşça büyük olan çalışanların gençlere göre mevcut işlerine daha fazla bağımlı olabileceği düşünüldüğünde (Cheng ve Chan, 2008), yaş ile ilgili bu bulguların işlerine yüksek düzeyde bağımlı olan kişilerin iş güvencesizliği algısından daha fazla zarar göreceğini ileri süren işe bağımlı olma perspektifini (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984) desteklediği savunulabilir. Diğer yandan, genç yaştan iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini azalttığına ilişkin bulgular tutarlı değildir. Bazı araştırmalarda bu bulgunun desteklenmemiş olması (bkz. De Witte, 1999), yaştan bu ilişkideki düzenleyici rolü konusunda kesin bir sonuca varmayı zorlaştırmaktadır. Ancak, iş güvencesizliği yaşayan gençlerin, daha yaşlılara oranla, gelecekte istihdam edilebileceklerine ilişkin beklentilerinin daha yüksek olacağından görece daha az stres yaşamaları beklenebilir.

İş güvencesizliği algısının çalışanlar üzerindeki etkilerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini araştıran çalışmalarda çelişkili sonuçlar elde edilmiştir. De Witte (1999) yaptığı derlemede, kadınlarda iş güvencesizliği algısı ile psikolojik sağlık değişkenleri arasında ilişkili bulamazken, erkeklerde iş güvencesizliği algısının sıkıntı (distress) ile olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu bulmuştur. De Witte, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki bu farkı açıklamak için De Witte, De Goede ve Maassen'in (1988) rol kuramından yararlanmış, kadınların alternatif rollerinin onları iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerine karşı koruduğunu vurgulamıştır. Diğer yandan, Cheng ve Chan'ın (2008) meta-analiz çalışması bulguları, cinsiyetin iş güvencesizliği ile çalışan iyilik hali arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü desteklememiş ve iş güvencesizliği algısının çeşitli değişkenler üzerindeki etkisinin cinsiyete bağlı olarak değişmediğini göstermiştir. Bu sonuç ışığında araştırmacılar De Witte (1999)'den farklı olarak iş güvencesizliğinin hem kadınlar hem de erkekler için eşit derecede stresli olduğu sonucuna varmıştır.

Diğer çalışmalar, farklı mesleki statüde (mavi/beyaz yaka) çalışan kişilerin iş güvencesizliği algısından farklı şekillerde etkilenip

etkilenmediğini araştırmış, ancak anlamlı bir iş güvencesizliği algısı ve mesleki statü etkileşimi bulamamıştır (bkz. De Witte, 1999; Sverke vd., 2002). Diğer bir deyişle, geçmiş bulgular iş güvencesizliği algısının olumsuz etkilerinin çalışanların mesleki statüsünün bir fonksiyonu olarak değişmediğine işaret etmektedir. Özet olarak, yaş, görev süresi, cinsiyet ve mesleki statünün iş güvencesizliğinin etkilerini şekillendirmesi konusundaki çelişkili bulgular, demografik faktörlerin iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki etkileri konusundaki düzenleyici rolleri ile ilgili bir sonuca varmayı zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, demografik faktörlerin iş güvencesizliğinin etkilerini nasıl şekillendirdiğini tam manasıyla anlayabilmek için ek araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

2.4. Bireysel Özelliklerinin İş Güvencesizliğinin Etkilerini Düzenlemedeki Rolü

İlgili yazında iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki etkilerini araştıran bazı çalışmaların, çalışanların bireysel özelliklerinin düzenleyici etkisine odaklandığı görülmektedir. Bu kapsamda, kişilik, düzenleme odağı ve kullanılan başa çıkma stratejileri, araştırmacıların üzerinde durduğu temel değişkenlerdir.

2.5. Kişiliğin Düzenleyici Rolü

Kişilik, hem stres değerlendirmesini etkileyen hem de stres ile başa çıkma stratejilerini belirleyen önemli bir faktördür (Lazarus ve Folkman, 1984). Araştırmacılar farklı kişilik özelliklerinin, insanların tehdit içeren bir durumu nasıl değerlendirdiğini ve bu durumu nasıl ele aldığını etkileyebileceğini göstermiştir (bkz. Naswall, Sverke ve Hellgren, 2005). Naswall vd. (2005) olumlu duygulanım (olumlu bir bakış açısına sahip olmak ve sosyallik Judge, Thoresen, Pucik ve Welbourne, 1999), olumsuz duygulanım (kendinin, başkalarının ve dünyanın olumsuz yönlerine odaklanmak Watson ve Clark, 1984) ve dış kontrol odağının (gelişen olaylar üzerinde bireyin çok fazla kontrolünün olmadığı algısı, Naswall vd., 2005) iş güvencesizliği algısının etkilerini düzenleyen temel değişkenler olduğunu öne sürmüştür. Bu bağlamda, düşük olumsuz duygulanım, yüksek olumlu duygulanım ve düşük dış kontrol odağına sahip olmanın iş güvencesizliği algısının çalışan iyilik

hali üzerindeki olumsuz etkisini hafifleteceğini iddia etmiştir. Bulgular dış kontrol odağının düzenleyici rolünü desteklemiş, yüksek iş güvencesizliği durumunda, yüksek dış kontrol odağına sahip çalışanların düşük dış kontrol odağına sahip olanlara göre iş güvencesizliğine daha olumsuz tepki verdiğini ortaya koymuştur. Bu bulgu, kontrol odağının çalışanların iş güvencesizliği algısına verdikleri tepkilerini etkileyen önemli bir faktör olabileceğini göstermekle birlikte yüksek dış kontrol odağına sahip çalışanların iş güvencesizliği durumunda daha fazla yardıma ihtiyaç duyabileceğine işaret etmektedir (Naswall vd., 2005).

Naswall vd. (2005) olumlu ve olumsuz duygulanımın düzenleyici etkisine destek bulamasa da Mak ve Mueller (2000) olumsuz duygulanımın iş güvencesizliği ve çalışan iyilik hali arasındaki ilişkide anlamlı bir düzenleyici olduğunu bulmuş, olumsuz duygulanım düzeyi yüksek olan çalışanların iş güvencesizliği durumunda daha fazla mağduriyet yaşadığını göstermiştir. Bu bulgu, başta olumsuz duygulanım olmak üzere bazı kişilik özelliklerinin çalışanları strese daha duyarlı hale getireceği ve bu tür kişilik özelliklerine sahip çalışanların stres altında daha fazla sıkıntı yaşayacağına işaret etmektedir (McCrae ve Costa, 1987; Watson ve Clark, 1984). Sonuç olarak, mevcut bulgular kişilik özelliklerinin iş güvencesizliğine verilen tepkileri farklılaştırabileceğini ortaya koymakta ve henüz araştırılmamış diğer kişilik özelliklerinin etkisinin araştırılmasının gerekliliğini göstermektedir.

2.6. Düzenleme Odağının Düzenleyici Rolü

Düzenleme odağı kuramı (DOK, Higgins, 1997) zevke yaklaşmak ve acıyı önlemek (yaklaşma- kaçınma motivasyonu) için kullanılan iki bireysel düzenleme stratejisi tanımlar. Gelişme odağı (promotion focus) yaklaşma motivasyonuna dayalı olarak gelişme, ilerleme, açılım, yükselme amaç ve ihtiyaçlarıyla ilişkiyken, korunma odağı (prevention focus) kaçınma motivasyonuna dayalı olarak savunma, güvenlik, emniyette olma amaç ve gereksinimleri ile ilişkilidir. Araştırmalar, korunma odağı ve iş güvenliğine sahip olma arzusu arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir (Sassenberg ve Scholl, 2013). Bu bulgu kronik korunma odaklı çalışanların iş güvencesizliğine nasıl tepki vereceği sorusunu akla getirmiştir. Bu soruya odaklanan Öztürk, Karagonlar ve Emirza (2016), korunma odaklılığın iş güvencesizliği ve çalışan iyilik hali ilişkisinde anlamlı bir düzenleyici faktör

olup olmadığını araştırmıştır. Bulgular beklendiği gibi korunma odaklı çalışanların iş güvencesizliğinden daha olumsuz etkilendiğini göstermiş ve kronik korunma odaklı bireylerin iş güvencesizliği durumunda daha fazla duygusal

tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuştur. Düzenleme odağının düzenleyici rolüne ilişkin bu bulgu iş güvencesizliğinin etkileri konusunda çalışanın bireysel özelliklerinin önemine bir kez daha dikkat çekmektedir.

2.7. *Başa Çıkma Stratejilerinin Düzenleyici Rolü*

İş güvencesizliğinin etkileri konusunda, bireysel özelliklerin önemini dikkate alan diğer araştırmalar bireyin yararlandığı başa çıkma kaynaklarının önemi üzerinde durmuştur. Başa çıkma kaynağı, karşılaşılan olumsuz bir durum ile başa çıkabilmek için uygun psikolojik koşulların oluşmasını sağlayan çeşitli strateji ve araçlar olarak tanımlanmaktadır (Osipow ve Spokane, 1987; Parkes, 1994). Mevcut başa çıkma kaynaklarının değerlendirilmesi, Lazarus ve Folkman'ın (1984) stres ile başa çıkma modelinin önemli bir unsurudur. Model stres faktörünün yoğunluğu ve mevcut başa çıkma kaynaklarının değerlendirilmesi arasındaki etkileşimin, bireyin stres ile nasıl mücadele edeceğini belirlediğini öne sürmektedir.

İlgili yazında, kişisel bakım (self-care, Mak ve Mueller, 2000), iyimserlik (Cheng, Mauno, ve Lee, 2014a), sosyal destek (Lim, 1996; Dekker ve Schaufeli, 1995), mevcut durumun değiştirilmesi (stresli bir durumun kişinin isteklerini karşılayacak şekilde değiştirilmesi), uzlaşma (kişinin isteklerinin mevcut duruma uyacak şekilde düzenlenmesi), değer düşürme (algı ve istek arasındaki tutarsızlığın öneminin düşürülmesi), semptomların azaltılması (iyilik hali algısının artırılması/ daha iyi hissetme) gibi doğrudan başa çıkma stratejileri (bkz. Cheng vd., 2014b) ve kaçınma (dikkatin mevcut durumdan başka yöne çevrilmesi, bkz. Cheng vd., 2014b; Mantler, Matejcek, Matheson ve Anisman, 2005), iş güvencesizliği ile iyilik hali arasındaki ilişkiyi düzenleme potansiyeli olan başa çıkma stratejileri olarak öne sürülmüştür. Bulgular kişisel bakımın anlamlı bir düzenleyici faktör olduğunu göstermiş, kişisel bakım düzeyi düşük olan çalışanların iş güvencesizliği durumunda daha fazla fiziksel gerginlik yaşadığını ortaya koymuştur. İyimserliğin söz konusu ilişkide anlamlı bir düzenleyici etkiye sahip olmadığı görülmüş,

sosyal desteğin rolüne ilişkin olarak ise çelişkili bulgulara ulaşılmıştır. Bazı çalışmalar yüksek düzeylerde iş arkadaşı, aile ve arkadaş desteğine sahip olan çalışanların iş güvencesizliğinden daha az etkilendiğini bulurken (bkz. Lim, 1996), diğerleri sosyal desteğin iş güvencesizliğinin etkilerine karşı etkili bir tampon oluşturmadığını göstermiştir (bkz. Hellgren ve Chirumbolo, 2003; Mak ve Mueller, 2000; Van den Tooren ve de Jong, 2014). Diğer çalışmalar iş güvencesizliği ile başa çıkabilmek için mevcut durumun değiştirilmesi, uzlaşma, değer düşürme ve semptomların azaltılması gibi doğrudan başa çıkma stratejileri kullanan çalışanların iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerinden daha az etkilendiğini (Cheng vd., 2014b), kaçınma stratejisine başvuran çalışanların ise iş güvencesizliğinden daha fazla etkilendiği bulunmuştur (Cheng vd., 2014b; Mantler vd., 2005).

Tüm bu bulgular bir arada düşünüldüğünde, bireysel özelliklerin çalışanların işlerinin devamlılığına dair algıladıkları tehdit karşısındaki tepkilerini şekillendirebileceği görülmektedir. Ancak bu konuya odaklanan çalışmaların sınırlı sayıda olması ve mevcut çalışmaların çelişkili bulgular doğurması, bu konuda ek çalışmalara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Gelecek araştırmaların bir taraftan yazındaki çelişkili bulguları anlamaya çalışması, diğer taraftan da henüz incelemeyen olası diğer bireysel faktörlerin (örn. beş faktör kişilik özellikleri, mizaç, duygu işleme hassasiyeti) düzenleyici rolünü irdelemesi önerilebilir.

2.8. İş ve Örgüt ile İlgili Faktörlerin İş Güvencesizliğinin Etkilerini Düzenlemedeki Rolü

Geçmiş araştırmacılar çalışanların bireysel özelliklerin ötesinde, iş ve örgüt ile ilgili bazı faktörlerin de iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini düzenleyebileceğini öne sürmüştür. Bu kapsamda, işe bağlılık, işe katılım, iş kontrolü, algılanan istihdam edilebilirlik ve iş özerkliği üzerinde durulan değişkenler olmuştur.

2.9. İşe Bağlılık ve İşe Katılımın Düzenleyici Rolü

Hobfoll'un (1989) kaynakların korunması kuramına göre, bireyin iyilik hali, sahip olunan kaynakların korunmasına ve devamlılığına bağlıdır. Kurama göre mevcut kaynaklar kaybedildiğinde ya da buna dair bir tehdit

algılandığında stres oluşur ve birey zarar görür. İş güvencesizliği durumunda, istikrarlı istihdam ve ona bağlı olan bazı değerli iş özellikleri tehdit altında algılandığı için çalışanların iyilik halinin zarar görmesi beklenen bir durumdur (Hobfoll, 1989). Hatta bazı araştırmacılar (örn. Selenko ve Batinic, 2012) iş güvencesizliği ile iyilik hali arasındaki olumsuz ilişkinin tamamıyla kaynak kaybı tehdidi ile açıklanabileceğini ileri sürmüştür. Ancak bu noktada, iki önemli soru ortaya çıkmaktadır: Neden bazı çalışanlar iş güvencesizliğini bir kaynak kaybı tehdidi olarak algılarken, diğerleri algılamaz ve neden bazı çalışanlar iş güvencesizliğinden daha olumsuz etkilenir?

Bu sorulara odaklanan bazı araştırmacılar, işe bağımlılığın (birey için sağladığı kaynaklardan

dolayı işe duyulan ihtiyaç, Richter, Naswall, Bernhard-Oettel ve Sverke, 2014) bu konudaki rolüne vurgu yaparak sadece işe ve işin sağladığı kaynaklara önem veren çalışanların iş güvencesizliğinden olumsuz etkileneceğini iddia etmektedir. İşe bağımlılık bakış açısına (bkz. Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, 2010) göre bireyler işlerini korumaya ve değerli iş özelliklerini sürdürmeye ne kadar çok önem verirse iş güvencesizliği algısından o kadar fazla olumsuz etkilenir (Ashford vd., 1989; Sverke vd., 2002). Richter vd. (2014) işe bağımlılığın iş güvencesizliği (nicel ve nitel) ve çalışan iyilik hali ilişkisindeki düzenleyici rolünü araştırarak bu varsayımı görgül olarak incelemiştir. Çalışmada işe bağımlılık, finansal işe bağımlılık (öznel finansal bağımlılık ve hane halkı gelirine göreceli katkı) ve psikolojik işe bağımlılık (işe katılım) olarak iki farklı şekilde tanımlanmıştır. Araştırmacılar, kaynakların korunması kuramı (Hobfoll, 1989) ve işe bağımlılık bakış açısına (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, 2010) dayanarak çalışanların iş güvencesizliğinden ne düzeyde etkileneceğinin bu kişilerin işin sağladığı kaynakların korunmasına ne kadar önem verdiğine bağlı olarak değiştiğini öne sürmüştür. Bulgular, finansal ve psikolojik işe bağımlılığın nicel ve nitel iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi düzenlediğini göstermiştir. Ancak işe bağımlılığın düzenleyici etkisi beklenenin tersi yönde bulunmuştur: Öznel işe bağımlılığı ve işe katılımı daha yüksek olan çalışanlar ile hane halkı gelirinin ana sağlayıcısı olan çalışanların iş güvencesizliğinden daha az etkilendiği görülmüştür. Araştırmacılar bu beklenmedik bulguları işe bağımlılığın iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini mutlaka

kötüleştirmeyeceğini, aksine çalışanların işlerine olan bağımlılıklarını iş güvencesizliği algısı ile başa çıkabilmek için bir yol olarak kullanabileceğini vurgulayarak açıklamıştır.

İşe katılımın iş güvencesizliğinin olumsuz etkileri ile başa çıkma konusundaki kritik rolü diğer araştırmalar tarafından da desteklenmiştir. Stiglbauer vd. (2012) iş güvencesizliği ve iyilik hali arasındaki olumsuzilişkinin, yüksek iş katılımı bildiren çalışanlar arasında nispeten zayıf olduğunu göstermiştir. Daha sonraki bir çalışmada, Stiglbauer ve Batinic (2015) iş güvencesizliği ile başa çıkabilmek için kullanılan stratejilerin etkililiğinin çalışanların işe katılım seviyesine bağlı olarak değiştiğini öne sürerek iş katılımının iş güvencesizliği konusundaki kritik rolüne vurgu yapmıştır. Bu çalışmada araştırmacılar, proaktif başa çıkma stratejisi(potansiyel stresli olay meydana gelmeden önce önlem almak, Stiglbauer ve Batinic, 2015: 266) kullanmanın çalışanları iş güvencesizliğinin olumsuz

etkilerinden koruyabileceğini, ancak bu durumunun sadece işekatılımı yüksek olan çalışanlar için geçerli olacağını öne sürmüştür. Bulgular araştırmacıların beklentilerini desteklemiş, proaktif başa çıkma stratejisi kullanmanın işe katılımı yüksek olan çalışanlar arasında olumsuz iş güvencesizliği ve iyilik hali ilişkisini hafiflettiğini; buna karşın işe katılımı düşük olan çalışanlar arasında bu ilişkiyi güçlendirdiğini ortaya çıkarmıştır.

Sonuç olarak, yukarıda bahsedilen araştırmaların bulguları, işin ve değerli iş özelliklerinin kaybedilmesine dair algılanan tehdidin çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceğini göstermekte, ancak işe bağımlılık ve işe katılım gibi iş ile ilgili bazı faktörlerin çalışanları iş kaybı tehdidinin olumsuz etkilerinden koruyabileceğini ortaya koymaktadır.

2.10. İş Kontrolü, İş Özerkliği ve Algılanan İstihdam Edilebilirlik Değişkenlerinin Düzenleyici Rolü.

Batı yazınında iş kontrolü (job control), iş özerkliği (job autonomy) ve algılanan istihdam edilebilirlik (perceived employability) birer iş kaynağı olarak değerlendirilmiş ve bu kaynakların iş güvencesizliğinin etkilerini düzenleme rolleri iş talep-kontrol (Karasek, 1979) ve iş talep-kaynak (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001; Bakker ve Demerouti, 2007) modelleri çerçevesinde incelenmiştir.

İş talep-kontrol modeli (Karasek, 1979) iş güvencesizliği ve çalışan iyilik hali ilişkisini açıklayan en etkili modellerden birisidir (Häusser, Mojzisch, Niesel ve Schulz-Hardt, 2010; Schreurs, Van Emmerik, Notelaers ve De Witte, 2010). Bu modelde iş talebi ve iş kontrolü olmak üzere çalışma ortamının iki boyutu üzerinde durulur. İş talebi, iş yükü ve zaman baskısı gibi, çalışma ortamında stres yaratan faktörler olarak, iş kontrolü ise çalışanların iş günü boyunca görevlerini ve davranışlarını kontrol edebilme potansiyeli olaraktanımlanır (Karasek, 1979). Temel olarak iş taleplerinin gerilimi ve stresi arttırdığı, iş kontrolünün ise iş taleplerinin çalışan üzerindeki olumsuz etkisini hafiflettiği savunulur.

Bu modeli temel alan bazı çalışmalar, iş güvencesizliğinin etkileri konusunda iş kontrolünün düzenleyici etkisine odaklanmıştır. Bulgular genel olarak iş talep-kontrol modelini desteklemiş, yüksek düzeyde iş kontrolüne sahip olduğunu düşünmenin iş güvencesizliğinin olumsuz etkisini hafiflettiğini göstermiştir (bkz. Schreurs vd., 2010). Bu bulgu boylamsal çalışmalar tarafından da desteklenmiş, yüksek iş kontrolüne sahip olmanın iş güvencesizliğinin çalışan üzerindeki olumsuz etkilerini uzun vadede de hafiflettiği bulunmuştur (bkz. Cheng vd., 2014a). Buna karşın, algılanan

işyeri kontrolünün (“işyerindeki olumsuz olaylardan kendini koruyabilme becerisi”) düşük olduğu durumda, iş güvencesizliğinin sağlık problemleri ile olumlu yönde ilişkili olduğu gözlenmiştir (Barling ve Kelloway, 1996: 253).

Özetle, yukarıda sunulan bulgular iş kontrolünün çalışanların iş güvencesizliğinden nasıl ve ne oranda etkileneceğini göstermekte ve çalışanların algıladıkları iş kontrolünü yükseltmenin iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerine karşı görece koruyucu olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bu noktada üzerinde düşünülmesi gereken bir konu iş kontrolünün bütün örgütsel stres-gerginlik ilişkisini açıklama konusunda tek başına yeterli olup olmadığıdır. İş talep-kontrol modelinin eleştirildiği nokta tam olarak burasıdır. Eleştiriler iş talep- kontrol modeli tarafından vurgulanan sınırlı sayıdaki değişkenin (iş kontrolü, iş yükü, zaman baskısı) örgütlerin karmaşık doğasını açıklama konusunda yetersiz kalacağını ileri sürmekte, çalışma hayatındaki stres-gerginlik ilişkisini daha iyi anlayabilmek için diğer iş kaynaklarının ve iş taleplerinin etkilerinin de göz önünde bulundurulması

gerektiğini vurgulamaktadır (bkz. Bakker ve Demerouti, 2007).

İş talep-kaynak modeli (Demerouti vd., 2001; Bakker ve Demerouti, 2007), iş kontrolü dışında kalan iş kaynaklarının (örn. amir ya da iş arkadaşı desteği, rol netliği, performans geribildirimi) ve iş yükü ve zaman baskısı dışında kalan iş taleplerinin (örn. iş güvencesizliği, yüksek iş baskısı, kötü fiziksel çevre koşulları, duygusal talepler) örgütsel stres-gerginlik ilişkisindeki olası etkilerine odaklanarak iş talep-kontrol modelinin kapsamını genişletmiştir (Bakker ve Demerouti, 2007). Bu modelde iş talepleri, çalışanların sorunlu olarak değerlendirdiği ve dolayısıyla bazı fizyolojik ve/veya psikolojik sorunlarla ilişkili olduğu düşünülen iş boyutları olarak tanımlanır. İş kaynakları ise iş hedeflerini gerçekleştirmeyi kolaylaştıran, iş talepleri ile ilişkili maliyetleri düşüren, çalışanları kişisel büyüme, öğrenme ve geliştirme için motive eden iş boyutları olarak tanımlanmaktadır (Baker ve Demerouti, 2007). İş talep-kaynak modelinin temel varsayımı (iş kaynak- kontrol modelinde olduğu gibi) mevcut iş kaynaklarının iş taleplerinin çalışan üzerindeki etkisini azalttığıdır.

İş güvencesizliği durumunda, iş özerkliği ve algılanan istihdam edilebilirlik, iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini hafifletebilecek kritik iş kaynakları olarak düşünülmüştür. Van den Tooren ve de Jong (2014) iş özerkliğinin iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisini yatıştırdığını bularak iş özerkliğinin iş güvencesizliği karşısındaki tampon rolünü desteklemiştir. Ancak araştırmalar algılanan istihdam edilebilirliğin (bireyin yeni bir iş bulabilme olanağına ilişkin algısı, Berntson ve Marklund, 2007: 281) düzenleyici rolü ile ilgili bazı çelişkili bulgular doğurmuştur. Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro ve De Witte (2009) algılanan istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliğinin yaşam doyumu üzerindeki olumsuz etkisini hafiflettiğini bulmuştur. Ancak Fatimah, Noraishah, Nasir ve Khairuddin (2012) algılanan istihdam edilebilirlik ile yakından ilişkili olan istihdam güvenliğinin (employment security), iş güvencesizliği ve iyilik hali arasındaki ilişkisinde anlamlı bir düzenleyici değişken olduğunu gösterememiştir.

Toparlamak gerekirse, yukarıda sunulan araştırma bulguları, iş talep-kontrol ve iş talep-kaynak modellerinin iş güvencesizliğinin çalışan üzerindeki olumsuz etkilerini açıklamak için kullanılabileceğini göstermekte ve bazı iş kaynaklarının (iş kontrolü, iş özerkliği ve algılanan

istihdam edilebilirlik) iş güvencesizliğinin etkilerini şekillendirebileceğine kanıt sunmaktadır. Bu bulgular algılanan iş güvencesizliğin yol açtığı etkileri ve bu etki düzeyinde gözlenen bireysel farklılıkları anlama konusunda değerli bilgiler sunmaktadır.

2.11. Kültürel Değerlerin İş Güvencesizliğinin Etkilerini Düzenlemedeki Rolü

İş güvencesizliğinin çalışanın iyilik hali üzerindeki etkisini inceleyen bazı araştırmalar bu etkinin daha iyi anlaşılabilmesi için kültürel farklılıklara ve kültürel değerlerinin etkisine odaklanmak gerektiğini vurgulamıştır. Bu anlamda araştırmacıların üzerinde durduğu kültürel değerler toplulukçuluk ve gelenekçiliktir. Probst ve Lawler (2006), bireycilere oranla, toplulukçu kültürlerde çalışanların iyi çalışma koşullarına sahip olmaya ve güvenceli bir işte çalışmaya daha fazla önem verdiğini (Hofstede, 1980; Gomez, 2003; Oyserman, Coon ve Kimmelmeyer, 2000; Schwartz ve Bardi, 2001) dikkate alarak iş güvencesizliğinden daha olumsuz etkileneceğini öne sürmüştür. Bireysel ve ulusal düzeyde yapılan analizlerin sonuçları araştırmacıların bu beklentilerini doğrulamış, nispeten toplulukçu olan kişi ve ülkelerin (örn. Çin) bireyci olan kişi ve ülkelere (örn. ABD) oranla iş güvencesizliğinden daha olumsuz etkilendiğini göstermiştir. Bir diğer kültürel değer olan gelenekçiliğin etkisini inceleyen Wang, Lu ve Lu (2014) ise gelenekçiliğin belirsiz iş ortamına karşı bireylerin duyarlılığını arttırabileceğini dikkate alarak geleneksel değerlere daha fazla önem veren çalışanların iş güvencesizliğine daha olumsuz tepki vereceğini öne sürmüştür. Bulgular daha gelenekçi olan çalışanların iş güvencesizliği durumunda daha fazla sağlık problemi yaşadığını göstererek araştırmacıların beklentisini desteklemiştir. Bu iki araştırma bir arada düşünüldüğünde, toplulukçuluk ve gelenekçiliğin iş güvencesizliği algısının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisini artırdığı söylenebilir. Ayrıca araştırılan kültürel değerlerin düzenleyici rollerine ilişkin anlamlı bulgular farklı kültürel değerlerin de (örn. güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, kısa/uzun vadeli yönelim) iş güvencesizliğine verilen tepkileri etkileyebileceğinin sinyalini vermektedir. Sonuç olarak, yukarıda bahsedilen çalışma doğruları, farklı bireylerin iş güvencesizliğinden farklı şekillerde etkilendiğini göstermektedir. Mevcut

derleme çalışması bu farklılığa etki eden faktörlerden bazılarının yaş, görev süresi, cinsiyet ve mesleki statü gibi demografik faktörler; kişilik, düzenleme odağı ve kullanılan başa çıkma stratejileri gibi bireysel özellikler; iş bağımlılığı, iş katılımı, iş kontrolü, iş özerkliği, algılanan istihdam edilebilirlik gibi iş ve örgüt ile ilgili bazı faktörler ile toplulukçuluk ve gelenekçilik gibi kültürel faktörler olduğunu ortaya koymaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. *Yazın Araştırması ve Dahil Edilme Kriterleri*

Bu derleme çalışmasında, iş güvencesizliği ile ilgili öncü makalelere ek olarak, iş güvencesizliği ve iyilik hali ilişkisindeki düzenleyici faktörleri araştıran çalışmalar bir araya getirilmiştir. Makale taraması Scopus veri tabanı (www.scopus.com) kullanılarak yapılmıştır. Taramada kullanılan anahtar kelimeler, Türkçe ve İngilizce olarak, iş güvencesizliği (job insecurity), iş güvencesi (job security), iyilik hali (well-being), başa çıkma (coping with), tamponlama (buffering) ve düzenleyici değişkendir (moderator). Makale taraması, Türkçe, İngilizce dilleri ve psikoloji alanı ile sınırlandırılmış, diğer taraftan makale yılı sınırlandırması yapılmamıştır. Bu dahil edilme ölçütleri sonucunda bulunan makaleler incelenmiş, iş güvencesizliğini bağımsız değişken ve iyilik halini bağımlı değişken olarak alan çalışmalar mevcut derleme kapsamına alınmıştır. İyilik hali bağımlı değişkeni taramasında karşılaşılan, yaşam doyumu, iş doyumu, fiziksel ve psikolojik sağlık değişkenlerini bağımlı değişken olarak alan makaleler de bu derlemeye dahil edilmiştir. Sonuç olarak, bahsedilen ölçütlere uygun olarak saptanan ve bu derleme kapsamında değerlendirilen 23 çalışma Tablo1’de örneklem özellikleri, ele alınan bağımlı değişkenler, düzenleyici değişkenler ve temel bulguları dikkate alınarak özetlenmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 1: Derleme Çalışmasında Yer Alan Makalelerin Temel Özellikleri ve Bulguları

Makale	Örneklem	Bağımlı Değişken(ler)	Düzenleyici(ler)	Önemli Bulgu(lar)
Barling ve Kelloway (1996)	187 Güney Afrikalı altın madencisi.	Psikosomatik semptomlar, Olumsuz ruh hali (negative mood), Kan basıncı.	İşyeri kontrolü.	İş güvencesizliği, düşük olarak algılanan işyeri kontrolü durumunda, psikosomatik belirti ve kan basıncı ile olumlu yönde ilişkiliyken, yüksek işyeri kontrolü durumunda, bu değişkenler ile ilişkili bulunamamıştır.
Cheng ve Chan (2008)	133 çalışmanın sonuçlarının derlendiği meta-analiz çalışması.	İş ile ilgili sonuçlar, Sağlık ile ilgili sonuçlar.	Demografik faktörler: Görev süresi, Yaş, Cinsiyet.	Yaş ve görev süresi, iş güvencesizliği - çalışan sağlığı ilişkisini düzenlemektedir. Olumsuz iş - çalışan sağlığı ilişkisi, daha yaşlı olan (gençlere kıyasla) ve daha uzun zamandır çalışanlar (kısa zamandır çalışanlara kıyasla) arasında daha güçlüdür.
Cheng vd. (2014a)	926 Fındanlıyalı üniversite çalışanı. "Üç-dalgı boylamsal veri.	İş başında canlılık (vigor at work), İş tatmini, İş-aile zenginleşirmesi (work-family enrichment).	Başa çıkma kaynakları: İş kontrolü, Sosyal destek, İyimserlik.	İş kontrolü, iş güvencesizliğinin iş başında canlılık (çalışma esnasında yüksek düzeyde enerji ve zihinsel direnç, iş için çaba harcama isteği ve zorluklar karşısında devamlılık sağlama, Schaufeli vd., 2002) üzerindeki olumsuz etkisine karşı en iyi tampondur ve bu tampon etkisi uzun sürelidir. Sosyal destek, iş güvencesizliğinin iş tatmini ve iş başında canlılık üzerindeki zararlı etkilerine karşı koruyucudur ve bu etkiler uzun sürelidir. İyimserlik, test edilen modellerin hiç birinde iş güvencesizliğinin çalışan üzerindeki etkisine karşı bir tampon olarak bulunamamıştır.
Cheng vd. (2014b)	2764 Fındanlıyalı çalışan.	İşe cızbolma (work engagement), Evlilik doyumu, İş yerinde ve evde duygusal enerji (emotional energy at work and home).	Kişisel başa çıkma stratejileri: Mevcut durumun değıştirilmesi, Uzlaşma (accommodation), Belirtilerin azaltılması (symptom reduction) Değer düşürme, Kaçınma.	Doğrudan (engaged) başa çıkma stratejilerinden (durumu değıştirme, uzlaşma, belirti azaltma ve değer düşürme) yararlanmak iş güvencesizliğinin iyilik hali üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmiştir. Tersine, kaçınma stratejisinin sık kullanımı, olumsuz iş güvencesizliği - iyilik hali ilişkisini güçlendirmiştir.
Dekker ve Schaufeli (1995)	Avustralya'da büyük bir toplu taşıma firmasında çalışan 95 kişi. "Boylamsal çalışma.	Psikolojik sağlık.	Başa çıkma kaynakları: İş arkadaşları, yönetim ve sendika desteği.	Sosyal destek (iş arkadaşları, yönetim ve sendika desteği), iş güvencesizliğinin çalışan üzerindeki olumsuz etkisini ortadan kaldırmamaktadır. Araştırmacılar, sosyal desteğin stres tamponlayıcı bir etkisinin olmayabileceğini ileri sürmüştür.
De Witte (1999)	Belçika'da metal işleme endüstrisinde çalışan 336 kişi.	İyi oluş.	Demografik faktörler Mesleki pozisyon, Cinsiyet, Yaş.	Cinsiyet, iş güvencesizliği - iyilik hali ilişkisini düzenler. İş güvencesizliğinin kadınlarda psikolojik iyilik hali ile ilişkili olduğu bulunmazken, erkeklerde artan sıkıntı (distress) ile ilişkili olduğu gösterilmiştir. Mesleki pozisyon ve yaş, iş güvencesizliği - iyilik hali ilişkisinde anlamlı birer düzenleyici faktör olarak bulunamamıştır.

Mevcut derleme kapsamına giren çalışmalara ait bilgilerinin yer aldığı Tablo 1 incelendiğinde, yaş, görev süresi, cinsiyet, mesleki statü, kişilik, düzenleme odağı, kullanılan başa çıkma stratejileri, işe bağımlılık, işe katılım, iş kontrolü, algılanan istihdam edilebilirlik, iş özerkliği, toplulukçuluk ve gelenekçilik değişkenlerinin iş güvencesizliğinin çalışan iyilik hali üzerindeki etkilerini düzenlendiği görülmektedir.

5.TARTIşMA VE SONUÇ

Çalışma yaşamında olup bitenler hayatın diğer alanlarını doğrudan ya da dolaylı olarak etkiler. Çalışma hayatında karşılaşılan sorunların başında işin garantide olmadığına ilişkin algılanan tehdit gelmektedir ve bu algı çalışanın genel iyilik halini olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Işin devamlılığının sona ermesi (iş kaybı) ya da buna dair algılanan tehdidin (iş güvencesizliği algısı) birey üzerindeki olumsuz etkileri çok sayıdaki araştırmada gösterilmiştir (bkz. işsizliğin etkileri için, McKee-Ryan, Song, Wanberg ve Kinicki, 2005; Paul ve Moser, 2009; Wanberg, 2012; iş güvencesizliği algısının etkileri için, Cheng ve Chan, 2008; De Witte, 2005, Sverke vd., 2002). Psikoloji yazınında işsizlik ve etkilerinin kapsamlı olarak araştırılmasına karşın, iş güvencesizliği ve etkileri yeterince incelenmemiştir (Sümer vd., 2013). Aslında işsiz kalmanın ani ve bazen beklenmedik doğasından farklı olarak, sürekli olarak algılanan bugün-yarın işsiz kalınabileceği endişesi çalışanların iş yaşamını ve aslında tüm hayatını işsizlik kadar hatta belki de ondan daha fazla olumsuz etkileyebilmektedir. Bu derleme çalışması temel olarak iş güvencesizliği olgusunun çalışanların iyilik hali üzerindeki etkisine odaklanmış ve iş güvencesizliğine verilen farklı bireysel tepkilere ilişkin bulguları temel alarak iş güvencesizliğinin çalışan üzerindeki etkilerini düzenleyen faktörler üzerinde durmuştur.

Yapılan yazın derlemesi, yaş, görev süresi, cinsiyet ve mesleki statü gibi demografik özelliklerin; kişilik, düzenleme odağı ve kullanılan başa çıkma stratejileri gibi bireysel etmenlerin; işe bağımlılık, işe katılım, iş kontrolü, algılanan istihdam edilebilirlik ve iş özerkliği gibi iş ve örgüt ile ilgili faktörlerin; ve toplulukçuluk, gelenekçilik gibi kültürel etmenlerin iş güvencesizliği ile iyilik hali arasındaki ilişkiyi düzenleyebileceğini göstermiştir. Genel olarak geç yaş, yüksek düzey işe bağımlılık, işe katılım, iş kontrolü, iş özerkliği ve stres ile başa çıkabilmek için problem odaklı,

doğrudan başa çıkma stratejileri kullanmanın iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini hafiflettiğini görülmektedir. Buna karşın, görece ileri yaş, uzun süredir çalışma, yüksek düzey dış kontrol odağı, olumsuz duygulanım, toplulukçuluk ve gelenekçilik, düşük düzey kişisel bakım ve korunma odaklılığın ise bu olumsuz etkiyi güçlendirmiştir. Ancak özellikle cinsiyet, sosyal destek ve algılanan istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği ile iyilik hali ilişkisindeki düzenleyici rolüne dair çelişkili bulgular bu faktörlerin söz konusu ilişkideki etkisini tam manasıyla anlayabilmek için ek araştırmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya çıkarmıştır.

Var olanı göstermek, eksiğin ne olduğunu anlamanın en kolay yollarından birisidir. Mevcut çalışma, yazındaki bulguları bir arada sunarak iş güvencesizliği algısının kimler üzerinde ve hangi durumlarda daha fazla yada daha az etkili olabileceğine işaret etmekte, böylelikle aslında üzerinde henüz araştırılmamış değişkenlere ışık tutmaktadır. Örneğin çalışanların olumlu olumsuz duygulanım dışındaki kişilik özellikleri (özellikle beş temel kişilik faktörü), bireysel dayanıklılık düzeyi, bağlanma yönelimi (güvenli ya da kaygılı veya kaçınan güvensiz bağlanmaya sahip olması), duygusal istikrar, başarı motivasyonu, dini inanç ve kadercilik, alkol tüketimi, iş merkeziliği, örgütteki liderlik türü, örgüt iklimi ve ülkenin genel ekonomik durumu, bireysellik ve toplulukçuluk dışındaki kültürel özellikler (özellikle belirsizlikten kaçınma düzeyi, güç mesafesi, erkeksilik ve uzun dönem yönelim) çalışanların iş güvencesine verdiği tepkileri şekillendirebilir. İleride yapılacak çalışmalar bu değişkenlerin iş güvencesizliğinin etkilerini düzenleme konusundaki olası rolünü kuramsal olarak tartışabilir ve araştırabilir.

Bu derlemede görüldüğü gibi, iş güvencesizliğinin etkilerini inceleyen araştırmalar genel olarak stres kuramı (Lazarus ve Folkman, 1984), işe bağımlı olma perspektifi (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984), iş talep-kontrol (Karasek, 1979, 1998) ve iş talep- kaynak (Demerouti vd., 2001; Bakker ve Demerouti, 2007) modelleri ile kaynakların korunması kuramından (Hobfoll, 1989) yararlanmıştır. Faydalanılan kuramsal yaklaşımlar iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini anlamaya yardımcı olmakla birlikte, iş güvencesizliğinin etkilerini tam manasıyla anlayabilmek için daha kapsamlı bir “şemsiye model” in gerekliliğine işaret etmektedir.

Bu derleme çalışmasının son yıllarda yapılan ilgili temel araştırmaları derlemesine karşın dűřünűlen bazı kısıtlılıkları vardır. İlk olarak derleme için makale taraması, uluslararası düzeyde akademik makaleleri içeren en büyük veri tabanlarından birisi olan Scopus veri tabanı kullanılarak yapılmıştır. Ancak, Scopus dışındaki, Academic Search Complete, Business Source Complete, EBSCHO, Emerald, ERIC, DOAJ, IEEE XploreDigital Library, JTOR, PsycINFO, SageJournals Online, Science Direct, Web of Knowledge ve Web of Science gibi veri tabanlarının da taranması konuyla ilgili ek makalelere ulaşmayı sağlayabilir, bűylelikle çalışma űrneklemine evreni temsil kabiliyetini kuvvetlendirebilir. Dolayısıyla ileride yapılacak çalışmalar taranacak veri tabanı kűmesini daha geniş tutabilir.

Dűřünűlen diėer bir kısıt ise makale taraması yapılırken űznel (algılanan)/nesnel (objektif), biliřsel/duygusal, nitel/nicel iř gűvencesizliėi ayrımlarının yapılmamıř olmasıdır. Mevcut çalıřmada iř gűvencesizliėi genel bir olgu olarak kabul edilmiřtir. Oysa bu makalenin konusu olan dűzenleyici deėiřkenler iř gűvencesizliėinin tanımlanma řekline gűre farklılık gűsterebilir. űrneėin iřini kaybetme kaygısı (nicel iř gűvencesizliėi) ile gelir, kariyer fırsatları ve sosyal evre gibi deėer yűklenilen bazı iř űzelliklerinin deėiřmesi endiřesi (nitel iř gűvencesizliėi) alıřanlar açısından farklı sonuçlar doėurabilir. Ancak ilgili yazında her bir tanımlamaya karřılık gelecek yeterli sayıda çalıřma bulunmadıėından bu derlemede iř gűvencesizliėinin tanımındaki ayrımlar dikkate alınmamıřtır. Gelecek çalıřmalarda űzellikle nesnel ve űznel iř gűvencesizliėi ayrımları dikkate alınarak bulguların yorumlanması yararlı olacaktır.

Olası diėer bir kısıt ise yařam doymu, iř doymu, fiziksel ve psikolojik saėlık deėiřkenlerinin iyilik halinin gűstergeleri olarak kabul edilmesidir. Gelecek çalıřmalarda her bir deėiřken için etkinin ayrı ayrı deėerlendirilmesi yararlı olabilir. İyilik hali, hem yařam kalitesi ve iř doymu gibi biliřsel deėerlendirmeleri hem de olumlu duygulanım ve mutluluk gibi duygusal deėerlendirmeleri bir arada içerdiėinden (Diener, 1984) iř gűvencesizliėinin iyilik halinin hangi yűnűnű daha fazla etkilediėi de bűylelikle daha iyi anlařılabilir. Ayrıca tűm bu deėiřkenlerin ayrı ayrı baėımlı deėiřken olarak deėerlendirilmesi iř gűvencesizliėinin etkilerini dűzenleyen deėiřkenler ile ilgili farklı bilgiler verebilir. Ancak bu ayrımları gűz űnűnde bulunduran kapsamlı bir derlemenin yapılabilmesi için ilgili yazının belli bir doymuėa

erişmesinin beklenmesi gerekmektedir.

Gelecek çalışmalar için bir öneri de mevcut derleme kapsamında ele alınan ilişkilerin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi ve etki genişliklerinin istatistiksel olarak gösterilmesidir. Bu konuda yapılan meta-analiz çalışması söz konusu değişkenler arasındaki ilişki hakkında daha genellenebilir ve güvenilir sonuçlara ulaşmayı sağlayabilir.

İlaveten, Shoss'un (2017) iş güvencesizliği konusunda yaptığı güncel yazın derlemesinde önerdiği gibi, iş güvencesizliği algısı ile bu algının çalışan ve örgütler üzerindeki etkisini daha iyi anlayabilmek için boylamsal çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Yine aynı derlemede ifade edildiği gibi araştırmacıların bireyin algıladığı iş güvencesizliğinin etkilerinin ötesinde iş güvencesizliği ikliminin (iş güvencesizliği konusundaki paylaşılan algılar) olası sonuçları üzerinde düşünmesi ilgili yazına katkı sağlayacaktır.

Son olarak, yapılan çalışmalarda algılanan iş güvencesizliğine karşı birey, örgüt ve kamusal destek düzeyinde ne tür önlemler alınabileceği ve işini kaybetme korkusu yaşayanlara nasıl destek olunabileceği konusunda öneriler geliştirilmelidir. Sümer vd. (2013) yaptıkları kapsamlı araştırmanın sonucunda siyasi karar vericilerin, işverenlerin ve sendikaların bu konuda görevler üstelemesini, iş güvencesizliği algısını dikkate alan somut farkındalık programları ve müdahale yöntemleri geliştirmelerini önermektedir. Küresel olarak güvencesiz çalışmayı yaygınlaştıran yeni iş ve istihdam düzenlemeleri ve iş gücü piyasasındaki değişimler (Benach vd.,2014) dikkate alınarak bu konuda belirgin bir farkındalık geliştirilmesi ve kamusal önlemler alınması zorunlu görünmektedir.

6. ÖNERİLER

Sonuç olarak, tüm katkı ve kısıtları bir arada düşünüldüğünde, bu çalışma farklı bireylerin iş güvencesizliğinden farklı şekillerde etkilenebileceğini ve bu algıya farklı tepkiler verebileceğini göstermesi; çalışanların demografik özelliklerinin (yaş, görev süresi, cinsiyet ve mesleki statü), bireysel faktörlerin (kişilik, düzenleme odağı ve kullanılan başa çıkma stratejileri), iş ve örgüt ile ilgili etmenlerin (işe bağlılık, işe katılım, iş kontrolü, iş özerkliği, algılanan istihdam edilebilirlik) ve kültürel faktörlerin (toplulukçuluk ve gelenekçilik) bu olguya verilen tepkilerdeki farklılığı oluşturabileceğini ortaya koyması; ilgili konuda kuramsal çerçeve olarak kullanılan yaklaşım, model ve perspektiflerin bir arada sunulması ve tüm bu bağlamları içeren bir şemsiye modelin oluşturmasının gerekliliğini göstermesi bakımından Türkçe yazına katkı sağlamış ve gelecek çalışmalar için bir bilgi kaynağı olmuştur.

ORTAOKULDA ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN BEDEN EĞİTİMİ DERSİNDEKİ MUTLULUK DÜZEYLERİ İLE YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: YAPISAL EŞİTLİK MODELİ

Öğrenci ismi

Özet

Bu araştırmada ortaokulda öğrenim gören öğrencilerin beden eğitimi dersi mutluluk düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma grubunu % 53.1'ini (n=326) erkek, % 46.9'unu (n=288) kız öğrenciler olmak üzere toplamda 614 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Çocuklar için yaşam doyum” ve “Beden Eğitimi Dersi Mutluluk Düzeyi” ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verilerin analizinde yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Beden eğitimi dersi mutluluk düzeyinin yaşam doyumunu açıkladığı varyans oranının % 45 olduğu tespit edilmiştir ($R^2 = .45$, $p = .000$). Modele göre ortaokulda öğrenim gören öğrencilerin beden eğitimi dersi mutluluk düzeyi arttıkça yaşam doyumları da artmaktadır. Beden eğitimi dersi mutluluk düzeyinin öğrencilerin yaşam doyumları üzerinde güçlü bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Beden eğitimi dersi haftalık

ders saatini arttırılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, Yaşam doyumu, Yapısal eşitlik modeli

1. GİRİŞ

İnsanoğlu, geçmişten günümüze sürekli olarak mutluluk arayışında ve çabasıdadır (Gilman, Huabner ve Laughlin, 2000). Kendi yaşamında koyduğu kriterler bireyin yaşam doyumunu algılama düzeyini belirler (Pavot ve Diener, 1993). Yaşam doyumu, bireyin yaşamının genelini ya da spesifik bir alanında kalite veya olumluluğunun bilişsel olarak değerlendirmesidir (Haranin, Huebner ve Suldo, 2007). Yaşam doyumu yüksek olan kişilerin mesleki yaşamda, kişiler arası ilişkiler de başarılı ve fiziksel olarak sağlıklı bireyler olduğu

gözlemlenmiştir. Ayrıca yaşam doyumu yüksek olan bireylerin yaşam doyumu düşük olanlara göre daha uzun yaşadığı ve hastalıklara karşı daha dirençli oldukları belirtilmiştir (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). İnsanların yaşam doyumlarını olumlu ya da olumsuz anlamda etkileyen birçok etken vardır. Bu etkenlerin, ergenlik döneminde yetişkin döneme göre bir takım farklılıklar gösterdiği gözlemlenmektedir. Bunun nedeni ergenliğin, pek çok fiziksel, psikolojik ve sosyal değişimin gerçekleştiği bir dönem olmasıdır (Byrne, Davenport ve Mazanov, 2007; Moksnes, Byrne, Mazanov ve Espnes, 2010; Roeser, Eccles, ve Sameroff, 1998). Ergenlerin yaşam doyumlarını olumlu ya da olumsuz etkileyen faktörler, onların okula bağlılıklarını, akademik başarılarını, sosyal ilişkilerini, benliklerini ve aile ilişkilerini yönlendirmektedir. Etnik yapının (Leung, Pe-Pua ve Karnilowicz, 2006; Virta, Sam ve Westin, 2004), karakter gücünün (Shek ve Peterson, 2006), kültürel farklılığın (Liu, Tian ve Gilman, 2005), engel durumunun (Gilman, Easterbrooks ve Frey, 2004), ekonomik durumun (Shek, 2005), aile yapısının (Gould, 2011; Zullig, Valois, Huebner ve Drane, 2005) ve akademik başarının (Jovanović ve Jerković, 2011) yaşam doyumu ile ilişkili olduğunu gösteren birçok araştırma mevcuttur. Bu faktörlerden bazıları yaşam doyumunu olumsuz etkilerken bazıları da olumlu etkilemektedir. Fiziksel aktivite de yaşam doyumunu olumlu etkileyen faktörler arasındadır. Türkiye’de öğrenim gören öğrencilerin PISA raporlarına göre yaşam memnuniyeti OECD ülkeleri arasında son sırada yer almaktadır (PISA,

2015). Bu durum ülkemiz için çok önemli görülmesi gereken kayda değer bir bulgudur. Üzerinde durulması gereken, nedenleri ve çözüm önerileri çalışılması gereken bir konudur.

Fiziksel aktivitenin ergenlerde sadece fiziksel iyi oluşa (Singh, Uijtdewilligen, Twisk, Mechelen ve Chinapaw, 2012) değil aynı zamanda psikolojik, sosyolojik ve zihinsel yönden birçok getirisinin (Åberg vd., 2009; Ploughman, 2008) olduğu bilinmektedir. Bunların yanında fiziksel aktivitenin akademik performansı olumlu yönde etkilediğini belirten çalışmalarda mevcuttur (Fedewa ve Ahn, 2011; Singh vd., 2012). Yapılan bir araştırmada aerobik egzersiz ile öğrenme arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Nilsson, Perfilieva, Johansson, Orwar ve Eriksson, 1999). Araştırmalarda fiziksel aktivite düzeyi düşük olanların obeziteye bağlı hastalıklar, kardiyovasküler problemler ve diyabet için risk grubunda olduğu ifade edilmektedir (Gordon-Larsen, Adair ve Popkin, 2002). Günümüzde ergenlerin fiziksel aktivite düzeyi düşerken ve ekran başında geçirilen sürenin giderek arttığı görülmektedir. Fiziksel aktivitenin azalması, ekran başında geçirilen sürenin artması ve ruhsal problemler arasında ilişki olduğunu gösteren birçok çalışma vardır (Dollman, Norton ve Norton, 2009; Dumith, Gigante, Domingues ve Kohl, 2011). Hrafnkelsdottir vd. (2018) araştırmalarında ekran başında az zaman geçiren ve fiziksel aktivitenin artması ile mental problemlerin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Fiziksel aktivite ile psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu bilinmektedir (Baudin, Aluja, Rolland ve Blanch, 2011; Eime, Harvey, Brown, ve Payne, 2010; Vella, Cliff, Magee ve Okely, 2014; Ussher, Owen, Cook ve Whincup, 2007). Fiziksel aktivitenin birçok yararı olduğunu bilmesine rağmen günümüzde fiziksel aktivite düzeyinde bir düşüşün yaşandığı bir gerçektir. Bu düşüş okul temelli beden eğitimi dersi için de geçerlidir ve bunun nedeni olarak akademik kaygılar olduğu öne sürülmektedir (Rasberry vd., 2011; Singh vd., 2012). Beden eğitimi dersi yetişkin dönemde fiziksel aktivite yapma alışkanlığının kazanılması için en ideal yerdir. Araştırmalarda çocukluk döneminde spor ile içi içe olan bireylerin yetişkinlikte fiziksel etkinlik yaptıkları belirtilmiştir (Pratt, Patel ve Greydanus, 2003). Bunun sağlanabilmesi için beden eğitimi derslerinde öğrencilerin mutlu olmaları önem kazanmaktadır. Beden eğitimi derslerini eğlenceli ve mutlu bir şekilde geçirmeleri öğrencilerde birçok pozitif etki bırakmasına yol açacaktır. Yapılan araştırmalarda öğrencilerin beden eğitimi

derslerinin öğrenciler tarafından sevildiği ve neşeli bir ders olarak tanımlandığı ifade edilmiştir (Namlı, Temel ve Güllü, 2017; Tannehill ve Zekrajsek, 1993). Beden eğitimi dersinin sevilmesi ve eğlenceli olmasının öğrenciler üzerinde birtakım olumlu etkiler bırakması muhtemeldir. Bu amaçla ortaokulda öğrenim gören öğrencilerin beden eğitimi dersinde yaşamış oldukları mutluluk düzeyi ile yaşam doyumları arasında bir bağolduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada, öğrencilerin beden eğitimi derslerindeki mutluluk düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

Ortaokulda öğrenim gören öğrencilerin beden eğitimi dersindeki mutluluk düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama araştırmalarında amaç değişkenler arasında neden – sonuç olasılığı ve değişkenler arasındaki ilişkiyle alakalı fikir veren çalışmalardır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012). Beden eğitimi dersi mutluluk düzeyi ile yaşam doyumları arasındaki ilişki Yapısal eşitlik Modeli ile sınanmıştır. YEM değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyerek teori geliştirmeye dayanan güçlü bir istatistiki bir yöntemdir (Byrne, 2010).

Çalışma Grubu

2019-2020 eğitim ve öğretim yılında Malatya merkez ilçelerinde öğrenim gören ortaokul öğrencileri araştırma grubunu oluşturmuştur. 4 farklı ortaokulda öğrenim gören öğrenciler çalışmaya katılmışlardır. Araştırmaya katılan öğrencilerin % 53.1'ini (n=326) erkek, % 46.9'unu (n=288) kız öğrenciler olmak üzere toplamda 614 öğrenci oluşturmuştur. Katılımcıların sınıf düzeyine göre dağılımları incelendiğinde % 20.8'ini 5. sınıflar (n=128), % 31.1'ini 6. sınıflar (n=191), % 26.4'ünü 7. sınıflar (n=162) ve % 21.7'sini 8. sınıfların (n=133) oluşturduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Çocuklar İçin Yaşam Doyum Ölçeği: Ortaokulda öğrenim gören öğrencilerin yaşam doyumlarının ölçülebilmesi için Gaderman, Reichl ve Zumbo (2009) tarafından geliştirilen Altay ve Ekşi'nin (2018) Türk kültürüne uyarladığı "Çocuklar için yaşam doyum" ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, tek boyutlu ve 5 maddeden oluşmuştur. Ölçek 5'li likert olup "Hiç katılmıyorum (1), Çok katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Biraz katılıyorum (4) ve Tamamen katılıyorum

(5) şeklindedir. Ölçeğin yapı geçerliliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. AFA sonuçlarına göre Bartlett testi sonucu anlamlı ($\chi^2=1265.863$, $df:10$, $p<.001$) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .843 olduğundan veri setinin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Çocuklar için yaşam doyumu ölçeğinin açıkladığı varyans oranının % 53.624 olduğu tespit edilmiştir. Çocuklar için yaşam doyumu ölçeğinin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı .841 olduğu sonucu tespit edilmiştir. Yapılan DFA sonucunda madde faktör yüklerinin .60 ile .88 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. DFA sonuçlarına göre χ^2/sd (2.715), GFI (.991), CFI (.993), AGFI (.974), NFI (.989) ve RMSEA (.053) değerleri bulunmuştur. Ölçeğin mükemmel uyum referans değerleri taşıdığı tespit edilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Kline, 2016; Tabachnick ve Fidell, 2007).

Beden eğitimi dersi mutluluk düzeyi ölçeği: Ortaokul öğrencilerinin beden eğitimi derslerindeki mutluluk düzeyinin belirlenmesi amacıyla Uğraş ve Serbes (2019) tarafından geliştirilen ölçek tek boyutlu ve 9 maddeden oluşmuştur. Ölçek maddeleri "Tamamen Katılıyorum (5)", "Katılıyorum (4)", "Orta Düzeyde Katılıyorum (3)", "Katılmıyorum (2)", "Kesinlikle Katılmıyorum (1)" şeklinde 5'li likert olarak puanlandırılmıştır. Araştırma kapsamında açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. AFA sonuçlarına göre Bartlett testi sonucu anlamlı ($\chi^2=4504.194$, $df:36$, $p<.001$) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .936 olduğundan veri setinin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Ölçeğin toplam açıkladığı varyansın % 69.023 olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra DFA analizine geçilmiştir. DFA sonuçlarına göre χ^2/sd (13.187), GFI (.884), CFI (.927), AGFI (.806), NFI (.921) ve RMSEA (.141) değerleri bulunmuştur. Bu sonuçlara göre χ^2/sd (13.187), GFI (.884), AGFI (.806) ve RMSEA (.141) değerlerinin kabul edilebilir değerlerin dışında olması nedeniyle modifikasyon yapılmasına karar verilmiştir. 1. ve 2.

maddeler ile 8. Ve 9. maddeler arasında hata kovaryansı yapıldıktan sonra değerlerin kabul edilebilir değerlere ulaştığı görülmüştür [χ^2 /sd (4.856), GFI (.958), CFI (.979), AGFI (.924), NFI (.973), RMSEA (.102)]. Yapılan DFA sonucunda madde faktör yüklerinin .68 ile .87 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Beden eğitimi dersi mutluluk düzeyi ölçeğinin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı .943 olduğu görülmüştür.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 23 ve AMOS 23 istatistik programları kullanılmıştır. Verilerin yapısal eşitlik modeline göre uygun olup olmadığının belirlenmesinden önce eksik, hatalı ve uç değerlere sahip 24 anket çıkarılmış ve toplam 614 veri seti ile işleme devam edilmiştir. Verilerin normallik varsayımı için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış verilerin + 1.5 ile - 1.5 arasında değiştiği görülmüştür. AFA, DFA ve Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayılarının Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) için gerekli şartları sağladığı tespit edildikten sonra analizler yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler ile AFA'da SPSS 23 kullanılırken DFA ve YEM analizlerinde AMOS 23 kullanılmıştır. YEM modelinin sınanması için χ^2 /sd, GFI, CFI, AGFI, NFI ve RMSEA değerlerine bakılmıştır.

3. BULGULAR

Ortaokulda öğrenim gören öğrencilerin beden eğitimi dersindeki mutluluk ve yaşam doyum ölçeklerine katılım düzeyini gösteren ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

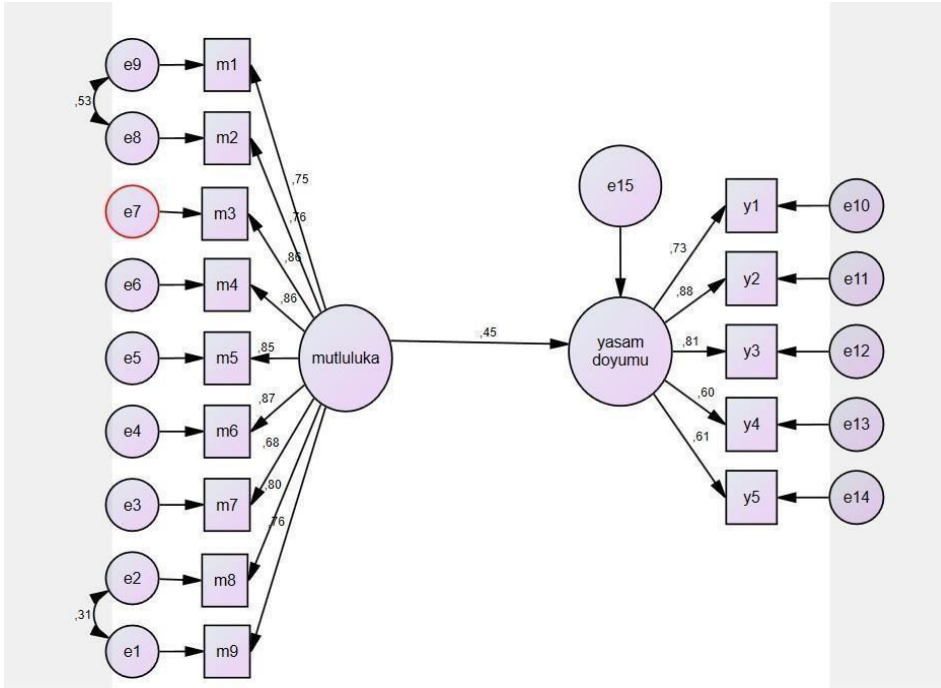
Tablo 1

Araştırma Kapsamında İncelenen Değişkenlerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık, Basıklık ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	X	SS	Çarpıklık	Basıklık	Korelasyon
Beden Eğitimi Dersi Mutluluk Düzeyi	4.1683	.95099	-1.344	1.264	1

Yaşam Doyumu	3.8153	.96920	-.730	-.159	.402**
--------------	--------	--------	-------	-------	--------

Tablo 1 incelendiğinde öğrencilerin beden eğitimi dersi mutluluk düzeyinin iyi düzeyde ($\bar{x}=4.16$) olduğu görülürken yaşam doyumlarının ($\bar{x}=3.81$) beden eğitimi dersi mutluluk düzeyine göre nispeten daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi dersi mutluluk düzeyi ile yaşam doyumları arasında orta düzeyde anlamlı korelasyon ($r=.402$, $p<.01$) olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında beden eğitimi dersi mutluluk düzeyi ile öğrencilerin yaşam doyumları arasındaki ilişki incelendikten sonra “Beden eğitimi dersi mutluluk düzeyi” değişkeninin “yaşam doyumu” değişkeni üzerindeki yordayıcı etkisi yol analizi ile test edilmiştir. Test edilen model Şekil 3’te gösterilmiştir.



Şekil 3 Beden Eğitimi Dersi Mutluluk Düzeyinin Yaşam Doyumunu Yordamısına İlişkin Yol Analizi

Şekil 3'e göre beden eğitimi dersi mutluluk düzeyi ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi açıklayan yapısal modelin anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Modele ilişkin Ki-kare değeri, $\chi^2 = 234.856$, $df = 74$, $p = .0000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 2

Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Değerler

Uyum İndeksleri	Değerler	Referans Değerler	
		Kabul edilebilir uyum değerleri	Mükemmel uyum değerleri
χ^2/Sd	3.174	<5	<3
GFI	.949	>0.90	>0.95
CFI	.973	>0.90	>0.95
AGFI	.928	>0.90	>0.95
NFI	.961	>0.90	>0.95
RMSEA	.060	<0.08	<0.05

Tablo 2 incelendiğinde χ^2/Sd (3.174), AGFI (.928), RMSEA (.060) değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı görülürken GFI (.949), CFI (.973) ve NFI (.961) değerlerinin mükemmel uyum değerleri gösterdiği görülmektedir. Bu verilerin yapısal modeli desteklediği ifade edilebilir.

Tablo 3

Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak Beden Eğitimi Dersi Mutluluk Düzeyi Yol Analiz Katsayıları

Yordayan	Yordanan	B	Standart Hata	t	Beta	p
Beden eğitimi dersi mutluluk düzeyi	Yaşam Doyumu	.410	.038	10.856	.402	.000

Tablo 3'te görüldüğü gibi beden eğitimi dersi mutluluk düzeyi ($\beta = .410$, $t = 10.856$, $p < .001$) öğrencilerin yaşam doyumlarının yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Beden eğitimi dersi mutluluk düzeyinin yaşam doyumunu açıkladığı varyans oranının % 45 olduğu tespit edilmiştir ($R^2 = .45$, $p = .000$). Modele göre ortaokulda öğrenim gören öğrencilerin beden eğitimi dersi mutluluk düzeyi arttıkça yaşam doyumları da artmaktadır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Ortaokulda öğrenim gören öğrencilerin beden eğitimi dersi mutluluk düzeyinin öğrencilerin yaşam doyumlarını güçlü bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okul, öğrencilerin akademik gelişimleri için gittikleri bir yer değil aynı zamanda kişilik, ahlak ve sosyal gelişim süreçlerinde önemli yerdir (Byrne vd, 2007; Moksnes vd, 2010; Karababa, Oral ve Özgüngör, 2019; Kaya ve Sezgin, 2017). Bu nedenle öğrencilerin okulda geçirdikleri dönemi iyi geçirmeleri yaşam kalitelerini de doğrudan etkilemektedir. Öğrencinin yaşam doyumunun iyi olması okula bağlılığı, akademik başarılarını, karakter gelişimlerini doğrudan etkileyecektir (Hampden-Thompson ve Galindo, 2017 Leung, Pe-Pua ve Karnilowicz, 2006; Jovanović ve Jerković, 2011). Okullarda öğrencilerin yaşam doyumlarını olumsuz anlamda etkileyebilecek birçok faktör vardır. Sınav kaygısı (Mollaoğulları ve Uluç, 2019; Rana ve Mahmood, 2010), öğretmen-öğrenci ilişkileri (Way, Reddy, ve Rhodes, 2007; You, Furlong, Felix, Sharkey, Tanigawa ve Green, 2008), akran zorbalığı (Hilooğlu ve Cenkseven-Önder, 2010), okula aidiyetleri (Altınsoy ve Özyer, 2018; Zullig, Huebner ve Patton, 2011) gibi birçok neden öğrencilerin yaşam doyumlarını etkilemektedir. Bu anlamda yaşam doyumun öğrencinin mevcut ve gelecek yaşamdaki hayatını etkisinin çok önemli olduğu ve üzerinde önemle durulması gerektiği söylenebilir. Burada önemli nokta öğrencilerin yaşam doyumlarını olumsuz etkileyen faktörlerin en azindirgenmesi gerekirken yaşam doyumunu olumlu yönde etkileyen faktörlerin ise ön plana çıkarılması gerekmektedir.

Yapılan araştırmalarda fiziksel aktivitenin akademik başarı, öğrenme, fiziksel gelişime olumlu (Aberg vd., 2009; Singh vd., 2012) etkilerinin yanında psikolojik iyi oluşa ve yaşam doyumuna da olumlu yönde etki ettiği ortaya çıkmıştır (Baudin vd, 2011; Eime vd., 2010; Vella vd., 2014; Ussher vd., 2007). Öğrencilerin okullarda fiziksel aktivite etkinliklerini gerçekleştirdikleri alan ise beden eğitimi dersleri ve ders dışı spor etkinlikleridir. Ders dışı etkinliklere her öğrencinin katılma zorunluluğu yoktur. Ancak beden eğitimi dersi ise sağlık yönünde bir sakınca yoksa tüm öğrencilerin katılma zorunluluğu olan bir derstir. Bu araştırma bulgularına göre beden eğitimi dersi mutluluk düzeyinin öğrencilerin yaşam doyumları üzerinde pozitif yönden önemli bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, Türkiye’de öğrenim gören öğrencilerin yaşam doyumlarının PİSA raporlarına göre son sırada yer alması bakımından önem taşımaktadır (PİSA, 2015). Çünkü yaşam doyumunu düşük olan öğrencilerin okulda ve okul dışı yaşamında olumsuz etkileneceği aşîkârdır. Beden eğitimi dersinin yapısı gereği eğlenceli olması olarak gösterilebilir (Broach ve McKenney, 2012; Cothran, 2013; Cothran ve Ennis, 1997; Namli vd., 2017; Tannehill ve Zekrajsek, 1993). Öğrencilerin dersi eğlenceli olarak algılamalarının nedeni, derste yapılan sportif etkinlikler, beden eğitimi dersi programı içerisinde yer alan konu çeşitliliği, sınıf ortamı dışında spor salonu ya da okul bahçesinde olması derste daha mutlu olmalarını ve daha zevkli bir ders olarak algılamalarına neden gösterilebilir. Nitekim beden eğitimi dersine olan tutumların incelendiği çalışmalarda öğrencilerin olumlu tutuma sahip olmaları da bunun kanıtıdır (Erhan ve Tamer, 2009; Hünük ve Demirhan, 2003; Kannan, 2015; Subramaniam ve Silverman, 2007).

Broach ve McKenney (2012) yaptıkları araştırma bulgularında lisede öğrenim gören öğrencilerin beden eğitimi dersini “sırada sessiz bir şekilde oturup öğretmeni dinlemediğimiz bir ders” olarak gördüklerini ve sosyal etkileşimin olduğu eğlenceli bir ders olduğunu belirtmiştir. Öğrencilerin daha çok hareket edebildikleri ve özgür hissedebildikleri bir yapıda olması beden eğitimi dersini diğer derslerden onu ayıran özelliği olarak ifade edebiliriz. Öğrencilerin birbirleri ile daha kolay etkileşimde bulunabilecekleri bir ortam yaratması (Bragg, Tucker, Kaye ve Desmond, 2009; Broach ve McKenney, 2012) öğrencilerin dersteki mutluluk düzeylerini arttırdığı ifade edilebilir. Beden eğitimi dersinin öğrenciler tarafından sevilmesi ve eğlenceli bir ders olarak görmeleri öğrencilerin mutluluk düzeyini arttırmakta bu sonuçta öğrencilerin yaşam doyumunu da olumlu yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Yapılan bir araştırmada spor yapan ve yapmayan ergenlerin yaşam kalitelerinin incelendiği araştırmada spor yapanların yapmayanlara oranla daha mutlu oldukları sonucu bulunmuştur (Snyder, Martinez, Bay, Parsons, Sauers ve McLeod, 2010).

5. ÖNERİLER

Araştırma sonucunda beden eğitimi dersi mutluluk düzeyinin öğrencilerin yaşam doyumları üzerine güçlü bir yordayıcı olduğu sonucu bulunmuştur. Bu bağlamda beden eğitimi derslerinin verimli geçmesi, öğrencilerin dersten mutlu olarak ayrılmaları yaşam doyumlarını arttırmada önem kazanmaktadır. Öğrencilerin beden eğitimi dersindeki mutluluk düzeylerinin artması öğrencilerin yaşam doyumlarını arttırdığı bu nedenle okula bağlılıklarını da etkileyebileceği söylenebilir. Bu anlamda Beden eğitimi dersi mutluluk düzeyinin okula aidiyetine, akran ilişkilerine ve okula yabancılaşmaya etkisi ile ilgili çalışmalar yapılması önerilebilir.

Araştırma sonuçlarına göre beden eğitimi dersinin haftalık ders saatinin artırılması önerilebilir. Dersin öğrencilerin yaşam doyumları üzerindeki etkisinin öğrenci, veli ve yöneticilere aktarılması yönünde çalışmalar düzenlenmesi sağlanabilir.

6. KAYNAKLAR