

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI VE ÖZ YETERLİLİK DÜZEYİNİN
POLİTİK DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Doktora Tezi
İşletme Ana Bilim Dalı
Genel İşletme Doktora Programı**

Esvet MERT

Danışman: Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK

Ağustos 2021

DENİZLİ

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Esvet MERT

ÖN SÖZ

Tez çalışmasının tamamlanmasında emeği geçen herkese teşekkür etmek isterim. Akademik hayata başladığım günden bugüne her aşamada bana yol gösteren, değerli katkılarda ve önerilerde bulunan danışman hocam Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK'e sonsuz teşekkür ederim.

Tanımdan dolayı onur duyduğum değerli fikir ve önerileri ile çalışmama önemli katkılar sağlayan değerli hocalarım Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU ve Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ'e çok teşekkür ederim.

Tez İzleme Komitesinde yer alan değerli hocam Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI'ya fikirleri ve katkılarıyla yol gösterici olduğu için teşekkür ederim. Tezin son hali için desteğini esirgemeyen Prof. Dr. Umut AVCI'ya ayırdığı zaman ve emek için ayrıca teşekkür ederim.

Hayatımın her anında olduğu gibi doktora sürecimde de desteklerini her zaman yanımda hissettiğim kıymetli annem Fatma GÖZELE, babam İbrahim GÖZELE ve ablam Esra ÇAPRAZ'a sonsuz minnet ve şükranlarımı sunarım. Çalışmam süresince her türlü desteklerini esirgemeyen değerli ailem Şefika ve Mustafa MERT'e sonsuz teşekkür ederim.

Her daim yanımda olan ve sonsuz destek sağlayan değerli eşim Metin MERT'e ne kadar teşekkür etsem azdır. Son olarak sonsuz sevgisi ve varlığı ile bana güç veren canım oğlum Tuna'ya çok teşekkür ederim.

Tez çalışmamı her zaman bizimle yaşayacak olan canım kardeşim Emre'ye ithaf ediyorum.

Esvet MERT

Denizli, 2021

ÖZET

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI VE ÖZ YETERLİLİK DÜZEYİNİN POLİTİK DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

MERT, Esvet
Doktora Tezi
İşletme Ana Bilim Dalı
Genel İşletme Doktora Programı
Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK

Ağustos 2021, x+193 Sayfa

Çalışma yaşantısı tarihi süreç içerisinde birtakım aşamalardan geçerek farklı boyutlar kazanmıştır. Değişim koşulları çerçevesinde birçok işleyiş gelişme ve ilerleme biçiminde ifade edilirken iş gücünün istihdam güvencesi tersi bir etkiyle olumsuz bir yönelim yaşamıştır. İşgücünü derinden etkileyen 1980 sonrası yeni düzenlemeler ile alışlagelen devamlılık ve güven üzerine dayanan iş anlayışları ve çalışma biçimleri rekabet ve kârlılık baskıları altında etkinliğini kaybetmiştir. Neoliberal ekonomi politikalarının ve küreselleşme süreçlerinin kalıcı, tam zamanlı, iş güvencesi ve sosyal güvenliğe dayalı yapı değişerek, yerini, esnek, geçici ve belirsiz süreli işsizlik baskılarına bırakmıştır. İstikrar ve güvence durumlarının tersine yaşanan tehdit ve işsizlik kaygısı iş ilişkilerinin yeni sorunlarından biridir. İş güvencesizliği kavramı ile işinin devamlılığıyla ilgili kaygı ve işin kaybedilmesinden kaynaklanan korkuyla birlikte çalışanların tepkileri artmıştır. Çalışma iş güvencesizliğinin yaratacağı etkileri, çalışanların güç kazanmak ve kendi menfaatlerini koruyacak şekilde politik davranış çerçevesiyle etkileyebileceğini göstermektedir. Benzer biçimde olumsuz iş tutumları yerine bu süreçte iyi olma, iyi olduğuna inanma ve başarısıyla iş sürecini etkileme biçiminde öz yeterlilik kavramının çalışanların içsel kontrol aracılığıyla süreçte bireysel ve örgütsel başarıda etkili bir faktör olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın örnekleme 403 teknopark çalışmasıdır. Çalışmada veriler istatistiksel analiz yöntemleri ile test edilmiştir. İlk olarak iş güvencesizliği algısının sergilenen politik davranışlar üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. İkinci olarak da öz yeterliliğin politik davranışlar üzerinde etkisi bulunmuştur. Üçüncü olarak da politik davranışların her birinin üzerinde iş güvencesizliği alt boyutlarının ve öz yeterliliğin etkileri ortaya konmuştur. Tezin son kısmında konuyla ilgili önleyici ve kontrol edici önerilerine yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Politik Davranış, Öz Yeterlilik

ABSTRACT**THE EFFECT OF PERCEPTION OF JOB INSECURITY AND SELF EFFICACY
ON POLITICAL BEHAVIOR**

MERT, Esvet
Doctoral Thesis
Business Administration Department
General Business Administration Doctoral Program
Advisor of Thesis: Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK

August 2021, x+193 Pages

Business life has passed through a number of stages in the historical process and gained different dimensions. While many processes are expressed in the form of development and progress within the framework of the conditions of change, the employment assurance of the labor force has experienced a negative orientation with the opposite effect. With the new regulations after 1980, which deeply affected the labor force, business understandings and ways of working based on the usual continuity, trust have lost their effectiveness under competitive and profitability pressures. The structure of Neoliberal economic policies and globalization processes based on permanent, full-time, job security and Social Security has changed, leaving its place to flexible, temporary and indefinite-term unemployment pressures. The study shows that the effects of job insecurity can affect employees with framework of political behavior to gain power and protect their own interests Similarly, in this process, instead of negative work attitudes, positive work attitudes are thought to be effective factor in individual and organizational success. Sample of study is 403 Technopark employees, data was tested by statistical analysis methods. First, it was concluded that the perception of job insecurity had a meaningful and positive impact on the political behavior exhibited. Second, self-efficacy has been found to have an effect on political behavior. Third, the effects of job insecurity and self-efficacy on each of the political behaviors were revealed. In the last part of the thesis, preventive and controlling suggestions on the subject are given.

Keywords: Job Insecurity, Political Behavior, Self Efficacy

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI.....	i
ÖN SÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
TABLolar DİZİNİ.....	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
EKLER DİZİNİ.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1.1. İş Güvencesizliğine Giriş	9
1.1.1. İş Güvencesizliğinin Tanımı	11
1.1.2. İş Güvencesizliğinin Tarihçesi	15
1.2. İş Güvencesizliğine İlişkin Yaklaşımlar.....	22
1.2.1. Öznel ve Nesnel İş Güvencesizliği	22
1.2.2. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği.....	23
1.2.3. Nitel ve Nicel İş Güvencesizliği	24
1.3. İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri.....	25
1.3.1. Demografik Özellikler	25
1.3.2. Kişilik Özellikleri.....	27
1.3.3. Örgütsel Koşullar	35
1.3.4. Çevresel Koşullar	38
1.4. İş Güvencesizliği Modelleri	42
1.4.1. Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli.....	42
1.4.2. Jacobson Modeli	44
1.4.3. Sverke ve Hellgren Modeli	46
1.4.4. Probst Modeli	47
1.4.5. Wyk ve Pienaar Modeli.....	49
1.5. İş Güvencesizliğinin Sonuçları.....	51
1.5.1. Bireysel Sonuçlar	51
1.5.2. Örgütsel Sonuçlar.....	53
1.5.3. Çevresel Sonuçlar.....	55
1.6. İş Güvencesizliği ile Başa Çıkma.....	56
1.6.1. Bireysel Düzeyde Başa Çıkma.....	56
1.6.2. Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma	58
1.6.3. Çevresel Düzeyde Başa Çıkma	61

İKİNCİ BÖLÜM POLİTİK DAVRANIŞ

2.1. Politik Davranışa Giriş	67
2.1.1. Politik Davranışın Tanımı	69
2.1.2. Politik Davranış Çalışmasının Tarihçesi	71
2.2. Politik Davranışın Boyutları	74
2.2.1. Dışsal ve İçsel Boyut	74
2.2.2. Yatay ve Dikey Boyut	75
2.2.3. Meşru ve Meşru Olmayan Boyut	76
2.3. Politik Davranışı Etkileyen Faktörler	78
2.3.1. Bireysel Faktörler	78
2.3.2. Örgütsel Faktörler	80
2.3.3. Çevresel Faktörler	83
2.4. Politik Davranışın Uygulayıcıları	84
2.5. Politik Davranış Çeşitleri: Politik Taktikler	88
2.6. Politik Davranışın Sergilendiği Etki Alanları ve Faaliyetleri	92
2.7. Politik Davranışın Sonuçları	94
2.7.1. Politik Davranışın Bireysel Sonuçları	94
2.7.2. Politik Davranışın Örgütsel Sonuçları	98
2.8. Politik Davranışların Yönetimi ve Öneriler	102

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	109
3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları	111
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem	113
3.4. Araştırmanın Kısıtları	114
3.5. Araştırmanın Hipotezleri	115
3.6. Pilot Çalışma (Ön Test)	123
3.7. Araştırmanın Bulguları	126
3.7.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri	126
3.7.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analizleri	130
3.7.3. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	133
3.7.4. Tanımlayıcı İstatistikler	135
3.7.5. Hipotez Testleri	137
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	151
KAYNAKLAR	162
EKLER	189
ÖZ GEÇMİŞ	193

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. İş Güvencesizliği Tanımları	13
Tablo 2. İş Güvencesizliğinin Sonuçları	51
Tablo 3. Etkileme Yönlerine Göre Politik Davranışlar	76
Tablo 4. Politik Taktik Sınıflandırması ve Tanımlamaları - I.....	89
Tablo 5. Politik Taktik Sınıflandırması ve Tanımlamaları - II.....	92
Tablo 6. Politik Davranışın Sonuçları	102
Tablo 7. İş Güvencesizliği Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi (Pilot Çalışma)	124
Tablo 8. Politik Davranış Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi (Pilot Çalışma)	125
Tablo 9. Öz Yeterlilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi (Pilot Çalışma)	125
Tablo 10. İş Güvencesizliği Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	127
Tablo 11. Politik Davranış Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	128
Tablo 12. Politik Davranış Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Devamı).....	129
Tablo 13. Öz Yeterlilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	130
Tablo 14. Doğrulayıcı Faktör Analizi Endeksleri	132
Tablo 15. Doğrulayıcı Faktör Analizi Endekslerinin Yorumlanması	132
Tablo 16. Araştırma Ölçeklerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	133
Tablo 17. Ankete Katılanlara İlişkin Demografik Verilerin Analizi.....	134
Tablo 18. Tanımlayıcı Analiz Sonuçları	136
Tablo 19. Normallik Testi Sonuçları	137
Tablo 20. İş Güvencesizliğinin Politik Davranış Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	138
Tablo 21. Nicel ve Nitel İş Güvencesizliğinin Politik Davranış Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	139
Tablo 22. İş Güvencesizliği Boyutları ile Tavizci Davranmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi.....	140
Tablo 23. İş Güvencesizliği Boyutları ile İkiyüzlü Davranmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi.....	141
Tablo 24. İş Güvencesizliği Boyutları ile Koalisyon Kurmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi.....	141
Tablo 25. İş Güvencesizliği Boyutları ile Karşılıklı Çıkar Gözetmek Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi	142
Tablo 26. İş Güvencesizliği Boyutları ile Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi	143

Tablo 27. Sendikaya Üyelik Durumu ve İş Güvencesizliğine İlişkin Grup İstatistikleri	144
Tablo 28. Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	144
Tablo 29. Öz Yeterliliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	145
Tablo 30. İş Güvencesizliği Boyutları ve Öz Yeterlilik ile Tavizci Davranmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi	146
Tablo 31. İş Güvencesizliği Boyutları ve Öz Yeterlilik ile İkiyüzlü Davranmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi	147
Tablo 32. İş Güvencesizliği Boyutları ve Öz Yeterlilik ile Göze Girmeye Çalışmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi	147
Tablo 33. İş Güvencesizliği Boyutları ve Öz Yeterlilik ile Koalisyon Kurmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi	148
Tablo 34. İş Güvencesizliği Boyutları ve Öz Yeterlilik ile Karşılıklı Çıkar Gözetmek Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi	149
Tablo 35. İş Güvencesizliği Boyutları ve Öz Yeterlilik ile Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi	149
Tablo 36. Öz Yeterliliğin Politik Davranış Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	150

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli	42
Şekil 2. Jacobson Risk Altında İş Modeli	45
Şekil 3. Sverke ve Hellgren Bütünleşik İş Güvencesizliği Modeli.....	46
Şekil 4. Probst İş Güvenliğinin Öncüllerinin ve Sonuçlarının Kavramsal Bir Modeli...48	
Şekil 5. Wyk ve Pienaar İş Güvencesizliği Modeli	50
Şekil 6. Örgütlerdeki Politik Davranış Boyutları.....	77
Şekil 7. Araştırmanın Modeli.....	123

EKLER DİZİNİ

Ek-1. Anket Formu	190
--------------------------------	------------

GİRİŞ

Çalışma yaşantısı geçmişten günümüze değin birçok değişim ve dönüşüm sürecinden geçerek varlığını sürdürmektedir. Bu değişim ve dönüşüm süreçleri, çalışma yaşantısının tarihsel gelişim süreçlerinde önemli geçişlerin yaşanmasına sebep olmuştur. Bu geçiş süreçleri arasında yarattığı ekonomik, sosyal, politik etkileri nedeniyle en dikkat çeken şüphesiz Sanayi Devrimi'dir. Sanayi Devrimi kendinden öncesi ve sonrasıyla çalışma hayatında hem iş yapma şekilleri hem de işlerin yapılma biçimi ve çalışma koşulları üzerinde adıyla müsemma biçimde önemli değişiklikler ortaya çıkarmıştır. Özellikle geleneksel tarım toplumundan modern sanayi toplumuna geçiş süreciyle birlikte geleneksel yaşam tarzları modernleşirken, kırsal yerleşim yerlerinden şehirlere doğru yaşanan büyük göç dalgaları küçük ölçekli atölye tipi yerlerden fabrikalara doğru değişim sürecini büyük boyutlara taşımıştır. İnsanlığın büyük etkiler içerisinde ve büyük boyutlarda yaşadığı bu değişimler bir taraftan tüm insanlığın umut ve sevincine dönüşen bir bilimsel ilerleme ve gelişmeleri doğururken diğer taraftan birçok kesim özellikle kitlesel emek gücünü temsil eden iş gücü için umutsuzluk ve ciddi olumsuzluklarla karşı karşıya kalınmasına neden olmuştur. Zira Sanayi Devrimi iş gücünün üretimi artırma ve verimliliği yükseltme baskıları altında her geçen gün çalışma koşullarının daha fazla kötüleşmesine neden olarak mevcut şartlarda büyük ölçüde güvensizlik ve güvencesizlik yaşatmıştır. Bu sürecin çalışan kesimler üzerindeki etkisini kontrol altına alması adına devlet, sosyal refah devleti anlayışına geçiş yapmıştır. Böylece Sanayi Devrimi'nin iş gücü üzerinde oluşturduğu olumsuz etkileri bertaraf etmek ve bu anlayış çerçevesinde çalışanların durumlarını iyileştirici çözümler üretilmeye başlanmıştır.

1950'li ve 1960'lı yıllarda bu arayışların sonuçları alınmaya başlanmış ve bütünüyle çalışanlar lehinde ele alınan düzenlemelerle iş ve işçi kesimi için gerçekleştirilen sosyal politikalar çerçevesinde bir "altın çağ" yaşanmıştır. Sanayi toplumunun iş gücüne dayattığı olumsuzluklar bu dönemde sosyal politika araçlarıyla desteklenerek ekonomik, sosyal, hukuki bir çerçevelenmeye ortaya konmuş ve buna bağlı olarak sosyal güvenlik şemsiyesi altında iş gücü için geniş boyutlu bir çerçeve içerisinde ücret artışları, izin hakları, sağlık ve güvenlik vb. haklar tanınarak yürürlüğe girmiştir. Böylece iş yaşamı mevcut haliyle daha istikrarlı çalışma koşullarına kavuşurken, işletme politikaları ve yasal düzenlemeler ile de çalışanların ücret, statü, terfi, kaynaklara erişim, kariyer imkânları ile iş devamlılığı güvencesinde geleceğe ilişkin duyabileceği pek çok kaygı ve endişe devlet destekli fırsat ve imkânlarla giderilmiştir.

1970'li yıllara kadar devam eden bu olumlu tablo yetmişlerin başında yaşanan enerji krizleri ile olumsuz yöndeki düzenleme ve müdahaleleri gündeme getirerek ekonomik anlamda yeni bir süreci şekillendirmiştir. Üretim süreçlerinin küreselleşmesi ve teknolojinin gelişimi rekabet ortamında başarı ve kâr kazanmak isteyen uluslararası şirketlerin iş gücü piyasalarının yeniden düzenlenmesinin yolunu açmıştır. Esneklik kavramı kapsamında işçi ve işveren ilişkilerinin yeniden düzenlendiği bu süreçte her yeni düzenleme önceki kazanımların teker teker birer kayba dönüştüğü bir dönemi başlatmış ve bu dönem iş gücünü iş güvencesizliği tehdidiyle karşı karşıya bırakarak belirsizlik şartları ve riskli çalışma biçimleri içinde umutsuzluk ve endişe barındıran bir istikrarsızlıkla çalışan kesimleri kuşatma altına almıştır. Aslında işveren tarafının baskı ve yönlendirmesiyle aşağı çekilen kâr hadlerini yükseltmek ve bu doğrultuda piyasalarda bozulan istikrarı yenilen sağlayabilmek için başlatılan yeniden yapılandırma süreci, tarihsel olarak önceden yaşananandan çok daha farklı bir genişlik ve derinlikte iş gücünü yoksulluk ve güvencesizlik sarmalına almıştır. Özellikle bu yapılandırma döneminin araçları ve yöntemleri olarak başvuru ticarete serbestleşme, kontrolsüz fiyat uygulaması, serbest faiz oranları, özelleştirme, sosyal güvenlik sisteminde düzenleme ve emek gücünün esnekleştirilmesi gibi birçok uygulama ile işsizlik oranları tarihte görülmeyen bir yükselişe tırmanışa geçmiş ve bu genişleme ve yayılma dönemi ise iş güvencesizliği olgusunu ülkelerin normalleştirerek olan ve olması gereken bir değişme biçiminde algılamasına neden olmuştur. Ortaya çıkan kötü halli bu gelişmeler, 1980'lerin sonu ve 1990'ların başlarında ekonominin durgunluktan kurtulmasından sonra iş gücü arzı üzerinden piyasalara yeniden müdahale edilmesine ve çalışanları geleneksel olarak piyasanın güvencesizliklerinden koruyan bazı yasa ve kurumların işleyişlerindeki düzensizlik ve bozulmaların daha fazla arttığı bir örgütsüzleştirme ve kuralsızlaştırma dönemine taşınmıştır. Özellikle sendikaların gücünün azalması, iş kanunlarının etkisini kaybetmesi ve işsizlik yardımlarındaki azalmalar ile bu dönemde yaşanan olumsuzluklar birbirini izlerken toplum ve çalışanlar üzerinde yarattığı ve bıraktığı etki de bilinmezlikten ve görmezlikten gelinmiştir.

Dünya üzerinde küreselleşme olgusuyla yaşanmakta olan bu inişli çıkışlı süreç, çirkin tarafını ve iki yüzlülüğünü üretim teknik ve teknolojisindeki yenilenmeler, teknolojik gelişmelerin hızla yayılması, bilgisayar ve internet kullanımındaki ilerlemeler, iletişim teknolojisindeki hızlı yayılma ile dünya çapında teknoloji üretimi ve yenilik hamleleriyle birlikte yaşananların ekonomiye ve sosyal hayata olumlu etkisi biçiminde yansıtılması eğilimine büyük çaplı bilimsel yatırım ve akademik çevre desteği ile karşılık

vermiştir. Devletin küçültülerek etkisizleştirildiği bu dönemde çok uluslu şirketler ve akademik çevrenin iş birliği küreselleşmenin beraberinde getirdiği birçok değişimin ortaya çıkardığı olumsuzlukları bir algı yönetimi ve propaganda gücüyle iyi bir şey gibi göstererek yanılsamaya neden olmuştur. Ancak özellikle yeni teknolojilerin icadı ve kullanımı ile uluslararası entegrasyona dayalı bir iş bölümü ve iş birliği anlayışının olumsuz etkileri saklanmayacak ve anlaşılmayacak boyutları aşmıştır. Küreselleşme fırsatları ve büyüme ihtiyacıyla kalkınma ve gelişme ümit eden ülkeler ve onların yoksul ve yoksun kesimleri daha büyük bir tehdit ve tehlike ile karşı karşıya kalmıştır. Şimdiki iş ilişkileri gelişmiş-az gelişmiş; beyaz-mavi yaka ayrımı yapmadan tüm ülkeler ve tüm kesimler için büyük riskler ve belirsizler yaratarak sadece çalışanların değil, ülkelerin geleceğini de tehdit eder bir konuma ulaşmıştır.

Bilgi ve üretim teknolojisinde yaşanan gelişmeler ile sadece ülkeler arasındaki sınırlar ortadan kaldırılmamış, üretim süreçlerinin daha verimli işleyiş kazanması ve kârlılığın maksimizasyonu için insani değerler bağlamında bağlayıcılığı olan tüm hukuki ve ahlaki sınırlamalar da kaldırılarak “fayda” yaratma adına insanlığın geleceği, umutları ve mutluluğu göz ardı edilmiştir. Başta Afrika, Asya ve Latin Amerika olmak üzere yaşanan küreselleşme bu çerçevesiyle tipik olarak yıkıcı kapitalizm ya da modern sömürgeciliğin en iyi temsilcisi ve sürekli bir parçası olarak değerlendirilmektedir.

Dolayısıyla tarih sahnesinde 1990’lı yıllar bu yönelimlerle tehdit, tehlike, risk ve belirsizlik çevrimi içerisinde çalışma hayatında olumsuzluklar yaratmaya devam etmektedir. Özellikle işsizliğin artan boyutlarıyla birlikte iş güvencesizliğinin sadece bireyler için ekonomik bir tehdit ve tehlike olmadığı onun diğer taraftan da önemli sosyal ve psikolojik bir tehdit boyutu da taşıdığını göstermektedir. Bu çerçevesiyle çalışanların sadece bağlılık ve motivasyonunu yükseltmenin değil, aynı zamanda onların kişilik ve aile bütünlüğünün de iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarına daha fazla göz yumulamayacağını gösterdiği kabul edilmektedir. Özellikle bu konuyla ilgili hassasiyeti olan akademik çevre konuya ilgi gösterirken hem yöneticiler hem de politika yapımcılar için bu durumun birinci öncelikli hale gelmesine önem vermektedirler. Çünkü küresel esneklik esnetilemeyecek bir güvencesizlik korkusuyla birlikte süreçle ilgili çelişkileri ortaya koymaktadır.

Yaşanan gelişmeler son değişimlerle birlikte ekonomi mal satışına dayalı anlayıştan hizmet satışına dayalı yapıya dönüşürken teknolojik yeniliklerin, ticaretin küreselleşmesinin ve kamu sektörünün ticarileşmesinin işletmelere dayattığı rekabetçi taleplere artan iş güvencesizliği, istikrarsızlık ve standart olmayan çalışma düzenlemeleri

gibi birçok olumsuzluk nedeniyle dur demek ve olumsuzlukları değerlendirmek sürdürülebilir bir kalkınma ve refah için kaçınılmaz görünmektedir. Özellikle yaşanan değişimlerin ve kârlılık baskılarının artışının standart dışı, alternatif, geçici veya güvencesiz çalışma düzenlemelerindeki artışları da beraberinde getirmesinin ve günümüzde geçici çalışanların sayısındaki artış ve taşeronlaştırma uygulamasının yaygınlaşmasının işçi sağlığı ve iş güvenliğinin korunması konusunda zorluklar oluşturduğu bilinmektedir. Başka bir ifade ile iş gücü piyasası kalıcı, tam zamanlı, iş güvencesi ve sosyal güvenceye sahip olmaktan uzaklaşarak esnek, geçici, belirsiz süreli, kuralsız ve işsizlik baskısı ile karşı karşıya kaldıkça işçi sağlığı ve güvenliği de katlanamayacağı düzeyde en fazla kayıplarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu dönemi tanımlamak üzere prekarya kelimesi kullanılmaktadır. Prekarya istikrarsız, belirsiz, iş güvencesi ve sürekliliği bulunmayan işçi sınıfı anlamına gelmekte (Standing, 2017: 83) ve bize modern köleliği hatırlatan bu uygulamaların insanlığın insani tarafına yakışmadığını göstermektedir.

2020 ve 2021 yıllarına gelindiğinde ise olumsuz ekonomik, sosyal, siyasi ve teknolojik değişmelerin yanı sıra sağlık koşullarındaki yaşanan değişimler de iş güvencesizliği meselesini çok daha önemli bir konu haline getirmektedir. Özellikle pandemi döneminin öngörülemeyen bir süreç olması ve kontrol altına alınamaması daha önce yaşanan birçok gelişmeden daha fazla tehdit oluşturmasına neden olmuştur. Bu bağlamıyla pandemi döneminin çalışma yaşantısı üzerindeki etkileri birçok açıdan ele alınmaktadır: Seyahat ve turizm işletmelerinin faaliyetlerini durdurması, binlerce kişinin işini kaybetmesi, havayollarının filolarını durdurması, hizmet ve perakende gibi sektörlerinin kısmi çalışma yapması gibi değişimler binlerce kişinin işini kaybetmesine neden olmaktadır. İşsizlik oranlarındaki artış bu bilgileri doğrular niteliktedir. 2021 ocak ayında yüzde 12,5 olan işsizlik oranı 2021 yılı nisan ayında yüzde 13,9'a yükselmiştir (www.tuik.gov.tr). İşsizlik oranının pandemi süreci kapsamında yer alan 4 aylık dilimde yüzde 1,4'lük artış göstermesi sürecin önemine vurgu yapmaktadır. Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar, milyonlarca kişinin yalnızca işsiz kalmakla kalmayıp uzun bir süre boyunca istihdamlarını geri kazanamayacak durumda bulmaları nedeniyle uzun vadeli olumsuz sonuçlar öngörmekte ve sürecin kendi haline bırakılmayacak özellikler içerdiğine dikkat çekmektedir (www.worldbank.org).

Pandemi sürecinin etkileri özellikle çalışma şekillerinin değişmesine de neden olmuştur. Esnek ve uzaktan çalışma anlayışlarının egemen olmasıyla beraber çalışanların çalışma süreleri belirsizleşmiştir. Bu belirsizleşme çalışanların sahip oldukları haklara da

yansımıştır. Açıklamalar bizi konunun ekonomik ve politik olarak değerlendirilmesi gerekliliğine götürmektedir.

Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere iş güvencesizliği salt anlamda yoksulluk veya kötü çalışma koşulları değildir. İş güvencesizliği korku, endişe, kaygı, umutsuzluk ve güçsüzlük sarmalında bireyleri etkisi altına alan bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. İş güvencesizliği bireyin işveren ile arasında olan istihdam ilişkisinde yaşanan belirsizlik algılarını kapsamaktadır. Bu bağlamıyla iş güvencesizliği bireyin sahip olduğu işin doğası gereği çalışma süresinin ve bazı özelliklerin devamlılığında yaşanan endişeye karşılık gelmektedir. Bu durumun yaşanması iki temel sebep ile açıklanabilmektedir. Bu sebeplerden ilki işçi ile işveren arasında devam eden istihdam sürecini kısa sürede sonlandırmanın işverene sağlayacağı faydaların maliyetlerinden daha fazla olmasıdır. Bir diğer sebep de işverenlerin çalışanlarının işine son verme haklarını kullanmak istemeleridir. Başka bir ifade ile işin doğası gereği işçi ve işveren arasındaki istihdamın kısa süreli olma eğiliminde olması ve bu durumun yarattığı ciddi olumsuzluklardır. Özellikle iş güvencesizliğinin beraberinde karmaşa ve belirsizlik ortamlarını oluşturması ve bireyleri sahip oldukları işlerinin tamamını ya da belirli özelliklerini kaybetmeye yönelik tehditlerle karşı karşıya bırakması bu tehditlerin bir kısmı öngörülebildiğini ancak buzdağı yaklaşımıyla çok önemli bir diğer kısmını ise öngörülemediğinin fark edilmesini gerektirmektedir.

Bu öngörülemez yönler arttıkça belirsizlik ve tehdit altında kendini hisseden bireyler farklı arayışlara girmek durumunda kalmaktadırlar. Bu durum onların iş güvencesizliği süreçlerini yaşarken kendilerini güvence altında tutacakları bazı davranışlara yönelmesine neden olmaktadır. Bu davranışlar genel olarak bireyin örgüt içerisindeki güç kazanma ya da var olan gücünü sürdürebilme çabasına karşılık gelmektedir. “Politik davranış” olarak adlandırılan bu çabalar farklı çıkar gruplarında, bireylerin güç kazanmak ve kendi çıkarını korumak amacıyla gösterdikleri davranışları ifade etmektedir. Politik davranışlar örgüt içerisinde bireylerin diğer bireyleri iyi bir şekilde anlamak ve bu bilgileri kişisel ve/veya örgütsel hedefleri için diğerlerini etkilemek amacıyla kullanmalarını ifade etmektedir. Örgütlerde sergilenen davranışların tümü şüphesiz politik davranış kapsamında değildir. Sergilenen bir davranışın politik olarak değerlendirebilmesi için genellikle belirli insanların başkalarının veya bir bütün olarak organizasyonun karşısında bir şeyler kazandığına dair bir yargıyı taşıması gerekmektedir. İnsanlar, eylemleri politik davranış olarak etiketlerken genellikle ben-merkezci ve önyargılı olmakta ve bu nedenle kendi politik davranışlarını meşru olarak

değerlendirirken, kendi çıkarlarını öncelikledikleri için kendilerini başkaları karşısında haklı çıkarabilmektedirler. Ancak tersi durumda bireyler diğer bireylerin benzer davranışlarını “politik olmaya çalışmak” şeklinde algılayabilmekte ve bu algılayış biçimiyle bireylerin kendilerini daha fazla önemsedikleri anlaşılmaktadır.

Örgütlerde yöneticilerin ve çalışanların, karar verme prosedürleri ve performans ölçütleri belirsiz ve karmaşık olduğunda veya kıt kaynaklar için rekabet güçlü olduğunda politik davranmaya daha yatkın oldukları ifade edilmektedir. Tersine, karar verme süreçlerinin açık olduğu ve rekabetçi davranışın daha az olduğu daha istikrarlı ve daha az karmaşık ortamlarda, aşırı politik davranışın ortaya çıkma olasılığının azaldığı söylenebilmektedir. Bu sebeple iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerinin başında gelen belirsizlik ve karmaşa durumlarının yoğun yaşandığı süreçlerde çalışanların politik davranışlara yönelmeleri beklenmektedir. Ancak bu süreçte aynı koşullar içerisinde yer alsalar bile her bireyin eşit düzeyde politik davranış sergilemesi beklenmemektedir. Çünkü bu süreçte birçok belirleyici etkili olabilmektedir. Bu noktada bireyin kendine olan başarıya inancı öncelikli olarak önem kazanmaktadır. Özellikle bireyin politik davranışlarda bulunuyor olması tek başına yeterli görülmemekte ve aynı zamanda bireyin eylemde bulunma ve eylemlerde etki gösterebilme inancı önem kazanmaktadır. Bu inanç “öz yeterlilik” kavramına karşılık gelmektedir.

Öz yeterlilik kavramı, bireyin belirli kazanımları üretmek için gerekli olan eylemleri organize etme ve yürütme yeteneklerine olan inançlarını ifade etmektedir. Öz yeterlilik inançları bireylerin eylemlerini belirleyen temel özellik olarak ele alınmaktadır. Aynı zamanda bilişsel olarak düzenleyici bir mekanizma olarak da görev yapmaktadır. Öz yeterlilik insan yetkinliğinin üretken sisteminde kilit bir işlev olarak çalışmaktadır. Bu ifadelerden anlaşılacağı gibi öz yeterlilik hakkındaki inançlar bilgiyi işler hale getirerek organize etmektedir. Bu nedenle herhangi bir davranış için önemli bir işlevi bulunmaktadır. Özellikle politik davranışlar sergilenirken bahsi geçen bu önem dikkat çekmektedir. Çünkü bireylerde var olan öz yeterlilik inancı sergilenen politik davranışlar yoluyla iş güvencesizliği algısının seyrini belirlemektedir.

Özetle bireyler iş güvencesizliği algısı yaşarken hangi politik davranışlarda bulunarak kendileri güvence altına almak istemektedirler sorusu önem kazanmaktadır. Bununla birlikte bu süreçte bireylerin hedeflerine ulaşacaklarına dair olan inançları belirleyici olmaktadır. Çünkü birbirini dengeleyici süreçlerin varlığı sonuca şekil vermektedir. Tez çalışması bu bilgilere bağlı olarak istihdam problemlerini değerlendirmek suretiyle yeniden ele almayı önemli kılmaktadır. Konuyla ilgili yönetsel

ve politik tedbirlerin değerlendirilmesi konusunda iktisat, çalışma ekonomisi ve işletme gibi tüm disiplinlere sorumluluk yüklemektedir. Bu çalışma bu sorumluluk anlayışına bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Bu tez çalışmasında olumsuz özelliklerin ortadan kaldırılmasını ve olumlu özelliklerin ön plana çıkarılmasını sağlayacak iş güvencesizliği, politik davranış ve öz yeterlilik inancı unsurlarının önemi dikkat çekmektedir. Bu amaçlarla örgüt içerisinde doğru politikalar oluşturmak, örgütsel, hukuki ve ahlaki çerçeveyi belirlemek istenmektedir.

Günümüz koşullarında özellikle pandeminin de etkileriyle teknolojinin ve teknolojik gelişmelerin öneminin artmasıyla beraber teknopark bünyesinde yer alan çalışanların önemi gözler önüne serilmektedir. Teknopark bünyesinde çalışmakta olan bireylerin sahip oldukları bilgi birikimleri ve teknolojik gelişmelere yaptıkları katkılar kritik öneme sahiptir. Teknopark bünyesinde çalışan bireylerden her daim gelişen teknolojiyi izlemeleri, öğrenmeleri, ayak uydurmaları beklendiği gibi, yeniliği ve inovasyonu da üretmeleri beklenir. Teknoparktaki işletmelerin devamlılığı, teknopark çalışanlarının bu beklentiye ne derece cevap verebildikleriyle ilgilidir. Büyük değişimin yaşandığı, yeni bir paradigmanın kapısının açıldığı, beklentilerin ve çalışma şartlarının hızla değiştiği yeni dönemde özellikle teknopark çalışanlarının iş güvencelerinin ve politik davranışlarının, onların öz yeterlilikleriyle ilgili olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayım doğrultusunda yapılan araştırmada, özellikle teknopark çalışanlarının sahip oldukları işlerinin devamlılığını sağlayabilmeleri noktasında kendilerini ne derece güvence altında hissettikleri, hangi düzeyde öz yeterliliğe sahip oldukları ve hangi politik davranışlara yöneldikleri sorularına cevaplar aranmaktadır. Bu sebeple tez çalışması teknopark bünyesinde çalışmakta olan bireylerin oluşturduğu örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Bu çerçevede tez çalışmasının ilk bölümünde kavramlarla ilgili teorik bilgiler aktarılmaktadır. Araştırma konularından ilki iş güvencesizliğidir. İş güvencesizliği kavramı ele alınırken öncelikle kavramın ayrıntılı tanımlamalarına yer verilmiştir. Kavramın açıklanmasının ardından çalışma yaşantısında sanayi devrimiyle beraber yaşanmış ve yaşanmakta olan tarihsel gelişim süreçleri incelenmiştir. İş güvencesizliği ile ilgili farklı sınıflamalara yer verilmiştir: Öznel ve nesnel iş güvencesizliği, bilişsel ve duyuşsal iş güvencesizliği, nitel ve nicel iş güvencesizliği. İş güvencesizliği kavramının ortaya çıkışında birçok belirleyicinin yer aldığı görülmektedir. Bu belirleyiciler demografik özellikler, kişilik özellikleri, örgütsel koşullar ve çevresel koşullar olmak üzere sınıflandırılarak ele alınmıştır. Kavram ile ilgili literatürde yer alan modeller

aktarılmıştır. İş güvencesizliğinin yaşanılması neticesinde bazı sonuçlarının ortaya çıktığı görülmektedir. Ortaya çıkan sonuçlar ve başa çıkabilme süreçleri bireysel, örgütsel ve çevresel düzeylerde sınıflandırılarak ele alınmıştır.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde politik davranış kavramı incelenmiştir. Politik davranış kavramı ilk olarak literatürde yer alan ve sıklıkla rastlanılan tanımlamalar ile başlamaktadır. Ardından tarihsel yönetim süreçleri öncelikli olmak üzere kavramın gelişim ve değişim süreçleri incelenmektedir. Politik davranış kavramı ile ilgili literatür incelemesi yapıldığında birçok çeşit ile karşılaşmaktadır. Bu çeşitliliği kavramın boyutlarını analiz ederek sınıflandırmak daha açıklayıcı olmaktadır. Bu amaçla politik davranış dışsal ve içsel boyutları, yatay ve dikey boyutları, meşru ve meşru olmayan boyutları ile açıklanmaktadır. Politik davranışların sergilenmesinde etkili olan belirleyici bireysel, örgütsel ve çevresel sınıflandırmayla aktarılmıştır. Kavramın devam eden başlıklarında politik davranış uygulayıcıları, politik davranış çeşitleri, politik davranışın sergilendiği alanlar ve faaliyetler aktarılmaktadır. Politik davranış kavramıyla ilgili son başlıklar politik davranışın bireysel ve örgütsel sonuçlarıdır. Politik davranışın sonuçlarından yola çıkarak politik davranışın yönetimi ve öneriler başlığı oluşturulmuştur.

Tezin üçüncü bölümü araştırma bölümü ile ilgilidir. Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, veri toplama araçları, evreni, örnekleme, kısıtları, hipotezleri, pilot çalışması, bulguları ve sonuçları yer almaktadır. Tespit edilen ölçekler gerekli kontroller ve düzenlemelerin ardından pilot çalışma üzerinde ön teste tabi tutulmuştur. Elde edilen verilerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri hesaplanmıştır. Ardından ölçekler araştırmanın örneklemini oluşturan teknopark çalışanlarına uygulanmıştır. Ana çalışma örnekleme toplamda 403 teknopark çalışanından oluşmaktadır. Ana çalışmanın verileri güvenilirlik ve geçerlilik analizleri ile test edilmiştir. Bulunan sonuçlar araştırmanın hipotezlerini test etmeye uygun bulunduğu için bir sonraki aşamaya geçilmiştir.

Hipotez testleri amaca uygun olarak tespit edilmiş istatistiksel hesaplamalar yapılmasına yardımcı programlar aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarının değerlendirilmesinin ardından sonuç ve öneriler başlığı yer almaktadır. Bu başlık altında çalışma yaşantısında yol gösterici olmak üzere oluşturulmuş politika ve uygulamalar aktarılmaya çalışılmıştır. Oluşturulan öneriler çalışanları ve örgütleri olumsuz etkilerden korumak amacıyla “önleyici” ve çalışanlara ve örgütlere yönelik olumlu etkilerin sürdürülebilir olması amacıyla “kontrol” gruplandırmasıyla aktarılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1.1. İş Güvencesizliğine Giriş

Çalışma yaşantısı insanoğlunun var olduğu günden bu yana zamanın koşullarına göre değişim göstererek var olmuştur. Bununla beraber, çalışma yaşantısının günümüzdeki şekli ve hali Sanayi Devrimi sonrasında şekillenmeye başlamıştır. Çünkü Sanayi Devrimi öncesi büyük üretim tesislerinin varlığından ve işleyişinden söz edilmesi mümkün değildir. Ancak çalışma yaşantısı Sanayi Devrimi sonrası belirli aşamalardan geçerek farklı boyutlar kazanmaya başlamıştır. Çalışma yaşantısı Sanayi Devrimi sayesinde geleneksel tarım toplumu koşullarından uzaklaşarak modern sanayi toplumu olma yolunda ilerleme kaydetmiştir. Bu ilerleyiş iş gücü bakımından ele alındığında iç açıcı olmayan sonuçları ortaya koymuştur. Sanayi Devriminin ürünü olan fabrikalarda çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri ve düşük ücretler yüzünden oldukça elverişsiz ve güvencesizdir (Spielvogel, 2014: 600-601).

Bu güvencesiz iş koşullarının ortaya çıkmasına neden olan pek çok ekonomik, siyasi ve toplumsal olay yaşanmıştır. Yaşanan olaylarla ilişkili olarak çalışma yaşantısı derinden etkilenmiş ve iş gücünün o güne kadar karşılaşmadığı boyutta bir iş güvencesizliği durumu ortaya çıkmıştır. Bu kavram zaman içerisinde gelişen şartlara bağlı olarak iniş ve çıkışlar yaşamıştır. Örneğin; 1945 yılından 1970 yılına kadar altın çağını yaşayan çalışma yaşantısı; ilerleyen yıllarda aynı yükselişini yakalayamamıştır (Barth vd., 2005: 32).

Gerek kamu gerekse özel sektör örgütleri zorlu koşullar karşısında varlıklarını sürdürebilmek, rekabet edilebilirliklerini sağlamak ve kâr oranlarını arttırabilmek amacıyla işleyişlerini daha az kaynakla daha etkin hale getirme zorunluluğu ile karşı karşıya kaldıkça (Sverke vd., 2002: 242) bu konu daha da önemli olmuştur. Özellikle küçülme, birleşme, yeniden yapılanma, özelleştirme, dış kaynak kullanımı, taşeronlaşma, satın alma, işyeri kapatma ve istihdamda esneklik politikaları gibi daha fazla güvensizlik hissi uyandıracak yapısal değişim türleri gündeme geldikçe konuyla ilgili tehlike boyutları artmıştır (Ferrie vd., 1998: 243; Boya ve Demiral, 2006: 45).

Yaşanan bu değişimler çalışma koşullarında önemli farklılıklara neden olmuştur. Daha önceki istikrarlı süreçlerde çeşitli işletme politikaları ve yasal düzenlemelerle koruma altında olan çalışanlar değişen koşullar karşısında korumasız kalmışlardır (Poyraz ve Kama, 2008: 144). Özellikle iş hayatında alışılakelen ömür boyu istihdam

güvencesi bu zorlu koşullarda yerine getirilemez olmuştur. Başka bir deyişle işletmeler çalışanlara geçmişte olduğu gibi ömür boyu istihdam güvencesi artık sağlayamamaktadır (Cuyper vd., 2012: 770). Yeni koşullar yaşanan değişimler ile birlikte iş hayatında öngörülme bir biçimde güvencesizlik, belirsizlik ve risk algısını ortaya çıkarmıştır. Söz konusu durum çalışanın iş güvencesizliği kaygısının daha da artmasına neden olmuştur (Nişancı, 2015: 259-260). Çünkü günümüz çalışma koşullarındaki yeni yönelim örgüt içinde asgari düzeyde bulunması gereken “iş güvencesine sahip” iş gücünün sayısını olabildiğince az sayıda bulundurma üzerinedir. Bu yönelim diğer yandan da hızlı bir şekilde işe alınabilen ancak mevcut düzen olumsuz yönde değiştiğinde ise yine hızlı bir biçimde ve hiçbir karşılık olmaksızın işten çıkarılabilme potansiyeline sahip “iş güvencesine sahip olmayan” iş gücünün sayısını artırma yönündedir (Sandıkçı, 2010: 212).

Öte yandan konuyla ilgili yapılan araştırmalar bir çalışanın bulunduğu işletmede istediği sürece istihdam edilebileceğini bilmesinin büyük önem taşıdığını göstermektedir (Green, 2003: 9; Huang vd., 2010: 21). Bu yönüyle çalışanın işine duyduğu güvencesizlik çalışanlar açısından hayati değer taşıyan bir konu haline gelmektedir.

Artan işsizlik oranları iş güvencesizliğinin ne denli önemli boyutlara varabildiğine dikkat çekmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Aralık 2017 dönemi oranları ile Aralık 2018 dönemi oranları incelendiğinde sonuçlar şu şekildedir. 2017 yılına ait işsizlik oranı %10,4 iken Aralık 2018 dönemine ait işsizlik oranı %13,5; 2017 yılına ait genç işsiz (15-24 yaş aralığı) oranı %19,2 iken Aralık 2018 dönemine ait genç işsiz oranı %24,5'tir (www.tuik.gov.tr). Çıkan sonuçlar işsizlik oranlarının giderek arttığını göstererek; çalışanların sahip oldukları işi kaybetme kaygılarının yanı sıra işsiz kaldıklarında yeni bir iş bulma ihtimalinin her geçen gün zorlaştığını gözler önüne sermektedir.

İş güvencesizliği, günümüz ekonomik, siyasi, sosyal ve akademik tüm alanların merkeze aldığı kavramlardan birisi olmuştur. Çok yönlü ve çok boyutlu bir kavram olması nedeniyle çalışma hayatının belirli bir düzen ve istikrar içerisinde sürdürülmesi açısından üzerinde önemle durulması gereken konulardan birisi olarak değerlendirilebilmektedir.

Konunun tarihsel bir analiz içerisinde ele alınıp değerlendirildiği kaynaklar var olmakla birlikte, örgütsel yaşama etkileri üzerinde pek durulmadığı görülmektedir. Tez çalışması bu olguyu kontrol edilebilir ve kontrol edilemeyen değişkenleriyle çok boyutlu ve çok yönlü inceleyerek alana bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Tezin ekonomik, sosyal ve politik taraflarını kısmen içererek vereceği bilgilerle asıl varılmak istenen;

çalışma yaşantısında insan kaynaklarıyla ilgili politikaların oluşturulmasında kavramın işletmeler için yol göstericiliğini ortaya koymaktır.

Bu düşünce ile konunun daha ayrıntılı ele alınabilmesi için çalışma çerçevesi şu şekilde belirlenmiştir. İş güvencesizliğinin literatürde yer alan tanımlamaları, iş güvencesizliğinin tarihçesi ve iş güvencesizliğinin türlerine yer verilerek; iş güvencesizliğinin belirleyicileri, modelleri ve sonuçları ele alınacaktır.

1.1.1. İş Güvencesizliğinin Tanımı

Çalışma yaşantısının sistemli ve belirli kurallar bakımından düzen içerisinde işleyişini sürdürmesi gerekmektedir. İş güvencesizliği olması gereken işleyişi önemli ölçüde etkilediği için üzerinde durulması gereken bir konu haline gelmektedir. Kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için tanımlamalarının incelenmesi konuyu daha belirgin hale getirecektir (Çakır, 2007: 119).

İş güvencesizliği kavramı sözlük anlamına göre incelemek istediğimizde kelime kelime analiz etmenin daha yararlı olacağı uygun görülmüştür. Türk Dil Kurumu Sözlüğünde “iş” kelimesi “*geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek*” anlamına gelirken, “güvencesizlik” kelimesi “*güvencesiz olma durumu, garantisizlik*” anlamlarına gelmektedir (www.tdk.gov.tr). İş ve güvencesizlik kelimeleri birleştirildiğinde ise bireyin geçimini sağlamak üzere sahip olduğu meslekte kendini güvence altında hissetmemesi şeklinde tanımlamak mümkündür.

İş güvencesizliği kavramı ekonomik, siyasi ve toplumsal koşulların geçirdiği tarihsel gelişim süreçlerine paralel olarak değişmiş ve günümüze kadar farklı anlamlar yüklenerek gelmiştir. Bu çerçevede 1950’li yıllarda iş güvencesizliği (job insecurity) çalışanlar arasında ilk defa bir kaygı oluşturmaya başlamış¹; ancak yönetim bilimciler iş güvencesizliğine karşı davranışsal tepkileri araştırmaya henüz başlamamışlardır (Barney, 2013: 15).

1960’lı ve 1970’li yıllara gelindiğinde ise iş güvencesizliği kavramı araştırmacılar tarafından “bir motive edici unsur ya da kaynak” olarak ele alınmıştır².

¹ II. Dünya Savaşı’nın etkilerinin devam etmekte olduğu bu yıllarda iş güvencesizliği kavramının kaygı oluşturma anlamıyla karşımıza çıkması tesadüf değildir. Çünkü bu yıllarda savaşın yıkıcı sonuçları her alanda baş göstermiştir. Üretim gerilemiş, şehirler zarar görmüş, ekonomik dengeler bozulmuş ve beraberinde azalan erkek nüfusuyla birlikte iş gücünde ciddi kayıplar yaşanmıştır. Olumsuz etkilerin tümü çalışma hayatına da yansiyarak güvencesizlik algısının artmasına neden olmuştur (Bülbül, 2006: 4-5; Kesternich vd., 2012: 1).

² II. Dünya Savaşı’nın olumsuz etkilerinin ortadan kalkmaya başlamasıyla birlikte sosyal devlet anlayışı kendini göstermeye başlamıştır. 1970 yılına kadar devam eden refah dönemi istihdam bakımından “altın

Ancak kavram 1984 yılından itibaren Greenhalgh ve Rosenblatt'ın çalışmalarıyla daha farklı bir boyut kazanmıştır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) tarafından kaleme alınan “İş Güvencesizliği: Kavramsal Açıklığa Doğru” isimli makalede iş güvencesizliğini “stres kaynağı” olarak ifade edilmiştir. Kavramın geçirdiği dönüşüm bu süreçten sonraki çalışmaların daha sistematik ve yapılandırılmış olmasının yolunu açmıştır (Martínez vd., 2010: 194-195).

Bu doğrultuda kavram birden fazla bakış açısıyla incelenmektedir. Bazı durumlarda kavram daha çok iş kaybının öncesinde gerçekleşen bir durum gibi düşünülebilmektedir. Ancak bireylerin algıladıkları iş güvencesizliği her zaman iş kaybı ile sonuçlanmayabilmektedir. Bu bağlamda kavramı, bireylerin sahip oldukları mevcut güvence düzeyleri ile gelecekte sahip olmak istedikleri güvence düzeyi arasındaki fark çerçevesinde ele almak gerekmektedir. Çünkü iş güvencesizliği mevcut iş yerindeki güvenceyi ve sürekliliği ilgilendiren bir kavramdır (Seçer, 2008: 267).

Tablo 1’de de belirtildiği üzere araştırmacılar yıllar içerisinde kavramın farklı boyutlarına odaklanmışlardır. Bu boyutlamada araştırmacılar konuyu mevcut işin tamamının kalıcı olarak kaybedilmesinden bazı önemli özelliklerinin kaybedilmesine kadar uzanan bir aralığı kapsayarak ele almışlardır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440). Bu aralık çerçevesinde iş güvencesizliği genel olarak kişilerin sahip oldukları işin devamlılığına ilişkin duydukları endişe, şeklinde tanımlanabilir. İş güvencesizliği kavramıyla ilgili yukarıda verilen tanımlardan yola çıkarak kavramın tek boyutlu bir yapı olmadığına tam tersine çok boyutlu bir yapıya sahip olduğuna vurgu yapılabilmektedir. Bu boyutlama çerçevesinde şu unsurlara dikkat çekmek mümkündür (Slack, 2004: 3; Çakır, 2007: 120): Belirsizlik, tehdit algısı, işsizlik kaygısı, devamlılık, risk altındaki işin özellikleri ve güçsüzlüktür.

Belirsizlik: Gelecekte olması muhtemel durumların gerçekleşme olasılıklarını öngörememek ya da sebep sonuç ilişkilerini bilgi eksikliğinden dolayı doğru analiz yapamamaktır (Milliken, 1987: 134). Belirsizlik, net ve açık olmama durumunu göstermekle birlikte şüphe uyandıran durumları bünyesinde barındırmaktadır.

çağ” olarak adlandırılmıştır. Bu dönemde birçok sosyo-ekonomi politikaları uygulamaya geçmiştir (Yay, 2015: 151). Bu nedenle iş güvencesizliği kavramının kazandığı anlam da değişim göstermiştir.

Tablo 1. İş Güvencesizliği Tanımları

Yazar	İş Güvencesizliği Tanımlamaları
Greenhalgh ve Rosenblatt (1984)	İşin devamlılığını sağlamak için algılanan güçsüzlüktür.
C. V. Van Vuuren ve Klandermans (1990)	İşin gelecekteki devamlılığı ve iş koşullarının olumsuz gidişatı hakkında duyulan endişedir.
Jacobson ve Hartley (1991)	Bir kişinin tercih edebileceği iş güvencesi düzeyi ile sahip olduğu iş güvencesi düzeyi arasındaki farktır.
Heaney vd., (1994)	Bir çalışanın hâlihazırdaki işinin sürekliliği hakkında hissettiği potansiyel bir tehdit algısıdır.
Rosenblatt ve Ruvio (1996)	İşin gelecekteki devamlılığına ilişkin duyulan kaygıdır.
Davy vd., (1997)	İş durumunun sürekliliği ile ilgili beklentilerdir.
De Witte (1999)	Kişinin işin geleceğiyle ilgili duyduğu endişedir.
Hellgren vd., (1999)	Nitel iş güvencesizliği: İş ilişkilerinde bozulma, kariyer engelleri ve maaş artışlarının azalması gibi iş özellikleri ile ilgili algılanan tehditlerle ilgilidir.
Manski ve Straub (2000)	Dışsal yıkıcı koşullardan kaynaklanan öznel iş tehdidi algısı olarak ifade edilmektedir.
Sverke ve Hellgren (2002)	İşyerindeki süreklilik ve güvenlikle ilgili gerçekleşen temel ve istek dışı değişiklik durumudur.
De Cuyper vd., (2008)	Çalışanların sahip oldukları potansiyel işlerini kaybetme algılarıdır
Klandermans vd., (2010)	İşin geleceği devam etmesiyle ilgili duyulan endişedir.
Burchell (2011)	Bir çalışanın gelecek altı ya da on iki ayda istemsizce işini kaybetme ihtimalini algılamasıdır.
Loi vd., (2011)	Çalışanların işlerinin devamlılığı konusunda algıladıkları psikolojik bir durumdur.
De Cuyper vd., (2012)	İşçinin sahip olduğu işini istemsizce kaybetmesiyle ilgili algısı veya kaygısıdır.
Schreurs vd., (2012)	Çalışanlar, işlerinin risk altında olduğunu veya iş kaybıyla karşı karşıya kalacaklarına dair düşünceleridir.
Keim vd., (2014)	Kişinin işinin devamlılığına ilişkin algıladığı genel kaygı durumudur.
Vander Elst vd., (2014)	Kişilerin sahip oldukları işi gelecekte kaybetme olasılıkları üzerine duydukları korku ve endişeleridir.
Ellonen ve Nätti (2015)	Bireyin yakın gelecekte işini kaybetmesinin ne kadar muhtemel olduğuna dair değerlendirmesidir.
Vander Elst vd., (2016)	Mevcut işini kısa vadede kaybetme tehdidi ile karşı karşıya kalmasıdır.

Kaynak: Shoss, 2017: 5; Nam, 2019: 156 kaynakları temel alınarak geliştirilmiştir.

Geleceğin belirsizliği hiç beklenmedik bir anda işsiz kalabilme olasılığını güçlendirmektedir (Hacısalıhoğlu, 2015: 246). Diğer bir ifade ile bireylerin sahip oldukları iş ile ilgili yaşadıkları belirsizlik hissi, onların iş güvencesizliği algısını hissetmelerini kaçınılmaz kılmaktadır. Bu durum da bireylerin işleriyle ilgili etkenleri kontrol edebilme gücünü olumsuz yönde etkilerken; çaresizlik hissini artmasına neden olmaktadır.

Tehdit algısı: Zarar verme niyeti ile gerçekleşmesi olası şeylerin oluşma öncüllerinin ortaya çıkmasıdır (www.merriam-webster.com). Bireylerin sahip oldukları işe dair devamlılık beklentilerinin engellenmesine neden olur. Bununla beraber bireylerin iş nitelikleri ve çalışma koşullarıyla ilgili algıladıkları olumsuz öncüller, işlerini kaybetmeye karşı oluşan tehdit algısının yoğun şekilde yaşanmasına sebep olmaktadır. Bu durum kimi zaman kesin sayı ve ifadelerle belirtilmemesine rağmen kişisel düşünceler ve tecrübelerle sanki tehdit unsuru varmışçasına hissedilebilir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010: 9-10).

İşsizlik Kaygısı: Belirsizlik ve tehdit algılarıyla birlikte baş gösteren huzursuz, gergin ve endişeli olma hâlidir (www.tdk.gov.tr). Bireyin içinde bulunduğu koşullar endişe hissi oluşturduğu müddetçe işsizlik kaygısı artış göstermektedir. Bu durum iş güvencesizliği algısının en yoğun yaşandığı dönemlerde ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2007: 122). Çünkü birey işine karşı hissettiği güvence algısını kaybettiğinde işini kaybetme gerçeği ile yüzleşmeye başlamaktadır. Yaşanan bu yüzleşme bireyde hem fiziksel hem de ruhsal olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Özbek, 2007: 46-47).

Devamlılık: Bir çalışanın kendisi için uygun gördüğü işte ve pozisyonlarda çalışmaya devam edebilme ya da edebileceğini bilme arzudur (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010: 9-10). Çünkü çoğu birey için sahip olduğu kimliğinin ve içinde bulunduğu ortam koşullarının tutarlı bir şekilde devamlılığını sağlayabilmek önemli olmaktadır (Bondi, 2014: 332). Bu sebeple bireylerin sahip olduğu işe gelecekte de sahip olup olamayacağını bilmek istemesi iş güvencesizliği bağlamında öncelikli unsurlar arasında yerini almaktadır.

Risk Altındaki Yapılan İşin Özellikleri: Çalışanlar için sahip oldukları işe yönelik ücret, statü, terfi fırsatı, kaynaklara erişim, kariyer olanakları, iyi yönetici ilişkileri ve kurum içindeki konumları gibi özelliklerin varlığı güvence vermektedir. Bu doğrultuda çalışan çeşitli sebeplerle sahip olduğu işin özelliklerinin bir kısmının ya da tümünün değişme veya ortadan kalkma ihtimalinden endişe duyabilmektedir (Paul

Dachapalli ve Parumasur, 2012: 32). Oluşan endişe iş güvencesizliği algısının derecesini arttırmaktadır.

Güçsüzlük: Bireyin içinde bulunduğu koşullara dair riskler karşısında yeterince dayanıklılık gösteremediği durumlarda ortaya çıkar. Diğer bir açıklamayla bireyin iş güvencesizliğine neden olabilecek herhangi bir duruma veya olaya karşı yanıt verme yeteneğinin azalmasıdır. İş güvencesizliğinin en temel yapıtaşını oluşturan bu unsurda birey kendini yeterince güçlü hissetmezse güvencesiz olarak algılamaktadır. İş sözleşmeleri, yönetim prosedürleri, sendikalar ve hukuki süreçler gibi dış unsurlar çalışanları koruyamadığı müddetçe çalışanların güçsüzlük algısı artış gösterecektir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 442-443). Bunlara ek olarak çalışanın kendinden kaynaklanan kişisel ve fiziksel özellikleri de güçsüzlük algılarını hissetme derecesinde önemli bir belirleyici olmaktadır.

Bahsi geçen iş güvencesizliği unsurlarının birbirini farklı derecelerde etkilemesi neticesinde iş güvencesizliği farklı boyutlarda ortaya çıkmaktadır. Öyle ki Tablo 1’de görüldüğü gibi iş güvencesizliği, 1984-1999 yılları arasındaki yapılan tanımlarda genel olarak işin devamlılığıyla ilgili kaygı ve işin kaybedilmesinden kaynaklı bir korkuyu ifade ederken; 1999 yılında Hellgren ve arkadaşlarının yaptığı tanımda nicel ve nitel iş güvencesizliği olarak ikiye ayrılarak ele alınmıştır. Bu ayrıma göre nicel iş güvencesizliği “mevcut işin gelecekteki varlığına ilişkin endişe” olarak tanımlanırken, nitel iş güvencesizliğinde iş güvencesizliğine yeni bir boyut getirilerek “iş ilişkilerinde bozulma, kariyer engelleri ve maaş artışlarının azalması” gibi işin özellikleriyle ilgili algılanan tehditler güvencesizlik olarak tanımlanmıştır. Benzer şekilde Manski ve Straub’un (2000) “dışsal yıkıcı koşullardan kaynaklanan öznel iş tehdidi”ni, Sverke ve Hellgren (2002) “iş yerindeki süreklilik ve güvenlikle ilgili değişiklikleri” iş güvencesizliği kavramına katmışlardır. 2015’te Ellonen ve Natti, 2016’da Vander Elst ve arkadaşlarının yaptıkları tanımlarda ise iş güvencesizliğinin “yakın gelecekte” veya “kısa vadede işi kaybetme tehdidi” olarak ifade edildiği dikkat çekmektedir.

1.1.2. İş Güvencesizliğinin Tarihçesi

İş güvencesizliğini günümüz koşullarında daha iyi analiz edebilmek amacıyla onu daha anlamlı hale getirecek olan tarihsel süreçlerini incelemek faydalı olacaktır. Geçmişten günümüze kadar süregelen tarihsel süreçte iş güvencesizliği içinde bulunduğu durum ve şartlara göre farklı yaklaşım ve anlayışlarla ele alınmıştır. Bu süreç özellikle ekonomik ve sosyal gelişmelerle yakından ilişkili olarak değişimler göstermiştir.

18. yüzyılın sonları ve 19. yüzyılda buhar makinasının icadı ve sanayide kullanılmaya başlanmasıyla hem üretimde hem de yönetimde büyük bir adım atılmıştır. Buhar makinasının enerji kaynağı olarak kullanılmaya başlamasıyla beraber Sanayi Devrimi ortaya çıkmıştır. Önceleri el işçiliğine dayanan küçük ölçekli atölye tipi üretim yerini makinaların üretim yaptığı büyük atölyelere daha sonraları da fabrikalara bırakmıştır (Küçükkalay, 1997: 51). Bunun sonucu olarak eski teknoloji ile üretime devam edemeyen birçok insan, hayatlarını sürdürebilmek için mevcut yaşam yerlerini terk ederek fabrikalaşmanın başladığı yerlere göç etmeye başlamışlardır. Böylece küçük birer üretim yeri olan merkezler zamanla büyümeye başlamış ve daha çok insanı bir araya getirmiştir. Bu değişim süreci toplumsal sınıflarda da farklılaşmaya neden olmuştur. El sanatı ustaları fabrikalaşma süreci ile ‘işçi’ rolünü; üretimin sorunsuz işlemesinden ve müşterilere ulaştırılmasından sorumlu tüccarlar ise hem ‘girişimci’ hem ‘yönetici’ rolünü almıştır (Berber, 2013: 35). Böylece işçiler arasında usta-kalfa-çırak ilişkisi ortadan kalkmıştır. İşçi, bundan sonraki süreçte küçük bir grubun üyesi değil büyük bir grubun uzmanlaşmış bir üyesi haline gelmiştir. Yöneticiler de küçük bir grup yerine daha büyük grupları ortak amaç etrafında toplama görevini üstlenmişlerdir (Erdoğan ve Ak, 2003: 3; Mucuk, 2016: 14).

Sanayi devrimi üretim ve yönetim süreçlerini değiştirmekle kalmamış aynı zamanda insan ve toplumu da farklılaştırarak “Sanayi Toplumu”nu oluşturmuştur. Sanayi toplumunda sermaye sahipleri ile işçi arasındaki dengeyi kuran düzende öncelik sermaye sahiplerinden yana olmuştur. İşçiler hak ettikleri kazançları elde edememişlerdir. Fabrikalaşmanın başladığı ilk yıllarda sermaye sahipleri işçilerin tepkileriyle karşı karşıya kalmışlardır. Kimi zaman bu tepkiler büyüyerek sabotaja dönüşmüş ve büyük zararlara yol açmıştır. Örneğin; 1779 yılında İngiltere’nin Chorley kasabasında yer alan fabrikada çalışan işçiler ayaklanarak çalıştıkları binayı yakmışlardır. Bu olay sonucu fabrika sahibi Arkwright çalışanlarla dayanışma içinde olması gerektiği sonucuna vararak çalışanlara bazı ayrıcalıklar sunmaya karar vermiştir. Bu ayrıcalıklar çalışanlara rakiplerinden daha fazla ücret, performansı yüksek olanlara ödül ve bazı dönemler eğlence fırsatlarıdır (Berber, 2013: 37-38).

Yaşanan teknolojik ve toplumsal değişimler artan nüfusla, işçi sınıfını, yeni yaşam ve iş koşullarını ortaya çıkarmıştır. Şehir nüfusları artmış, kadın, erkek ve çocuk işçiler oluşmaya başlamış ve bu süreçte artan işçi sayısı ile birlikte çalışma koşulları ağırlaşmış; zorlu ve yıpratıcı olmaya başlamıştır. Çalışanların haklarını savunma girişimleri başlangıçta farklı ekonomi politikaları ve yasaklamalarla bastırılmaya

çalışılmış, ancak daha sonraları ezilen işçi kesiminin haklarını savunmak amacıyla sanayi toplumunun bir gereği olarak sendikalar oluşmaya başlamıştır (Hutt, 1952: 9-11). Sendikalaşma 19. yüzyılda artık bir hak olarak tanınmış ve 1970’li yıllara kadar en parlak dönemlerini yaşayarak çalışanların iş güvencesi anlamında haklarını savunmuşlardır. İşçi sınıfı örgütlenmesinin gücüne inanan çalışanlar sendikalar aracılığıyla önemli pozisyonlara yükselme fırsatı elde edebilmişlerdir (Boyer, 1988: 319).

Teknolojik ve sosyolojik gelişmelerin yaşandığı bu süreçte tüm dünyayı etkileyen I. Dünya Savaşı başlamış ve sendikalar savaşın başlamasıyla birlikte devlete destek olmaya çalışmışlardır. Sendikaların işçilerin yeme-içme ihtiyaçlarını karşılaması ve savaşta zarar görenlere yardım etme gibi görevleri yerine getirmesi onların kamu organları tarafından tanınmalarını sağlamıştır (Özkiraz ve Talu, 2008: 112). Diğer yandan da savaşın oluşturduğu tahribatlar çok büyük olmuştur. I. Dünya Savaşı süresince tüm dünyada yaklaşık 20 milyon kişi ölmüş ve 21 milyon kişi de yaralanmıştır. Ölü ve yaralı sayıları hem askeri hem de sivilleri kapsamaktadır (Mougel, 2011: 1). Bu kayıplar iş gücünde önemli düşüslere sebep olmuştur. Örneğin, Amerika’da savaşı izleyen yıllarda işsizlik oranı 7,9’dan 1,4’e gerilemiştir. İşgücünün önemli kısmının savaşta hayatını kaybetmesi veya çalışamaz duruma gelmesi bu durumda etkili olmuştur (Lozada, 2005: 3).

I. Dünya Savaşı sonrası dünya siyasi dengeleri bozulmuş; Avrupa’da siyasi liderliği elinde bulunduran (Rus Çarlığı, Avusturya–Macaristan İmparatorluğu ve Alman İmparatorluğu) ülkeler etkinliklerini kaybetmişlerdir. Buna karşın Amerika I. Dünya Savaşı’ndan kayıpları olmasına rağmen diğer ülkelere kıyasla zafer kazanarak çıkmıştır (Yardımcı vd., 2018: 244).

I. Dünya Savaşı’nın etkileri sosyolojik ve siyasi boyutta olduğu kadar ekonomik boyutta da kendini göstermiştir. Savaş sonrası ekonomi dünya çapında büyük bir çöküşe geçmiştir. 18. yüzyılın sonlarından 1930’lu yıllara kadar dünyada hâkim olan klasik ekonomi anlayışı³ günün değişen koşullarına ayak uyduramamıştır. Piyasaların kendiliğinden istikrarlı ilerlediğine inanılan bu düşünce; 1929 yılında Amerika’da yaşanan düzensiz ekonomik büyümenin neticesinde Newyork borsasında hisse senetlerinin değer kaybetmesi sonucu anlamını yitirmiştir. Galbraith’e göre gelirin adaletli dağıtılmaması, şirket yapılarındaki yanlışlar, banka işleyişlerinin kötü yapısı, dış

³ Klasik ekonomi anlayışı sorunsuz bir şekilde işleyen piyasaların temel ekonomi sorunlarına kendiliğinden yani hiçbir müdahale olmaksızın (görünmez el) çözüm bulabileceğini savunmaktaydı. Dönemin simgesel anlatımı “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” ifadesidir (Büyükakın, 2007: 22).

ticaret bilançosundaki bozulmalar ve ekonomi bilgisinin yetersizliği bu süreci tetiklemiştir (Galbraith, 2013: 185-192). Batan şirket ve bankalar sonucunda önemli boyutta işsizlik görülmüştür. Hatta her dört kişiden biri işsiz kalmıştır. Bu gidişat tarihte “Büyük Buhran” olarak isimlendirilmiştir. Bu süreçte ekonominin daha iyiye gitmesi umut edilirken her geçen gün daha kötüye gitmiş (Erdoğan ve Ak, 2003: 3; Büyükkakın, 2007: 22) özellikle işsizlik düzeyi sürecin olumsuz etkilerini ortaya koymuştur. Örneğin; dünya genelinde işsizlik sayısı 50 milyonu aşmış, toplam üretim %42 oranında ve dünya ticareti de %65 oranında azalmıştır. Yaşanan olumsuzluklar devam ederken iş güvencesizlikleri en yüksek seviyelere ulaşmış ve maaş ödemelerinde düzensizlikler baş göstermiştir (Kalleberg, 2009: 3).

I. Dünya Savaşı’ndan itibaren başlayan Büyük Buhran ile tetiklenen süreç siyaset ve ekonomi tarihinde felaket çağı olarak adlandırılmaktadır. Bu dönem tüm dünyada siyasi, ekonomi ve sosyolojik dengelerin bozulduğu bir dönem olmuştur. Olumsuz tüm gelişmeler II. Dünya Savaşı’nın başlamasına zemin oluşturmuştur (Şahin ve Bakırtaş, 2000: 75-76). 1939 yılında başlayan II. Dünya Savaşı savaşa dahil olan ve olmayan tüm dünya ülkelerini etkilemiştir. Örneğin; Türkiye II. Dünya Savaşı’nın dışında kalmaya çalışsa da olası bir savaş beklentisine karşın askeri ve siyasal hazırlıklarını sürdürmüştür. Devletin aldığı bir kararla yaklaşık bir buçuk milyon kişi orduya dahil edilmiştir. Nüfusun çalışabilir durumdaki büyük bir kısmının silahaltına alınmasıyla ciddi bir oranda iş gücü kaybı ortaya çıkmıştır. Özellikle tarım sektörü iş gücü kaybından çok etkilenmiştir. Tarımsal üretim 1934-1938 yılları arasında yıllık ortalama 7.303.339 tondan 1945 yılında 4.013.439 tona gerilemiştir. Yokluk büyük şehirlerde baş göstermiştir. Savaş zenginlerinin ortaya çıkışıyla yeni sosyal sınıflar belirmiştir (Bülbül, 2006: 4-5).

II. Dünya Savaşı sırasında Amerika’da sivil istihdamın toplam iş gücü içindeki oranı 1940’ta %82,4 iken 1945 yılında %59,5’e gerilemiştir. İş gücüne katılım oranı da 1940 yılında %85,4 iken 1945 yılında %98,1’e çıkmıştır (Durmuş, 2016: 33). Altı yıl süren savaş boyunca yalnızca Avrupa’da yaklaşık 39 milyon kişi hayatını kaybetmiştir. Kayıpların çoğunun erkek nüfustan meydana gelmesi hayatta kalan kadın nüfusunun toplam nüfus içinde oranının artmasına neden olmuştur (Kesternich vd., 2012: 1). Artan kadın nüfus oranı bazı ülkelerde kadın çalışanların istihdam edilebilmesine olanak verirken, bazı ülkeler kadın çalışanlara uygun ortamı oluşturmamışlardır. Kadın çalışanlara uygun imkânları sunan ülkelerde, kadın çalışanlara erkek çalışanlara oranla daha az ücret ödemesi yapılmıştır (Durmuş, 2016: 42).

Savaşın etkileri sebebiyle gelişmiş ülkelerde yer alan sermaye sahipleri işçi sınıfı üzerinde baskıcı yönetim tarzları uygulayarak yeni bir işçi sınıfı oluşturmuşlardır. Savaşın ardından işsizlik oranları azalmıştır. Ancak bu azalma refah artışı getirmemiştir. Çünkü savaş süresince çalıştırılan işçiler ya çok ciddi bir disiplin ile yönetilmiş ya da savaş esirlerinden oluşturulmuştur. Diğer yandan savaşın verdiği tahribatlar neticesinde işçiler başka bölgelere göç etmişlerdir. Çalışma koşulları oldukça kötüleşen işçiler emek sömürsü ile karşı karşıya kalmışlar, bunun neticesinde iş kazaları, işçi cinayetleri ve meslek hastalıklarında artışlar yaşanmıştır. Bu olayların yaşandığı baskıcı ortamda sendikalar etkisizleştirilmeye çalışılmış (Erdoğan ve Ak, 2003: 13; Durmuş, 2016: 40) böylece iş gücü açısından iş güvencesizlikleri oldukça fazla olmuştur.

Yaşanan güvensizlik ortamı ülkeleri ekonomik ve sosyal düzenlemeler yapma konusunda harekete geçirmiş özellikle işçi sınıfı ve demokratikleşme çabalarıyla birlikte sosyal devlet anlayışı ve sosyal politikalar belirlemeye başlamıştır. Gerçekleştirilen sosyo-ekonomik politikalar çerçevesindeki girişimler II. Dünya Savaşı bitiminden 1970 yılına kadar olan dönemi kapsamakta ve istihdam açısından “altın çağ” olarak isimlendirilmektedir (Yay, 2015: 151). Sosyal devlet anlayışı iş hayatında işsizlik ve iş güvencesizliği gibi riskli durumlarda sosyal güvenceyi garanti etmektedir (Şanlıoğlu, 2016: 161). Bu amaçla bu dönemde sosyal koruma ve birlik olabilme faaliyetleri yasalarla ve örgütsel güvencelerle desteklenmiştir (Temiz, 2004: 56). Bu döneme iş gücüyle ilgili olarak çıkarılan yasalar damgasını vurmuştur. Ülkemizde de bu gelişmelerle bağlantılı işçileri korumaya yönelik yasal düzenlemeler yapılmıştır. 1936 yılında ilk iş yasası olan 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1945 yılında işçilerin çalışma yaşantını düzenleyen ve denetleyen kurum olan Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. 1946 yılında da iş ve işçi bulma kurumu kurulmuştur (www.iskur.gov.tr).

Sosyal devlet uygulamaları 1970’li yılların başında uluslararası düzeyde yaşanan enerji krizi ile etkinliğini yitirmeye başlamıştır. Enerji krizi, 15 Ekim 1973 tarihinde Petrol İhraç Eden Ülkeler Birliği (OPEC)’nde yer alan ülkelerin ilan ettiği petrol ambargosu ile gerçekleşmiştir. Ambargo Arap-İsrail Savaşı’nda İsrail’in yanında yer alan batılı devletlere yönelik olmuştur (Issawi, 1978: 11). 1973 ocak ayında varil fiyatı 2,59 dolar olan petrol; 1974 ocak ayında varil başına 11,65 dolara kadar çıkmıştır. Petrol fiyatlarının artışı birçok ülkeyi ekonomik bakımdan olumsuz yönde etkilemiştir. Petrol ithal eden ülkelerde enflasyon hızla yükselişe geçmiş, üretim maliyetleri artmıştır. Artan ürün fiyatları tüketicilerin alım gücünü azaltmıştır. Ülkelerin büyüme oranları düşmüştür. Olumsuz koşullar işsizliğe yol açmıştır (Öztürk ve Saygın, 2017: 4).

Tüm dünyayı etkisi altına alan gelişmeler uygulanan ekonomi politikalarının değişmesi yönünde eleştirilere neden olmuştur. Bu nedenle 1974 ekonomik krizi sonrası neoliberal ekonomi politikaları şekillenmeye başlamıştır (Daldal, 2016: 85). Neoliberal ekonomi politikaları, istikrarı sağlamak amacıyla bir takım çözüm önerilerini içeren uygulamalar bütünüdür. Ticarete serbestleşme, kontrolsüz fiyat uygulaması, serbest faiz oranları, özelleştirme, sosyal güvenlik sisteminde düzenleme ve emek gücünün esnekleştirilmesi gibi birçok uygulamayı içeren süreç, ekonomik ve sosyal hayatta göze çarpan birçok farklılığa neden olmuştur (Haque, 2004: 7). Bu farklılıktan hiç kuşkusuz ki en çok etkilenen çalışma yaşantısında bulunan kişiler olmuştur. İşsizlik oranı neoliberal ekonomi politikaları uygulanmaya başladığı dönemde %8,3 iken yıllar geçtikçe yaşanan ekonomik krizlerin de etkisiyle inişli çıkışlı bir grafik sergilemiştir. Bu eğilim her geçen gün daha kötüye gitmiştir. Örneğin; 2005 yılında işsizlik oranı %9,5 iken 2010 yılında %11,1'e yükselmiştir. Çift haneli işsizlik oranları takip eden yıllarda da benzer şekilde dağılım göstermiştir: 2015 yılında %10,3, 2016 ve 2017 yıllarında %10,9, 2018 yılında %11 ve 2019 yılında %14,7 seviyelerine ulaşmıştır (www.tuik.gov.tr). İşsizlik oranlarında gözlenen artış iş güvencesizliğinin ne derece artış yaşandığını gözler önüne sermektedir.

Neoliberal ekonomi politikalarının küreselleşme süreçleri ile ilişkili değişim gösterdiğini söylemek mümkündür (Erdut, 2004: 12). 1970'li yıllarda sanayisi gelişme gösteren ülkelerde endüstri yoğunluğu azalma gösterirken hizmet sektörü ve uluslararası finans girişimleri artış göstermiştir. Bu aşamada temel üretim faaliyetleri gelişmekte olan ülkelere kaymıştır. Gelişen teknolojiyle birlikte yüksek nitelik ve ücret gerektiren tasarım, geliştirme ve araştırma gibi süreçler gelişmiş ülkelerde işlem görürken; üretimin sıradan faaliyetleri de az gelişmiş ülkelerde işlem görmektedir (İrmiş, 2003: 47). Üretim süreçlerinin küreselleşmesi ve teknolojinin gelişimi iş gücü piyasalarını da etkilemiştir. Bu durum nitelikli iş gücüne olan ihtiyacı arttırırken, düşük nitelikli iş gücüne olan ihtiyacı da azaltmıştır (Uyanık, 2008: 241). Örneğin, Çin'de iş gücü ve hammadde maliyetinin düşük seviyelerde olması sebebiyle büyük sermayeli gelişmiş ülke yatırımcıları üretimlerini Çin'e kaydırmışlardır. Böylece rekabet ortamında fark yaratarak pazar lideri konumuna yükselmişlerdir (İrmiş ve Emsen, 2018: 310).

Emeğin iş gücü piyasasında edindiği yer de değişmiştir. Özellikle 1990'lı yıllar itibariyle ulusal mal piyasalarının bütünüyle uluslararası mal piyasalarına açılımı neticesinde ekonomik anlamda yeni bir süreç başlamıştır. Bu süreç ulusal ekonominin büyüme göstermesi yoluyla yeniden şekillenmiştir. Yeni oluşum sermaye ve emek

ikilisinde, sermayeden yana ön plana çıkışın yolunu açmıştır. Bunun da en önemli sonucu iş gücü piyasalarında meydana gelen kuralsızlaştırmalar olmuştur (Yeldan, 2000: 90). İşgücü piyasası kalıcı, tam zamanlı, iş güvencesi ve sosyal güvenceye sahip olmaktan uzaklaşarak esnek, geçici, belirsiz süreli ve işsizlik baskısı ile karşı karşıya kalmıştır (Çolak, 2015: 25). Bu unsurlardan iş güvencesizliğini en çok etkileyen iş gücünde esneklik kavramıdır. Kavram kapsamında bireysel işten çıkarma, toplu işten çıkarma, işçi ücretlerinin azaltılması, iş sürelerinin arttırılması, sendikasılaştırma ve işletmelerin bazı sosyal ve mali yüklerini azaltmaları yer almaktadır. İfadelerden de anlaşılacağı üzere iş gücünde esneklik işçi-işveren ilişkisinde işverenin yanlı tercihlerine vurgu yapmaktadır. Örneğin; 10 ve üzeri işçi çalıştıran işletmelerde çalışan sayısı 1988 yılının son üç ayı ile 1992 yılının son üç ayı arasında %25’lik bir azalış söz konusu olmuştur (Boratav vd., 2000: 6). Benzer değişimler sendikalaşma oranlarında da gerçekleşmiştir. Örneğin; 1980 yılının ilk aylarında sendikalaşma oranı %24 iken 1990 yılının sonlarına doğru bu oran %18’e düşmüştür. Toplu iş sözleşmelerinde de katılım oranı aynı yıllarda %70’ten %35’e kadar inmiştir (Özkaplan, 2010: 317). Bu durum sendikaların uzun yıllardır sağlamaya çalıştığı bireysel iş ilişkisinin istikrarı ilkesine ters düşmektedir (Erdut, 2004: 17).

Yaşanan gelişmelerden yola çıkarak söylenebilir ki 1980 ve 1990’lı yıllar iş güvencesizliğinin artış gösterdiği dönemler olmuştur. Özellikle yaşanan ekonomik krizler ve siyasi dönüşüm süreçleri⁴ döneme damgalarını vurmuşlardır. 2000’li yıllara geldiğinde ise iş güvencesizliği çok daha fazla etkilerini göstermeye başlamıştır. Şöyle ki özellikle 2010 yılından itibaren yaşanmaya başlanan teknolojik gelişmeler beraberinde yapay zekâ, Endüstri 4.0, Toplum 5.0, robotik gelişmeler ve otomasyon sistemi gibi yenilikleri getirmiştir (Chinoracký ve Čorejová, 2019: 999-1000). 2016 yılı Dünya Ekonomik Forumu açılış konuşmasında, forumun kurucusu olan Klaus Schwab yaşanan bu gelişmeleri şu cümleleri ile özetlemektedir: “*Yaşamlarımızı, işimizi ve ilişkilerimizi temelinden değiştirecek bir devrimin başındayız*”. İleri teknoloji kullanımını gerektiren bu uygulamalar aracılığıyla üretimin arttırılması, daha kaliteli ve daha ucuz olmasından kaynaklanan yeni iş alanlarının oluşturulması ve çalışandan kaynaklanan sorunların ez aza indirilmesi hedeflenmektedir (Arıboğan, 2019: 73). Bu durum az yetenek gerektiren işlerde talep azalmasına, yüksek yetenek gerektiren işlerde ise talep artışına neden olmuştur (Bonekamp ve Sure, 2015: 33). Diğer bir ifade ile mevcut birçok iş alanının ortadan kalkması ve emek gücüne olan talebin azalması tehdidi ile karşı karşıya kalındığı

⁴ 12 Eylül 1980 tarihinde Türkiye’de gerçekleşen askeri darbe, ekonomik, siyasi, sosyal ve toplumsal birçok yönden derin etkiler bırakmıştır (Durmuş, 2011: 132-133; Eroğlu, 2018: 424-425).

görülmektedir (Öcal ve Altıntaş, 2018: 2066). Bu tehdit karşısında gerekli önlemleri alamayan çalışanlar sahip oldukları işleri kaybetmekte ve işsiz kalmaktadırlar (Nafchi ve Mohelská, 2018: 6). Böylelikle iş güvencesizliği algısı her geçen etkisini daha fazla hissettirmektedir.

Yöneticiler oluşturdukları yeni istihdam ilişkisi sarmalında çalışanların tepkileri ile karşılaşmışlardır. Tepkiler örgütsel etkinliği de beklenmedik bir şekilde olumsuz yönde etkilemiştir. Tüm bunların sonucunda iş güvencesizliği anlaşılması ve yönetilmesi gereken bir olgu haline gelmiştir. Bu bağlamda iş güvencesizliğinin öncüllerini, sonuçlarını ve belirleyicilerini açıklayan teorinin gelişimi zaman içinde olgunlaşmaya başlamıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010: 7).

1.2. İş Güvencesizliğine İlişkin Yaklaşımlar

İş güvencesizliği literatürde ele alınış biçimlerine göre farklı yaklaşımlarla karşımıza çıkmaktadır. Literatürde en sık rastlanan iş güvencesizliği yaklaşımları: “Öznel ve nesnel iş güvencesizliği”, “bilişsel ve duyuşsal iş güvencesizliği” ve “nitel ve nicel iş güvencesizliği”dir.

1.2.1. Öznel ve Nesnel İş Güvencesizliği

Bu yaklaşım bireylerin iş güvencesizliğini algılamakta öznel ya da nesnel kriterlere göre değerlendirmelerini içermektedir. Şöyle ki öznel iş güvencesizliği aynı iş yerinde çalışan farklı bireyler iş güvencesizliğini farklı düzeylerde ve biçimlerde algılayabilmelerini ifade ederken; nesnel iş güvencesizliği farklı bireylerin nicel verilere dayanarak iş güvencesizliğini aynı düzey ve biçimde algılayabileceklerini belirtmektedir (Burchell vd., 2005: 62).

Öznel iş güvencesizliği gelecek hakkındaki iş güvencesizliği algısı ile ilgili olup bireyin mevcut işlerinin devam edip etmeyeceği ile ilgilidir. Belirsizlik ve bilinmeyen hâkim olduğu yaklaşımda bireyler gelecekteki olası değişimler karşısında yeterince hazırlıklı olamazlar (De Witte ve Näswall, 2003: 156). Bu durumu her birey farklı düzeylerde yaşayabilmektedir. Buna sebep olarak da bireylerin sahip oldukları birbirinden farklı kişilik özellikleri, demografik özellikleri, çevresel faktörleri, iş ve yaşam tecrübeleri gibi etkenler sıralanabilmektedir (Roskies vd., 1993: 619; Gaunt ve Benjamin, 2007: 345).

Nesnel iş güvencesizliği ise bireyin çalıştığı işyeriyle ilgili dış etkenlerden kaynaklı algıladığı tehditlerdir. Bu tehditler nicel verilerle de desteklenebilmektedir. Bu

kapsamda çeşitli faktörlere odaklanılmaktadır. Bunlardan ilki bölgesel işsizlik oranları ve bunlarla bağlantılı tanımlanan genel iş gücü piyasasının durumudur. Artan işsizlik oranları ve kötüleşen iş gücü piyasası koşulları karşısında bireylerin algıladıkları iş güvencesizliği derecesi artış göstermektedir. Nesnel iş güvencesizliğini tetikleyen diğer önemli faktör ise istihdamın türüyle ilişkilidir. Geçici, kayıt dışı ve kısmi süreli istihdam verileri nesnel algıyı etkilemektedir (Furåker ve Berglund, 2014: 171). Nesnel iş güvencesizliğini tetikleyen diğer faktörler arasında bireyin içinde bulunduğu çevrede var olan ekonomik kriz ve küreselleşmenin olumsuz etkileri yer almaktadır. Ekonomik kriz ve küreselleşme sürecinde yaşanan olumsuz koşullara bağlı olarak ortaya çıkan şirket kapanmaları, şirket birleşmeleri, dış kaynak kullanımı, küçülme ve özelleştirme gibi değişim süreçleri bireylerin nesnel iş güvencesizliği algılarını arttırmaktadır (Martínez vd., 2010: 195-196).

Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere öznel ve nesnel iş güvencesizliği farklı odak noktalarını hedef alsalar da birbirleriyle etkileşim içinde olabilmektedirler. Diğer bir ifade ile iki yaklaşımı birbirinden tamamen bağımsız ele almamız mümkün değildir. Bu doğrultuda nesnel iş güvencesizliği çalışanların dışsal etkenlere bağlı olarak tehditleri algılama şekliyle, öznel iş güvencesizliği bireylerin var olan tehditleri nasıl algıladıklarıyla ilgilidir (Ferrie vd., 2001: 38).

1.2.2. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği

Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği yaklaşımı bireylerin iş güvencesizliğini zihinsel yetileriyle mi yoksa duygusal yetileriyle mi algıladıklarına dikkat çekmeye çalışmaktadır. Buna göre bireyin sahip olduğu işiyle ilgili güvencesizliğini zihinsel yetileriyle ele alması bilişsel iş güvencesizliği iken bireyin sahip olduğu işini kaybetmesine dair durumları duygularıyla ele alması ise duygusal iş güvencesizliğidir (Borg ve Elizur, 1992: 19). Bu tanıma göre bireyin işine son verilme olasılığı ortaya çıkar ve birey işsiz kalırsa onu nelerin beklediği gibi sorgulamaların yer aldığı yaklaşım bilişsel iş güvencesizliğidir. Diğer yandan bireyin olası kayıplar karşısında kaygı duyması ve endişeli olması ise duygusal iş güvencesizliği olarak değerlendirilmektedir (Huang vd., 2012: 753).

Bilişsel iş güvencesizliği ve duygusal iş güvencesizliği birbiri ile etkileşim içinde olan yaklaşımlardır. Dolayısıyla duygusal iş güvencesizliğinin bireyde gerçekleşebilmesi için öncelikle bilişsel iş güvencesizliğinin oluşması gerekmektedir. Bu bağlamda duygusal iş güvencesizliği bireyin içinde bulunduğu koşullarda algıladığı tehditten daha

fazlasını barındırmaktadır (Derin ve İlkim, 2017: 41). Başka bir ifade ile bilişsel iş güvencesizliği duygusal iş güvencesizliğinin öncülü konumundadır.

Bireyler kimi zaman işlerini kaybetme olasılığını kabullenerek duygusal anlamda üzüntü, endişe ve mutsuzluk gibi yaklaşımlarla durumu ele almayabilirler. Bununla ilgili olarak Jacobson (1991) bilişsel ve duygusal iş güvencesizliğinin ayrımını yaparken şu örneği vermiştir: Sahip olduğu işini kaybetme olasılığının farkında olan ancak bu durumu önemsemeyen bir birey endişe yaşamayacaktır. Fakat maddi anlamda sorunları olan ve işini kaybetmesi durumunda ortaya çıkacak sonuçları dikkate alan bir birey için işini kaybetme olasılığı oldukça endişe verici bir durumdur (Seçer, 2012: 352).

1.2.3. Nitel ve Nicel İş Güvencesizliği

Nitel ve nicel iş güvencesizliği bireylerin sahip oldukları işin devamlılığına ilişkin mi yoksa işin bazı özelliklerinin kaybına ilişkin mi endişeleri olup olmadığını incelemeye çalışmaktadır. Buna göre bireyin işinin devamlılığına dair kaygı taşıması nicel iş güvencesizliğini ifade ederken, iş şartlarındaki olumsuz gidişat, kariyer yolunun kapanması ve maaş artışlarının tatmin edici olmaması gibi algılanan tehditler de nitel iş güvencesizliğini ifade etmektedir (Sandıkçı, 2010: 215).

İş güvencesizliğinin nicel boyutunu içeren yaklaşım söz konusu kavramı “bütünsel” bakış açısıyla ele alarak iş güvencesizliğinin devamlılığı ile ilgili belirsizlik durumuyla ilgilenmektedir. Diğer taraftan iş güvencesizliğinin nitel boyutunu içeren yaklaşım ise ilgili kavramı “çok boyutlu” bakış açısıyla ele alarak olası iş kaybında meydana gelecek olumsuzlukları tüm boyutlarıyla incelemektedir. Bu sebeptir ki literatürde nicel iş güvencesizliğine “bütünsel iş güvencesizliği”, nitel iş güvencesizliğine de “çok boyutlu iş güvencesizliği” de denilmektedir (Çakır, 2007: 124-125; Çetin ve Turan, 2013: 22-23).

Nicel (bütünsel) iş güvencesizliği yeniden yapılanma, şirket birleşmesi, teknoloji kullanımı ve küçülme gibi değişim süreçlerinden dolayı meydana gelebilecek iş kayıplarının hissettirdiği kaygı ile ilgilenirken; işten çıkarılma durumunun bir öncülü olarak değerlendirilebilmektedir (Sverke vd., 2002: 30).

Nitel (çok boyutlu) iş güvencesizliği ise istihdamda nitelik bakımından yaşanan kayıplara odaklanır. Bu durum özellikle iş sözleşmelerinin çalışan aleyhine oluşturulması yoluyla kendini göstermektedir. Söylenbilir ki nitel iş güvencesizliğinde birey mevcut işinde çalışmaya devam ederken sahip olduğu hakların nispeten azalması söz konusudur. Bu farklılıklar özellikle değişen çalışma biçimlerinde etkilerini göstermektedir. Örneğin,

esnek çalışma biçimleri standart çalışma biçimlerinden farklılık göstermektedir. Kısmi süreli çalışma ya da belirli süreli çalışma gibi daha bağımsız gibi görülen çalışma biçimleri çalışanlar için önemli riskleri barındırmaktadır (Bielenski, 1999: 28). Sözleşmelerin hem işveren hem de çalışan açısından esnek olması iş güvencesizliği açısından tehlikeli olabilmektedir. En basit olası yanlış ve anlaşamama durumunda kişi hak talep etmeksizin kolaylıkla işten çıkarılabilmektedir.

1.3. İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri

İnsan varoluş gereği içinde bulunduğu şartlara dair kontrol edebilme ve öngörebilme güdüsüne sahip olmayı istemektedir. Bu güdü olası bir olumsuzluk karşısında zarar görerek bireyi güvencesiz hissetme eğilimine doğru itmektedir. Çalışma yaşantısına dair yapılmış çalışmalar incelendiğinde, bireyin hangi durum ve olayların etkisi sonucunda bu eğilime girdiği, dört ana başlık altında ele alınabilir (Ashford vd., 1989: 805-806). Bu dört ana başlık aynı zamanda iş güvencesizliğinin belirleyicileri olarak adlandırılmaktadır. Bu belirleyiciler; demografik özellikler, kişilik özellikleri, örgütsel koşullar ve çevresel koşullardan oluşmaktadır.

1.3.1. Demografik Özellikler

İş güvencesizliğini belirleyici faktörlerden ilki demografik özelliklerdir. Bu kapsamda cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve çalışma süresinin iş güvencesizliğine ne düzeyde ve ne derecede etki ettiği ele alınacaktır.

Cinsiyet: İş güvencesizliğini belirleyici faktörlerden biri cinsiyet farklılığıdır. Cinsiyet farklılığına göre iş güvencesizliği algısı incelendiğinde çalışmadan çalışmaya farklılık gösterdiği görülmektedir. Bazı çalışmalarda kadınların iş güvencesizliğini daha fazla yaşadıkları gözlemlenirken (De Bustillo ve De Pedraza, 2010: 7); bazı çalışmalarda da erkeklerin daha fazla iş güvencesizliği yaşadıkları gözlemlenmiştir (Sinha, 2008: 63). Farklılığın nedenleri incelendiğinde ana sebebin kişilerin sahip oldukları roller olduğu görülmüştür. Ailesinin geçimini sağlamak zorunda olan evli ya da bekâr bir kadının iş güvencesizliği algısı çok fazla olmaktadır. Aynı şekilde ailesine bakmakla yükümlü bir erkek de iş güvencesizliği algısını daha fazla yaşamaktadır (De Witte, 1999: 161; Gaunt ve Benjamin, 2007: 343). Farklı bulguların bir diğer nedeni de özellikle gelişmekte olan toplumlarda kadınların çalışma hayatına katılımına olan bakış açısidir. Gelişmekte olan toplumların yapısal özelliklerinden dolayı kadınlara terfi olanakları ve maaş miktarları

daha kısıtlı olarak sunulabilmektedir. Bu bağlamda kadın çalışanların yaşadıkları tüm olumsuzluklar onların güvencesizlik algılarını arttırmaktadır (Skalli, 2007: 9).

Yaş: Çalışanlar arasındaki yaş farklılıkları iş güvencesizliği algısına etki etmektedir. De Bustillo ve De Pedraza (2010: 9), gençlerin daha fazla güvencesiz işlere sahip olduğunu; buldukları işlerde iş gücü devir oranlarının yüksek olduğunu ve bununla bağlantılı olarak da işsizlik oranlarının artış gösterdiğini vurgulamaktadır. Başka bir bakış açısıyla konu ele alındığında yapılan açıklamaların doğruluğu anlaşılmaktadır. Şöyle ki yapılan bir araştırmaya göre yaş ile riskten kaçınma arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmuştur. Bireyler yaşları ilerledikçe risk almaktan kaçınmaktadırlar. Bu düşünce ile bireylerin yaşları ilerledikçe daha güvenceli işlere sahip olmak istediklerini söylemek mümkündür (Bakshi ve Chen, 1994: 199). Başka bir ifade ile gençler her ne kadar güvencesiz işlerde çalışsalar da yaşlı bireylerde daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşanmaktadır. Çünkü yaşlı bireyler gençlere göre güvence noktasında daha hassas davranmaktadırlar. Bu bilgileri araştırmak üzere yapılan bir çalışmada yaş aralıkları 18-30, 31-49, 50 ve üzeri olmak üzere üç gruba ayrılarak incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre en yüksek iş güvencesizliği algısı 50 yaş ve üzeri grupta çıkmıştır (Stynen vd., 2015: 12). Araştırmalardan elde edilen bulgular birbiri ile tutarlık göstermektedir.

Eğitim Düzeyi: Çalışma yaşantısında bireylerin sahip oldukları eğitim düzeyinin iş güvencesizliğini ve işsizliği önemli ölçüde etkilediğini söylemek mümkündür. Çünkü bireylerin eğitim düzeyleri ile iş bulabilme ve bulduğu işte daha uzun süre kalabilme arasında çok güçlü bir bağlantı bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle işsizlik oranlarının yüksek olduğu bölgelerde eğitim düzeyinin düşük olduğu belirtilmektedir (Aslan ve Aslan, 2017: 112). Bu bağlamda daha düşük eğitim düzeyine sahip bireyler, daha sınırlı iş imkânlarına sahip olduklarından daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşamaktadırlar. Diğer yandan yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler ise aldıkları eğitim sayesinde bilgi, beceri ve yetenekleriyle işlerinde daha güvenceli koşullara sahip olmaktadır. Bu sonuçlara bağlı olarak yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin daha az iş güvencesizliği algısı yaşadıkları söylenmektedir (Hwang, 2017: 4). Bazı çalışmalarda ise daha farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin, yapılan bir araştırmada, özellikle kırsal kesimlerde yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin iş bulma konusunda daha seçici davrandıkları, bu sebeple istedikleri gibi bir işi kolaylıkla bulamadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Taşçı ve Burak, 2009: 148-149). Bu yüzden de daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin kimi zaman daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadığı sonucuna varılmıştır. Özetle, eğitim

düzeşinin iş güvencesizliği algısı üzerindeki etkisi değerlendirilirken içinde bulunulan çevrenin tüm şartlarıyla beraber ele alınması gerekmektedir.

Medeni Durum: Çalışanların medeni durumları algıladıkları iş güvencesizliği düzeyini değiştirebilmektedir. Kişilerin evli ya da bekâr olmalarının iş güvencesizliği algısını belirlemedeki etkisini araştırmak için yapılan bir çalışmada, evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadıkları tespit edilmiştir (Poyraz ve Kama ,2008: 161). Bu durum evli çalışanların geçimlerini sağlamak zorunda oldukları ailelerinin olması sebebiyle daha fazla işlerine bağlanma ihtiyacı duymaları ile açıklanmaktadır. Hem aile geçindirme zorunluluğu hem de bu zorunluluğun bir devamı olarak işlerine bağlanmış olma durumu, onların işsiz kalma konusunda daha fazla kaygılanmalarına sebep olmaktadır. Medeni durum ile ilgili yapılmış başka araştırmalarda da evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşamakta olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Larson vd., 1994: 142; D'Costa, 2006: 22).

Çalışma Süresi: Literatürde yapılan çalışmalar dikkate alındığında iş güvencesizliği belirleyicisi olarak çalışma süresiyle ilgili ortak bir sonuca ulaşılmadığı görülmektedir. Bir grup çalışmaya göre mevcut işinde kendini güvencesiz hisseden çalışanların, olası bir iş değişikliği durumunda var olan kıdemlerini sıfırlayarak yeni baştan bir işe başlaması durumunda kendilerini daha da güvencesiz hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır (Bielenski, 1999: 137). Söz konusu durumda çalışanların mevcut işleri yeni başlayacakları bir işe göre daha güvenceli gelmektedir. İşveren tarafından konuyu ele alan bir başka bakış açısına göre ise uzun süre aynı kurumda çalışan bireyler, daha kısa süreli çalışanlara göre iş yeri tarafından daha fazla güvence altında tutulmaktadır. Çünkü uzun süreli çalışan bireyler işveren tarafından önemli bir insan kaynağı olarak görüleceğinden kaybedilmek istenmezler. Bu bakımdan uzun süre aynı iş yerinde çalışan bireylerin iş güvencesizliği algısı daha kısa süreli çalışan bireylere göre daha az olmaktadır (Erlinghagen, 2008: 185). Diğer yandan da bazı çalışmalarda bahsedilenin aksine iş güvencesizliği algısı ile çalışma süresi unsuru arasında herhangi bir ilişkiye rastlanamamıştır (Roskies vd., 1993: 623; Çetin ve Turan, 2013: 26).

1.3.2. Kişilik Özellikleri

Kişilik bireyin varoluşu ile başlayarak varlığı sonlanana kadar devam eden süreci kapsamaktadır. Bu sebeple kişilik insanların içinde buldukları yaşam süresince sahip oldukları ve sonradan kazandıkları bütün davranışların birleşiminden meydana

gelmektedir. Söz konusu oluşum bireyden bireye farklı özellikler sergileyerek bireyin yaşantısıyla ilgili tüm süreçlerde belirleyici olmaktadır (Eroğlu, 2017: 223). Bu kapsamda kişilik özellikleri iş güvencesizliği algısının önemli bir belirleyicisi olarak ele alınmaktadır. Kişilik özelliklerinin iş güvencesizliğinin belirleyicisi olarak ele alınması özellikle psikoloji bilim dalıyla yakından ilişkilidir. Konu kapsamında kişilik özelliklerinin incelenmesi daha çok iş güvencesizliğinin öznel boyutuna işaret etmektedir. Çünkü iş güvencesizliği algısı kişilerin sahip oldukları kişilik özelliklerine göre değişim göstermektedir. Örneğin, kontrol odağı yüksek olan ve kötümser bakış açısına sahip bireyler, diğer bireylere göre daha fazla iş güvencesizliği algısı sergilemektedirler. Yani bireylerin kişilik özelliklerinden başlayan bu eğilim çalışma yaşantısında da kendini göstermektedir (De Witte, 2005: 2).

Farklı araştırmacılar iş güvencesizliği bağlamında kişilik özelliklerini farklı bakış açılarıyla inceleyerek konuyu ele almaktadırlar. İş güvencesizliğini belirlemede en fazla etkisi bulunan kişilik özellikleri; düşünce tarzı, kontrol odağı, iyimserlik ve kötümserlik hâli, öz saygı ve öz yeterliliklerdir. Bu kavramlar konunun çerçevesi kapsamında incelenecektir. Ancak öz yeterlilik kavramı araştırmada yararlanılacak olan bir değişken olduğundan; daha ayrıntılı aktarılmaya çalışılacaktır. Bu bağlamıyla iş güvencesizliği belirleyicilerinden kişilik özelliklerinden öz yeterlilik kavramı bu başlık altında daha kapsamlı ele alınacaktır.

Düşünce Tarzı: Modernleşme, sanayileşme ve küreselleşme gibi yaşanan değişimler beraberinde kişilerde belirsizlik, süreksizlik, güvensizlik ve kaygı gibi negatif duygu durumlarını ortaya çıkarmaktadır. Bu süreçlerin ilerlemesiyle birlikte mevcut duygulara ilave olarak yaşanan bireyselleşme, yalnızlık, sosyal ortamlardan uzaklaşma, sıradanlık, değerlerin kayboluşu, güçsüzlük, sorumluluk ve inisiyatif alamama, aşırı duygusallık, egemen ve güçlü olanlara aşırı bağlanma isteği gibi çeşitli davranış ve duygu durum bozuklukları yaşanmaktadır (Armstrong-Stassen, 1993: 203-204; Welsh, 1995: 7; Baran vd., 2009: 974; Eroğlu, 2017: 209-214; Ertürk, 2018: 284). Kişiler bozulan davranışlarıyla birlikte fiziksel ve ruhsal sağlıklarını da kaybetme eğilimine gittikleri için yaşamları üzerindeki kontrollerini de kaybetmektedirler (Buitendach ve De Witte, 2005: 27-28). Bu kayboluş bireyin gerek kişisel konularda gerekse sosyo-ekonomik konulardaki düşünme tarzlarına etki etmektedir. Bu etkilenmeler onların yaşadıkları iş güvencesizliği algısını da önemli ölçüde farklılaştırmaktadır (Ashford vd., 1989: 809; Ferrie vd., 1998: 244).

Bireylerin iş güvencesizliği algılarının, depresyon ve kaygı üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırma sonucuna göre hem niteliksel ve hem de niceliksel iş güvencesizliğinin özel hastanelerde çalışan hemşirelerde algılanan kaygı ve depresyon düzeylerini önemli ölçüde etkilediği sonucuna varılmıştır (Boya vd., 2008: 616-618). Benzer şekilde sonuçlanan başka bir araştırmaya göre ise iş güvencesizliği depresyon belirtileri ile güçlü bir ilişkiye sahiptir. Öyle ki bu ilişki yaş ve cinsiyet gibi biyolojik faktörler, borçlanma gibi ekonomik faktörler ve iş türü ve sorumluluk seviyesi gibi iş faktörleri kontrol altına alındığında bile değişim göstermemektedir (Meltzer vd., 2010: 1406).

Başka bir araştırma önceki çalışmaları kısmen desteklemektedir. Çalışmaya göre iş güvencesizliği algısı çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlık şikâyetlerinin çok az bir kısmı ile ilişkilendirilebilmiştir. Bu durum araştırma yapılan örneklemin kısıtlı olması ile açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırma yapılan kurum araştırma yapılmadan altı ay önce küçülmeye gitmiştir. Bu nedenle 400 olan çalışan sayısı 200'e inmiştir (Baran vd., 2009: 973-974). “Yaşanan bu küçülme çalışmaya devam eden 200 kişi üzerinde baskı unsuruna neden olmuş olabilir” şeklinde bir yorum yapmak mümkündür.

Çalışma hayatındaki kişiler her ne kadar kendilerinden ya da çevrelerinden kaynaklanan sorunlarla yüz yüze kalsalar da bu kişilerden karşılaştıkları olumsuz durumlarda sahip oldukları potansiyellerini kullanma yönünde çaba göstermeleri beklenmektedir. “Psikolojik iyi oluş” olarak adlandırılan bu kavram bizlere bireylerin içinde bulunduğu durumları mevcut potansiyelleri ile ne kadar iyi yönetip yönetmediklerini izah etmeye çalışmaktadır. Psikolojik iyi oluş yüksek refahı, pozitif duygusallığı, mutluluğu, yüksek özgüveni ve yüksek yaşam doyumunu kapsayan geniş bir kavramdır (Houben vd., 2015: 901). Bu kavram bağımsızlık, çevresel kontrol, bireysel gelişim, diğer bireylerle olumlu ilişkiler geliştirme, hayat ile ilgili hedef oluşturabilme ve bireysel var oluşu kabul etmektен meydana gelmektedir (Ryff, 2014: 11).

Yapılan bir araştırma çalışanların ne derece psikolojik iyi oluş sergileyebildiklerini ve bu durumun çalışanların algıladıkları iş güvencesizliği ile ilişkisi olup olmadığını açıklamaya çalışmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre psikolojik iyi oluş ile algılanan iş güvencesizliği arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiş, yani çalışanlar iyi oluşu ne kadar fazla yaşarlarsa sahip oldukları işlerinde kendilerini o derecede güvende hissetmektedirler (De Witte, 1999: 172). Başka bir araştırmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir: Çalışanlar sahip oldukları işlerde kendilerinin yerini kalıcı olarak görseler bile iş güvencesizliği algısı, olumsuz iş tutumları ve davranışları ile

karşılaştıklarında psikolojik iyi oluşları olumsuz yönde etkilenerek iş tatminsizliği, kariyer memnuniyetsizliği ve kaygı durumu yaşamaktadırlar (Roskies ve Louis-Guerin, 1990: 356).

Kontrol Odağı: Bu özellik bireylerin durum ve olaylar için belirledikleri nedenlerin kişisel eylemlerinden kaynaklı olup olmadığını ele almaktadır. Kontrol odağı kavramının ana konusu bireylerin başarı ve başarısızlıklarında ulaştıkları noktaya kendi çabalarıyla mı yoksa dışsal faktörlerin etkisi ile mi ulaştıklarıdır (Virmozelova Angelova, 2016: 248). İçsel ve dışsal kontrol odağı olarak ikiye ayrılan kavramda içsel kontrol odaklı bireyler, olaylar üzerinde daha fazla etkileme güçlerinin olduğuna inanırken; dışsal kontrol odaklı bireyler olayların kendi kontrollerinin dışında gerçekleştiğine inanırlar. Bu bağlamda içsel kontrol odaklı bireyler sorumluluk sahibi, problem çözme odaklı, aktif, girişimci, uyumlu, dengeli ve başarıya dönük iken; dışsal kontrol odaklı bireyler ise şans, kader ve diğer güçlere inanan, tereddütlü, kaygılı ve öz saygıları düşük kişiler şeklinde ifade edilmektedir (Saracaloğlu vd., 2016: 30).

İş güvencesizliğinin belirleyicilerini tespit etmek amacıyla yapılan bir araştırmada bireylerin kontrol odaklarını ne şekilde kullandıkları incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre bireyler kendilerinden kaynaklı diğer bir ifadeyle içsel faktörleri kontrol odağı almak yerine dışsal faktörleri kontrol odağı aldıklarında daha az iş güvencesizliği algısı yaşadıkları tespit edilmiştir (Keim vd., 2014: 281). Çünkü bu durumdaki bireyler dışsal faktörleri iyi tespit edebildikleri için belirsizlik ortamı ortadan kalkmaktadır. Böylece oluşabilecek risk durumları önceden tespit edilerek tehdit algıları en aza indirgenebilecektir. Bu doğrultuda içsel kontrol odaklı bireylerin iş güvencesizliği algısını daha çok yaşadıkları sonucuna varılmaktadır.

İyimserlik ve Kötümserlik Hâli: Bireyler karşılaştıkları olumlu ya da olumsuz koşullar karşısında iyimser ya da kötümser bakış açılarıyla olaylara yaklaşabilirler. Bu yaklaşım tarzları onların çalışma yaşantılarının geleceği hakkındaki algılarını da şekillendirmektedir. Bazı bireyler yaşanan olumlu ya da olumsuz koşullar karşısında daha iyimser bakış açısına sahipken; bazı bireyler de daha kötümser bakış açısına sahip olmaktadır. Bu bağlamda iyimser bakış açısına sahip bireyler hedefe odaklanarak, sorunlarla başa çıkma konusunda oldukça başarılıdırlar. İyimser bakış açıları sayesinde stres ve kaygı düzeylerini en aza indireyebilirler (Roskies vd., 1993: 618; Probst vd., 2017: 76; Knežević ve Krstić, 2019: 54). Diğer yandan kötümser bakış açısına sahip bireyler, işlerini kaybetme korkusu sebebiyle karşılaştıkları durumları olumsuz olarak algılamaktadırlar (Nam, 2019: 162). Yapılan araştırmalarda bireylerin yaşanan durumlar

karşısında kötümser bakış açısıyla algılamayı daha çok tercih ettikleri görülmektedir. Bu durum kötümser bakış açısına sahip olan bireylerin iş güvencesizliği algısını oldukça arttırmaktadır (Debus vd., 2014: 333).

Öz Saygı: Kavram bir kişinin kendisine ne kadar yetenekli, anlamlı, değerli, başarılı olduğuna inandığını ve kendi kendine karşı olumlu veya olumsuz bir tutum sergileme derecesini ifade etmektedir (Kling vd., 1999: 471). Sergilenen bu tutum bireyde birtakım özellikleri de etkilemektedir. Bu bağlamda yüksek öz saygıya sahip olmanın bağımsızlık, sorumluluk alma ve hayal kırıklığına tahammül etme, baskıya karşı dirençli olma, yeni görevler ve zorluklar denemeye istekli olma, olumlu idare etme becerisi gösterme gibi sayısız psikolojik ve davranışsal faydaya sahip olduğu ifade edilmektedir. Öz saygının iyi oluşa yaptığı katkılardan yola çıkarak, iş güvencesizliği algısını olumlu yönde etkileyeceği ileri sürülmektedir (Orpen, 1994: 54; Adekiya, 2018: 12).

Yapılan çalışmalar da bu bilgileri destekler nitelik taşımaktadır. Örneğin; iş güvencesizliği ve öz saygı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmada öz saygı artışının iş güvencesizliği algısını azalttığı yönünde bir sonuç bulunmuştur. Aynı zamanda öz saygı kişilik özelliklerinin olumsuz yanlarını da etkileyerek iş güvencesizliği algısının azalmasına yardımcı olmaktadır (Adekiya; 2018: 17). Benzer bir çalışmada yüksek düzeyde çıkan iş güvencesizliği algısının nedeni olarak düşük öz saygı bulunurken; düşük iş güvencesizliği algısının nedeni de yüksek öz saygı olarak bulunmuştur (Kinnunen vd., 2003: 627).

Öz Yeterlilik: Bireyler en sıradan hayatları yaşarlarken bile, sonsuz sayıda karar verme durumuyla, sorunlarla ve zorluklarla karşı karşıya kalabilmektedir. Duygusal ve davranışsal işlev bozukluğunun yaygınlığına ilişkin istatistiklere rağmen, birçok birey çoğu zaman etkili bir şekilde karar verebilmekte, sorunları çözebilmekte ve zorlukların üstesinden gelebilmektedir. Bu bağlamıyla bireylerin yaşamın sonsuz zorluklarına uyum sağlayıp sağlamadığını anlamak belki de bilimsel psikoloji için en önemli sorundur. Şaşırtıcı olmayan bir şekilde bireyin öğrenme, biliş, duygu, kişilik ve sosyal etkileşimin önemli modellerinin çoğu, bireyin çevresel yeterliliklerine uyarlanabilir tepki verme kapasitesini, genellikle yeterlik olarak adlandırmaya çalışmaktadır. Kişisel yeterlik hakkındaki inançların incelenmesi ve bu inançların insan adaptasyonu ve uyumundaki rolü klinik, kişilik ve sosyal psikolojide uzun bir geçmişe sahiptir (Maddux, 1995:3).

Bireyler kendi yapabilecekleri konusunda yargılanan görevleri üstlenme eğilimindedir, ancak birçok insan yeteneklerinin ötesinde olduğunu düşündüğü faaliyetlerden kaçınmaktadır. Yani, davranışlar, belirli bir durumun (öz yeterlilik)

gerektirdiği eylemleri gerçekleştirebileceğe inanılan ölçüde etkilenmektedir (Ewen, 2003:370). Dolayısıyla bireyler hayatlarını etkileyen olayları kontrol etmeye çalışmaktadır. Bunu gerçekleştirebilmek için de bazı alanları kontrol altına almaya çalışmaktadırlar. Böylece bireyler ulaşmak istedikleri hedefleri daha iyi bir şekilde gerçekleştirebilmektedirler ve karşılaşmak istemedikleri olumsuzları önleyebilmektedirler. Yaşam koşullarını kontrol etme çabası bireylerin sayısız kişisel ve sosyal faydalarını güvence altına alabildikleri için neredeyse her şeye nüfuz etmektedir. Sonuçları etkileme yeteneği, onları öngörülebilir kılmaktadır. Öngörülebilirlik, birtakım hazırlıkları teşvik etmektedir: Kişinin yaşam ırklarını yakalama, ilgisizliği kırma veya umutsuzluğu terkin etmesi gibi. Bu nedenle, değerli sonuçlar üretme ve istenmeyen sonuçları önleme yeteneği, kişisel kontrolün geliştirilmesi ve uygulanması için güçlü teşvikler sağlamaktadır (Bandura, 1995: 1).

Bir kişinin bir tür bilim problemini çözme gibi belirli bir görevi başarıyla yerine getirebildiğini hissetme derecesi olarak tanımlanan bir görüşe göre öz yeterlilik bireylerin izlenmesi için de önemli bir değişken olarak algılanabilmektedir (Zimmerman vd., 1996: 3,136).

Öz yeterlilik tanımlamaları incelendiğinde ise kavramı en genel ifade eden kişilerden birisi Zimmerman olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmacının yapmış olduğu tanıma göre, bireyin ulaşmak istediği hedeflere dair girişilen eylemleri düzenleme ve yürütme becerisine olan inancıdır (Zimmerman, 1995: 203).

Türk Dil Kurumu'na göre öz yeterlilik; *“kişinin kendi kendine yeterli olma durumu, kişinin bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet, yeterlik veyahut kişinin görevini yerine getirme gücü, kıfayet, yeterlik”* olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr).

Algılanan öz yeterlilik, faaliyetlerin ve ortamların üzerinde etkili olduğu kadar, nihai başarı beklentileri ve olası sorunlarla baş edebilme yetenekleri üzerinde de etkili olmaktadır. Bireyler sahip oldukları yeteneklerin bilincinde olduklarından hangi durumlarda ne kadar çaba harcayacaklarını bilirler. Algılanan öz yeterlilik ne kadar fazla olursa bireylerin harcayacakları çaba da o kadar işlevsel ve yapıcı olacaktır (Bandura, 1977: 194).

Öz yeterlilik konusundaki bir başka açıklama da kısmen klinik deneyimlerden kaynaklanmaktadır. Bandura, sorunları olan kişilerin genellikle istedikleri sonuçlara ulaşmak için hangi eylemlerin gerekli olduğunu tam olarak bildiklerini iddia etmektedir. Araştırmacı ancak ne yapılacağını bilmenin yeterli olmadığını ifade etmektedir. Bu

sebeple bireylerin hedeflerine ulaşabilmeleri için harcanan çabanın yanı sıra güven de gerekmektedir. Çünkü gerçekleştirilmek istenen davranışın yapılabileceğinden emin olunmalıdır. Kendine güvenen bireyler birçok açıdan daha iyisini yapabilmektedirler. İstenilen bir eylemi gerçekleştirme yeteneğine sahip olma konusundaki bu güven, Bandura'nın etkinlik beklentisi veya öz yeterlilik olarak adlandırdığı kavrama karşılık gelmektedir (Carver ve Scheier, 2012: 241).

Öz yeterlilik teorisi öncelikle, sosyal bilişsel kuramın üçlü karşılıklılık modelinde kişisel bilişsel faktörlerin rolü ile ilgilidir. Sosyal bilişsel teori bireyleri neler yapabileceğine dair yargılarına ve davranışlarının olası sonuçlarına ilişkin inançlarına göre davrandıklarını ifade etmektedir. Sosyal bilişsel teori ilgi, seçim ve performans gibi kariyer gelişimi değişkenlerini anlamak için bir çerçeve sunmaktadır (Bieschke, 2006: 80).

Öz yeterlilik teorisi, ihtiyaçlar, güdüler, değerler ve etkililik duyguları gibi daha duygusal yapılara değil, ustalığın ve etkinliğin bilişsel yönlerine odaklanmaktadır (Aktürk ve Aylaz, 2013: 177). Ancak, biliş ve beklentilere odaklanmak algılanan kontrol, ustalığın duygusal ve değerlendirici yönlerinin önemini azaltmak anlamına gelmemektedir (Maddux, 1995: 25-26). İnsan davranışı ve uyumunun kapsamlı bir açıklaması, bireyin ustalık ve başarıya yönelik doğal motivasyonunu, zorlukların üstesinden gelmenin ve engellerin üstesinden gelmenin memnuniyet duygusunu, belirli bir zaman ve yerde aranan belirli hedefe veya sonuca bağlı değeri dikkate alması ile mümkün olmaktadır (Telef ve Karaca, 2012:171).

Öz yeterlilik inançları, kişinin istenen sonuçları elde etmek için belirli davranışları yürütebilme kabiliyetinin bir tahmini, “belirli performans alanlarına özgü ve diğer kişi, davranış ve bağlamsal faktörlerle karmaşık bir şekilde etkileşime giren dinamik bir dizi öz inancı temsil etmektedir (Bieschke, 2006: 80).

Bandura, öz yeterliliğin dört bilgi kaynağının sonucu olduğunu öne sürmüştür: Etkin ustalık deneyimi ya da kişisel deneyimler olarak da adlandırılan performans deneyimleri, vekâleten deneyim ya da dolaylı deneyimler olarak da adlandırılan yaklaşımsal deneyimler, sözlü ikna ve son olarak da fizyolojik ve duygusal uyarılma.

Etkinleştirici ustalık deneyimi, öz yeterliği artırması gereken bir davranış/yeterlilik algısının yeterliliğini ifade etmektedir. Yaklaşımsal deneyim, fiziksel aktivite yapan bir akran/rol modelini gözlemlemeyi ifade eder, böyle bir gözlem, bir bireyin fiziksel aktivite de yapabileceği inancını yaratabilmektedir. Sözel ikna, başkalarının bireyin yeteneklerine olan inancını ilettiği yerdir, ancak sözlü etki, öz

yeterliliği artırmaktan ziyade sonuç beklentilerini artırmayı amaçlamaktadır. Fizyolojik uyarılma, koşullara bağlı olarak, uyarmanın kişinin öz yeterlilik üzerindeki etkisi hakkında çok az araştırma olmasına rağmen, gerçekleştirme yeteneği ile ilgili bilgilendirici bir değere sahiptir. Bu dört bilgi kaynağından, en yüksek düzeyde öz yeterlilik üretmek için etkin ustalık deneyimi belirlenmiştir (Peers vd., 2019: 3).

Sonuç olarak öz yeterlilik teorisinde, kişisel kaynaklar ve yetenekler hakkındaki inançlar, dört adet temel elde edilen bilgilerin etkileşiminin ürünüdür: Performans deneyimleri, yaklaşımsal deneyimler (dolaylı, vekâleten deneyimler, hayali deneyimler) sözlü ikna, fizyolojik uyarılma ve duygusal durumlar. Bu dört kaynak öz yeterlilik inançlarını etkileme güçlerinde farklılık göstermektedir (Maddux, 1995: 10).

Bilişin etki ve davranış üzerindeki etkisi ile davranış, etki ve çevresel olayların biliş üzerindeki etkisi ile ilgilidir. Seçicilik kuramı, tüm psikolojik ve davranışsal değişim süreçlerinin, bireyin kişisel üstatlığı veya öz yeterlilik duygusunun değiştirilmesi yoluyla işlediğini ileri sürer. Öz yeterlilik başlangıçta kişinin belirli bir davranış veya sonuç üretmek için gereken davranışlar dizisine olan inancına ilişkin oldukça spesifik bir beklenti türü olarak tanımlanmıştır (Bandura, 1994: 2).

Beklentilerin insanların ne kadar uğraştıkları ve ne kadar iyi yaptıkları konusunda önemli bir rol oynadığına dair bulgular mevcuttur. Hedeflerine ulaşma konusunda kendine güvenen (veya yüksek etkinlik algıları olan) insanlar daha kalıcıdır ve şüpheli insanlardan daha iyi performans gösterirler. (Üstün ve Tekin, 2009:36). Beklentilerin ve gerçekleştirilen eylemlerin bireyin iş güvencesizliği algısı üzerinde hiç kuşkusuz etkili olmaktadır. Bunu belirlemeye yönelik yapılan çalışmalar bu bilgileri bulgularla desteklemektedir. Örneğin; bir çalışmada, öz yeterlilik algısının artışı ile bireylerdeki iş yeri sapma davranışları daha olumlu hale dönerek iş güvencesizliği algısı düşük çıkmıştır. Buna sebep olarak da iş güvencesinden endişe duyulması halinde öz yeterliliği yüksek bireylerin bilgi ve becerileri çerçevesinde yapıcı yaklaşımlarda bulunmaları gösterilmiştir (Barney, 2013: 89).

Başka bir çalışmada ilk çalışmayı destekler sonuçlar bulunmuştur. Öz yeterlilik ve iyimser bakış açısına sahip olmanın birlikte etkinlik göstermesi sonucu iş güvencesizliği algısını önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle, öz yeterlilik ve iyimser bakış açısına yüksek düzeyde sahip çalışanların geleceğe daha fazla güvenle baktıkları vurgulanarak iş güvencesizliği algılarının oldukça azaldığı belirtilmektedir (Lau ve Knardahl, 2008: 176).

1.3.3. Örgütsel Koşullar

İşletmeler küresel rekabet ortamı içerisinde sürdürülebilirliklerini sağlamak için yeniden yapılanma, küçülme, dış kaynak kullanımı, şirket birleşmeleri gibi değişim süreçleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İşletmeler gerçekleştirdikleri bu değişim süreçlerinde insan kaynakları üzerinde de önemli kararlar almaktadırlar. Bu bağlamda iş güvencesizliği algısını arttıran değişim süreçleriyle beraber ön plana çıkan örgütsel koşullar başlıca iş sözleşmelerinin türü, psikolojik sözleşmeler, rol ile ilgili özellikler ve hukuki düzenlemelerdir (Boya ve Demiral, 2006: 45).

İş Sözleşmelerinin Türü: Normal koşullarda düzenli istihdam ortamı oluşturulurken işveren ve çalışan arasında gerçekleştirilen, sözleşme ve sözleşmeye dayanan güvenceler istikrar oluşumunda esas olmaktadır. Bu güvenceler ücret, sosyal haklar ve örgütlenme gibi hakları bünyesinde barındırmaktadır. Ancak olması beklenen bu durum günün gelişen ve değişen koşulları karşısında istikrarsız olma yolunda farklılık göstermektedir. Özellikle işletmelerin yararına olacak şekilde esneklik söz konusu olmaktadır (Waaijer vd., 2017: 336).

Son yıllarda sıklıkla karşılaşılan kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, belirli süreli çalışma ve sezonluk çalışma gibi iş güvencesizliğinin en yüksek seviyelere ulaştığı çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır (Temiz, 2004: 56). Geçici iş sözleşmeleri, bireylerin aynı işte uzun süre çalışamayacaklarının nesnel bir göstergesi olmak üzere işsizlik karşısında alınmış bir önlem olarak da gösterilmektedir. Çünkü bireyler kalıcı bir iş sahibi olamamaları bile geçici süreliğine bir iş sahibi olmaktadır. Bu durum işsizlik karşısında kalıcı bir çözüm olmamakla birlikte, işsizlik oranlarının nispeten daha düşük çıkmasını sağlamaktadır. Geçici iş sözleşmeleri her ne kadar önlem amaçlı ve işveren yararına yapılmış bir uygulama olsa da çalışan bakımından iş güvencesizliğini arttıran bir unsur olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda istihdam türü ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada çıkan sonuçlara göre geçici iş sözleşmesine sahip yarı zamanlı çalışanların diğer çalışanlara oranla daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadıkları sonucu bulunmuştur (Näswall ve De Witte, 2003: 205).

Psikolojik Sözleşmeler: İş sözleşmelerinin ötesinde yer alan işveren ve çalışan inançlarını, değerlerini, beklentilerini ve isteklerini içeren psikolojik sözleşmeler (Smithson ve Lewis, 2000: 681-682) iş güvencesizliğini belirleyen önemli kavramlar arasında yerini almaktadır. Psikolojik sözleşmeler çalışanların yerine getirmesi gerekenleri ve sahip olmaları gereken hakları kapsadığı kadar işverenlerin de yerine

getirmesi gerekenleri ve sahip olmaları gereken hakları kapsamaktadır. Bu bağlamda karşılıklı beklentiler olarak da ifade edilebilmektedir. Bu noktada önemli olan çalışanın ve işverenin sözleşmeyi nasıl tanımladığı ve sözleşmeye ne derece bağlı kaldığıdır (Parks vd., 1998: 698). Çünkü psikolojik sözleşmeler yazılı olmadıkları için güven ve dürüstlük esasına dayanmaktadırlar (Robinson ve Rousseau, 1994: 247).

Organizasyona duyulan güven, sağlıklı işveren-çalışan ilişkisini temsil etmektedir. Bu bağlamda güven ve iş güvencesizliği arasındaki bağlantıyı daha anlaşılır hale getiren kavram psikolojik sözleşme olmaktadır. Organizasyona duyulan güven kayboldukça çalışanların iş güvencesizliği algısı yaşamaları, çalışanların örgütle olan psikolojik sözleşmelerinin bozulduğunun bir göstergesi olmaktadır. Bu nedenle güven, psikolojik sözleşme ve iş güvencesizliği ilişkisi doğrultusunda çalışanlar psikolojik sözleşmeye aykırı davranıldığını hissettikleri durumlarda sahip oldukları işlerin devamlılığından endişe duymaktadırlar (Richter ve Näswall, 2019: 23). Psikolojik sözleşmeye bağlı kalınmaması durumu birçok bakımdan önemli bir konu haline gelmektedir. Bu sebeptendir ki literatürde de psikolojik sözleşme ihlali, üzerinde en fazla çalışılan konulardan biri olmaktadır. Yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre 1995-2012 yılları arasındaki psikolojik sözleşme ile ilgili çalışmaların yüzde 24,6'sı psikolojik sözleşme ihlali ile ilgilidir (Özdaşlı ve Çelikkol, 2012: 149). Bu doğrultuda yapılan bir çalışmada işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi ile çalışanların algıladıkları iş güvencesizliği algısı arasında bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifade ile çalışanlar, yazılı olarak belirtilmese de yerine getirilmek üzere söz verilen durum ve davranışların gerçekleştirilmemesi halinde iş güvencesizliği algısı yaşamaktadırlar (Chambel ve Fontinha, 2009: 215). Başka bir çalışmada da benzer sonuçlar bulunarak iş güvencesizliği ile psikolojik sözleşme ihlali arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Niesen vd., 2018: 182).

Rol ile İlgili Özellikler: Örgüt içerisinde çalışanların sahip oldukları roller ve bunlardan kaynaklanan sorunlar iş güvencesizliği algısını arttıran unsurlar arasında yer almaktadır. Özellikle rol belirsizliği ve rol çatışması yaşayan bireylerde iş güvencesizliği algısı oldukça fazla olmaktadır. Rol belirsizliği, iş gereklilikleri ve prosedürleri konusunda çalışanlara eksik bilgi verildiği durumlarda ortaya çıkmaktadır (Sawyer, 1992: 130). Rol çatışması ise çalışanların iş yapmaları için gerekli olan roller, kaynaklar, kapasite ve rol davranışları arasında tutarsızlık olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Hem rol belirsizliğinde hem de rol çatışmasında çalışanlar neyi, nasıl ve ne zaman

yapacakları konusunda emin olamamaktadırlar. Bu durum, çalışanlarda kontrol edebilme güdüsüne zarar vererek iş güvencesizliği algısı oluşturmaktadır (Keim vd., 2014: 271).

İş güvencesizliği algısını etkileyen rol belirsizliği ve rol çatışması durumları ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde bulunan sonuçlar teorik altyapı ile uyum göstermektedir. Örneğin; yapılan bir araştırmada rol belirsizliği ve rol çatışması yaşayan çalışanların daha fazla iş güvencesizliği algısı hissettikleri sonucu bulunmuştur. Bu sonuca ek olarak araştırmayı gerçekleştiren yazarlar, çalışanların rolleri ile ilgili bilgilerinin eksik ya da az olması durumunda, çalışanlar arasında olumsuz gelişmelere sebebiyet verecek spekülasyonların artma ihtimali üzerinde durmaktadırlar. Gerçek olmayan bilgilerin çalışanlar arasında yayılması da iş güvencesizliği algısının artmasına neden olmaktadır (Ashford vd., 1989: 806). Yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar bulunarak; rol belirsizliği ve rol çatışması yaşanmasının iş güvencesizliği algısını arttırarak iş stresi üzerinde olumsuz etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Triantoro vd., 2011: 232; Inoue vd., 2018: 397).

Hukuki Düzenlemeler: Ülkemizde geçerli olan, ilk olarak 2003 yılında yürürlüğe giren ve çalışma yaşantısıyla ilgili maddeleri içeren düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilmektedir (www.mevzuat.gov.tr). İş Kanunu bazı maddeleriyle işverenin haklarını gözetirken bazı maddeleriyle de işçinin haklarını gözetmektedir.

İş güvencesi kapsamında çalışanların iş sözleşmelerinin feshiyle ilgili olarak İş Kanununun 18. maddesine⁵ göre “*işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırılmalıdır*” ifadesi yer almaktadır. Bu madde çoğunlukla işveren yararına yorumlanarak işçinin haklarının yok sayılmasına neden olmaktadır. Örneğin, iş yerinin satışlarının düşmesi, küçülmeye gitmek zorunda olması, ekonomik krizler ve hammadde eksikliği gibi durumlar iş yerini haklı kılabilecek nedenler arasında yer alabilmektedir. Bu durumda çalışanlar hak talep edememektedirler. Bununla beraber iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep oluşturmayan özel durumlar aynı madde içerisinde belirtilmektedir⁶. İş sözleşmesinin feshinin açık ve kesin bir açıklama ile yazılı bir şekilde

⁵ İş Kanunu, 18. Madde: “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır*”.

⁶ a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak. b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak. c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak. d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler. e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek. f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

bildirilmesi gerekmektedir (Madde 19). Diğer yandan iş sözleşmesi feshedilen işçi fesih sebebini yeterince açık ve net bulmadıysa; iş sözleşmesi feshine neden olan durum veya durumların ispatını talep ederek, işe iade davası açabilmektedir (Madde 20).

İşçiyi koruyan bir diğer madde de çalışma koşullarındaki değişikliklerle ilgilidir. İşçinin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılacağı takdirde işverenin bunu işçiye yazılı olarak bildirme zorunluluğu bulunmaktadır. Aksi takdirde söz konusu değişiklik işçiyi bağlamamaktadır (Madde 22). Bu maddelere ek olarak işçinin ve işverenin haklı nedenle derhal iş sözleşmesi fesih hakkı da bulunmaktadır (Madde 24 ve Madde 25). İş Kanunu maddelerinden de görüleceği üzere işçinin haklarını gözeten maddeler işçilere güvence sağlarken; işveren haklarını gözeten maddeler de işçiler tarafından iş güvencesizliği algısı oluşmasına neden olmaktadır.

Diğer yandan kişi, kurum ya da grup adına işlem yapma yetkisine sahip olan vekil ile vekilin temsil ettiği asil arasında gerçekleşen vekâlet yaklaşımına göre işler tersine dönebilmektedir. Vekâlet yaklaşımına göre her ne kadar vekâlet ilişkisi sözleşmelerle kontrol altında tutulmaya çalışılsa da vekil ve asil arasında bazı sorunlar yaşanabilmektedir (Panda ve Leepsa, 2017: 75-76). Bu sorunlar vekilin asilden daha fazla bilgiye sahip olması ve vekilin kendi amaçları doğrultusunda işlem yapma eğiliminde olmasıdır. Bilgi asimetrisi adı verilen bu sorunda vekil asili mağdur durumda bırakabilmektedir (Dehlen vd., 2014: 3). Bu durumda asil vekile göre daha üst kademede yer alan bir çalışan olmasına rağmen güvensizlik ve zarara uğrama durumu yaşamaktadır. Aynı zamanda yaşanan sorun karşısında işlem yapma yetkisini elinde bulunduran vekil, kendi amaçları uğruna gerçekleştirdiği yanlış eylem neticesinde sahip olduğu işini kaybetme ve olası cezalandırılmalar tehlikesi ile karşı karşıya kalarak iş güvencesizliği algısı duymaya başlamaktadır.

1.3.4. Çevresel Koşullar

İş güvencesizliğini belirleyen unsurlar arasında bireyin kendinden kaynaklanan demografik özellikler ve kişilik özellikleri yer aldığı kadar kendi iradesi ve varlığı dışında gerçekleşen çevresel koşullar da yer almaktadır. Çünkü bireyler çevresel koşulların hızla farklılaştığı ve geliştiği bir çalışma hayatında varlıklarını sürdürmeye çalışmaktadırlar (Taşgit ve Ergün, 2015: 86). Bireylerin iş güvencesizliği algılarını önemli ölçüde etkileyen çevresel koşulların en önemli olanları ekonomik koşullar, iş gücü piyasasının durumu, teknolojik değişimler ve pandemidir.

Ekonomik Koşullar: İstikrarlı ve istikrarsız olması durumuna göre ekonomik dönemler iş güvencesizliği algısında önemli bir belirleyici olmaktadır. Özellikle ekonomik dalgalanmalar ve kriz dönemleri gibi istikrarsız ekonomi dönemleri iş güvencesizliği algısının en fazla olduğu dönemler olmaktadır. Çünkü bireyler uygun ekonomik koşulların olmadığı dönemlerde fiziksel ve ruhsal olarak büyük bir çöküntü yaşayarak, kötümser bir tablo çizmektedirler (ILO, 2013: 14). Bireyler bu dönemlerde çevrelerindeki tüm değişimleri birer tehdit olarak algılama eğilimi içerisine girmektedirler. Çünkü, ekonomik istikrarsızlıkların yoğunlaştığı dönemlerde işletmeler de birtakım önlemler alma yoluna gitmektedirler. Bu önlemlerden en sık karşılaşılanı küçülmedir. Küçülme, işletme içerisindeki maliyetleri azaltma, gereksiz yönetim seviyelerini ortadan kaldırma, faaliyetlerin kolaylaştırılması ve genel etkinliğin artırılmasında yararlı görülmektedir. Bu strateji çalışanlar açısından ele alındığında ise işlerinin risk altında olduğuna ve büyük bir tehditle karşı karşıya olduklarına işaret olarak düşünülmektedir (Debus vd., 2014: 331). Özellikle çalışanlar sosyal güvenlik sistemlerinden sosyal yardım, işsizlik programları, aile ve destek yardımları, borç yapılandırılmaları, istihdam programları gibi gerekli güvence yöntemleri ile yeterince korunmadıkları takdirde iş güvencesizliği algısını daha fazla yaşamaktadırlar (Hossain vd., 2010: viii).

İş Gücü Piyasasının Durumu: İş gücü piyasasının durumu iş güvencesizliği algısı üzerinde dolaylı da olsa bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik oranları ilk bakışta çalışanları doğrudan etkileyen bir kriter değildir. Oysaki çalışanlar için de işsizlik oranları belirleyici olmaktadır. Şöyle ki iş sahibi olan bir birey artan işsizlik oranları karşısında endişe duymaktadır. Çünkü olası bir iş kaybı yaşamaması durumunda kendisi de diğer işsizlerle aynı konumda olacaktır (Probst vd., 2014: 5). Diğer bir ifadeyle iş güvencesizliği algısını yüksek düzeyde yaşayan bir birey işsiz kalma kaygısı taşıması nedeniyle yüksek işsizlik oranlarından olumsuz yönde etkilenecektir. Yapılan bir çalışmada, iş gücü piyasasının olumsuz bir eğilim sergilemesinin çalışmayan bireyler üzerinde etki ettiği kadar çalışan bireyler üzerinde de önemli bir stres etkeni oluşturarak iyimserlik hâline zarar verdiği sonucuna ulaşılmıştır (Griep vd., 2016: 1).

Teknolojik Değişimler: Örgütler küresel rekabet ortamı içerisinde sürdürülebilirliklerini sağlamak ve gelişmişlik düzeylerini arttırabilmek için teknolojik ilerlemeleri yakından takip etme zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Brunetta, 1991: 88). Bu zorunluluk sebebiyle birçok iş yeri yaşanan gelişmeler karşısında değişimlere ayak uydurabilecek bilgiye sahip çalışana ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyacı

kapsamında teknoloji adaptasyonunu gerçekleştiremeyen çalışanlar işlerini kaybetme tehdidi ile karşılaşmaktadırlar (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438). Diğer yandan da teknolojik değişimlerin bir sonucu olarak insanların yerini makinalar almaya başlamaktadır. Bu dönüşüm makinalarla yarışamayan insanların işsiz kalma kaygılarını arttırmakla beraber uzun vadede iş yokluğu oluşması anlamına da gelmektedir (Nam, 2019: 155). Tüm bu nedenlerle teknolojiye yaşanan değişim ve gelişim süreçleri iş güvencesizliği algısını belirlemede bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Borg ve Elizur, 1992: 13). Teknoloji ile iş güvencesizliği arasındaki etkileşimi ve ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılan bir çalışmada teknolojiye gelişimlerin uzun vadede çalışanların iş güvencesizliği algısını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan bireyler gelecek 50 yıl içerisinde çalışanların yerini robotların alacağını düşünmektedirler. Araştırmanın bir başka dikkat çeken sonucu ise insan ilişkilerine dayanan işlerde çalışan bireylerin iş güvencesizliği algısının diğer bireylere göre daha düşük bulunmuş olmasıdır (Nam, 2019: 160).

Pandemi: Pandemi ülke sınırlarını aşarak diğer ülkelere, kıtalara ve hatta dünyanın büyük bir kısmına yayılan salgın hastalıklara verilen genel isimdir. Yayılma hızı çok fazla ve kolay olan salgın hastalıklar dünya genelinde yaşayan insanların büyük bir çoğunluğu için risk faktörü oluşturduğunda Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından pandemi olarak ilan edilmektedir. Geçmişten günümüze gelene kadar kara veba, kolera, grip, tifo, domuz gribi ve Covid-19 gibi salgın hastalıkların pandemiye neden oldukları görülmektedir (Morens vd., 2009: 1018-1019; Qiu vd., 2017: 3-4; Søreide vd., 2020: 1-2). Bunların içinde en son görülen ve etkileri hala devam etmekte olan salgın hastalık Covid-19 virüsünün neden olduğu pandemi sürecidir.

2019 yılı sonlarında Çin’de başlayıp tüm dünyaya yayılan, 2020 yılı 11 Mart’ta Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından pandemi olarak ilan edilen; Covid-19 virüsünün neden olduğu salgın hastalık tüm dünyayı birçok yönlerden etkisi altına almaktadır. Bu etkilerden en önemlisi çalışma yaşantısında meydana gelen değişikliklerdir (Qiu vd., 2017: 5; Martin ve Okolo, 2020: 1; Mitra, 2020: 1; www.who.int). Değişikliğin sebeplerine baktığımızda öncelikle salgının yayılma hızını en aza indirebilmek için alınan sıkı tedbirler gelmektedir. Tedbirler yüzünden ekonomik ve sosyal hayat neredeyse en alt seviyelere kadar gerilemiştir (Balcı ve Çetin, 2020: 42).

Bazı sektörlerde faaliyetler durma noktasına gelirken; bazı sektörlerde de gerekli önlemler alınarak faaliyetler devam ettirilmeye çalışılmaktadır. Bu süreçte teknolojik alt yapısı bulunan ve faaliyetlerini aksatmadan; evden çalışma şeklinde sürdürebilen

örgütlerde işleyiş olabildiğince devam ettirilmeye çalışılmakta ve çalışan bireyler işlerine aynen devam edebilmektedirler (Akça ve Küçüköğlü, 2020: 74-76; Kenar, 2020: 5). Ancak diğer yandan evden çalışmaya elverişli olmayan ve iş yerine bağlı olunan örgütlerde, çalışanlar oldukça zorlu koşullarda çalışmaktadırlar. Bununla beraber pandemi sürecinin öncesindeki ihracat ve satış rakamlarını yakalayamayan örgütler ekonomik krizler yaşayarak; küçülme hatta daha ileriye giderek kapanma yoluna gitmek zorunda kalmaktadırlar (Nicola vd., 2020: 190). Bunun neticesinde çalışmakta olan bireyler işlerini kaybetme kaygısı taşırlarken; işlerini kaybedenler de oldukça zorlu koşullarla karşı karşıya kalmaktadırlar (ILO, 2020: 2). Özellikle yapılan araştırma sonuçlarına göre daha fazla kişilerarası temas gerektiren ve uzaktan gerçekleştirilemeyen mesleklerde iş kaybının daha fazla olduğu ifade edilmektedir (Brynjolfsson vd., 2020: 21-23; Montenovio vd., 2020: 13). Bu sebeple pandemi sürecinde çalışanlar oldukça yüksek seviyelerde iş güvencesizliği algısı yaşamaktadırlar (Gasparro vd., 2020: 10).

Yukarıda iş güvencesizliği belirleyicileri dört ana başlık (demografik özellikler, kişilik özellikleri, örgütsel koşullar ve çevresel koşullar) altında ele alınmıştır. İş güvencesizliğinin ortaya çıkışını bu belirleyicilerden birine indirgemek doğru olmayacaktır. Bu sebeple iş güvencesizliği belirleyicilerinin farklı durumlarda farklı düzeylerde etki göstererek iş güvencesizliği algısı oluşturduğunu söylemek mümkündür (De Witte, 2005: 2). İş güvencesizliği algısı büyük ölçüde bireylerin çalıştığı amaç koşullarına göre farklı biçimlerde kendini göstermektedir. Örneğin 1997-2003 yılları arasında Finlandiya'dan elde edilen verilere göre öznel iş güvencesizliği algısı ile ulusal işsizlik oranı arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur (Kinnunen Ulla vd., 2000: 451-453). Çeşitli Avrupa ülkelerinin karşılaştırıldığı bir başka çalışmada ise ulusal işsizlik oranı ile ekonomi verileri arasında ilişki ortaya konmuştur (De Weerd vd., 2004: 101-104). Bir diğer çalışmada mavi yakalı çalışanların, düşük vasıflı çalışanların, sanayi sektöründe çalışanların ve geçici iş sözleşmelerine sahip çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadıklarını sonucuna ulaşılmıştır. Çıkan sonuçların tesadüf olmadığı gerçekten de bahsi geçen çalışanların işten çıkarılma olasılıklarının daha fazla olduğu gözler önüne sermektedir (De Witte ve Näswall, 2003: 166). Neticesinde iş güvencesizliği belirleyicilerinin ne kadar öznel boyutu olsa da nesnel boyutunun da o derece etkili olduğunu söylemek mümkündür. Konunun genel değerlendirmesi yapılırken hem öznel hem de nesnel belirleyicilerin beraber dikkate alınması gerekmektedir.

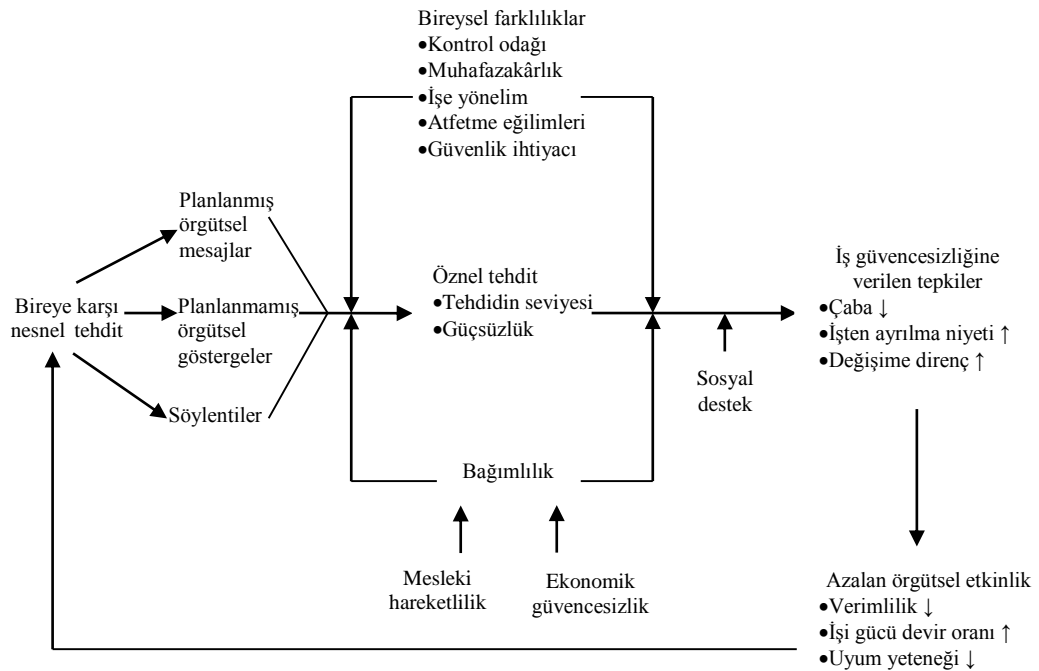
1.4. İş Güvencesizliği Modelleri

İş güvencesizliği ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde bazı modeller ön plana çıkmaktadır. Bu modeller: Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli, Jacobson Modeli, Sverke ve Hellgren Modeli, Probst Modeli ve Wyk ve Pienaar Modeli'dir.

1.4.1. Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli

Greenhalgh ve Rosenblatt, iş güvencesizliği ile ilgili kapsamlı çalışmalar yapan ve kavramı önemli bazı örgütsel sonuçları ile açıklamaya çalışan ilk araştırmacılardandır (Probst, 2003: 451). Araştırmacılar kavramı "kişinin zorlu durumlar karşısında sahip olduğu işin sürekliliğini sağlamadaki algıladığı zayıflık durumu" olarak tanımlamaktadırlar (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438).

Süreklilik sağlamada endişe duyulan durumlar neticesinde sahip olunan işin tamamının kaybedilmesinin yanında sahip olunan işin sürdürülürken kaybedilen birtakım özelliklerinden de bahsetmektedirler. Bu özellikler kariyer ilerlemesinin durması, gelir akışının azalması, statü kaybı, olanakların azalması ya da tamamen ortadan kalkması olabilmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010: 10). Greenhalgh ve Rosenblatt bu tanımdan yola çıkarak iş güvencesizliğinin nedenlerinin, yapısının, etkilerinin ve örgütsel sonuçlarının yer aldığı bir model geliştirmişlerdir (Bkz. Şekil 1).



Şekil 1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli

Kaynak: Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441.

Greenhalgh ve Rosenblatt iş güvencesizliği modeli, çalışanların karşılaştıkları nesnel tehditlerle başlamaktadır. Modelde üç çeşit nesnel tehdit veri kaynağı bulunmaktadır: Planlanmış örgütsel mesajlar, planlanmamış örgütsel göstergeler ve söylentilerdir. Planlanmış örgütsel mesajlar, örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yardımcı olacak bir şekilde özellikle çalışanların algılarını yeniden biçimlendirmek için oluşturulan verilerdir. Planlanmamış örgütsel göstergeler ise örgüt çıkarlarını gerçekleştirmek amacıyla önceden organize edilmemiş, süreç içinde kendiliğinden oluşan durumlara ait verilerdir. Örneğin; örgüt içinde yetiştirilmekte olan bitkinin bakım giderlerinin azaltılıyor olması örgütün kapanmak üzere olduğu şeklinde algılanabilmektedir. Söylentiler ise olumsuz koşulların gerçekleşme olasılıklarının fazla olduğu dönemlerde ve örgüt tarafından gerekli açıklamaların tatmin edici düzeyde yapılmadığı dönemlerde ortaya çıkmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440).

Birey sahip olduğu üç nesnel tehdidi kontrol odağı, muhafazakârlık, işe yönelim, atfetme eğilimi ve güvenlik ihtiyacı gibi bireysel farklılıkları ile yorumlamaktadır. Yorumu neticesinde oluşan çıkarımlarını bağımlı değişkenleri olan mesleki hareketlilik ve ekonomik güvencesizlik kriterleri bağlamında değerlendirme yaparak öznel tehdit algısını meydana getirmektedir. Öznel tehdit algısı, tehdidin seviyesi ve güçsüzlüğünü içermektedir. Tehdidin seviyesi, çalışanlar açısından tehdidin ne derece kapsamlı ve önemli olduğu ile ilgilidir. Güçsüzlük ise sahip olunan işle ilgili yaşanabilecek tehditlerle ilgilidir. Greenhalgh ve Rosenblatt bu tehditleri dört farklı şekilde ele almışlardır. Bunlardan ilki, “koruma eksikliği” olup sendikalar, kıdem mekanizmaları ve çalışma anlaşmalarını kapsamaktadır. Kişinin kendisine güvence sağlayan bu unsurların eksikliğinde veya yokluğunda güçsüzlük algısı oluşmaktadır. İkincisi, “belirsiz beklentiler”dir. Bireyin işteki geleceği ile ilgili konumunu koruması için nelerin gerekli olduğunu bilmemesidir. Üçüncüsü, bireyin içinde bulunduğu “örgüt kültürü”dür. Örgüt kültürünün ne derece çalışanları destekleyici ve koruyucu özelliklere sahip olup olmaması ile ilgilidir. Sonuncusu ise “çalışanların işten çıkarılması halinde kurumun standart işletme prosedürleri konusundaki inançlarıdır” (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 442-443). Buradan anlaşılmaktadır ki öznel tehdit algısının oluşabilmesi için öncelikle nesnel tehdit algısının meydana gelmesi gerekmektedir. Bir diğer önemli çıkarım da bireysel farklılıkların birçok unsurdan meydana gelmesi ve tüm unsurların bireyden bireye farklılık gösterebileceğidir. Bu nedenledir ki nesnel tehditlerin yorumlanması sonucunda birbirinden farklı algılamalar oluşmaktadır.

Algılanan öznel tehdit, yönlendirici etkisi bulunan sosyal destek ile yeniden yorumlanmaktadır. Sosyal destek, bireyin çalışma yaşamı dışındaki yaşantısını kapsayan, stresli ve zorlu durumlar karşısında başa çıkabilme yeteneğini arttırmaya yarayan girişimler olarak açıklanabilmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 445). Süreç sosyal desteğin de yönlendirici etkisine rağmen bazı tepkilerle sonuçlanmaktadır. Bu tepkiler verilen işlerin tamamlanması yönündeki çabanın azalması, işten ayrılma niyetinin artması ve olası değişimlere karşı olan direncin artması şeklindedir. İş güvencesizliğine karşı verilen bireysel tepkiler örgüt içerisinde daha büyük boyutlara ulaşarak örgütsel etkinliğin azalması, verimlilik azalışı, iş gücü devir oranının artması ve uyum yeteneğinin azalması gibi örgütsel sonuçları da beraberinde getirmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441). Asford ve çalışma arkadaşları (1989: 805) Greenhalgh ve Rosenblatt modelinden yola çıkarak iş güvencesizliğini aşağıdaki şekilde bir formüle dönüştürmeye çalışmışlardır. Formül şu şekildedir:

$$\text{İş Güvencesizliği} = [(\sum \text{İş özelliklerinin önemi} \times \text{İş özelliklerini kaybetme olasılığı}) + (\sum \text{İş kaybının önemi} \times \text{İş kaybı olasılığı})] \times \text{Tehdide direnmek için algılanan güçsüzlük}$$

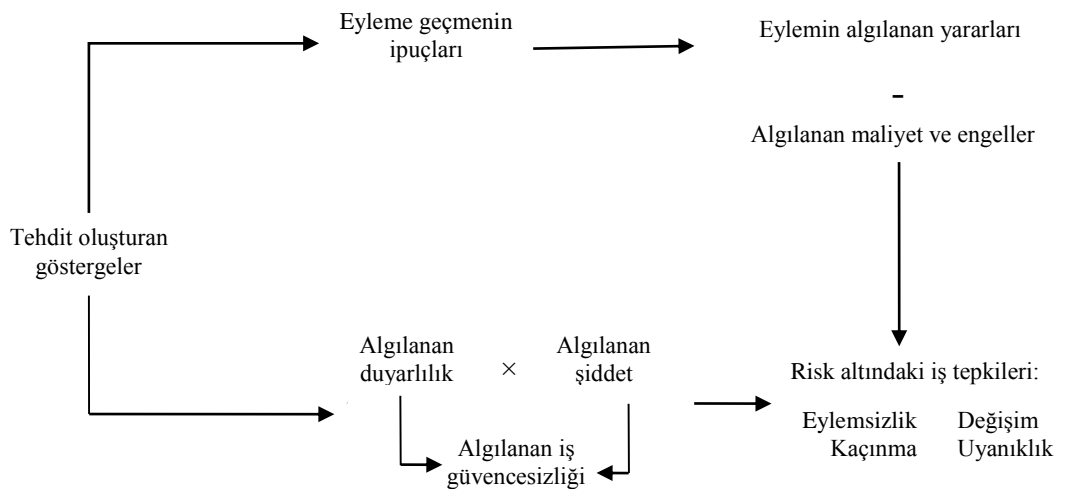
Geliştirilen iş güvencesizliği formülünde iş özellikleri ile iş ayrı ayrı ele alınmıştır. Sahip olunan işin özelliği ne derece önemli ya da önemsiz ise kaybedildiğinde de o derece etki edecektir. Diğer yandan sahip olunan işin birey için ne derece önem taşıdığı yer almaktadır. Aynı şekilde sahip olunan iş birey için ne derece önemli ise kaydedildiğinde de o derece olumsuz yönde etki edecektir. Son olarak da kişinin işini kaybetme olasılığı karşısında duyduğu güçsüzlük algısı yer almaktadır.

1.4.2. Jacobson Modeli

İş güvencesizliği ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacılardan bir diğeri Dan Jacobson'dur. Araştırmacının iş güvencesizliği tanımı "bir bireyin içinde bulunduğu güvenlik düzeyi ile olmasını tercih edeceği güvenlik düzeyi arasında uyumsuzluk olması" şeklindedir (Hartley vd., 1991: 1431). Jacobson, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın başlattığı iş güvencesizliği kavramının bilişsel bir yapı olarak ele alınışının üzerine çalışmalar yapmış ve var olan modeli bir adım öteye taşıyarak "risk altında iş modeli"ni oluşturmuştur. Önceki modelde bireyin algılanan iş güvencesizliğine karşı davranışsal ve tutumsal durumları üzerinde yeterince durulmadığını öne sürerek bu unsurlara odaklanarak; bireyin öznel iş tehdidi karşısında neler yapabileceği üzerinde durmaya çalışmıştır. Araştırmacının modelinde dikkat çektiği bir diğer unsur da Greenhalgh ve Rosenblatt'dan farklı olarak "algılanan güçsüzlük" boyutuna "işten çıkarılmaya karşı

algılanan duyarlılık” boyutunu da eklemesidir. Çünkü Jacobson’a göre bireyin iş güvencesizliği algısı, “algılanan duyarlılık” ve “algılanan şiddet”e göre meydana gelmektedir (Cole, 1987: 42).

Tespite göre Greenhalgh ve Rosenblatt modeli ve Jacobson modelinde yer alan farklılıklar dışında birtakım ortak noktalar da dikkat çekmektedir. Bu ortak noktalardan biri bireylerin iş güvencesizliği algısı ile karşılaştıklarında sahip oldukları işi kaybetmeleri durumunda, işlerinin kendileri için ne derece önem taşıdığı noktasında zihinsel bir muhakeme yapma eğilimine girecek olmalarıdır (Hartley vd., 1991: 34). Bir diğer ortak nokta ise modelin başlangıç noktasıdır. Jacobson’ın geliştirdiği “risk altında iş modeli” de Greenhalgh ve Rosenblatt’ın iş güvencesizliği modeli gibi tehdidi oluşturan göstergelerle başlamaktadır (Bkz. Şekil 2). Jacobson’a göre tehdidi oluşturan göstergeler eylem ipuçları hakkında da bilgi vermekte olup; bu ipuçları bireylerin olası işten çıkarılmaları durumunda ne yapmaları gerektiği hakkında alternatif eylem planları hazırlamaya yönlendirmektedir. Çünkü her eylemin algılanan faydaları yanında algılanan maliyetleri ve engelleri olacaktır. Birey bunları değerlendirerek bir seçim yapmaya çalışacaktır (Cole, 1987: 44). Bu değerlendirme esnasında birey risk altındaki iş karşısında aktif ya da pasif roller üstlenebilmektedir. Bu eylemleri Jacobson dörde ayırarak şu şekilde açıklamaktadır: Bireyin bu eylemleri şu şekilde açıklanabilmektedir: Eylemsizlik; bireyin yaptığı işte hiçbir değişiklik yapmadan iş yapışına aynen devam etmesidir. Uyanıklık; bireyin olası işsizlik durumuna karşın daha fazla çalışmasıdır. Değişim; bireyin farklı bir iş aramak için çalışmalara başlamasıdır. Kaçınma; bireyin tehdidin gerçekliğinin farkına vararak durumu kabullenmesidir (Hartley, 1999: 138).



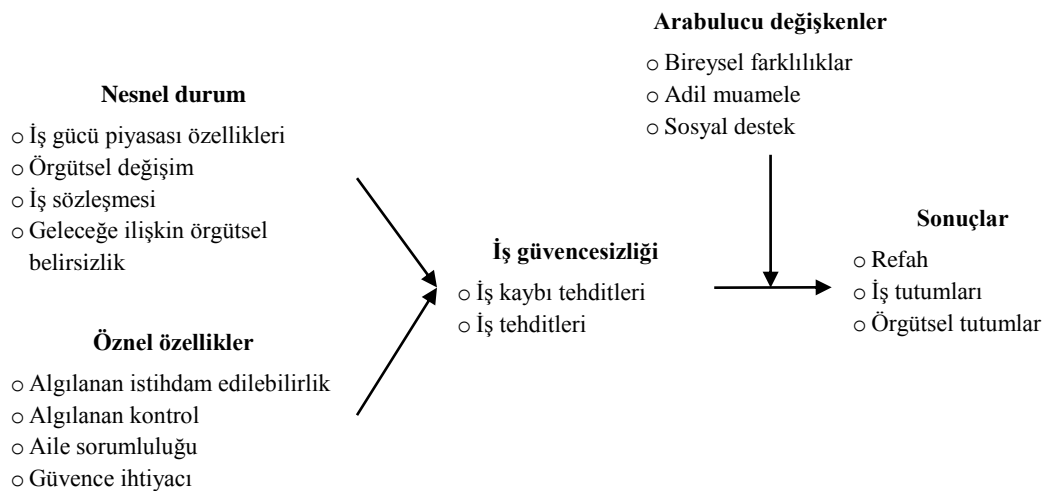
Şekil 2. Jacobson Risk Altında İş Modeli

Kaynak: Jacobson, 1985; akt. Cole, 1987: 43.

Seçilen eylem doğrultusunda bireyin algıladığı iş güvencesizliği iki unsurdan etkilenmektedir. Bunlar algılanan duyarlılık ve algılanan şiddettir. Algılanan duyarlılık, çalışılan kurumun ne derece vazgeçilmez olduğu ve kurumda çalışanların haklarına ilişkin politikaların ne derece adil olup olmadığını içeren bir dizi değerlendirmeden etkilenmektedir. Algılanan şiddet ise bireyin yaşamındaki hangi özelliklerin tehdit edildiğinin irdelenmesi, bu özelliklerin ne kadar önemli olduğu ve kaybedilme ihtimallerinin neler olduğuna göre belirlenmektedir. Jacobson'un bu aşamada yaptığı bir diğer önemli vurgu ise işsiz kalma kaygısının birey için her zaman tehdit olarak görülmediği tam tersine bir rahatlama veya büyüme için bir fırsat olarak görüldüğü vurgulanmaktadır (Cole, 1987: 42-44).

1.4.3. Sverke ve Hellgren Modeli

Sverke ve Hellgren iş güvencesizliğinin doğasına odaklanarak başlattıkları çalışmalarında, kavramı teorik ve ampirik yönleriyle ele almaya çalışarak; kavramı “işyerindeki süreklilik ve güvenlikle ilgili gerçekleşen temel ve istek dışı değişiklik durumudur” şeklinde tanımlamaktadırlar (Sverke ve Hellgren, 2002: 27). Araştırmacılar, iş güvencesizliğinin hangi meslek gruplarında ne anlamlara geldiğini farklı boyutları ile incelemeyi amaçlayarak iş güvencesizliğinin sadece işteki bireyleri değil aynı zamanda iş dışındaki bireyleri ve organizasyonu da etkileyebilecek bütünlük bir kavram olduğunu öne sürmektedirler (Sverke vd., 2006: 19). Sverke ve Hellgren'in bu düşüncelerle oluşturdukları iş güvencesizliği modeli şu şekildedir (Bkz. Şekil 3):



Şekil 3. Sverke ve Hellgren Bütünlük İş Güvencesizliği Modeli

Kaynak: Sverke ve Hellgren, 2002: 37.

İş güvencesizliğinin temel belirleyicileri Sverke ve Hellgren modeline göre nesnel durum ve öznel özellikler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nesnel durumlar, bireyin kontrolünün dışında gerçekleşen unsurlardan olan, iş gücü piyasası özellikleri, örgütsel değişim, iş sözleşmesi ve geleceğe ilişkin örgütsel belirsizlikten meydana gelmektedir. Öznel özellikler ise daha çok bireyden bireye farklılık gösteren algılamalarla ilgili olmaktadır. Bu özellikler algılanan istihdam edilebilirlik, algılanan kontrol, aile sorumluluğu ve güvence ihtiyacından oluşmaktadır. Nesnel durum ve öznel özelliklerin bireyler üzerindeki etkileri iş güvencesizliği ile ilgili tehdidi meydana getirmektedir. Örneğin; kolayca iş değiştirebilme fırsatına sahip bireyler için iş güvencesizliği algısı fazla sorun teşkil etmez iken; ailelerine bakmakla yükümlü ve ekonomik sıkıntı yaşayan bireyler için iş güvencesizliği algısı birey için baskı unsuru oluşturabilmektedir (Roskies ve Louis-Guerin, 1990: 356).

Model kapsamında meydana gelen iş güvencesizliği sonuçlarının oluşması esnasında bazı arabulucu değişkenlerin etkisinden bahsedilmektedir. Bu arabulucu değişkenler, bireysel farklılıklar, adil muamele ve sosyal destektir. Birey yaşadığı iş güvencesizliği algısını sahip olduğu bireysel özellikleri, kendisine uygulanan davranış biçimleri ve gördüğü sosyal destek ölçüsünde algılamaktadır. Örneğin; sosyal desteğin iş güvencesizliği ve çalışan tepkileri arasındaki ilişkide ılımlaştırıcı etkisinin varlığından söz edilmektedir. Yani iş temelli sosyal destek algısı bireylerin olumsuz iş güvencesi algısını önemli ölçüde azaltmaktadır. Aynı zamanda birey gördüğü adil muameleler ölçüsünde olumlu ya da olumsuz tutumlar sergileme eğilimine girmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002: 38).

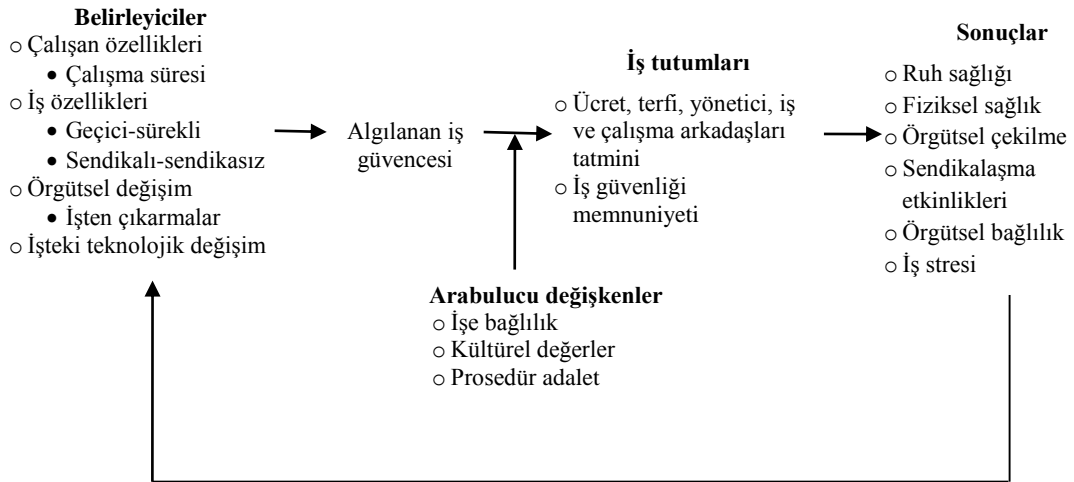
Sonuç olarak birey algıladığı iş güvencesizliği ölçüsünde bazı durum ve tutumlar içerisine girmektedir. Bunlar refah, iş tutumları ve örgütsel tutumlar olabilmektedir. Modelde belirtilmekte olan bu üç unsur bireyin olumlu ve olumsuz etkilenmelerini ortaya koymaktadır (Sverke vd., 2002a: 258).

1.4.4. Probst Modeli

Probst, iş güvencesizliği modeline teorik zemin oluşturma ile başlamıştır. Bu çerçevede ampirik bir test geliştirerek iş güvencesizliği tanımı ve modeli geliştirmeyi amaçlamıştır. Probst'a göre iş güvencesi bireyin işi ile ilgili istikrar içerisinde bildiği gibi işini yapabilmesidir. İş güvenliğinin temelde küresel bir yapı olduğunu öne sürmekle birlikte, bu tanım, iş güvenliğinin algılanmasının hem işin devam etmesinden hem de işin istenen özelliklerine göre istikrarından etkilenmesini kapsamaktadır. Bu doğrultuda iş

güvencesizliği bireyin işinin geleceğinin dengesiz veya riskli olduğunu algıladığında ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle model algılanan istikrar düzeyini ve bir kişinin işinin devamlılığını kapsamaya yöneliktir (Probst, 2003: 452).

Bu bağlamda Probst iş güvencesizliği modelini belirleyiciler, yönlendiriciler, iş tutumları ve sonuçlarından meydana gelen bir yapı olarak oluşturmaktadır (Bkz. Şekil 4).



Şekil 4. Probst İş Güvenliğinin Öncüllerinin ve Sonuçlarının Kavramsal Bir Modeli

Kaynak: Probst, 2002: 144.

Probst iş güvencesizliği modeli, diğer modellerde (Greenhalgh ve Rosenblatt modeli, Jacobson modeli, Sverke ve Hellgren modeli) olduğu gibi belirleyiciler ile başlamaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441; Cole, 1987: 43; Sverke ve Hellgren, 2002: 37). İş güvencesizliği belirleyicilerinden ilkinin çalışan özellikleri olarak belirleyen araştırmacı, bu özelliği çalışma süresine göre incelemektedir. Bir diğer belirleyici, iş özellikleridir. İş özellikleri kapsamında geçici-sürekli iş ve sendikalı-sendikasız iş ayrımını araştırma konusu yapmıştır. Diğer belirleyici ise örgütsel değişimdir. Örgütsel değişime bağlı olarak gerçekleşen işten çıkarmalar, bu başlık altında ele alınmaktadır. Son belirleyici de teknolojik değişimlerdir. İş güvencesizliği belirleyicilerinin etkisi, çalışanlar üzerinde iş güvencesizliği algısı şeklinde ortaya çıkmaktadır. Oluşan iş güvencesizliği algısı işe bağlılık, kültürel değerler ve prosedür adalet arabulucu değişkenlerinin yönlendirmesi ile bir takım iş tutumlarına neden olmaktadır. Modelde oluşan iş tutumları ücret, terfi, yönetici, iş ve çalışma arkadaşları tatmini ve iş güvenliği memnuniyetidir. Oluşan iş tutumları bazı sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bu sonuçlar; ruh ve fiziksel sağlıkta meydana gelen değişimler, örgütsel çekilmeler, sendikalaşma etkinlikleri, örgütsel bağlılık ve iş stresidir (Probst, 2002: 143-148; Probst ve Strand, 2010: 139; Probst vd., 2013: 384).

Probst tasarladığı iş güvencesizliği modeli ile bağlantılı olarak İş Güvencesi Endeksi'ni ve İş Güvencesi Memnuniyet Ölçeğini geliştirmiştir. Probst geliştirdiği endeks ve ölçekte çalışanların işlerinden hangi derecede tatmin olduklarını ve memnun olup olmadıklarını belirlemeye çalışmaktadır. Bu ölçüm araçları çalışanların işlerinin geleceğine ilişkin bilişsel değerlendirmelerini, algılanan istikrar düzeyini ve çalışmakta oldukları işin devamlılığını ölçmek için kullanılmaktadır (Probst ve Brubaker, 2001: 144).

1.4.5. Wyk ve Pienaar Modeli

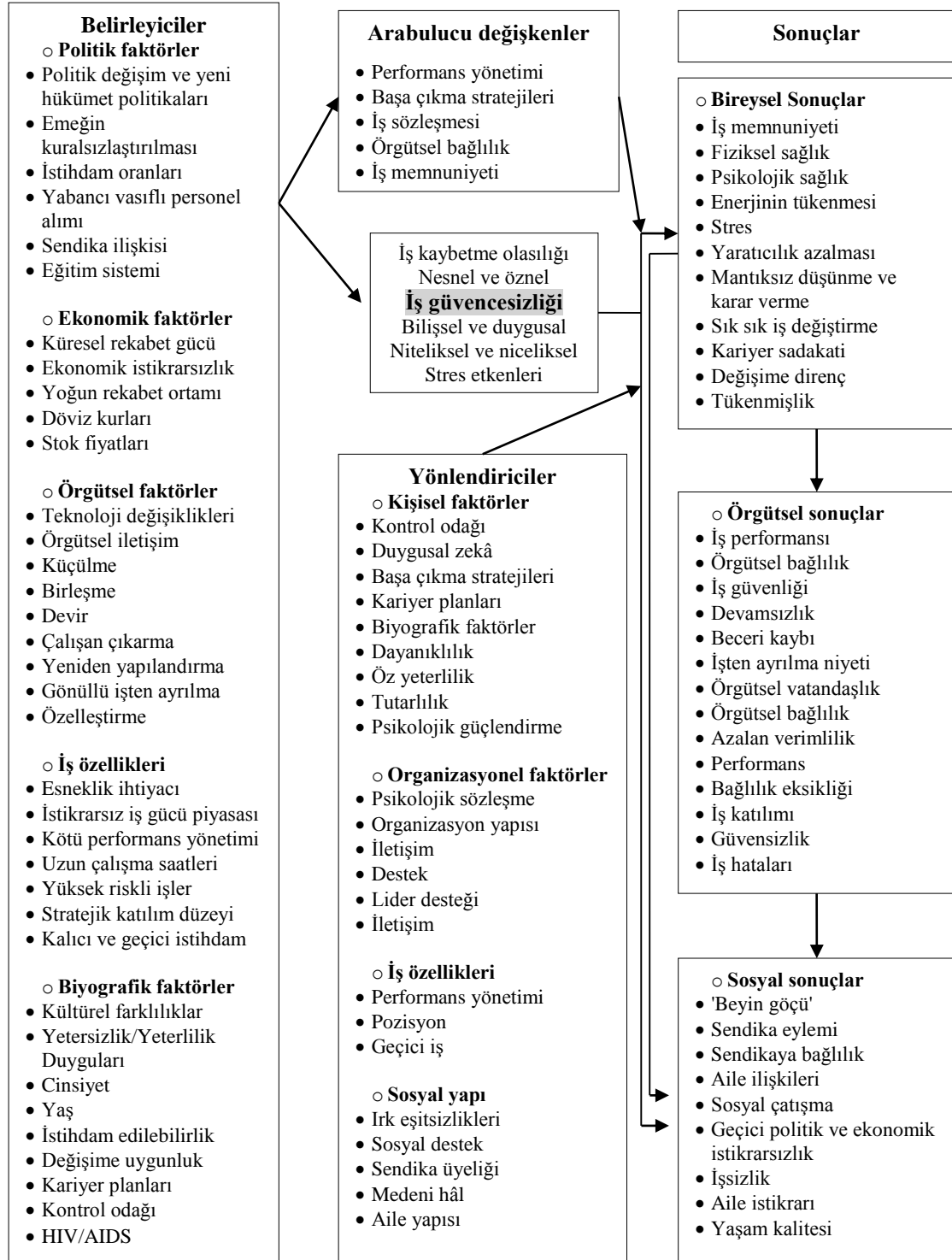
Wyk ve Pienaar Güney Afrika'da iş güvencesizliği konusu ile ilgili yapılmış çalışmaların yetersiz olduğunu düşünerek araştırmalarını yapmaya karar vermişlerdir. Bu amaçla Güney Afrika'da yer alan kuruluşlarda çalışmakta olan bireylerle nitel ve nicel araştırma yöntemlerinden yararlanmak kaydıyla bir dizi araştırma tasarımı gerçekleştirmişlerdir. Böylece araştırmalarını yerli ve yabancı literatür ile de zenginleştiren Wyk ve Pienaar, iş güvencesizliği modelini ortaya koymuşlardır. Model, iş güvencesizliğinin boyutlarını ve ölçülmesini, belirleyici faktörlerini, arabulucu değişkenlerini, muhtemel yönlendirici faktörlerini ve sonuçların araştırılmasını içermektedir. Bu bağlamda analizle ayrıca teorik kavramsallaştırma, tanım ve ölçüm içeren iş güvencesizliğinin yapısı ile ilgili kategorileri de geliştirmeye çalışmıştır (Wyk ve Pienaar, 2008: 49-51).

Araştırma modeli, yöneticilerin iş güvencesizliğini fark edebilmelerini, önlemler alabilmelerini ve süreci doğru bir şekilde yönetebilmelerini amaçlamaktadır (Wyk ve Pienaar, 2008: 51).

Wyk ve Pienaar iş güvencesizliği modeli, daha önce geliştirilen modellerden daha kapsamlıdır. Model belirleyicileri beş ana gruba ayırarak ele alınmaktadır. Beş ana grup politik faktörler, ekonomik faktörler, örgütsel faktörler, iş özellikleri ve biyografik faktörlerden meydana gelmektedir. İş güvencesizliği belirleyicileri ve sonuçları arasında arabulucu değişkenler ve yönlendiriciler yer almaktadır. Belirleyiciler doğrudan arabulucu değişkenleri ve iş güvencesizliğinin türlerinin meydana gelmesine etki etmektedir.

Yönlendiriciler ise kişisel faktörler, organizasyonel faktörler, iş özellikleri ve sosyal yapı olarak dörde ayrılarak incelenmektedir. Araştırmacılar iş güvencesizliği kavramını ele alırken iş kaybetme olasılığı, nesnel ve öznel olma özelliği, bilişsel ve duyuşsal oluşu, niteliksel ve niceliksel ayrımı ve son olarak da stres etkeni boyutlarını

kullanılmaktadırlar. Arabulucu değişkenler ve yönlendirici beraber etkileşime girerek sonuçları meydana getirmektedirler. Geliştirilen modele göre algılanan iş güvencesizliği sonuçları üçe ayrılarak incelenmektedir (Bkz. Şekil 5): Bireysel sonuçlar, örgütsel sonuçlar ve sosyal sonuçlardır.



Şekil 5. Wyk ve Pienaar İş Güvencesizliği Modeli

Kaynak: Wyk ve Pienaar, 2008: 77.

1.5. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

İş güvencesizliği bireylerin gelecekte işlerini sürdürüp sürdürmeme konusunda büyük bir belirsizlik ve tehdit unsurunu içermektedir. Bu nedendir ki birey üzerinde öncelikle bireysel boyutta, sonrasında ise hem örgütsel hem de çevresel boyutta önemli sonuçları olabilmektedir (Dachapalli ve Parumasur, 2012: 33). Bu sebeple iş güvencesizliğinin sonuçları incelenirken bireysel sonuçlar, örgütsel sonuçlar ve çevresel sonuçlar ayrı ayrı ele alınacaktır (Bakınız Tablo 2).

Tablo 2. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Bireysel Sonuçlar	Örgütsel Sonuçlar	Çevresel Sonuçlar
İş ve yaşam memnuniyetsizliği	İş performansı	Beyin göçü
Bozulan fiziksel sağlık	Örgütsel bağlılık	Sendika eylemi
Bozulan ruhsal sağlık	İş güvenliği	Yaşam kalitesi
Enerjinin tükenmesi	Devamsızlık	Geçici politik ve ekonomik istikrarsızlık
Stres	Beceri kaybı	Sosyal çatışma
Yaratıcılık azalması	İşten ayrılma niyeti	İşsizlik
Mantıksız düşünme ve karar verme	Örgütsel vatandaşlık	
Sık sık iş değiştirme	Örgütsel güven	
Kaygı artışı	Azalan verimlilik	
Değişime direnç	Performans	
Tükenmişlik	Bağlılık eksikliği	
Öz saygı azalması	İş katılımı	
Zararlı madde kullanımı	İş hataları	
Duyarsızlaşma		

Kaynak: Van Wyk ve Pienaar, 2008: 77; A. Adekiya, 2015: 104-107, kaynakları temel alınarak geliştirilmiştir.

1.5.1. Bireysel Sonuçlar

Çalışan bireyler buldukları kurumlarda kendilerini güvence altında hissetmek istemektedirler (Sverke ve Hellgren, 2002: 37). Bu istekleri aslında onların insan olmalarından kaynaklanan ihtiyaçlarının bir sonucudur. Kişi bu ihtiyacı karşılanmadığı takdirde bazı olumsuz sonuçlarla karşılaşmaktadır.

İş güvencesizliğinin olumsuz sonuçları arasında öncelikle bireyin bozulan sağlığı gelmektedir. Çünkü bireyler için iş güvencesizliğinin neden olduğu belirsiz koşullar, stres oluşumuna zemin hazırlamaktadır (Dodek vd., 2019: 123). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporlarında da belirtildiği gibi iş güvencesizliğinin olumsuz etkileri başta stres olmak üzere birçok sağlık sorununu beraberinde getirmektedir (ILO, 2013: 10).

İş güvencesizliğinin sağlık üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalarda çıkan sonuçlar, iş güvencesizliğinin bireyler üzerinde bıraktığı etkilerin ne denli büyük boyutlara ulaşabileceğini göstermektedir (Green, 2015: 3). Örneğin, iş güvencesizliği algısı yaşadığı bilinen bireyler üzerinde yapılan bir çalışmada, bireylerin kortizol, prolaktin, kolesterol ve adrenalın hormon değerleri ile vücut kitle endeksi (BMI) değerleri olması gereken değerlerin üzerinde bulunmuştur (Ferrie, 2001: 73).

Benzer sonuç veren başka bir çalışmada, bireyin iş veya gelir kaybı yaşama ihtimalinin strese neden olduğu belirtilerek; bu durumun da kalp hastalıklarının yaşanmasına sebebiyet verdiği belirtilmektedir (Brenner, 1987: 127). Başka bir çalışmada ise bireylerin bağışıklık sistemi ile ilişkili olan bir değerinin analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde işsiz kalan ya da işini kaybetme ihtimali olan bireylerin bağışıklık sistemi ile ilişkili olan değerlerinin gözle görülür biçimde azaldığı rapor edilmiştir (Arnetz vd., 1987: 6).

İş güvencesizliğinin fiziksel sağlık üzerindeki olumsuz etkileri kadar ruh sağlığı üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu etkileri incelemek isteyen bir araştırma sonucuna göre iş güvencesizliği algısı yaşayan bireylerde aksiyete ve sosyal işlev bozukluğu sorunları yaşanmaktadır. Bu sorunlarla bağlantılı olarak uykusuzluk, depresyon, duygularını ifade edememe ve kaygılı olma hali ortaya çıkmaktadır (Meltzer vd., 2010: 1406; Menéndez-Espina vd., 2019: 6).

İş güvencesizliğinin yaratıcı iş davranışları ile olan ilişkisini ele alan bir çalışma sonuçları şu şekilde bulunmuştur: İş güvencesizliği ve yaratıcı iş davranışları arasındaki ilişkide psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin aracılık rolü etkisi bulunmuştur (Niesen vd., 2018: 183). Başka bir çalışmada da bireylerin iş güvencesizliği algısı yaşadıkça hissettikleri isteksizliğin tükenmişlik düzeyine kadar ilerlediği tespit edilmiştir. Söz konusu çalışma sonuçlarına göre iş güvencesizliği algısı yaşayan bireylerde tükenmişlik düzeyi iş güvencesizliği yaşamayan bireylere nazaran daha yüksek bulunmuştur (Westman vd., 2001: 473).

İş güvencesizliğinin olumsuz etkileri bireylerin yalnızca çalışma yaşantılarını etkilemekle kalmamaktadır. Aynı zamanda bireylerin özel yaşantılarına da yansıyan

olumsuz etkiler farklı şekillerde kendini göstermektedir. Örneğin; düşük öz saygının (Orpen, 1994: 54; Chirumbolo ve Hellgren, 2003: 236; Kinnunen vd., 2003: 627-629), psikolojik iyi olma halinin azalmasının (Orpen, 1994: 54), aile ilişkilerinin bozulmasının (Hughes ve Galinsky, 1994: 433) ve yaşam memnuniyetsizliğinin (Silla vd, 2009: 746; Griep vd., 2016: 13) meydana gelmesine zemin hazırlamaktadır. Meydana gelen olumsuz etkiler bazı bireylerde zararlı maddelerin kullanımını tetikleyebilmektedir. Bu bağlamda bazı araştırmalarda, iş güvencesizliği ile zararlı maddeleri (sigara, alkol vb.) kullanımı arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir (Fehrenbacher, 2016: 85; Bert vd., 2018: 4-7). Kadınların çalışma yaşantısındaki yerini inceleyen bir araştırmada, yeni doğum yapmış kadınların mali zorluklar ve iş güvencesizliği algısı sebebiyle normal işe dönüş sürelerinden daha önce işlerine geri dönmek zorunda kaldıkları belirtilmektedir. Kadınların bu davranışı her ne kadar kendi çıkarlarını korumak zorunda olduklarını gösterse de, çocuklarının gelişimi için annelerine en ihtiyaç duydukları zamanda çocuklarının yanlarında olamamalarının verdiği duygusal muhakeme onları zor durumda bırakabilmektedir (Russell vd., 2011: 97).

Aynı zamanda iş güvencesizliği algısının aile üzerindeki olumsuz etkilerinden bir diğeri de doğurganlık oranlarıyla ilgilidir. Örneğin, yapılan bir araştırmaya göre iş güvencesizliği algısının yüksek seviyelerde yaşandığı bölgelerde doğurganlık oranının oldukça düşük olduğu sonucu bulunmuştur (Kravdal, 2002: 288). Bireylerin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi için gerekli maddi kaynakların sağlanmasında duyulan endişe yapılan araştırmalarda kendini göstermektedir.

1.5.2. Örgütsel Sonuçlar

İş güvencesizliği, bireysel düzeyde sonuçlar ortaya çıkardığı gibi bireylerden meydana gelen örgütlerde de birtakım sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çünkü çalışan bireysel düzeydeki algılamalarını örgütle olan ilişkisine de yansıtmaktadır. Bu bağlamda iş güvencesizliği birey ve örgüt arasındaki ilişki aracılığıyla etkilerini ortaya koymaktadır.

Örneğin, birey içinde bulunduğu örgüte karşı iş güvencesizliği algısı yaşadıkça, örgütüne karşı bağlılığında da değişimler yaşamaya başlamaktadır. Konuyla ilgili yapılmış bir araştırmaya göre, bireylerin iş güvencesizliği algısı ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Aynı araştırmada bu bilgilere ek olarak, işinin güvencesi ve geleceği konusunda belirsizlik yaşayan bireylerin herhangi bir girişim faaliyetinde de geri çekilme davranışı sergiledikleri

sonucuna ulaşılmıştır (Kalyal vd., 2010: 336). Yapılan başka araştırmalarda da benzer sonuçlar bulunmuş bireylerin yaşadığı iş güvencesizliği algısının, örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Probst, 2002: 148; Emmanuel ve Oge, 2016: 5).

Çalıştıkları kuruma dair belirsizlik ve güvencesizlik yaşayan bireylerin kurumlarına dair iyi niyetlerinde de ciddi zedelenmeler meydana gelmektedir. Bu zedelenme psikolojik etkisi nedeniyle bireyin örgütsel güveninin azalmasına sebebiyet vermektedir. Bu düşünceleri destekler sonuç veren bir araştırmaya göre iş güvencesizliği algısı ile örgütsel güven arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Ashford vd., 1989: 817). Bu bulgularla paralellik gösteren başka bir araştırmada, çalışanların iş güvencesizlik algısı arttıkça algılanan örgütsel desteğin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Rosenblatt ve Ruvio, 1996: 589).

Bir başka araştırma iş yerinde verimlilik ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Kesitsel analiz yöntemi ile yapılan araştırmada bireylerden bir yıl arayla iki kez veri toplanmıştır. Bir yıl sonra elde edilen verilerde düşük örgütsel verimlilik, yüksek iş güvencesizliği algısı bulunmuştur. Böylece, yüksek düzey iş güvensizliği algısı ile düşük örgütsel verimlilik arasında ilişki bulunmuştur (Kinnunen Ulla vd., 2000: 457). Verimlilik ile ilişkili olan bir diğer değişken, çalışan performansıdır. Yapılan bir araştırmada önceki çalışmayı destekler nitelikte sonuçlar bulunmuş ve yüksek iş güvencesizliği algısı ile düşük çalışan performansı arasında bir ilişki tespit edilmiştir (Ashford vd., 1989: 820; Staufenbiel ve König, 2010: 111).

Bireyler yaşadıkları iş güvencesizliği algısı nedeniyle örgütle olan ilişkilerinde her alanda kendini gösteren bir uzaklaşma eğilimine girmektedirler. Öncelikle birey kendini güvence altında hissetmediği için içinde bulunduğu kuruma karşı olumsuz duygular beslemektedir. Bu sebeple birey kurum çıkarlarını gözetmekten uzaklaşarak kurum amaç ve hedeflerine hizmet etmeyi de bırakmaktadır. Birey geliştirdiği olumsuz duygularından ötürü kendini işlerine yeteri yoğunlukta verememekle birlikte gönüllü faaliyetlerde de bulunamamaktadır (Borg ve Elizur, 1992: 22). Bu durum iş güvencesizliği yaşayan bireyin örgütsel vatandaşlık düzeyinin oldukça düşük seviyelerde olması ile sonuçlanmaktadır. Bu sonuç yapılan araştırmalarla da desteklenmektedir (Lam vd., 2015: 501).

İş güvencesizliği algısının yoğun yaşanması nedeniyle işine kendini yeterince veremeyen çalışan, iş yeri yaralanmaları ve kazaları ile karşı karşıya kalabilmektedir (Probst ve Brubaker, 2001: 155). Araştırma sonuçları bu bilgilerle bağlantılı olarak iş

güvencesizliği yaşayanların, işe devamda sorunlar yaşadığını ve işten ayrılma niyeti içine girdiklerini ortaya koymaktadır (Davy vd., 1997: 328; Yusoff vd., 2014: 28).

1.5.3. Çevresel Sonuçlar

İş güvencesizliği, kapsamı itibariyle büyük etkilere neden olabilecek bir kavramdır. Çünkü bireyler, sahip oldukları işleri kaybetme kaygısı ile karşı karşıya kaldıklarında, yaşadıkları bu belirsizlik ve güvencesizlik onların genel yaşam durumuna etki etmektedir (Sverke vd., 2006: 11-12). Öyle ki bireysel boyutta başlayan olumsuz etkiler büyüyerek çevresel boyutlara erişmektedir.

İş güvencesizliğinin çevresel boyutta ortaya çıkan sonuçlarından ilki, ekonomik etkilerdir. Bu etkiye göre yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısı yaşayan birey, ancak düşük düzeyde ekonomik etkinliklerde bulunabilmektedir. Bu durum neticesinde tüketici harcamalarında azalmalar meydana gelmekte ve yoksullaşmaya doğru bir eğilim sergilenmektedir (Erlinghagen, 2008: 185).

Ekonomik etkilerin bir diğer yansıması da sağlık harcamaları ile ilgilidir. İş güvencesizliği algısının sağlık üzerindeki olumsuz sonuçlarının, devletin sağladığı sağlık imkânları ile azaltılması veya ortadan kaldırılması çalışmalarında giderek artışlar yaşanmaktadır. Bu artış, devletin bütçede sağlık için ayırdığı kısmı arttırması gerektiği anlamına gelmektedir (Benito, 2006: 165-166). Bu bağlamda artan yoksulluk ve bütçedeki artış; uzun vadede ve makro boyutta ekonomik kalkınma üzerinde geriletici ve yavaşlatıcı bir etkiye neden olmaktadır.

Sendikal faaliyetler açısından iş güvencesizliği incelendiğinde; iş güvencesizliği algısının, bireylerin iyi olma halinde ve örgüte karşı olan algılarında sebep olduğu olumsuz etkilerin dışında bireylerin sendikalara karşı tutumlarında da etkili olup olmadığı araştırılması gereken konular arasında yerini almaktadır. Çünkü iş güvencesizliğinin bir sonucu olarak sendika üye sayısının azalıp çoğalması, sendika ile ilgili eylem ve planların geleceği bakımından önemlidir (De Cuyper vd., 2014: 578-579). Sendikalar yüksek iş güvencesizliği algısı yaşanan dönemlerde çalışanların haklarını korumak, toplu pazarlık gücüne sahip olabilmek, maddi ve manevi zararlarını en aza indirebilmek adına önemli görevler üstlenmektedir. Yapılan çalışmalarda da özellikle iş güvencesizliğinin yoğun yaşandığı dönemlerde, sendikalara olan bağlılığın arttığı tespit edilmektedir (De Witte vd., 2008: 93).

İş güvencesizliğinin çevresel sonuçlarından bir diğeri de beyin göçüdür. Beyin göçü yetiştirilmesi ve geliştirilmesi için yeterince imkân tanınmayan bireylerin

buldukları ülkeleri terk etmesidir. Bu doğrultuda iş güvencesizliği yaşayan birey kendisini yetiştirebilecek ve geliştirebilecek imkânları bulamamaktadır. Bu sebeple kendisi için daha yararlı olacağını düşündüğü farklı ülkelerdeki imkânları değerlendirmek istemektedir. Yapılan araştırmalar da bu bilgileri destekler niteliktedir (Van Wyk ve Pienaar, 2008: 69). Ancak iyi eğitim görmüş, kişisel kapasitesi yüksek, ekonomik değer yaratmada ulusun gücünü yükseltebilecek kişilerin ve yetenekli bireylerin bu şekilde ülkeyi terk etmeleri, özellikle bilimsel gelişmeler bakımından ülkenin kalkınması adına büyük bir kayıp olmaktadır (Adeyemi vd., 2018: 69-70). Çünkü entelektüel sermaye ülkelerin kalkınması için itici gücün temelini oluşturmaktadır (Krasulja vd., 2016: 139).

1.6. İş Güvencesizliği ile Başa Çıkma

İş güvencesizliği ile başa çıkma bireysel, örgütsel ve çevresel düzeyde çabalar olmak üzere üçe ayrılarak ele alınmaya çalışılmıştır. Başa çıkma genel manasıyla kişisel kaynakların aşılması veya zorlanması olarak değerlendirilen; içsel ve dışsal beklentilerin düzenlenerek kontrol altına alınması için gerekli olan bilişsel ve davranışsal çabaları ifade etmektedir (Lazarus ve Folkman, 1984: 141).

1.6.1. Bireysel Düzeyde Başa Çıkma

Başta çıkma stres gibi olumsuz olaylar karşısında bireyin vermeye çalıştığı yanıtıdır (Endler ve Parker, 1990: 844; Smith vd., 2016: 318). Bu sebeple başa çıkma çabaları stres etkeni ile etkileşime girmektedir. Bu etkileşim neticesinde de başa çıkma çabaları stres etkeni ile sonuçları arasındaki ilişkiyi etkilemektedir (Pinquart ve Silbereisen, 2008: 211-212).

Kavram iş güvencesizliği bağlamında değerlendirildiğinde; algılanan güvencesizlik stres yaratıcı bir unsur olarak ele alınabilmektedir. Bu açıklamalarla ilişkili olarak bireyler iş güvencesizliği yaşama aşamalarında üç sebep nedeniyle stres algısı ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Jacobson, 1995: 306-307):

1. İçinde bulunulan ortamın geçirdiği değişim süreçlerinden kaynaklanan tehdidin bilişsel olarak analiz edilmesi.
2. Algılanan tehdiye karşılık verebilmek için bireyin kullanması gereken kaynaklar.
3. Algılanan tehdidin olası sonuçlarının, gerçekleşme durumlarının (işini kaybetme gibi) birey üzerinde hissettirdiği olumsuz algılar.

Bu sebeplerle ilişkili olarak öncelikle; mevcut durumun stres unsuru oluşturup oluşturmadığının birey tarafından belirlenmesi gerekmektedir. Birey yapacağı değerlendirmeler neticesinde yaşadığı iş güvencesizliği kapsamında nasıl bir çaba göstermesi gerektiğini tespit etmeye çalışmaktadır (Seçer, 2012: 317-318). Bireyin başa çıkma çabalarından kendisine en uygun olanı seçebilmesi için başa çıkma süreçlerinin üç aşamasının doğru bir şekilde analiz edilmesi gerekmektedir. Başa çıkma süreçlerinin ilkinin gözlemler ve değerlendirmeler oluşturmaktadır. Bu aşama bireyin genel olarak ne düşündüğüne ne yaptığına ne yapacağına ve ne yapması gerektiğine dair duyduğu endişeyi kapsamaktadır. İkinci aşama ise bireyin gerçekte düşündüğü ve yaptığı durumu incelemeye yöneliktir. Çünkü başa çıkma çabalarının belirli bir düşünce ve eylemi belirlemeye yönelik olması gerekmektedir. Böylece kapsam ne kadar dar ve hedefe yönelik olursa; başa çıkma düşüncesi ve eylemini bir taleple ilişkilendirmek de o derece kolay olmaktadır. Üçüncü aşama ise başa çıkma düşünce ve eylemlerindeki değişimi kapsamaktadır. Bireyin başa çıkması gereken durumlara ve eylemlere karşı oluşturduğu savunma sistemlerine ve problem çözme stratejilerine daha fazla güvenmesini gerektirecek bir değişim aşamasıdır (Lazarus ve Folkman, 1984: 142).

Başa çıkma süreci bireyden bireye farklılık göstermektedir. Bu sebeple de başa çıkma sürecinde izlenecek yollarda farklılıklar yaşanmaktadır. Bu bağlamda başa çıkma çalışmalarlarıyla tanınan araştırmacılar Lazarus ve Folkman geleneksel stres faktörleri ile başa çıkma yollarını kapsamlı bir şekilde ele almışlardır. Araştırmacılar başa çıkma süreçlerinin, bilişsel, davranışsal ve fiziksel olmak üzere çok boyutlu bir yapıyı kapsamalarına rağmen sıklıkla kullanılan başa çıkma yollarını ikiye ayırarak incelemişlerdir: Sorun odaklı başa çıkma ve duygu odaklı başa çıkma. Sorun odaklı başa çıkma içinde bulunulan koşullar değişime elverişli olduğu durumlarda daha geçerli olan bir yaklaşım çeşidi iken duygu odaklı başa çıkma zararlı, tehdit edici veya zorlu çevresel koşulları değiştirmek için hiçbir şey yapılamayacağına dair bir değerlendirme olduğunda geçerli olan bir yaklaşımdır (Lazarus ve Folkman, 1984: 150). Bununla birlikte sorun odaklı başa çıkma stres etkenlerini azaltmayı hedeflerken, duygu odaklı başa çıkma konfor seviyesini artırmayı amaçlamakla birlikte genel olarak stres yapıcı unsurları etkilememektedir (Pinquart ve Silbereisen, 2008: 219). Bu bakış açısıyla stres kaynağını değiştirmeyi ve ortadan kaldırmayı amaçlayan sorun odaklı başa çıkma; işle ilgili sorunun neden kaynaklandığını doğrudan kontrol altına almayı amaçlamaktadır. Duygu odaklı başa çıkma ise olumsuz başa çıkma davranışları olan geri çekilmeyi, kendini suçlamayı, duygusal düşünmeyi ve kaçınmayı kapsamaktadır (Astarlioglu vd., 2011: 423-424).

İş güvensizliği bağlamında sorun odaklı başa çıkma örnekleri yeni işlere başvurmak, sendikalardan yararlanmak, sosyal destek almak veya konuyu bağlı bulunulan yöneticilerle değerlendirmek olabilmektedir. İş güvensizliği bağlamında duygu odaklı başa çıkma örnekleri ise sahip olunan işin önemini yeniden kavramaya yönelik çalışmalar, iyimser bakış açısı ile olaylara yaklaşmak, yakın ilişki içinde bulunulan kişilerin desteği gibi unsurlar olabilmektedir (Richter vd., 2013: 487-488; Yüce-Selvi ve Sümer, 2018: 5).

İş güvencesizliği ile başa çıkma kapsamında yapılmış çalışma literatürü incelendiğinde; çalışanların stres altında olduklarında başa çıkma yöntemlerinden olumsuz olanlarına yöneldiklerini ortaya koymaktadır. Bu da çalışanların proaktif olmaktan ziyade reaktif davranışlar sergilediklerini göstermektedir (Catalano vd., 1986: 284-285).

Bir diğer çalışmada ise bireylerin yüksek kişisel esneklik özelliklerine sahip olduklarında, sorun odaklı başa çıkma yöntemlerine başvurdukları sonucuna ulaşılmıştır (Smith vd., 2016: 329). Başka bir çalışmaya göre; duygu odaklı başa çıkma iş güvencesizliği ile iş tatmini ve ücret beklentisi arasında moderatör bir etki oluşturmaktadır. Bireyler yüksek tatmin ve ücret beklentisi içerisinde bulduklarında; iş güvencesizliği ile başa çıkmada duygu odaklı başa çıkma yollarına başvurmaktadırlar. Aynı çalışmada dikkat çeken bir başka sonuç ise iş güvencesizliği karşısında sorun odaklı başa çıkma yöntemlerini kullanan çalışanların, iş tatmininin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Richter vd., 2013: 492-494).

Sonuç olarak bazı başa çıkma stratejileri iş güvencesizliğinin birey üzerinde oluşturduğu olumsuz duyguları ve stresi hafifletmeye çalışmaktadır. Aynı zamanda olumlu psikolojik sonuçları da desteklemektedir. Diğer yandan da bazı başa çıkma yöntemlerinin etkili olmadığı durumlarda olumsuz duygular ve stres şiddetlenmektedir. Bunun sonucunda da olumsuz psikolojik sonuçlarda artışlar yaşanmaktadır (Smith vd., 2016: 318).

1.6.2. Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma

İş güvencesizliğine karşı bireysel düzeyde çaba göstermek; başa çıkma sürecinde önemli bir çaba ve girişim olmakla birlikte tek başına yeterli değildir. Başa çıkma sürecinin örgütsel düzeyde çabalarla da desteklenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda örgütsel düzeyde birtakım çalışmaların yürütülmesi gerek çalışan gerekse örgüt açısından önemli ve gerekli olmaktadır.

Örgütsel düzeyde başa çıkma çabalarında en öncelikli görev örgütlerin insan kaynakları bölümlerine düşmektedir. Çünkü insan kaynakları, örgüt içerisinde bulunan çalışanların güvence altında ve uygun bir çalışma ortamı içerisinde çalışmalarından sorumludurlar (Uysal vd., 2016: 63). Bu sorumluluğun sağlanabilmesi için doğru çalışanın, doğru zaman ve doğru yerde işe alımının gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu süreç de insan kaynakları planlamasının amacına uygun bir şekilde oluşturulmasına bağlıdır. Ancak bu şekilde mevcut durum ihtiyacı karşılanabilmekte ve gelecekte ortaya çıkması olası değişimler karşısında hazırlıklı olunabilmektedir. Başka bir ifade insan kaynakları planlaması iyi yapıldığı takdirde örgütte bulunması gereken insan kaynağı en optimal şekilde organize edilmiş olmaktadır (Armstrong, 2006: 122-123). Böylece örgüt bünyesinde yer alan çalışanlar güvencesiz olmak yerine örgütte yer edinebildikleri için, kendilerini içinde buldukları örgüte ait hissedebilmektedirler. Bununla birlikte insan kaynakları planlaması doğru yapıldığı için olası olumsuz gidişata karşı da gerekli önlemler alınmış olmaktadır. Örneğin, insan kaynağı en etkin şekilde kullanıldığı için iş gücü maliyetleri de olması gereken seviyelerde olmaktadır. Böylece iş gücü maliyeti giderler arasında öncelikli azaltılmak istenen gider kalemi olmaktan çıkmaktadır.

Örgüt düzeyinde iş güvencesizliğine karşı yapılabilecek başa çıkma yöntemlerinden bir diğeri de yasal düzenlemelerle ilgilidir. Çalışan bir bireyin, olası iş güvencesizliğine ya da işsiz kalma ihtimaline karşı, hakları çeşitli yasal düzenlemelerle de kontrol altına alınmaya çalışılmaktadır. Bu düzenlemeler insan kaynakları uygulamalarının işleyişinde de yol gösterici, düzenleyici ve kontrol sağlayıcı yönde işlevlere sahip olmaktadır (Karcıoğlu ve Serçemeli, 2018: 975-976). Var olan düzenlemeler sayesinde yapılan tüm işlemlerin prosedürlere bağlı olması gerekmektedir. Örneğin, insan kaynakları bölümü iş sözleşmelerinde gerçekleştirdikleri fesihlerde doğru ve usulüne uygun işlem yapmakla yükümlüdür. Hatta gerektiği durumlarda fesih sebebini kanıtlamak ve çalışanın var olan durum karşısında kabul onayını almak zorundadırlar (Çelik vd., 2018: 86-87). Aksi takdirde çalışan gerçekleşen durum karşısında haksızlığa uğradığını düşünürse, gerekli hukuki süreçlere başvurma hakkına da sahiptir (İş Kanunu, 2003: madde 19-20).

Bir diğer bakış açısına göre ise çalışanların sahip oldukları işlerini kaybetme kaygıları optimal ölçüde kalabildiği müddetçe insan kaynakları açısından yararlı olmaktadır (Aydın, 2017: 228-229). Bu bakış açısı insan hakları boyutuyla ve ahlak boyutuyla uygun olmayan bir yaklaşım olmakla birlikte uygulama alanında kendini göstermektedir. İşveren yararına olan bu bakış açısına göre, çalışanlar işlerini kaybetme

kaygısı duydukça işsiz kalmamak için sahip oldukları işlerine daha sıkı bağlanma ihtiyacı hissetmektedirler. Bu durumda kimi olumsuz durum ve şartları daha kolay tolere ederek görmezden gelme ya da üstesinden gelme yollarına başvurma eğilimlerinde artışlar yaşanabilmektedir (Donald vd., 2016: 31-32). Örneğin, çalışanın maaşına zam artışı beklediği bir dönem işsiz kalma kaygısı yaşadığı bir döneme denk gelirse; çalışan maaş artış talebini bir yana bırakarak, sahip olduğu işi kaybetmemek için çaba göstermektedir. Hatta gerekirse performansını arttırarak daha verimli sonuçları olan çalışmalar da ortaya koyabilmektedir. Genel manasıyla bu durumda işveren yararına gelişmeler yaşanıyor olsa da çalışanın kendinden maddi ve manevi ödünler vermiş olduğu görülmektedir.

Örgütler çalışanlarıyla bir bütün oldukları bilincini yitirmedikleri ve sahip oldukları insan kaynağının değerini bildikleri sürece iş güvencesizliği en düşük seviyelere inebilmektedir. Bunu sağlayabilmek için örgütlere önemli görevler düşmektedir. Bu görevlerden ilki örgütlerin organizasyon yapılarını doğru belirleyebilmeleridir. Örgüt yapısının doğru belirlenebilmesi için günümüz gelişen bilgi teknolojilerinden yararlanabilmek adına; insan kaynağı odaklı bilgi toplumu anlayışı benimsenmelidir. Bununla ilişkili olarak da insanî değerler ve sosyo-ekonomik gelişmeler dikkate alınmalıdır (Aksay, 2015: 114-115).

Örgütün amaçları doğrultusunda oluşturulacak olan örgüt yapısı, sürekli öğrenme ve olası değişimler karşısında uyum sağlama yeteneğine sahip olmalıdır. Öğrenen örgüt olarak isimlendirilen bu yapılanmada yöneticiler, insan kaynağından en etkin bir şekilde yararlanabilmektedirler (Serrat, 2010: 2-3). Çünkü öğrenen örgütler değişen ve gelişen çevrede, ihtiyaç duyulan dönüşümü gerçekleştirebilecek yapıya sahiptirler (Antunes ve Pinheiro, 2019: 5). Bu sebeple kendini sürekli olarak yenileyebilen ve geliştirebilen örgütler sayesinde çalışanlar da yaptıkları işlere hâkim olabilmektedirler. İnsan kaynağının etkili bir şekilde kullanıldığı bu yapılanmada iş güvencesizliği de en düşük seviyelere inmektedir.

İş güvencesizliği ile başa çıkma yöntemlerinden bir diğeri de sosyal destektir. Örgüt içerisinde algılanan sosyal desteği Vuuren (1990) üçe ayırarak incelemektedir: Aynı işyerinde çalışan kişilerin desteği, yönetim sistemine ve yöneticilere olan güven ve sendikanın desteği. İlk olarak aynı işte çalışan bireylerin çalıştıkları kuruma ve yöneticilere karşı ortak bir inanç sistemi geliştirdikleri vurgulanmaktadır. Araştırmacı, bu ortak inanç sisteminin, iş güvencesizliğinin olumsuz etkileri ile başa çıkmada yardımcı unsurlardan biri olabileceğine dikkat çekmektedir (Moscovici, 1984: 37). Aynı zamanda yönetim sistemine ve yöneticilere güven duyulduğu takdirde, iş güvencesizliğine karşı

oluşabilecek olan olumsuz algılamalarda azalmalar yaşandığı ifade edilmektedir. Sosyal destek türlerinden bir diğeri de sendikanın desteğidir. Sendika, iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçları karşısında adeta çalışanları koruyan bir kalkan olarak görev yapmaktadır. Böylece bireyler örgüt içerisinde üç sosyal destek türünü algıladıklarında, iş güvencesizliğinin olumsuz etkileri ile başa çıkabilmeleri kolaylaşmaktadır (Adekiya, 2015: 111).

Çalışanların buldukları örgütte kendilerini güvence altında hissetmeleri ve ansızın işsiz kalma korkularının ortadan kalkması ile olumlu genel iş yapma davranışları arasında güçlü bir ilişki olduğu çalışmalarla da desteklenmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 35; Van Wyk ve Pienaar, 2008: 77; Adekiya, 2015: 104-107) Bu sebeptir ki örgütlerin çalışanlarını güvence altında tutma davranışları ve politikaları hem örgütlerin hem de bireylerin yararına sonuçları beraberinde getirmektedir.

1.6.3. Çevresel Düzeyde Başa Çıkma

İş güvencesizliği ile başa çıkma yöntemlerini makro düzeyde ele aldığımızda çevresel düzeyde neler yapıldığı ve neler yapılabileceği farklı boyutlarıyla incelenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda öncelikle konunun hukuksal boyutu hem ulusal hem de uluslararası bağlamda ele alınacaktır.

İş güvencesizliği ile başa çıkmada hukuksal düzenlemeler ve kuruluşlar önemli rol oynamaktadır. Hukuksal düzenlemelerden ilki ve en dikkat çeken *Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*'dir. 10 Aralık 1948 yılında yürürlüğe giren bildirgenin 23. Maddesinde yer alan 4 ifadede çalışan haklarına yönelik ifadeler yer almaktadır (<https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>):

1. *Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.*
2. *Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.*
3. *Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.*
4. *Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.*

Çalışan hakları ile ilgili uluslararası düzeyde kabul görmüş bir başka düzenleme de Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesidir. 2000 yılında ilan edilmiş olan bildirge Avrupa Birliği'ne dahil olan bireylerin haklarını ve Avrupa Birliği'nin üyelerine olan

sorumluluklarını içermektedir. Bildirgenin 15. Maddesi, 23. Maddesi ve 31. Maddesi çalışan hakları ve çalışma koşulları ile ilgili aşağıdaki ifadeleri içermektedir (<https://www.avrupa.info.tr>):

Madde 15. Meslek Seçme ve Çalışma Hakkı

1. *Herkes, çalışma ve serbestçe seçilmiş veya kabul edilmiş bir mesleği yapma hakkına sahiptir.*
2. *Birliğin her vatandaşı, herhangi bir Üye Devlette iş arama, çalışma, yerleşme hakkını kullanma ve hizmet verme özgürlüğüne sahiptir.*
3. *Üye Devletlerin ülkelerinde çalışma izni almış olan üçüncü ülkelerin vatandaşları, Birliğin vatandaşlarının çalışma şartlarına eşit çalışma şartlarından yararlanma hakkına sahiptir.*

Madde 23. Erkekler ve Kadınlar Arasında Eşitlik

1. *Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik, istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanmalıdır.*

Madde 31. Adil ve Hakkaniyete Uygun Çalışma Koşulları

1. *Her işçi, kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkına sahiptir.*
2. *Her işçi, azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme dönemleri ve yıllık ücretli izin hakkına sahiptir.*

Çalışanları koruyan yasal düzenlemeleri bünyesinde barındıran bir diğer düzenleme de Avrupa Sosyal Şartı'dır. Avrupa Sosyal Şartı en temel düzeydeki sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları güvence altına alan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne ek olarak ortaya çıkan bir sözleşmedir. Sözleşme 1961 yılında yürürlüğe girmiş olup, Türkiye 1989 yılında sözleşmeye dahil olmuştur. Avrupa Sosyal Şartı ile aşağıdaki 9 madde güvence altına alınmıştır (www.resmigazete.gov.tr; www.ailevecalisma.gov.tr):

Madde 1. Çalışma hakkı

Madde 2. Adil çalışma koşulları hakkı

Madde 3. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı

Madde 4. Adil bir ücret hakkı

Madde 5. Örgütlenme hakkı

Madde 6. Toplu pazarlık hakkı

Madde 7. Çocukların ve gençlerin korunma hakkı

Madde 8. Çalışan kadınların korunma hakkı

Madde 9. Mesleğe yöneltme hakkı

İş güvencesizliğine karşı çalışan haklarını korumaya yönelik oluşturulan uluslararası kuruluşlardan en dikkat çeken Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO-International Labour Organization)'dür. Uluslararası çalışma örgütü 1919 yılında kurulmuştur. Hükümet, işveren ve çalışanları bir araya getirmektedir. Kuruluşun amacı çalışma standartlarını belirlemek, politikalar geliştirmek ve tüm kadınlar ve erkekler için insana yakışır işleri teşvik eden programlar tasarlamaktır. Uluslararası çalışma örgütü bu amacını gerçekleştirmek için araştırmalar yapmakta, yayınlar hazırlamakta, toplantı ve etkinlikler düzenlemektedir (<https://www.ilo.org/>).

İş güvencesizliği ile başa çıkmada ulusal düzeyde gerçekleştirilen yasal düzenlemelerin en kapsamlısı ise 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Bu Kanun işveren ve çalışanların haklarını ve sorumluluklarını belirli bir düzene koymak amacıyla 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. İş Kanunu'nda günün gelişen ve değişen ihtiyaçlarını karşılayabilmek için güncellemeler yapılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 9 bölüm ve 120 maddeden oluşmakta olup; çalışan ve işvereni ilgilendiren birçok konuyu içermektedir: Çalışma yaşantısına dair genel hükümler arasında, iş sözleşmeleri, işin düzenlenmesi, iş ve işçi bulma, idari ceza hükümleri, çalışma hayatının denetimi ve teftiş gibi hükümler bulunmaktadır (<https://www.mevzuat.gov.tr/>).

Çalışan haklarının en başarılı şekilde korunduğu kuruluşların başında şüphesiz sendikalar yer almaktadır. Türkiye'de sendikaların yasallık kazanması 1946 yılına dayanmaktadır. Sendikalar kuruluşundan itibaren üye sayılarını arttırmakla beraber Türkiye'deki çalışanların sendikalaşma oranı düşük düzeydedir (Ören ve Yüksel, 2012: 52). 2019 verilerine göre Türkiye'de yer alan çalışanların %90'ı herhangi bir sendikaya üye değilken; benzer şekilde çalışanların %93'ü de toplu iş sözleşmesine dahil değildir. Yine aynı araştırma sonuçlarına göre Türkiye, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD-Organisation for Economic Co-operation and Development) üye ülkeleri arasında toplu iş sözleşmesi ve sendikalaşma oranı bakımından son sırada yer almaktadır (DİSK-AR, 2019: 3).

Yasal düzenlemeler ve kuruluşların iş güvencesizliği ile başa çıkmada etkileri olmakla birlikte; dahil olunan ülkede geçerli olan vergi politikaları da etkili olmaktadır. Şöyle ki örgütlerin içinde buldukları ülkelerde uygulanmakta olan istihdam vergilerinin oranları işverenler açısından önemlidir. Örneğin Türkiye'de geçerli olan vergi politikaları kapsamında alınan vergiler iş gücü maliyetlerini yükseltmektedir: Türkiye'de 2008 yılı verilerine göre iş gücü maliyetinin %75,4 ünü ücretler oluştururken,

%17,6'sını sosyal vergi ödemeleri oluşturmaktadır (www.tuik.gov.tr). Vergi ödemelerinin iş gücü maliyeti içerisinde oldukça yüksek bir oranda olduğu görülmektedir. Artan iş gücü maliyetleri de işverenlerin kârını azalttığı için zorlu koşullarla karşılaştığında azaltılması en kolay maliyet unsuru iş gücü olarak görülmektedir. Bu sebeple istihdam politikaları kapsamında, istihdam vergilerinin azaltılmasına yönelik uygulamaların işsizliği ve iş güvencesizliğini azaltmaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Ay, 2012: 327).

İş güvencesizliği ile başa çıkma özellikle beklenmedik olaylar karşısında daha fazla önemli olmaktadır. Çünkü dünyada ve ülkemizde meydana gelen ekonomik, sosyal ve siyasal her türlü değişim, doğal bir uzantısı olarak, çalışma hayatı üzerinde birtakım etkiler bırakmaktadır. Bu doğrultuda geçmişten günümüze kadar yaşanmış birçok önemli gelişme etkilerini yansıtmıştır. Örneğin sanayi devriminin yaşanması ile köyden kente göçler yaşanarak iş ve özel yaşantıda birçok değişime sebebiyet vermiştir. Ya da günümüze doğru yaklaştıkça teknolojinin gelişmesi, iş türlerinin değişmesine ve sektörlerin daralmasına neden olmuştur. Bu değişimler beklenenin çok ötesinde etkilerini sürdürmektedir. Tüm bunların yanında özellikle 2019 yılı sonlarında başlayan ve 2020 yılında etkilerini arttırarak devam eden pandemi süreci, iş güvencesizliği adına sarsıcı sonuçlar meydana getirmektedir. Sürecin olumsuz etkilerini en aza indirmek veya ortadan kaldırmak adına bir takım hukuksal düzenlemeler yapılmaktadır (Yürekli, 2020: 35-36). Ortaya çıkışı itibariyle öngörülemeyen pandemi sürecinde yapılan düzenlemeleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

1. Kısa Çalışma Ödeneği: Kısa çalışma ödeneği, “*işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlanmasıdır*” (www.işkur.gov.tr). Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak isteyen çalışanın ödeneğin uygulamaya başladığı tarihten önceki 60 gün boyunca çalışmış olması ve son 3 yıl süresince en az 450 gün prim ödemiş olması şartı aranmaktadır. Bu uygulama kapsamında, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ve sağlık sigortası primlerinin ödemesi yapılmaktadır. 26 Mart 2020 tarihinde 3 aylık uygulanmaya başlayan uygulama, süre bitiminde iki kere 2 aylık uzatılmıştır. 7 Eylül 2020 tarihi itibariyle bu ödenekten 3.579.095 kişi yararlanmıştır (www.ailevecalisma.gov.tr)

- 2. İşten Çıkarma Yasağı:** 16 Nisan 2020 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 10. Maddesi gereği işverenlere 3 ay süre ile çalışanlarını işten çıkarma yasağı getirilmiştir. Bu süre bitiminde ise işten çıkarma yasağının uygulanmasına devam edilebilmesi için uzatma süreleri getirilmiştir; en son olarak 7 Eylül 2020 tarihi itibarıyla iki ay daha uzatılmıştır (www.resmigazete.gov.tr). Ancak burada şu soru önemli olmaktadır: Dünya Sağlık Örgütü'nün pandemi ilan ettiği 11 Mart 2020 tarihi ile işten çıkarma yasağının yürürlüğe girdiği 16 Nisan 2020 tarihleri arasında kalan 30 günlük sürede işten çıkarılanların durumu ne olacak? Bu kişilerin yalnızca işsizlik sigortası fonundan ödeme alma haklarını bulunmaktadır. Bu yasağa rağmen işçi çıkartan işverene, aylık brüt asgari ücret kadar idari para cezası uygulanmaktadır. Ancak bu yaptırım işçi çıkarmak isteyen işverenin işçiyi çıkarma kararında yeterli düzeyde etkili olmamaktadır.
- 3. Ücretsiz İzin Desteği:** Faaliyetlerin azaldığı veya durduğu örgütlerde, işten çıkarma yasağı kapsamında işten çıkarılmayan çalışanlara 3 ay ücretsiz izin verilmektedir. Ücretsiz izin süresince çalışanlara İşsizlik Sigortası Fonundan günlük 39,24 TL olmak üzere aylık 1.177 TL ödeme yapılmaktadır. Ayrıca pandemi yüzünden işini kaybeden ve işsizlik ücreti alamayan kişiler de bu destekten faydalanabilmektedirler (www.resmigazete.gov.tr). Nakdi Ücret Desteği olarak da adlandırılan bu ödenekten 7 Eylül 2020 tarihi itibarıyla 1.901.212 kişi yararlanmıştı (www.ailevecalisma.gov.tr)
- 4. Asgari Ücret Desteği:** Bu destek ilk üç destekten farklı olarak işverene sunulan bir imkândır. Destek kapsamında işçiye vermesi için işverene günlük 2,5 TL olmak üzere aylık 75 TL ödeme yapılmaktadır. Destek yıl boyunca sağlanmakta olup iş yerlerinin prim borçlarını zamanında ödemiş olmasına ya da borçlarını yapılandırmış veya taksitlendirmiş olmalarına bağlıdır (www.resmigazete.gov.tr).

Ortaya çıkışı itibarıyla öngörülemeyen pandemi süresince iş güvencesizliği ile başa çıkmak ya da karşı karşıya kalınan sürecin olumsuz etkilerini en aza indirmek için dünya genelinde de bazı tedbirler alınmaya çalışılmaktadır. Örneğin bazı ülkelerde alınan tedbirler şu şekildedir: Kanada hükümeti, çalışanların işlerini kaybetmemeleri için her çalışana 1375, her işletme için en fazla 25 bin Kanada Doları ödeme yapmaktadır. Ayrıca küçük işletmelerde çalışanların maaşının %10'u da hükümet tarafından karşılanmaktadır. Salgının çıkmasının ardından İtalya'da iki ay süre ile işten çıkarma yasağı getirilmiştir. Fransa hükümeti de çalışan maaşlarının belirli miktarlarının işsizlik sigorta kurumu desteği tarafından karşılanacağını duyurmuştur. İspanya hükümeti de toplu işten

çıkarmalarının önüne geçebilmek için talep eden işletmeleri sosyal güvenlik prim ödemesinden muaf tutacağını açıklamıştır. Son olarak salgının yayılmaya başladığı Çin hükümeti ise hasta veya karantinada olup çalışamayanlara ücretli hastalık izni imkânı sağladığını duyurmuştur (Kenar, 2020: 29-31). Kısacası gerek ülkemizde gerekse dünyada normal çalışma hayatına dönebilmek için yoğun çabalar verilse de salgının etkileri her geçen gün daha fazla yaşanılmaya devam etmektedir.

İş güvencesizliği ile başa çıkmada yasal ve ekonomik girişimler kadar ahlaki değerlerin varlığı da gerekli olmaktadır. İş ahlakı değerleri çalışma hayatına dair doğru ve yanlış davranışları ayırt etmeye çalışır. Dürüstlük, doğruluk, sözünde durma, saygılı olma, hakça doğru olanı yapma, haksızlık karşısında durma gibi ahlaki değerleri konu alan iş ahlakı; çalışan bireylere eşit koşullarda çalışma fırsatı verilmesini sağlama ve ücrette adil dağıtım sisteminin kurulması gibi konulara odaklanmaktadır (Bozkurt ve Doğan, 2013: 75). Diğer bir ifade ile iş ahlakı değerlerinin kurum kültürünün bir parçası olması gerekmektedir.

Yüksek iş ahlakına sahip kurum kültürlerinde çalışanlara yönelik gerçekleştirilen tüm uygulamalarda, etik değerler sayesinde çalışanlar iş güvencesi altında çalışmalarını sürdürebilmektedirler. Başka bir ifade ile iş etiğini ilke edinen örgütlerde ve kurumlarda karşılıklı güven, ortak iş yapma ve ilişkilerde şeffaflık sağlanmış olur (Doğan, 2009: 187). Bu ahlaki kültür temelinde iş güvencesizliği algısından uzaklaşan çalışan kendini güvende hissetmektedir. Örneğin çalışan birey yapmakta olduğu iş veya iş özelliklerini kaybetme korkusu ve işin önemi ve diğer çalışanlar üzerindeki etkisinde olumsuz bir değişiklik algılar ise güvencesizlik algısı oluşmaktadır. Ancak tam tersine dürüstlük, tarafsızlık, hak ve adalet gibi etik değerler doğrultusunda uygulamalar örgüt içerisinde geçerli olduğunda, çalışanların algıladığı iş güvencesizliğinin de önemli ölçüde azaldığı ifade edilmektedir (Hawass, 2015: 572-573).

Çalışanların iş güvencesizliği ile başa çıkmalarında ilk adım bireysel düzeylerdeki katkılar ile başlamakla birlikte örgütsel ve çevresel düzeylerdeki katkılarla etki süreci devam etmektedir. Kısaca günümüz değişen ve gelişmekte olan çalışma koşullarında iş güvencesizliği kaçınılmaz görülmekte birlikte olumsuz etkileri azaltılabilmektedir. Sonuç olarak çalışanlar kendilerini güvence altında hissettiklerinde olumlu sonuçlar da beraberinde gelmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM POLİTİK DAVRANIŞ

2.1. Politik Davranışa Giriş

Çalışma ortamlarında gerçekleşmesi istenen, çalışanların hepsinin belli kurallara bağlı kalarak bir yapı altında çalışmalarını sürdürmeleridir. Bu yapı yönetsel teorilerde de belirtildiği gibi etkinlik, etkililik, kalite, inovasyon, rasyonellik, iş birliği, güven, düzen, netlik ve verimlilik örüntüsünü kapsayan bir bütündür. Ancak gerçekte var olan iç ve dış çevre iş döngüsü ve tehditleri karşısında ayakta durabilmek adına uyum sağlayabilmeyi gerektiren formel olmayan toplulukların da yer aldığı yapılardır. Bu yapılar kişisel çıkarları önceleyen, ahlaki değerlere odaklanmayan ve egemen olma gibi hedefleri içermektedir. Bu yapılanma içinde güç mücadeleleri ve çıkar öncelikleri döngüsel olarak birbirini izlemektedir. Oluşan döngünün galip çıkanı olabilmek için politika, strateji ve taktikler geliştirilirken; değişime hazırlıklı olunması gereken canlı ve hareketli alanlar meydana gelmektedir. Bu bağlamda çalışanların mücadeleyi kazanmak için geliştirdikleri politik davranışlar önemli olmaktadır. Bunu gerçekleştirebilmek amacıyla da çalışanlar birbirleri üzerinde güç sahibi olabilme ve birbirlerini belirli taraflara doğru etkileme isteği ve çabası içinde bulunmaktadır (Gandz ve Murray, 1980: 238; Wickenberg ve Kylén, 2004: 1; Armağan, 2005: 92; Doğan vd., 2014: 2).

Bireylerin üstünlük sağlama, güç sahibi olma ve başkalarını etkileme çabaları aslında onların sahip oldukları psikolojik, sosyolojik ve biyolojik önceliklerine göre ortaya çıkan güdülerdir (Fitzgerald, 1985: 105). Ortaya çıkan güdüler zaman içerisinde ihtiyaçları doğurmaktadır. İhtiyaçlar karşılandıkları müddetçe her seferinde yeni bir ihtiyaç daha eklenmektedir. Böylece ihtiyaçlar ve onları karşılamaya çalışma çabası birbirini takip eden sonsuz bir döngü haline gelmektedir. Bireyler bu döngü içerisinde ulaşılmaya çalışılan hedefleri gerçekleştirebilmek için bir takım eylemler gerçekleştirmektedirler (Hagerty, 1999: 250; Eroğlu, 2017: 57-58). Bu döngü ve eylemler bireylerin çalışma yaşantısı ile de ilişkili olmaktadır. Örgüt içerisinde yeni hedeflerini ve beklentilerini gerçekleştirebilme isteği her daim var olan bireyler bu süreçte politik davranışlardan yararlanmaktadırlar.

Bu bağlamda çalışanların eğitimi, bilgi kaynakları, yetkileri, görevleri, sorumlulukları ve buldukları kademeler ne olursa olsun politik davranış sergileme eğilimindedirler. Örneğin, istediği her şeyi elde edebilme yeterliliğinde ve özgüveni yüksek olan bireyler daha yüksek seviyelere terfi olabilmek ve kendini tatmin edebilmek

adına politik davranışları eyleme dönüştürürken; gerek bilgi gerekse özgüven edinme konularında yetersiz olduğunu düşünen bireyler de eksikliklerini telafi etmek için politik davranışlarını eyleme dönüştürürler (Evans ve Qureshi, 2013: 35-36). Bu bağlamda politik davranış örgüt içerisinde farklı bilgi düzeyine ve pozisyonuna sahip çalışanlar tarafından kaçınılmazdır.

Politik davranış kaçınılmaz olmakla birlikte, örgütte yer alan bireylerin formel olarak üstlendikleri rollerinin bir parçası değildir. Politik davranışın her ne kadar bireylerin formel rollerinin bir parçası olmadığı ifade edilse de formel rolleri doğrudan veya dolaylı olarak yönlendirme özelliğine sahiptir (Robbins ve Judge, 2013: 431). Politik davranışın sahip olduğu bu özellik “belirsizlik” ve “kıtlık” kavramları ile tetiklenmektedir. Belirsizlik ile ifade edilmek istenen, örgüt içerisinde önem arz eden davranış ve karar alma süreçleri başta olmak üzere; hedeflerin, performans kriterlerinin, önlemlerin, ödüllerin, kaynakların ve iş akışlarının açık ve net bir şekilde tanımlanmamış olmasıdır. Kıtlık ile ifade edilmek istenen ise örgüt içerisinde bulunan kaynakların sınırlı ya da kıt olması hâlidir. Kaynakların kıt olması durumunda çalışanlar arasında sorunlar beraberinde gelmekte olup; güven eksikliği meydana gelmektedir. Böylece güç mücadelelerine gerekli ortam hazırlanmış olduğu için politik davranışlar da kendiliğinden meydana gelmektedir (Byrne, 2005: 177; Evans ve Qureshi, 2013: 36). Politik davranış bu etkileri sebebiyle örgütte yer alan faaliyetler üzerinde avantajlar ve dezavantajların dağılımına sebebiyet vermektedir.

Politik davranış birtakım dezavantajları bünyesinde barındırmakla birlikte doğru yerde, doğru zamanda ve doğru yöntemlerle uygulandığı takdirde sağladığı avantajların çok daha fazla olduğu söylenebilir. Örneğin; insanları etkilemede yönetsel etkinliğin başarısı önemli bir belirleyicidir. Etkileme süreci, yöneticilerin astların bağlılıklarını, çalışanların nasıl motive olduklarını, örgüt içerisinde kararların nasıl verildiğini, strateji ve politikaların nasıl uygulandığını, yöneticilerin yetki sahibi olmadıkları alanlarda nasıl iş birliği sağladığını ve destek aldıklarını ve kıt kaynaklara sahip olabilmek için üstlerini nasıl etkilediklerini anlamak için önemlidir. Bu doğrultuda etkileme süreci doğru yönetildiğinde, örgütün yararına işlerin yapılabilmesini sağlamak kolaylaşmaktadır (Falbe ve Yukl, 1992: 638). Kısacası, politik davranışları araç olarak kullanarak örgüt içerisindeki işleyişi anlamak mümkün olmaktadır.

Politik davranış örgütler var olduğu sürece meydana gelmeye devam edecektir. Bu sebeple ortadan kaldırılamaz. Ancak politik davranışın olumlu yönlerinden yararlanarak ve olumsuz yönlerinin etkilerini en aza indirmeye çalışarak doğru

yönetilmesi gerekmektedir. Bu çabalar başlıca işi net ve açık bir şekilde tasarlamak, etik davranışlara teşvik etmek, kaynakları adaletli bir şekilde dağıtmak, uygun performans değerlendirme sistemi geliştirmek, gruplar arası anlayış ve güveni desteklemek şeklinde sıralanabilmektedir (Sharma ve Gautam, 2014: 88).

Anlaşıldığı şekilde günümüz küreselleşme sürecinde, artan rekabet ortamında ve değişen çalışma koşullarında politik davranışları görmezden gelmek yarar sağlamak yerine zarar verecektir. Dolayısıyla kaçınılmaz olan bu oluşumlarda farkındalık oluşturarak bilinçli davranmak en doğrusu olacaktır. Politik davranış kavramı bu önem ve incelenme gerekliliği sebebiyle tez çalışmasının ikinci bölümünü oluşturmaktadır. Bu bölümde politik davranış kavramının tanımı, tarihsel gelişim süreçleri, boyutları, etkileyen faktörleri, uygulayıcıları, görüldüğü alanlar ve sonuçları ele alınacaktır.

2.1.1. Politik Davranışın Tanımı

Politik davranış kavramının anlamını incelemek için öncelikle politik ve davranış kelimelerinin ayrı ayrı ele alınması konuyu daha anlaşılır kılacaktır. Politik kelimesi, kökeni şehir anlamına gelen “polis” kelimesinin türetilerek sıfat haline gelmiş hâli olup; Fransızca “politique” ve Yunanca “politikós” kelime kökenlerinden türemiştir (www.etimolojiturkce.com/kelime/politik). Politik kelimesi Türk Dil Kurumu sözlüğünde “*belli bir hedefe ulaşabilmek için uzlaşmayı, iyi geçinmeyi amaçlayan*” şeklinde tanımlanmaktadır (https://sozluk.gov.tr/).

Davranış kelimesi ise Arapça “*tawr-طور*” -tavır- kelimesinden; “*tavr ile hareket etmek*” manasıyla türetilmiştir (www.nisanyansozluk.com). Türk Dil Kurumu sözlüğünde isim şekliyle “*davranma işi, tutum, davranım, muamele, hareket*” ifadeleriyle tanımlanırken; felsefe boyutuyla “*dıştan gözlemlenebilecek tepkilerin toplamı*” ifadeleriyle tanımlanmaktadır (https://sozluk.gov.tr/). Bu bağlamda davranış organizmayı etkileme potansiyeli olan unsurlar ile bu unsurlara karşılık olarak verilen tepkilerin birbirini etkilemesi hâlidir (Eroğlu, 2018: 2). Bu karşılıklı ilişki insan hayatının her alanında var olmakla birlikte çalışma yaşantısında da varlığını sürdürmektedir.

Politik davranış, her ne kadar ilk olarak siyaset ile ilişkili bir kavrammış gibi görünse de çalışma yaşantısının kaçınılmaz unsurlarından bir tanesidir. Politik davranış kavramının günümüze kadar birçok araştırmacı tarafından yapılmış tanımlamalarına rastlamak mümkündür.

Froman (1962)’ın yapmış olduğu tanıma göre örgütlerdeki politik davranış, kişinin örgütsel rolünün bir parçası olarak gerekli olmayan, örgüt içindeki olumlu ve

olumsuz durum veya koşulların dağılımını etkilemesi veya etkileme girişimidir (Farrell ve Petersen, 1982: 405). Bu tanım bilgi uçurma, şikâyetlerin dile getirilmesi, sembolik protesto hareketlerinin kullanılması, söylentilerin yayılması, medyaya bilgi sızması ve davaların açılması gibi örgütsel politika örneklerini kapsayacak kadar genel bir bireysel politik davranış tanımını kapsamaktadır. Örgüt içindeki politik davranışlar, örgüt üyeleri tarafından geniş çapta tanınmasına rağmen, örgüt teorisine entegre edilmemiştir.

Miles (1980)'de yapmış olduğu politik davranış tanımına göre “karar verme sürecindeki rasyonel olmayan etki ve görünür olmayan etkinlikler” şeklinde ifade edilmektedir (Miles, 1980: 154). Bu tanımda özellikle karar verme süreçleri üzerindeki politik davranışlara vurgu yapmak istenilmiştir.

Bireysel çıkarları ön plana alan bir başka tanıma göre ise politik davranış, örgüt içerisinde hedeflenen amaçlara veya örgütteki başka çalışanların çıkarlarına zarar verebilecek, örgütsel olarak planlanmamış davranıştır (Harrell-Cook vd., 1999: 1094).

Bireysel çıkarların yanında stratejik hedefleri de kapsayan; daha geniş bakış açısıyla kavramı ele alan bir başka politik davranış tanımlaması Valle ve Perrew'e aittir. Araştırmacıların yapmış olduğu politik davranış tanımı, stratejik olarak hedef yönlendirilmiş, rasyonel, bilinçli ve başkalarının çıkarları pahasına veya başkalarının çıkarlarını desteklemek için kişisel çıkarları teşvik etmeyi amaçlayan bireyler tarafından taktiksel etkinin kullanılmasıdır şeklinde yapılmıştır (Valle ve Perrew, 2000: 361).

Politik davranışın kapsamını içerecek şekilde yapılan başka bir tanımda “içinde bulunulan örgüt tarafından resmi bir şekilde onaylanmamış, mevcut işin bir bölümü olmayan hem iyi hem de kötü eylemleri içeren bir kavramdır” biçiminde ifade edilmektedir (Byrne, 2005: 177).

Yukarıda yapılmış olan tanımlardan daha kapsamlı bir tanımlama ise Robbins ve Judge tarafından yapılmıştır. Yazarların yaptığı tanıma göre politik davranış “çalışanların önceden belirlenmiş ve planlanmış rollerinin dışında ancak planlı rollerini de etkileyen ve etkileme çabası içinde bulunan, örgütteki fırsat ve tehditlerin oluşumuna dair faaliyetlerin tamamıdır”. Tanımdan yola çıkarak politik davranış kavramının örgüt içerisinde belirlenmiş olan iş gerekleri kapsamında olmayan faaliyet ve girişimleri içerdiğini söylemek mümkündür. Bununla beraber çalışanların çıkarlarını önceleyen iş ahlakı dışındaki faaliyetlerin varlığına dikkat çekilmektedir. Bu faaliyetler çalışanların çıkarlarını öncelemek adına gizli bilgileri yaymak, dedikodu yapmak ve biçimsel olmayan birlikler kurmak gibi çabalardan oluşmaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 431).

Politik davranış kavramında en güncel ve sosyal psikolojik içeriğe vurgu yapan tanım Evans ve Qureshi'ye aittir. Tanıma göre politik davranış “her örgütte kaçınılmaz olan bireylerin veya grupların kişisel çıkarlarını arttırmak veya korumak amacıyla kasıtlı olarak gerçekleştirdikleri eylemleri ve isteğe bağlı davranışlarını kullanarak ve kişisel hedeflerine ulaşabilmeleri için başkalarını etkileme girişimleridir” (Evans ve Qureshi, 2013: 39). Tanım politik davranış kavramının sosyal psikolojik içeriğine vurgu yapmaktadır.

Ele aldığımız politik davranış kavramının farklı yıllarda farklı yazarlar tarafından farklı olguları ön plana çıkarmak üzere yapıldıkları anlaşılmaktadır. Bu çerçevede yapmış olduğumuz politik davranış kavramını inceleyecek olursak “kişisel çıkarların öncelenmesi”, “örgütler tarafından desteklenmemesi”, “biçimsel olmayan rollerle ilgili olması”, “stratejik hedefler içermesi”, “sosyal psikolojik içeriğinin olması” ve “örgüt içerisinde olumlu ve olumsuz etkilerinin bulunması” içeriklerinin ön plana çıkarıldığı görülmektedir.

2.1.2. Politik Davranış Çalışmasının Tarihçesi

Örgütsel davranış ve yönetim bilimleri tarihçesi incelendiğinde ortaya atılan kuramlarda araştırmacıların yönetsel bakış açısıyla sadece üretkenliğe ve verimliliğe yöneldikleri görülmektedir. Özellikle bilimsel yönetim yaklaşımıyla Taylor'un, yönetim süreci yaklaşımıyla Fayol'un çalışmalarını bu çerçevede değerlendirebiliriz. Ancak klasik yönetim anlayışının önemli isimlerinden olan Max Weber'in bürokrasi yaklaşımının bu konuda bir farklılık içerdiğini belirtebiliriz. Weber bu yaklaşımda daha önceki temsilcilerin üzerinde durdukları üretkenlik ve verimlilikten ziyade güç ve politika gibi kavramlara yönelmiş ve bu kavramlar aracılığıyla güç kullanımı, iktidar sahipliği ve otorite gibi sözcüklerle politik davranış konusuna dolaylı bir bağlantı sağlamıştır (Farrell ve Petersen, 1982: 403).

İlerleyen yıllarda neoklasik ve insan ilişkileri yaklaşımlarıyla birlikte, motivasyon ve insana dair konularla ilgili bakış açıları zaman içerisinde gelişmiş olmasına rağmen politika ve güç kavramlarına yeterince yer verilmediği görülmektedir (Eren, 2013: 40-47). Kuramcılar bu yıllarda daha çok açıklayıcı bilgilere yer vermiş, konuyla ilgili ampirik araştırmalar oldukça az düzeyde gerçekleştirmişlerdir (1962 yılı öncesinde örgütsel politikayı doğrudan ilgilendiren 3; 1963–1967 yıllarında 5; 1969–1972 yıllarında 7; 1973–1977 yıllarında ise 11 yayına erişilebilmiştir) (Gandz ve Murray, 1980: 237). Bunun ilk örneğine 1936 yılında Lasswell'in yazmış olduğu “*Politika: Kim, Neyi, Ne*

Zaman, Nasıl Alır” adlı kitabında rastlamak mümkündür. Lasswell politik davranış kavramını daha çok politik kişilik kavramıyla ele almış ve günümüzdeki kavramsal içeriğe benzerlik gösteren kısmı ile “bireylerin ulaşmak istedikleri şeyi elde etme çabaları” şeklinde kavramı ifade etmiştir (Lasswell, 1936: 410-411). Politik davranış konusunda çok sayıda olmamakla birlikte konuya ilgi devam etmiştir.

İkinci dünya savaşından sonra güç ve politika gibi kavramlara ilgi devam etmiş olmakla birlikte, 1960’lı yıllara gelindiğinde örgütsel iktidar, örgütsel güç ve politika gibi kavramların odak noktası olmaya başladıkları görülmektedir. Özellikle 1960’lı yıllarda dünyada politik sahaya olan ilginin artmasıyla birlikte örgütsel güç ve politika kavramlarının protestolar aracılığıyla örgütlerin içerisine nüfuz etmeye başladığı görülmüştür. Bu harekette etkili olan unsur 1960’lı yıllarda siyasette faaliyet göstermiş çalışanların artık örgüt içlerine nüfuz etmeye başlamış olmalarının etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca yine aynı yıllarda örgütlerdeki politik davranışlar ve otoriteye olan güvenin azalması gibi olumsuz algılamaların toplumsal bir arka planda belirdiğini söylemek mümkün olmaktadır (Farrell ve Petersen, 1982: 403).

1960’lı yıllarda Amerika’da insan hakları hareketlerinin ortaya çıkmaya başlaması bu değişim üzerinde etkili olmaktadır. Çünkü insan hakları hareketleri neticesinde gerçekleşen siyasi ve sosyal değişimler toplumun, toplumsal değişim üzerindeki etkilerinin araştırılması için bir yol açmıştır. Bu açılım toplumsal boyutta bilinç oluşturduğu kadar örgütsel boyutta da etkilerini yansıtmıştır (Anderson, 2010: 2).

Politik davranış olgusunun, tarihsel gelişim süreci içerisinde iki kavram üzerinden incelendiği görülmektedir. Bu kavramlar “örgütsel iktidar” ve “politika”dır. Bu iki kavram ilişkisi göze alınarak yapılan çalışmalarda iki grup araştırmacıya rastlanmaktadır. İlk grupta yer alan araştırmacılar örgütleri politik bir arena olarak görmektedirler. Bu özelliğinden dolayı da örgütlerin politik davranışlara imkân tanıdığına vurgu yapmaktadırlar. Diğer grupta yer alan araştırmacılar da örgütlerdeki iktidar temasını ön plana çıkarmaktadırlar. İktidar ve örgütsel politika kavramlarının hem teorik hem de ampirik olarak birbiriyle bağlantılı olduğuna dikkat çekmektedirler (Dachler ve Wilpert, 1978: 1; Madison vd., 1980: 94).

Politik davranış kavramı araştırmalarla ele alınmaya başlanmış olsa da bu süreçte politik davranış eylemlerinin aktif bir şekilde uygulanmaya başladığını söylemek mümkün değildir. Kavramın bu yıllardaki açılımına baktığımızda daha çok “siyasallaştırma” ve “örgütsel siyaset” alanları üzerinden ele alınarak psikolojik yansımalarına değinildiği görülmektedir. Özellikle Amerika’lı sosyal psikologlar

inandıkları değerleri gereği konuyu bireysel davranışlar üzerinden inceleyerek stres ile bağlantılarına dikkat çekmektedirler. Bu yıllarda örgütsel araştırmalarda küçük çaplı da olsa politik davranış kavramına değinilmeye çalışılmış ancak bu çaba hiçbir zaman yeterli bir araştırma konusu haline gelmemiştir. Bireysel politik davranış ile ilgili çalışmaların yeterince olmamasının üç temel nedeni olduğunu söylenebilmektedir (Farrell ve Petersen, 1982: 404):

1. İş için gerekli olan davranış ile politik davranış arasındaki farkı yeterince ortaya koyamamak.
2. İş davranışları ile önceden kurgulanan politik davranışları birbirinden ayırt edememek.
3. Bu davranışların ortaya çıktığı makro ve mikro düzeyler arasında ayırım yapamamak.

Bu üç sebep politik davranış kavramının örgüt içerisinde yeterince fark edilemediğini dile getirmektedir. Takip eden yıllarda örgütsel politika ve politik davranışın birbirinden tamamen ayrılmadan ele alındığı görülmektedir. Oysa “karar verme üzerindeki akıl dışı etki”, “sahne arkası faaliyetleri” ve “organizasyonel pozisyonları doldururken gereken eylemlerden kaynaklanan davranışlar” çerçevesinde açıkladığımız örgütsel politikanın makro ve mikro düzeylerde bir arada ele alınmasının gerekliliği görülmektedir (Farrell ve Petersen, 1982: 404).

Örgütlerdeki politik davranışlarla ilgili çalışmalar 1970’li yıllardan itibaren artış göstermeye başlamıştır (Latif vd., 2011: 200). 1983 yılına gelindiğinde ise Mintzberg’in politik davranış kavramı ile ilgili yapmış olduğu çalışmalar dikkat çekmektedir. Mintzberg bu çalışmalarda politik davranışı teorik bir temele oturtmak istemiş ve bu amaçla bireylerin örgütleri politik açıdan yorumlayabileceği iki önemli özellik göstermeleri gerektiğini ifade etmiştir. Mintzberg bu özelliklerden ilkinde “politik isteklilik” adını vermiştir. Bu kavrama göre bireylerin politik davranışlarda bulunmadan önce kişisel kaynakları harcama isteklerini veya motivasyonlarını göstermeleri gerekmektedir. Mintzberg ikinci özelliğe ise “politik beceri” adını vermiştir. Bu kavrama göre bireylerin politik davranışları yürürlüğe koymaya istekli olmasının yeterli olmadığına vurgu yapmakta ve bireylerin aynı zamanda bu davranışları politik olarak zekice ve etkili bir şekilde yürütme yeteneğine sahip olmaları gerektiğinin altını çizmektedir. Fakat bugüne kadar Mintzberg’in bu iki özelliği vurgulayarak belirttiği “politik isteklilik-politik beceri” ikilisini entegre bir politik davranış modeli içinde test etmek amacıyla herhangi bir çaba gösterilmemiştir (Treadway vd., 2005: 229-230). Bu nedenle Mintzberg’in yapmış olduğu teorik çerçeve ampirik çalışmalara dönüşme fırsatını bulamamıştır.

1980’li yıllardan itibaren dünyada yaşanan küreselleşme ve bu süreçle birlikte ifade edilen yeni dünya düzenine yönelik stratejiler oluşturma çabaları politik davranış kavramını örgütsel davranış, yönetim ve organizasyon ve davranış bilimleri alanlarının en merkezi kavramlarından biri yapmıştır. Çünkü dünyada güçlü olmak ve bu gücü korumak yeni dünya düzeni bakış açısıyla politik davranışla mümkündür.

2.2. Politik Davranışın Boyutları

Politik davranışlar genel bir çerçeve ile ele alındığında, örgüt içerisinde birbirinden farklı politik davranış çeşitliliğini içerdiği görülmektedir. Bu sebeptendir ki kavramı belli boyutlarına ayırarak incelemek daha yararlı olacaktır. Politik davranışın boyutlarına göre sınıflandırılmasında en kapsamlı ve en açıklayıcı olan sınıflama Farrel ve Peterson’a aittir. Araştırmacıların yapmış oldukları boyutlama örgüt içerisindeki olumlu ve olumsuz özelliklerin yayılımını doğru analiz edebilmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda analiz, örgüt içerisindeki ve dışındaki kaynakları arama veya var olan kaynakları etkili bir şekilde kullanmak üzere yapılan bir takım taktiksel seçimleri yansıtmaktadır. Bu doğrultuda yapılan boyutlama üçe ayrılmaktadır. Bunlar içsel ve dışsal boyut, yatay ve dikey boyut ve son olarak meşru ve meşru olmayan boyuttur (Farrell ve Petersen, 1982: 405).

2.2.1. Dışsal ve İçsel Boyut

Politik davranışın dışsal ve içsel boyutu örgüt içerisindeki bireylerin politik davranış sergilerken aradıkları kaynakların odak noktaları ile ilgili olmaktadır. Dışsal boyutta bilgi uçurma (ispiyonlama), dava açma, medyaya bilgi sızdırma veya örgütün dışındaki kişilerle ittifaklar kurma gibi davranışlar yer almaktadır. Bu davranışları sergileyen örgüt üyeleri, örgütün sınırlarının dışına çıkarak ve “örgüt dışındakileri” örgüt sınırlarına dahil etmeye çalışarak, mevcut kaynaklarını genişletmek istemektedirler (Farrell ve Petersen, 1982: 406).

Öte yandan içsel politik davranışlar, kendilerine minnet duyulmasını hissettirecek şekilde iyilik yapma, ticari anlaşma, misilleme, engelleme, sembolik protesto hareketleri, diğer örgüt üyeleriyle anlaşmalar yaparak onlarla ittifak kurma ve zorlayıcı örgütlerde olduğu gibi ayaklanma ve isyan çıkarmak şeklinde sıralanabilmektedir (Farrell ve Petersen, 1982: 406; Latif vd., 2011: 202-203).

Bu boyutlandırma örgüt üyeleri, başarının ancak organizasyon dışındaki kaynakların harekete geçirilebilmesi şartıyla gerçekleşebileceğine inanmaktadırlar. Bu

nedenle bu boyutlandırmada bireyler örgüt içi faaliyetlerden örgüt dışı faaliyetlere doğru ilerleme yolunu tercih etmektedirler. Bireyleri bu tercihe yönlendiren nedene bakıldığında; bireylerin örgüt içindeki bireysel girişimlerinin yetersiz ya da eksik kalmış olması görülmektedir. Örgüt içindeki girişimlerinden başarı elde edemeyen bireyler dışsal desteklerle amaçlarına ulaşmak istemektedirler (Kolarska ve Aldrich, 1980: 44). Bu neden bireylerin düşük güç seviyesine sahip olmaları ile ilişkilendirilebilmektedir. Bu bağlamda düşük güç seviyesine sahip bireyler amaçlarına ulaşabilmek için kendilerinden daha güçlü olan dışsal kaynaklardan yararlanma yolunu seçmektedirler. Aksi takdirde yenilgiye uğrayacaklarını düşünmektedirler (Mintzberg, 1985: 138; Luthans ve Youssef, 2007: 338)

2.2.2. Yatay ve Dikey Boyut

Politik davranışları örgüt içerisindeki hiyerarşik yönlendirilmesine göre inceleyen boyutlandırma çeşidi yatay ve dikey boyuttur. Bu boyutlamada bireylerin hiyerarşik yapı içerisinde ast, üst ya da aynı seviyedeki bireylere yönelik gerçekleştirdikleri politik davranışlar ele alınır (Farrell ve Petersen, 1982: 406).

Hiyerarşik yapı içerisindeki güç seviyeleri ve ona bağlı olarak otorite önemli rol oynamaktadır. Üstlerle olan bağımlılık ve onlarla olan etkileşim süreçleri ve aynı seviyedeki bireylerle olan farklılıklar yatay ve dikey boyutlamanın temelini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda dikey politik davranış boyutuna örnek verilebilecek davranışlar başlıca yöneticiye rahatsız olunan bir durumu şikâyet etme, kendini beğendirmeye çalışma (yağcılık), komuta zincirini atlama, baskı kurma, değişim, gücünü kabul ettirme ve usta çırak ilişkisi şeklindedir. Politik davranışın yatay boyutuna verilebilecek örnekler ise karşılıklı çıkarları gözetme, iş birliği yapma (koalisyon kurma), sevgi kazanma ve formel olmayan ilişkiler geliştirme şeklindedir (Kipnis vd., 1984: 62).

Dikey boyutta aşağı ve yukarı ve yatay boyutta bireylerin birbirini etkilemek için uygulamakta oldukları politik davranışlarla ilgili Robbins ve Judge'ın yapmış oldukları bir çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada uygulanmakta olan politik davranışlar kullanım sıklıklarına göre sıralanmaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 426).

Tablo 3'te görüldüğü üzere mantıklı ikna çabası her yönde de görülmektedir. Karşı tarafı etkilemeye çalışırken akılcı sebeplere dayandırmaya çalışma manasına gelen bu davranış tüm düzeylerde etkili olmaktadır. Dikkat çekme ise amaçlanan hedefin önemine vurgu yapılmasıdır.

Tablo 3. Etkileme Yönlerine Göre Politik Davranışlar

Yukarıya doğru etkileme	Aşağıya doğru etkileme	Yatay etkileme
Mantıklı ikna çabaları	Mantıklı ikna çabaları	Mantıklı ikna çabaları
	Dikkat çekme	Danışma
	Baskı kurma	Sevgi kazanma
	Danışma	Değişim
	İş birliği	Resmiyet kazanma
	Değişim	Kişisel arzular
	Resmiyet kazanma	İş birliği

Kaynak: Robbins ve Judge, 2013: 426

Korku temeline dayanan baskı uygulama aşağıya doğru en çok kullanılan politik davranışlar arasında yer almaktadır. Resmiyet kazanma ise bireyin sahip olduğu gücü kabul ettirme çabasıdır. Kişisel çıkarları hedefleyen sevgi kazanma, iş birliği ve kişisel arzular da birbirini takip eden diğer politik davranış türleridir.

Dikey politik davranışlar yatay politik davranışlara göre daha önemli olmakla birlikte yatay politik davranışlar, örgütsel seviyenin daha düşük olduğu, önemli kaynakların bulunmadığı koşullarda varlığını sürdürmektedir. Bu bağlamda yatay politik davranışlar üst düzeylerden/yönetimden güç alabilmek aynı zamanda güç kazanımı ve/veya yetki artırımı amacıyla gerçekleştirilmesine rağmen, hemen hemen örgütün her düzeyinde ortaya çıkabilmektedir (Cleland, 1967: 65-66).

2.2.3. Meşru ve Meşru Olmayan Boyut

Politik davranışlar yapılması uygun görülse de görülme de örgütlerde var olmaktadır. Meşru ve meşru olmayan politik davranışlar da yapılmakta olan eylemlerin gündelik süreç içerisinde normal mi yoksa kural dışı bir şekilde mi gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği ile ilgilenmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 431).

Meşru politik davranışların en sık rastlanılanları yöneticiye şikâyet etmek, kendilerinden daha fazla güce sahip kişilerle iş birliği yapmak, dostluk kurmak, hiyerarşi zincirine uymamak, kurallara aşırı bağlılık sebebiyle karar verilmesine engel olma şeklinde sıralanmaktadır. Meşru olmayan politik davranışlar ise uyulması zorunlu olan ancak uyulmayan davranışlardır. Bu davranışlar örgütsel politika ve işleyişe zarar vermektedir. Bu politik davranışların en sık rastlanılanları sabotaj, dedikodu, isyan çıkarma, ayaklanma, ihbar etme, düzenbazlık ve ihanet etmedir (İslamoğlu ve Börü, 2007: 139; Latif vd., 2011: 204).

Meşru ve meşru olmayan politik davranışlar farklı koşullarda gerçekleştirilirler. Örneğin; meşru olmayan politik davranış daha çok bireyin ceza alması veya işini

kaybetme olasılığı ile sonuçlanabileceği için dışlanmış veya kaybedecek çok fazla şeyi olmayan bireyler tarafından sergilenmektedir. Meşru politik davranışlar ise kurum içinde gerçekleştirilen birçok davranışı kapsamaktadır. Bu nedenle daha çok hiyerarşik yapıda üst seviyelerde yer alan ve örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler tarafından gerçekleştirilmektedir (Allen vd., 1979: 82; Farrell ve Petersen, 1982: 406).

Politik davranışların meşruluk kazanması onların işlerliğinde önemli bir paya sahiptir. Çünkü bireylerin örgüt ortamını politik nitelikte algılaması, onların bakış açısıyla resmiyet kazanmış olacaktır. Böylece politik davranışları ortaya koyabilmek daha anlaşılır ve kabul edilebilir biçimde olacaktır. Bu şekilde politik davranış sergileyebilme ihtimali artış göstererek belirlenecek yöntemlerde yol gösterici olacaktır (Bursalı ve Bağcı, 2011: 29).

Politik davranış boyutlarını ele alırken her birini ayrı ayrı incelemek yeterli olmamaktadır. Çünkü politik davranış boyutları birbiri içinde benzerlik göstererek ortak özellikler ortaya koymaktadırlar. Bu doğrultuda Farrel ve Peterson'ın yapmış oldukları politik davranışları bir bütün olarak inceleyen bir çalışma Şekil 6'da belirtilmektedir:

Meşru Politik Davranışlar		Meşru Olmayan Politik Davranışlar	
Dikey	Yatay	Dikey	Yatay
İçsel	İfade etme	Koalisyon oluşturma	Sabotaj
	Üste şikâyet etme	Karşılıklı çıkarları gözetme	Protesto
	Komuta zincirini atlama	Misilleme	İsyan
	Engelleme		Ayaklanma
Dışsal		Örgüt dışından destek alma	Düzenbazlık
	Dava açma	Örgüt dışı eylem	İhanet

Şekil 6. Örgütlerdeki Politik Davranış Boyutları

Kaynak: Farrell ve Petersen, 1982: 407.

Şekil 6'da yer alan örnekler en sık kullanılan politik davranış türleri dikkate alınarak oluşturulmuştur. Şekilde de görüldüğü üzere politik davranışlar aynı anda hem meşru-meşru olmayan, hem içsel-dışsal hem de dikey-yatay boyutlandırılmayı kapsamaktadır. Örneğin, tehdit politik davranışı hem içsel hem meşru olmayan hem de yatay politik davranış boyutlandırmasına dahil olmuştur. Özetle politik davranış boyutlandırmaları, politik davranışların farklı özelliklerini ön plana çıkarmak üzere yapılmış olmakla birlikte birbirinden bağımsız düşünülememektedir. Bu nedenle politik davranışlar incelenirken tüm boyutları ile incelenmelidir.

2.3. Politik Davranışı Etkileyen Faktörler

Politik davranışlar örgütlerde görünür bir şekilde ya da gizli bir şekilde varlığını sürdürürken; bireyler de bilinçli olarak ya da bilinçsiz olarak politik davranış süreçlerine dahil olmaktadır. Bu noktada bireylerin zaman içerisinde farklı yoğunluk ve farklı etkilerle de olsa dahil oldukları bu süreçlerde “hangi nedenlerin etkisi altında kalarak politik davranış sergiledikleri” sorusu önemli olmaktadır. Bu soruya yanıt bulabilmek için politik davranışı etkileyen faktörler ele alınmaya çalışılacaktır.

Politik davranışı etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üç ana başlık altında incelenecektir.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Örgüt içerisinde yer alan her bir bireyin düşüncesi, duygusu ve çevresindeki olaylara yaklaşımı onu diğer bireylerden farklılaştırmaktadır. Çünkü bireyler zihinlerinde yarattıkları kendi gerçekliklerinin onlara algılatıklarını yaşamaktadırlar (Ford ve Oswald, 2003: 229). Kimi zaman değiştirilebilen kimi zaman da değiştirilemeyen bu gerçeklikler bireyleri birbirinden farklı olmaya sevk etmektedir. Bu bağlamda bu farklılıklar bireylerin birbirinden farklı nedenlerle ve birbirinden farklı şekillerde politik davranış sergilemelerine neden olmaktadır. Bu kapsamda literatürde en fazla karşılaşılan ve politik davranışı en çok etkileyen bireysel faktörler ele alınacaktır. Bunlar:

Kişisel Çıkarların Önceliği: İnsanlar doğuştan kendi çıkarlarını öncelemek ve onları her daim daha iyi hale getirmek eğilimine sahiptirler. Bu eğilim insanların sosyal davranışlarının altında yatan temel bir güdüdür (Dreu ve Nauta, 2009: 913). Bu özellik bireylerin çalışma yaşantısında da kendini göstermektedir. Bu sebeple yüksek başarı elde etme ve güç kazanma isteği bireylerin diğer bireylerden önde olma ve kişisel çıkarlarını önceleme güdülerinin bir parçası olmaktadır. Bu ihtiyaç, başkalarını veya genel olarak çevreyi etkilemekten zevk almak ve başkalarının kendileri üzerindeki etkisinden kaçınmak için motivasyonel bir eğilim olarak ortaya çıkmaktadır (Królewski, 2017: 1).

Bireyler bu eğilimlerini gerçekleştirebilmek için politik davranış sergileme yoluna gitmektedirler. Yapılmış araştırmalar da bu bilgilerle desteklenir niteliktedir. Leary ve Kowalski (1990), başarıya ihtiyaç duyan kişilerin, politik davranış gösterme yolunu seçtiklerini ifade ederken; benzer şekilde Mowday (1978), yüksek başarıya daha fazla ihtiyaç duyan bireylerin davranışlarının daha fazla politik davranış sergileme potansiyeline sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır (Treadway vd., 2005: 232).

Makyavelist Kişilik Özelliği: Makyavelizmde kişilerin erişmek istedikleri hedefler için kullandıkları tüm yöntemlerin ve yolların uygun olabileceği kabul görmektedir. Bu doğrultuda makyavelist kişilik özelliğine sahip bireylerin de ihtiyaç duyulması halinde gerçeği saklama, kendi çıkarlarını öncelikle, karşındakileri kandırma gibi olumsuz davranışları sergileme eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir (Wilson, Near ve Miller, 1996: 291-292; Jones ve Paulhus, 2014: 99-100).

Makyavelist kişilik özellikleri bireyden bireye değişim göstermektedir. Kimi bireyler makyavelist kişilik özelliğinden kaynaklı davranışları her fırsatta kullanma potansiyeline sahipken; kimi bireyler de bu davranışları oldukça nadir sergilemektedirler (Özsoy ve Ardiç, 2017: 397-398). Bu bağlamda araştırmalar her fırsatta makyavelist kişilik özelliklerini ortaya koyma eğiliminde olan bireylerin politik davranış sergileme potansiyellerinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Çünkü bu bireylerin her fırsatta kendi çıkarlarını öncelendikleri ve ahlaki açıdan her türlü olumsuz davranışa eğilimli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık makyavelist kişilik özelliklerini nadir sergileme eğiliminde olan bireylerin daha güvenilir ve ahlaki açıdan daha olumlu davranışlara eğilimli oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Kartaltepe Behram, 2015: 54).

Politik Beceri: İnsanların başkalarıyla iyi ilişki kurma, kendi kendini izleme, buldukları duruma bağlı olarak tepkilerini değiştirme, güven ve dürüstlük kavramları ile etkileşim yetenekleri de dahil olmak üzere insanların kişilerarası iletişim tarzını ifade etmektedir. Yapılan araştırmalarda politik becerisi yüksek olan kişilerin işlerinde veya en azından amirlerinin performans derecelendirmelerini belirlemelerinde daha etkili olduğu ifade edilmektedir (Bauer ve Erdoğan, 2012: 649-650). Bu açıklamalardan yola çıkarak bireylerin hedeflerine ulaşmak için politik becerilerine başvurdukları sonucuna ulaşılmaktadır.

İçsel Kontrol Odağı: Bireylerin sahip oldukları kişilik özelliklerinden dolayı çevrelerindeki olayların gerçekleşmesinin sadece kendi davranışlarına bağlı olduğuna dair inançlarıdır (Virmozelova Angelova, 2016: 248). Diğer bir ifade ile bireylerin kendi sorumluluğunu almalarıdır. İçsel kontrol odağı düzeyi yüksek olan bireylerin sosyal yönleri, içsel kontrol odağı düzeyi düşük bireylere göre daha fazla gelişmiştir. Bundan dolayı içsel kontrol odağı düzeyi yüksek olan bireyler sosyal davranışlara ve olaylara karşı daha hassas davranmaktadırlar. Bu hassasiyetleri sebebi ile de yüksek seviyede sosyal uyum davranışları sergilemektedirler (Robbins ve Judge, 2013: 433-434).

İçsel kontrol odağı yüksek olan bireylerin, örgütsel sonuçlarda bir fark yaratabileceklerine olan inançları daha yüksektir. Bu nedenledir ki işlerini kadere

bırakmadıkları için durum veya olaylar karşısında proaktif girişimlerde bulunmaktan çekinmemektedirler. Böylece sonuçları olumlu yönde etkileyebilmektedirler. Bu bağlamda yapılan araştırmalar bu bireylerin çevrelerindeki politik davranışları daha fazla algıladıkları ve politik davranışları sergileme potansiyellerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Börü ve İslamoğlu, 2007: 107; Bauer ve Erdoğan, 2012: 649-650).

Örgüte Yapılan Yatırım: Örgüte yapılan yatırım da politik davranışlarla ilgili olmaktadır. Eğer bir birey içinde bulunduğu kuruluşa maddi veya manevi olarak yüksek oranda yatırım yaparsa örgütün geleceği ile de yakından ilgilenmektedir. Çünkü olumlu ya da olumsuz meydana gelebilecek her durumdan etkileneceğini bilmektedir. Bu sebepten dolayı bireyin örgüte karşı geliştirdiği bu bağlılık onun politik davranış sergileme olasılığını da arttırmaktadır. Çünkü birey, işini kaybetme ihtimaline karşılık kontrolü elinden bırakmamak ve kendini güvence altına almak istemektedir. Bu isteğinden dolayı yatırımlarının karşılığını almak için elinden geleni yapmaya da hazır olmaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 434).

Güç Kazanma İhtiyacı ve Başarı Beklentisi: Güce sahip olma isteği gerek birey gerek örgüt düzeyinde olsun vazgeçilmez bir arzudur. Bireyler ya da örgütler her daim güç kazanmak ve sahip olduğu gücü elinde tutmak istemektedir. Güç beraberinde üstünlük ve başarıyı getirmektedir. Bu sebeptendir ki hem güce sahip olmak hem de yüksek başarı beklentisi politik davranışları da beraberinde getirmektedir. Örneğin; bir kişi bir sonucu değiştirmede başarılı olacağına dair yüksek beklenti içerisinde olduğunda, politik davranışlarda bulunma olasılığı daha yüksek olmaktadır. Tam tersini düşünürsek; sonucu değiştirme ihtimali düşük olan bir kişi ne değerli zamanını ne de kaynaklarını, değişimi etkilemek için kullanmak istemeyecektir (Bauer ve Erdoğan, 2012: 649-650).

Bu nedenle sonuçları değiştirme gücü ve başarı beklentisi düşük olan kişiler var olan sonuçlarla yetinme yoluna gitmektedirler. Fakat sonuçları değiştirebilme gücü yüksek olan ve yüksek başarı elde edebileceğine inanan bireyler politik davranış sergileme potansiyellerine de sahip olurlar (Demirel ve Seçkin, 2009: 144). Yapılan bir araştırmada bulunan sonuçlar bu bilgileri desteklemektedir: Yüksek başarı beklentisi ve güç elde etme isteği fazla olan bireylerin politik davranış sergileme eğilimlerinin yüksek olduğu sonucu bulunmuştur (Treadway vd., 2005: 240).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütlerde yaşanmakta olan politik davranışlara bireysel faktörler kadar örgütsel faktörler de etki etmektedir. Bu nedenle örgütler genel özellikleri itibarıyla politik

davranışların oluşmasına zemin hazırlayabilmektedir. Örgütsel faktörler gelişen ve değişen şartlara göre farklı yoğunluk ve seviyelerde kendini göstererek politik davranışların meydana gelmesine etki etmektedirler. Bu bölümde politik davranış üzerinde en fazla etkisi olan örgütsel faktörler ele alınacaktır.

Örgüt Kültürü: Örgüt içerisinde yer alan bireylerin sahip oldukları ortak değerleri paylaşımları örgüt kültürünü meydana getirmektedir. Paylaşılan değerler çalışanların içinde buldukları örgüte yükledikleri anlamlar bütünüdür. Bu nedenle de örgüt kültürünü oluşturan her bir öge çalışanların iş ile olan ilişkilerinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda politik davranışların sergilenmesine imkân veren örgüt kültürlerinde çalışanlar da daha fazla politik davranış sergileme yoluna gitmektedirler (Zanzi vd.,1991: 231). Tam tersi durumda ise politik davranışların sergilenmesine imkân tanınmayan örgüt kültürlerinde çalışanlar daha az politik davranış sergileme yoluna gitmektedirler. Bu davranış yönelimlerini belirleyen en önemli etken ise politik davranışların ödüllendirilme ile sonuçlanıp sonuçlanmayacağıdır. Eğer bir birey örgüt içerisinde politik davranış sergilediği zaman terfi, maaşına zam ya da takdir edilme gibi ödüllendirilme yöntemleri ile karşılaşacağını bilirse politik davranış sergilemektedir. Yapılan araştırmalar da bu sonuçlara benzer bulgularla desteklenmektedir (Ferris ve Kacmar, 1992: 95; Robbins ve Judge, 2013: 434).

Örgüt Yapısı: Örgütlerde her seviye ve her bölümde belirli bir düzenin sağlanması, örgütün iskeletini diğer bir ifade ile örgütün yapısını meydana getirmektedir. Bu nedenle örgütlerin yapısı gereği iş yapma biçimleri ve iş ilişkileri önceden bir yapılanmayı içermektedir. Bu yapılanma kapsamında politik davranış üzerinde en fazla etkisi bulunan unsurlar ele alınacaktır. İlk olarak merkezileşme derecesi incelenecektir. Karar verme yetkisinin seviyeler arasındaki dağılımı ile ilgili olan merkezileşme derecesine göre yetkinin alt seviyelerde ya da üst seviyelerde toplanması belirleyici olmaktadır. Buna göre merkezileşme derecesi üst seviyelerde toplandıkça sergilenen politik davranışta artışlar yaşandığı görülmektedir. Merkezileşme derecesinin alt kademelere doğru toplanması durumunda ise politik davranışlarda azalma yaşandığı görülmektedir (Koçel, 2020: 199). Yapılan çalışmalar da bu durum desteklenerek; yüksek seviyelerde toplanan merkezileşme derecesinde artış gösteren politik davranışların sebebi, yöneticilerin işlerinin doğal bir parçası olarak sergiledikleri politik faaliyetler olarak gösterilmektedir (Ferris vd., 1996: 238-239). Yani yöneticilerin sahip oldukları güç ve otoriteden dolayı politik davranış sergilemelerinin daha olası olduğu vurgulanmaktadır.

Örgüt yapısı kapsamında ele alınması gereken bir başka unsur ise hiyerarşik yapıdır. Örgütlerde hiyerarşik yapının artması veya azalmasının; örgüt içerisinde politik davranış sergilenmesine imkân tanıyıp tanımaması ile yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir. Buna göre örgütlerde hiyerarşik yapı büyüdükçe, birimler ve çalışanlar arasındaki mesafe artmakta bu da politik davranışların artışına neden olmaktadır. Diğer yandan daha düşük hiyerarşik seviyelerde de çalışanlar süreçler üzerinde kontrollerini kaybettiikleri için daha fazla politik davranışlara yönelebilmektedirler (Ferris ve Kacmar, 1992: 95).

Bir diğer örgüt yapısı kavramı da kontrol alanıdır. Bir üste kaç tane astın bağlı olmasıyla ilgili olan kontrol alanı da politik davranış sergilenme yoğunluğuna etki etmektedir. Örgütlerde üste bağlı olan ast sayısı fazlalaştıkça, üstün astları üzerindeki kontrol gücü azalmaktadır. Böylesi bir durumda da astlar arasında belirsizlik ve politik davranış sergileme artışı yaşandığı görülmektedir (Cacciattolo, 2013: 2012). Özetle kontrolünü kaybeden yönetici çalışanlarını yönetmede zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu boşluktan faydalanmak isteyen çalışanlar ise kendi çıkarlarını önceleyen politik davranışlara başvurmaktadırlar.

Örgütsel Güven Eksikliği: Örgütsel güven, bireylerin çalıştıkları ortamlarda, diğer insanların önünde savunmasızlığa gönüllü olarak açık olmalarıdır. Bu bağlamda çalışanlar, ancak yöneticilerinin kendilerine adil davranacaklarına güvenmeleri halinde, faaliyetlerindeki aksaklıklar hakkında amirleri adil bir şekilde bilgilendirmektedirler (Avram vd., 2015: 680-681). Aksi takdirde bireylerin politik davranış sergileme potansiyellerinin yüksek olduğu ve çalışanların iş birliği yapma motivasyonunun düşük olabileceği ifade edilmektedir. Çünkü insanlar çalıştıkları ortamda gergin olduklarında diğer çalışanlarla ilişki kurmakta güçlük çekmektedirler. Bu durum aktif bilgi paylaşım koşullarını zayıflatmaktadır. Dolayısıyla da çalışanlar, kendi çıkarlarını korumak için sahip oldukları bilgileri gizleyebilir veya başka bir çalışana zarar vermek veya misilleme yapmak için bilgileri gizleyebilmektedirler (Evans ve Qureshi, 2013: 35). Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere örgütsel güvenin düşük olduğu örgütlerde politik davranış sergileme eğilimi de yüksek olmaktadır.

Kıt Kaynaklar: Örgüt içerisinde bulunan kaynaklar kimi zaman herkesin kullanımına uygun miktarda bulunmayabilir. Bu durumda kaynağın kıtlığı söz konusudur. Kaynakların sınırlı miktarda oluşu ve bu kaynaklara olan talebin fazla olması durumunda çalışanlar onlara erişebilmek amacıyla politik davranışlar sergileme yoluna gitmektedirler (Demirel vd., 2019: 306). Örneğin çalışan bireyler erişilmesi zor kıt

kaynaklara sahip olabilmek için politik davranışlar sergileyerek kendileri gibi düşünen çalışma arkadaşları ile iş birliği yapabilmektedirler. Tam tersi çalışanlar sadece kendilerine ait olmasını istedikleri kaynaklar için de çalışma arkadaşları ile rekabet ederek bireysel politik davranışlar sergileyebilmektedirler (Robbins ve Judge, 2013: 434).

Belirsizlik ve Karmaşa: Örgüt içerisinde izlenmesi gereken prosedürler, kurallar ve öncelikler açıkça belirtilmediği takdirde, belirsizlik seviyesi yüksek olduğu için karmaşa yaşanabilmektedir (Milliken, 1987: 133). Bu tarz durumlarda çalışanlar kendilerini savunmasız hissederek riskli bir ortamın içerisinde bulabilmektedirler. Örgüt yararına yaptıkları ve yapacakları işlerin ve eylemlerin ne derece karşılığını elde edebilecekleri hususunda tereddüte düşmektedirler. Böyle bir durumda kendilerini garanti altına alabilmek amacıyla bir takım politik davranışlar sergileme yoluna gitmektedirler (Latif vd., 2011: 203). Diğer bir ifade ile belirsizlik ve karmaşa karşısında kişisel çabalarını ortaya koymaya çalışmaktadırlar.

2.3.3. Çevresel Faktörler

Örgütler bünyelerinde çalışmakta olan bireylere ve örgütün bütüne bağlı oldukları gibi çevresel faktörlere de bağlıdırlar. Bu bağlamda örgütler çevresel faktörlerin de etkisi altında kalmaktadırlar. Çevresel faktörler ile örgüt ve örgüt üyeleri karşılıklı etkileşim içerisindeyler. Bu etkileşim neticesinde de bir takım politik davranışlar meydana gelmektedir. Politik davranış üzerinde en fazla etkisi bulunan çevresel faktörler şunlardır:

Teknolojik Değişimler: Teknolojide yaşanan gelişmeler ve değişimler kullanıcılarına yeni kullanım alanları ve uygulamaları sunmaktadır. Örgütler yeni teknolojik gelişmelerin gerektirdiği taleplerle şekillenirken; örgüt içerisinde bulunan tüm bölümlerde radikal dönüşüm süreçleri yaşanmaktadır. Dolayısıyla yeni teknolojiler, tüm sektörlerde ve mesleklerde işin doğasını önemli ölçüde değiştirmektedir (Chinoracký ve Čorejová, 2019: 995).

Yeni teknolojilerin daha yüksek üretkenliğe yol açması, ancak yalnızca bazı işçilerin bunları kullanmak için gerekli becerilere sahip olması ile önemli olmaktadır. Bu sebeple teknolojide yaşanan değişimler iş gücü piyasasının davranışları üzerinde de etkili olmaktadır. Çalışanlar değişimlere ayak uydurabilmek için birtakım girişimlerde bulunurlarken, kimi zaman başarılı olmakta kimi zaman da başarısız olmaktadır. Her iki durumda da çalışan mevcut durumunu korumak ve rekabet gücünü elinde tutmak adına politik davranışlar sergileme yoluna gitmektedir. Çalışanlar her durumda kendi geleceklerini garanti altına alabilmek için belirli eylem planlarını takip etmek suretiyle

politik davranışlarda bulunmaktadır (Leana, 1987: 228-233; Nafchi ve Mohelská, 2018: 2). Yapılan araştırmalar göstermektedir ki bu durum özellikle düşük vasıflı emek gücünde kendini göstermektedir. Çünkü düşük vasıflı emek gücü yaşanan teknolojik değişimlere ayak uydurmada büyük zorluklar çekmektedirler. Çekilen bu zorlukların altından kalkabilmek için de politik davranışlara başvurmak zorunda kalmaktadırlar (Machin, 2001: 21-22).

Ekonomik Değişiklikler: Zamanla bireyin, örgütün ve toplumun koşulları değişmektedir. Değişen koşullar en büyük etkilerini ekonomik göstergeler ve çalışanlar üzerinde göstermektedir (Sharabi ve Harpaz, 2013: 693). Bu sebeple yaşanmakta olan ekonomik krizler ve ekonomideki belirsizlikler değişen rekabet şartlarını etkilediği gibi çalışanlar üzerinde de olumsuz etkiler oluşturmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008: 143).

Yeni çalışma düzeninde önemli olan kaç çalışanın olduğu değil ne kadar az çalışanla ne kadar etkili olunabildiğidir (Bauer ve Erdoğan, 2012: 55). Bu sebeple her geçen gün yoğunluğunu arttırarak devam eden ekonomik değişim ortamları ve belirsizlikler çalışanların sahip oldukları işlerindeki devamlılıklarını tehdit etmektedir. Ekonomik koşullar ve çalışanların kaygı düzeylerinin incelendiği bir araştırmada da şu sonuçlar bulunmuştur: Ekonomik koşullar ne kadar kötü olursa çalışanların kaygı dereceleri de o kadar yüksek olmaktadır. Sonuç olarak ekonomik koşulların olumsuzluğu karşısında çalışanlar da mevcut durum ve şartlarını korumak yani kendilerini güvence altına almak için politik davranışlar sergilemektedirler (Neuman vd., 2007: 146).

2.4. Politik Davranışın Uygulayıcıları

Politik davranışlar her türlü sosyal etkileşimin söz konusu olduğu süreçlerde kendini göstermektedir (Arıkan, 2011: 54). Bu sebeptendir ki politik davranışlar örgütlerin hemen hemen her kademesinde ortaya çıkmaktadır. Çünkü çalışanlar buldukları kademeler ne olursa olsun; kariyerlerindeki ilerlemeyi hızlandırabilmeyi veya güvence altına alabilmeyi gayriresmî stratejiler ve taktikler kısacası politik davranışlar yoluyla aktif bir şekilde yönetebileceklerini düşünmektedirler (Kapoutsis vb., 2012: 1912). Bu düşüncelerle politik davranış uygulayıcıları/aktörleri ele alınırken; politik davranışların ortaya çıkış sebepleri ve ortaya çıkma şekilleri birbirinden farklı olsa da örgütleri etkilediği için tüm kademeler göz önünde bulundurularak incelenecektir. Bu inceleme sırasında birbirinden farklı araştırmacıların, birbirinden farklı gruplamalarla konuyu ele aldıkları görülmektedir. Bu bağlamda politik davranış kavramının öncülerinden Mintzberg'in yaptığı politik davranış uygulayıcıları sınıflandırması ikiye ayrılmaktadır:

İçsel ve dışsal etkileyiciler (uygulayıcılar, aktörler). Mintzberg bu sınıflandırmayı yaparken bireylerin örgüt içinden mi yoksa örgüt dışından mı olduklarına dikkat çekmeye çalışmaktadır. Mintzberg'in sınıflandırmasına göre iç etkileyiciler, örgüt bünyesinde tam zamanlı çalışan, karar verme süreçlerine dahil olan, faaliyetleri süreklilik ve düzen arz eden ve belirli hedefleri gerçekleştirmekle görevli kişilerden meydana gelmektedir. Dış etkileyiciler ise örgüt bünyesinde bulunmayan ancak örgütü etkilemeye çalışan kişilerden meydana gelmektedir. Bu doğrultuda Mintzberg tarafından dış ve iç etkileyiciler şu şekilde oluşturulmuştur (Mintzberg, 1983: 27-29):

Dış etkileyiciler beşe ayrılmaktadır: İşletme sahipleri, iş çevresi, sendikalar, çeşitli gruplar ve resmi koalisyonlar.

İşletme Sahipleri: Örgütün yasal mülkiyetine sahip kişilerdir. Örgütün kuruluş aşamasında görev alarak örgüt bütünlüğünün sağlanmasında önemli görevler üstlenmektedirler. Bu sebeple aldıkları kararlar ve uygulamaları politik davranışların ortaya çıkmasında etkili olmaktadır.

İş Çevresi: Örgütün iş yaptığı çevresini kapsamaktadır. Bu bağlamda ortaklar, kaynakları temin eden tedarikçiler, ürün ve hizmet çıktısı sağlanan müşteriler ve rakiplerden oluşmaktadır. Politik davranışların meydana gelmesinde doğrudan etkileri olmasa da örgüt dışından dolaylı etkileri olmaktadır. Çünkü örgütlerin devamlılığının sağlanması için her daim iş çevresi ile olan karşılıklı bağılıkları önemli olmaktadır.

Sendikalar: Çalışanların haklarını savunmak amacıyla oluşturdukları birlikler, örgütleri ekonomik anlamda etkilemese de alınan kararlarda ve girişimlerde doğrudan etkilemektedirler. İş gücünün temsilcisi olarak görülen bu birlikler toplu hareket imkânı tanınması sebebiyle örgütte meydana gelen politik davranışlarda önemli yer tutmaktadırlar.

Çeşitli Gruplar: Bu gruplar örgütün çıkarlarını temsil etmekte ve üçe ayrılarak incelenmektedir. İlki, işletme yakınları ve ailelerden oluşmaktadır. İkincisi çeşitli toplumsal girişimlerdir. Üçüncüsü ise ulusal, bölgesel ve yöresel düzenleyici kurumlardır.

Resmi Koalisyonlar: Hem dışsal etkileyicilerde hem de içsel etkileyicilerde ele alınabilen resmi koalisyonlar örgütün yönetim kurulundan meydana gelmektedir.

İçsel etkileyiciler altıya ayrılmaktadır. Bunlar; üst düzey yöneticiler, işi gerçekleştirenler, yöneticiler, teknoloji analistleri, destek personeli ve örgüt ideolojisi olarak belirtilebilir.

Üst Düzey Yöneticiler: Hiyerarşik yapıda en üstte bulunan tepe yöneticileridir. Sahip oldukları güçten dolayı örgüt bünyesinde bulunan tüm çalışanları

yönlendirebilmektedirler. Bunu gerçekleştirirken birçok politik davranıştan yararlanmaktadır.

İş Gerçekleştiriciler: Ürün veya hizmet çıktısının meydana gelmesinde doğrudan destekleri olan kişilerdir. Bu kişilere örnek olarak üretim tesisindeki makine operatörü veya hastanedeki doktor ve hemşireler örnek olarak verilebilir. Bu kişilerin bilgi ve becerilerini çıktı elde etmek amacıyla kullanmalarından dolayı politik davranışlarda bulunmaları örgüt içerisinde doğrudan etkileyici olmaktadır.

Yöneticiler: İş yapan çalışanların bağlı oldukları yöneticilerdir. Bunlar bölüm yöneticileri olarak da adlandırılabilirler. Yöneticiler, hiyerarşik yapıda önemli bir konumda olmalarından dolayı ortaya koydukları politik davranışlarla örgüt işleyişine doğrudan etki etmektedirler.

Teknoyapı Analistleri: Planlama ve resmi kontrol için sistemlerin tasarımı ve işletimi ile ilgilenen personel uzmanları, iş etüdü analistleri, maliyet muhasebecileri ve uzun vadeli planlamacılar gibi kişilerdir. Teknoyapı analistleri doğrudan kararlara katılmamakla birlikte uzmanlık gerektiren işler yaptıklarından dolayı örgüte önemli katkılar sunmaktadır. Bu sebeple örgüt içerisinde teknoyapı analistlerinin politik davranış sergileme potansiyelleri yüksek görülmektedir.

Destek Personeli: Uygulama faaliyetlerine her türlü desteği veren kişilerden oluşmaktadır. Bu kişiler arasında kafeteryadaki görevli, posta odasındaki memur, halkla ilişkilerde görev yapan kişi, hukuk danışmanı, araştırmacı gibi personel bulunmaktadır. Bu kişiler vasıfsız olabileceği gibi profesyonel destek sağlayıcılar şeklinde de olabilmektedirler. Örgüt içindeki etki alanları çok fazla olmamakla birlikte politik davranış sergilemektedirler.

Örgüt İdeolojisi: Soyut bir etkileyici olmasına rağmen örgütler için büyük önem arz etmektedir. Çünkü örgüt ideolojisi, örgütlerin kendilerine ait bir yaşama sahip olduklarının belirtisi olarak görülür. Örgüt ideolojisi aynı zamanda onu diğer örgütlerden ayıran inançlar kümesini temsil etmektedir. Bu nedenle örgütte yer alan bireylerin izleyecekleri yolda en önemli belirleyicilerden bir tanesidir.

Allen ve çalışma arkadaşlarının yaptıkları çalışmada politik davranış uygulayıcılarından, yöneticilere odaklanarak; onları üç grupta incelemektedirler: İcra kurulu başkanları, personel yöneticileri ve yöneticiler. Bu inceleme ile yazarlar üç farklı yönetici grubunun örgüt içerisindeki politik davranış bakış açılarını ortaya koymaktadır (Allen vd., 1979: 80-81):

İcra Kurulu Başkanlarının Bakış Açısı: İcra kurulu başkanlarının görüşüne göre, başarılı bir yönetici öncelikle diğer kişilere, durumlara ve fırsatlara karşı duyarlı olmalıdır. Oldukça tutkulu, zeki, hırslı ve başarı odaklı olan icra kurulu başkanları aynı zamanda organizasyonun refahını da ön planda tutmaya çalışmaktadırlar.

Personel Yöneticilerinin Bakış Açısı: Personel yöneticileri, politik davranış uygulayıcılarının sosyal açıdan başarılı olmalarının gerekliliğine vurgu yaparak, örgütün sosyal normlarını iyi ve doğru bir şekilde anlamalarının önemli olduğunu ifade etmektedirler. Aynı zamanda çalışanların bir "isyan" veya "sorun" çıkaran kişiler olarak değil de "uyum sağlamaya çalışan" kişiler olarak algılanmalarını öncelemektedir.

Yöneticilerin Bakış Açısı: Yöneticilerin saldırgan, popüler ve yetkin, aynı zamanda daha aldatıcı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle üst düzey yöneticiler arasında, başarılı bir politik davranış sergilemek için en fazla taktik kullanan kişilerin yöneticiler olduğu ifade edilmektedir.

Politik davranış uygulayıcılarından yöneticilerin ele alındığı bir başka araştırma ise Kipnis ve arkadaşlarına aittir. Kipnis ve arkadaşları yöneticileri kullandıkları tekniklerden dolayı üçe ayırmaktadırlar: Avcı yöneticiler, taktikçi yöneticiler ve seyirci yöneticiler (Kipnis vd., 1984: 64-66):

Avcı Yöneticiler: Deneyimsiz, hırslı ve büyük beklentiler içerisinde olan yöneticiler bu sınıflamada yer almaktadır. Bu sınıflamaya giren yöneticilerin kullandıkları stratejiler üzerinde daha önceden çok fazla düşünülmeye ifade edilmektedir.

Taktikçi Yöneticiler: Taktikçi yöneticiler mantık çerçevesi içerisinde gerçek verileri kullanarak kendilerine bir yol çizmektedirler. Bu sebeple becerileri ve bilgileri temelinde iktidar konumlarını işgal etmektedirler. Bu durumda esas olarak akıl stratejisine güvenerek başkalarını etkilemeye çalışmaktadırlar.

Seyirci Yöneticiler: Rutin işleri yürüten yöneticilerdir. Örgütsel etkileri ya çok azdır ya da hiç bulunmamaktadır. Bu sınıflamada yer alan yöneticiler ne kişisel çıkarlar elde etmek ne de kurumsal hedeflere ulaşmak için herhangi bir çaba göstermeye çalışmamaktadır. Yaşananları pasif bir şekilde izlemeye çalışarak örgüt bünyesinde yer alan diğer bireyleri etkilemeye çalışmamaktadırlar.

Yapılan çalışmalarda yöneticilerin özellikle de liderlik rollerine sahip olan kişilerin politik davranış uygulamada daha baskın olduklarına vurgu yapılmaktadır (Boddewyn ve Brewer, 1994: 130). Bunun sebepleri araştırıldığında liderliğin kısa bir tanımı ve gerekliliklerine değinmek yararlı olacaktır. Liderlik, genellikle faaliyetleri

yönlendirmek ve hedefleri gerçekleştirmek için güç ve etkinin kullanılması şeklinde tanımlanmaktadır. Aslında güç, işleri halletmek için temel bir gereklilik olduğu için, organizasyonlarda etkili liderlik için gereklidir. Bu nedenle, gücün kazanılması ve kullanımının incelenmesi, liderliği anlamak için kritik öneme sahiptir. Bu sebeptir ki birçok araştırmada güç ve örgütsel politika arasındaki ilişki ele alınmıştır. Genellikle örgütlerden, katılımcıların koalisyonlar kurmak ve güç elde etmek için taktikler yaptıkları politik alanlar olarak söz edilmektedir. Bu nedenle, politik davranış liderliğinin temel unsurlarından biri olan gayriresmî bir etkiyi temsil etmektedir. Bu sebeptir ki liderlerin politik becerilerinin oldukça iyi olması gerektiği çalışmalarda vurgulanmaktadır (Ellen vd., 2013: 842-843).

2.5. Politik Davranış Çeşitleri: Politik Taktikler

Politik taktikler, bir politik uygulayıcının diğer politik uygulayıcıları kendi çıkarlarını elde etmek ve etkilemek için kullandıkları politik davranışın alt boyutlarıdır. Örgütlerde farklı türden politik taktikler bulunmaktadır. Bu farklılık literatürde de farklı sınıflandırmaların oluşmasına neden olmuştur.

Politik taktik sınıflamalarından ilki taktiklerin yönetim tarafından kabul görüp görmemesi ile ilgilidir. Bazı taktikler yönetim tarafından da kabul görmüş meşru taktikler iken bazıları da yönetim tarafından kabul görmemiş gayrimeşru taktiklerdir. Yönetim tarafından kabul görmemesinin nedeni ise bazı politik taktiklerin sahtekârlığa ve yanlış bilgiye dayanmasından dolayı ahlaki zemininin bulunmamasıdır. Diğer yandan yönetim tarafından kabul görmüş politik taktikler de örgüt normları ve prosedürleri ile uyumludur. Bu nedenle politik taktikler örgütsel yaşamın bir gerçeği olmasına rağmen, hepsi meşru görülememektedir (Nejad vd., 2011: 67).

Bu bağlamda Zanzi ve Neil'in yapmış oldukları bir araştırma neticesinde Tablo 4'te yer alan sınıflandırma ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4'te görüldüğü üzere ikna etme, olumlu imaj yaratma, olumlu ilişkiler geliştirme, büyük hedeflere odaklanmak, uzmanlık kullanımı ve iş birliği oluşturma yönetim tarafından kabul görmüş (meşru) politik taktikler arasında yer almaktadır. Öte yandan birlik oluşturma, manipülasyon, kurumsal yerleştirmeler, sindirme ve ima etme, bilgilerin kontrolü, vekil kullanma ve saldırgan tavırlarda bulunma politik taktikleri ise yönetim tarafından kabul görmemiş (gayrimeşru) politik taktikler arasında yer almaktadır.

Tablo 4. Politik Taktik Sınıflandırması ve Tanımlamaları - I

Politik Taktik	Tanımı
Yönetim Tarafından Kabul Görmüş (Meşru) Politik Taktikler	
İkna Etme	Rasyonel verilerin seçici kullanımı yoluyla başka bir tarafı kendi bakış açısına göre kazanmaya çalışmaktır.
Olumlu İmaj Yaratma	Güç sahipleri ile birlikte olumlu imaj yaratarak kişisel çıkarları teşvik etmektir.
Olumlu İlişkiler Geliştirme	Uzmanların ve güç sahiplerinin avantajlarından yararlanmaya çalışmaktır.
Büyük Hedeflere Odaklanmak	Organizasyon içerisindeki daha büyük hedefler için çabalamaktır.
Uzmanlık Kullanımı	Belirli beceriler, bilgi veya kişinin konumundan yararlanmaktır.
İş birliği Oluşturma	Kişinin pozisyonunun desteğini artırmak veya belirli bir hedefe ulaşmak için diğer gruplarla geçici veya kalıcı bir ittifak kurmasıdır.
Yönetim Tarafından Kabul Görmemiş (Gayrimeşru) Politik Taktikler	
Birlik Oluşturma	Kontrol alanını genişletmek ve güçlenmek için benzer hedefleri olan kişilerle birlik oluşturmaktır.
Manipülasyon	Gerçekliği çarpıtarak veya niyetleri yanlış göstererek (bireyler veya durumlar hakkında seçici bir şekilde "nesnel" bir spekülasyon ifşa etme dahil) başka bir tarafı sizin bakış açınıza göre kazanmaya çalışmaktır.
Kurumsal Yerleştirmeler	Kabul edilebilir kişilerin stratejik pozisyonlara yükseltilmesini kontrol etmek, desteklemek veya potansiyel rakipleri görmezden gelmek veya ortadan kaldırmaktır.
Sindirme ve İma Etme	Dili, durumları veya dolaylı anlatımları kullanarak rakipleri çekinik ve ürkek konuma düşürmektir.
Bilgilerin Kontrolü	Hangi bilgilerin dağıtıldığının ve alıcılarının kim olduğunun doğru bir şekilde belirlenmesidir.
Vekil Kullanma	Belirlenen bir vekil ile güven ortamı oluşturmaktır. (Örneğin: Asistanınızı fabrikaya yeni ve popüler olmayan bir prosedürü uygulamak için göndermek).
Saldırgan Tavırlarda Bulunmak	Başkalarının başarılarını en aza indirmek amacıyla karşı tarafı suçlar tavırlarda bulunmaktır.

Kaynak: Zanzi ve Neil, 2001: 250-255 kaynağı temel alınarak geliştirilmiştir.

Yönetim tarafından kabul görmüş politik taktikler daha çok olumlu politik ortam oluşturarak örgütün çıkarlarına ve hedeflerine hizmet etmektedir. Yönetim tarafından kabul görmemiş politik taktikler ise daha olumsuz politik ortam oluşturarak bireysel çıkarları incelemek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Kısaca şu şekilde özetlemek mümkün olmaktadır: Yönetim tarafından kabul görmüş politik taktikler aslında yönetim tarafından da arzu edilen davranışlardan meydana gelmektedir. Örgütün çıkarlarını

önceleyen bu taktiklerin örgütte her daim var olması istenendir. Öte yandan yönetim tarafından kabul görmemiş taktikler örgüt içerisinde hiç olmaması beklenen taktiklerdir.

Nejad ve çalışma arkadaşları ise literatür araştırmaları neticesinde en önemli gördükleri iki politik taktiğe vurgu yapmak istemişlerdir: Bilgi yönetimi ve birlik olma (Nejad vd., 2011: 67).

Bilgi Yönetimi: Başkalarını kontrol etmek veya kendi statülerini oluşturmak isteyen bireyler tarafından kullanılan bir taktiktir. Kritik bilgiye sahip olmak kendi başına yararlı olsa da bilgiyi yaymak için kullanılan teknikler, kişinin hem resmî hem de gayiresmî kuruluşlardaki konumunu güçlendirebilmektedir. Bilgiyi tam olarak etkilediğinde yayınlamak kişisel çıkarı teşvik edebilmekte ve başkalarının hırslarını yenebilmektedir. Bilgi yönetiminin anahtarı, önce önemli bilgileri (ağ oluşturma) elde etme ve daha sonra bunları ustaca kullanmakla başlamaktadır. Sahip olunan bilgilerin, karşıdaki kişilerin bağımlılıklarını artıracak şekillerde tanıtmak itibar artışına da neden olmaktadır. Böylece bilginin gücünden yararlanılabilmektedir.

Birlik Olma: Bireylerin ortak hedeflere ulaşmak için bir araya gelme sürecidir. Bireyler genellikle önerilen bir politikaya karşı çıkmak, önerilen bir değişikliğe direnmek veya değişikliği başlatmak için güçlerini birleştirmektedirler. Böylece amaçlarına ulaşma sürecini kolaylaştırmaktadırlar.

Allen ve çalışma arkadaşları ise politik taktiklerin ortaya çıkma nedenlerine odaklanarak bir sınıflama yapmışlardır. Bireyi politik taktik sergilemeye iten nedenleri reaktif ya da proaktif davranışlar olmak üzere iki gruba ayırarak incelemişlerdir. Bu gruplamaya göre reaktif davranışlar sergileyen bireyler kişisel çıkarlarını korumayı hedeflerken; proaktif davranışlar sergileyen bireyler ise kişisel çıkarlarını teşvik etmeyi hedeflemektedirler. Ancak bazı politik taktiklerde her iki davranışın da özelliklerine rastlanıldığı görülmektedir. Bu sınıflamaya göre şu taktikler yer almaktadır (Allen vd., 1979: 78-80; Sussman vd., 2002: 318):

1. Başkalarına Saldırmak veya Suçlamak: Bu davranış genellikle, bir sorun veya başarısızlık için başkalarını suçlamakla ilgilidir. Ayrıca, bir rakibin başarılarını en aza indirerek kötü görünmesini sağlamaya çalışmayı da içerebilmektedir. Bu davranış hem proaktif hem de reaktif davranış sınıfına girebilmektedir.

2. Bilgiyi Politik Bir Araç Olarak Kullanmak: Bu davranış, bir çalışanın politik çıkarlarını daha da artırırken, önemli bilgileri de saklamasını içermektedir. Bu tür davranışlar, örneğin çalışanın fark edilmeyeceğini umduğu önemli (ancak potansiyel olarak zarar verici) ayrıntıları ortadan kaldırmak veya gizlemek için aşırı bilgi

yüklemesini de içerebilmektedir. Bu davranış hem proaktif hem de reaktif davranış sınıfına girebilmektedir.

3. Olumlu Bir İmaj Oluşturulması ve Devamlılığının Sağlanması: Kişinin başarılarına ve diğerlerinin başarılarına dikkat çekmeyi, organizasyonda bir "oyuncu" imajı yaratmayı ve organizasyon için önemli olduğu düşünülen niteliklere sahip olma konusunda bir itibar geliştirmeyi içermektedir. Bu davranış proaktif davranış sınıfına girmektedir.

4. Bir Destek Tabanı Geliştirme: Bireyin bir durum veya olay gerçekleşmeden önce başkalarını da yanına çekme çabalarıdır. Bu davranışa örnek olarak, bir toplantı öncesinde diğer katılımcıların desteğini almak veya bağlılıklarını güvence altına almak amacıyla diğer katılımcıların desteğini sağlamak yer almaktadır. Bu davranış proaktif davranış sınıfına girmektedir.

5. Başkalarını Övmek (Yağcılık): Bu davranış, başkalarını övmeyi ve kendi kendine yarar sağlamak amacıyla başkaları ile iyi ilişkiler kurmayı içermektedir. Bu davranış proaktif davranış sınıfına girmektedir.

6. Müttefikler Geliştirme ve Güç Birlikleri Oluşturma: Belirli bir eylem tarzını desteklemek veya savunmak amacıyla kuruluş içinde veya dışında iş arkadaşları, meslektaşlar ve/veya arkadaşlardan oluşan ağlar geliştirme çabalarıdır. Bu davranış hem proaktif hem de reaktif davranış sınıfına girebilmektedir.

7. Kendine Borçlandırma ve Karşılıklılık: Başkalarına iyilik yaparak onları kendilerine borçlandırma eylemlerini kapsamaktadır. İyiliğin karşılıklı bir şekilde gerçekleşmesini sağlamaktır. Bu davranış proaktif davranış sınıfına girmektedir.

Politik davranış sınıflandırması ile ilgili yapılmış bir başka çalışma Yukl ve çalışma arkadaşlarına aittir. Araştırmacılar bu çalışmada 11 politik davranışı izah etmektedirler. Tablo 5'te politik davranışlar ve tanımları bir arada yer almaktadır:

Yukl ve çalışma arkadaşları, yapmış oldukları politik davranış sınıflandırmasında geçen politik taktikleri hem üstlerin hem de astların kullandıklarını ifade etmektedirler. Ancak politik taktiklerin, hiyerarşik seviyeler farklılaştıkça etkinliği ve etkililiğinin de farklılık gösterdiği ifadelere eklenmektedir. Örneğin, iş birliği taktiği daha çok astlar arasında kullanılırken; danışma taktiği de üstler arasında gerçekleşmektedir (Yukl vd., 2008: 611-612). Ya da olumlu ilişkiler geliştirme taktiği astlardan üstlere doğru gerçekleşirken; baskı uygulama taktiği üstler tarafından astlara uygulanmaktadır.

Tablo 5. Politik Taktik Sınıflandırması ve Tanımlamaları - II

Politik Taktik	Tanımı
Rasyonel Yolla İkna Etme	Yapılan işin önemini anlatabilmek için mantıklı ve gerçeklere dayalı ikna yöntemlerini kullanmaktır.
Danışma	İyileştirilmesi veya geliştirilmesi istenen faaliyet hakkında karşı tarafın desteğinin ve yardımının beklenmesidir.
Yapılan İş Çekici Hale Getirme	Yapılacak işi karşıdaki kişi için daha önemli ve anlamlı kılmak için çabalamaktır.
İş birliği	Bir işin gerçekleşebilmesi için gerekli kaynakların ve yardımın sağlanabilmesi amacıyla birlikte hareket edebilmektir.
Bilgilendirmek	Karşıdaki kişinin hedeflerini gerçekleştirebilmesi için gerekli bilgilendirmelerin sağlanmasıdır.
Olumlu İlişkiler Geliştirme	Gerçekleşmesi istenen bir iş hakkında karşıdaki kişinin de desteğini alabilmek için olumlu ilişkiler geliştirme çabasıdır.
Arkadaşlık Kurma	Karşıdaki kişinin güvenini sağlamak için iş arkadaşlığının ötesinde arkadaşlık ilişkileri kurma çabasıdır.
Karşılıklılık	Yapılması istenen bir iyilik karşısında daha sonra bir iyilikle karşılık verileceğinin garanti edilmesidir.
Meşrulaştırma	Kişinin yapacağı işlerin yasal zemine oturtulmasıdır.
Baskı Uygulama	Karşıdaki kişinin bir işi yapması konusunda ısrarcı olunmasıdır.
Koalisyon Taktikleri	Bir işi gerçekleştirebilmek için benzer hedefleri olan kişileri bir araya toplama çabasıdır.

Kaynak: Yukl vd., 2008: 610 kaynağı temel alınarak geliştirilmiştir.

Özetle politik taktikler kapsamına ve yaptırım gücüne bağlı olarak yatay ya da dikey yönde kullanılabilir. Özetle politik taktikler kapsamına ve yaptırım gücüne bağlı olarak yatay ya da dikey yönde kullanılabilir.

2.6. Politik Davranışın Sergilendiği Etki Alanları ve Faaliyetleri

Politik davranışlar, bireylerin örgüt içerisindeki etki alanlarını artırmak amacıyla giriştikleri birtakım eylemler olduğu için örgütün hemen hemen her alan ve faaliyetinde görülebilmektedir. Bu noktada örgüt içerisindeki bireylerin hangi fonksiyonları yerine getirebilmek için politik davranışlar sergilediği ve örgütün farklı faaliyetlerinde ne şekilde politik davranışlar sergilendiği önemli olmaktadır. Bu sebeple bireylerin örgüt içerisinde etkiledikleri ve etkilendikleri politik davranış alan ve faaliyetlerinin neler olduğu incelenmeye çalışılacaktır. Örgüt kapsamında genellikle yer alan politik davranışların ortaya çıktığı alan ve faaliyetler şunlardır:

İnsan Kaynakları: İnsanlar doğası gereği kişisel çıkarlarının arayışındadırlar. Bu arayış örgütlerdeki rekabetçi ve zorlu koşullar karşısında zora düşmektedir (Vredenburg ve Shea-VanFossen, 2010: 33). Bireyler zorlu süreçleri kolaylaştırmak adına politik

davranışlara başvurmaktadırlar. Bu noktada en önemli görev insan kaynakları yönetimine düşmektedir. Çünkü insan kaynakları örgüt içinde yer alan insan kaynağının en etkili ve etkin şekilde seçilebilmesi ve yönetilebilmesi bakımından önemli görevlere sahiptir. Bilhassa insan kaynaklarının stratejik kararlara katılımının artışıyla beraber politik davranışlar bakımından önemi de artış göstermektedir (Itika, 2011: xvi). Çünkü politik davranış rasyonel modelin mükemmel işleyişi ile insan etkileşiminin karmaşası arasındaki boşlukta gerçekleşen eylemler bütünüdür. Boşluk ne kadar büyükse, politik davranış o kadar gerekli hale gelmektedir (Ferris ve King, 1991: 60).

Pazarlama: Pazarda ortaya çıkan fırsatları değerlendirebilmek, yeni stratejiler geliştirebilmek ve pazarda öncü olabilmek gibi önemli görevleri bulunan pazarlama bölümü, örgüt dışına ve içine yönelik politik davranışlarda bulunmaktadır. Pazarlama bölümü dışa yönelik uyguladığı politik davranışlarda çevre ve yoğun rekabet koşullarına yanıt verebilmek için güç kazanmaya çalışmaktadır. İçe yönelik politik davranışlarda da gerek teknolojinin gelişmesi gerekse değişen müşteri ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla başta üretim bölümü olmak üzere örgütün diğer bölümleriyle iş birliğini, rekabeti ve dengeyi sağlamaya çalışmaktadır (Ertekin ve Yurtsever Ertekin, 2003: 36).

Üretim: Örgütlerde yer alan üretim bölümleri, üretim süreçlerinde verimli ve etkin bir şekilde çıktı almayı hedeflemektedir. Verimlilik sağlanırken aynı zamanda maliyetleri düşürmek ve hatasız ürün elde etmek amacıyla sürekli iyileştirme faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Üretim bölümlerinin bu sebeple araştırma-geliştirme bölümleri ile iş birliği içerisinde çalışması gerekmektedir. Üretim bölümünün önemli görevlerinin yanında gerek pazarlama gerekse araştırma-geliştirme bölümüyle etkileşim halinde olmasının sonucu olarak güç odağı haline gelmektedir (Markham, 2000: 431-432). Sahip olduğu gücü elinde bulundurmak ve sürekliliği sağlayabilmek için de politik davranışlar sergilemektedir.

Maliye, Muhasebe ve Finans: Maliye, muhasebe ve finans bölümleri örgütlerin mali kaynaklarının etkili bir şekilde kullanılması ve yönetilmesi süreçlerini kapsamaktadır. Bu sebeple kaynakların doğru bir şekilde kullanılması suretiyle örgütün mali durumunu kontrol altında tutmayı hedeflemektedirler. Maliye, muhasebe ve finans bölümleri özellikle tepe yöneticilerinin en fazla ilgilendiği ve en kritik kararların alındığı bölümler olması sebebiyle örgüt içerisinde en fazla politik davranışa başvuru alan bölümler arasında yer almaktadırlar (Ertekin ve Yurtsever Ertekin, 2003: 38).

Bilgi İşlem: Bilgi işlem bölümleri örgüt içerisindeki ve dışarısındaki bilgi akışının kesintiye uğramadan ve sistemli bir şekilde işleyişine devam etmesi gibi önemli bir görev

üstlenmektedir. Özellikle bilgi işlem süreçleri, hızlı gelişen ve değişen teknoloji karşısında ihtiyaçlara anında karşılık verebilmek ve bilgileri ilgili yerlere doğru bir şekilde ulaştırabilmek için her daim yenilenmek ve gelişmek mecburiyetindedir. Örgütün tüm süreçlerine yayılan bilgi işlem faaliyetleri, sahip olduğu kapsamdan ve bilgi paylaşım merkezi olmasından dolayı politik gücü de elinde bulundurmaktadır (Shepherd vd., 2019: 2). Bu sebeple ihtiyaç duyduğu zamanlarda politik davranışlara yönelmektedir.

2.7. Politik Davranışın Sonuçları

Bireyler veya gruplar hangi hiyerarşik pozisyonda ya da hangi birimde çalışmakta olurlarsa olsunlar kendilerinin veya dahil oldukları grubun önceliklerini her daim korumak ve geliştirmek istemektedirler (Murray ve Gandz, 1980: 12). Bu istek örgüt içerisindeki olumlu ve olumsuz sonuçların dağılımını da etkilemektedir. Bu nedenle politik davranışın sonuçları incelenirken bireysel ve örgütsel boyuttaki etkileri hem olumlu hem de olumsuz yönleriyle birlikte değerlendirilecektir.

2.7.1. Politik Davranışın Bireysel Sonuçları

Bireyler hedefledikleri amaca ulaşabilmek için birbirinde farklı politik davranışları araç olarak kullanmaktadırlar. Bununla birlikte her bir politik davranışın beklenen hedefi gerçekleştirebilme potansiyeli de birbirinden farklı olmaktadır. Kimi zaman hedeflere ulaşmak daha kolay olmakta ve olumlu sonuçlar vermekte; kimi zaman da hedeflere ulaşmak oldukça güç olmakta ve olumsuz sonuçlar vermekte; kimi zaman da hedeflere ulaşabilmek için iyi yönlerinin yanı sıra kötü yönleri de barındırdığı için hem olumsuz hem de olumlu sonuçlar verebilmektedirler.

Politik davranışın hem olumlu hem olumsuz sonuçlarını barındıran ve politik davranışın en önemli araçlarından olan bilginin kullanımı ilk sırada gelmektedir. Çünkü bilgi hem olumlu hem de olumsuz birçok hedefi gerçekleştirebilmek için kullanılabilir. Bu süreçte bilginin yönetimi yani bilginin kapsamı, zamanlaması, kullanımı ve başkalarının davranışları üzerindeki etki gücü önemli olmaktadır. Örneğin; bireyin kendi çıkarını önceleyen bir bilgi karşındaki kişinin beklentilerini engelleyerek, karşındaki kişinin motivasyonunu düşürebilmektedir. Benzer şekilde, birey yapılan işlerin iyi veya kötü görünmesini istediği zaman bilgilerin yayılmasını, çarpıtılmasını ya da bastırılmasını sağlayabilmektedir (Appelbaum ve Hughes, 1998: 85; Evans ve Qureshi, 2013: 39). Diğer yandan belirli bir alanda uzmanlığa sahip çalışanlar, hiyerarşik yapıda üstlerinde bulunan kişiler tarafından alınan kararları etkilemek veya sınırlamak için

bilgilerini kullanabilir ve böylece sonuçları kendi çıkarlarına olacak şekilde etkileyebilmektedirler (Sussman vd., 2002: 315). Özetle birey, bilginin gücünü hem kendi çıkarını sağlamak için hem de karşı tarafa zarar vermek için kullanabilmektedir.

Politik davranışlara yönlendiren hedeflerden en önemlisi de yüksek başarı seviyesine ulaşarak, içsel motivasyonu sağlamaktır. Mintzberg, örgütleri politik arenalar olarak nitelendirerek; bireylerin başarılı olmak için politik irade ve politik taktiklere ihtiyaç duyduğunu savunmaktadır (Mintzberg, 1983: 438). Bu bağlamda yapılan araştırmalar da göstermektedir ki yüksek başarı ihtiyacına sahip bireyler politik davranış arayışlarına daha fazla yönelmektedirler. Ancak duygular devreye girdiğinde sonuçların değiştiği görülmektedir. Örgüt içerisindeki hedeflerine ulaşabilmek için duygularını doğru yönde kullanma çabası gösteren bireylerin daha az politik davranış sergileme yoluna gittikleri tespit edilmiştir. Duygusal emek olarak adlandırılan duyguları doğru yönde kullanabilme çabası ile politik davranış sergileme arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur (Treadway vd., 2005: 240). Başka bir ifade ile duygularını doğru kullanabilen bireyler, daha akılcı bir yol izledikleri için amaçlarına ulaşabilmek için farklı alternatiflere yönelme gereği duymamaktadırlar.

Yapılan bir başka araştırmada da bireyin kariyer gelişiminin desteklenmesinde politik davranışların olumlu etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle yaranmaya çalışma/yağcılık politik davranışının kariyer gelişiminde doğrudan olumlu sonuçları olmuştur. Özellikle yöneticisine karşı yüksek derecede yaranmaya çalışma/yağcılık politik davranışını kullanan bir kişi, bu taktiği daha az bir ölçüde kullanmayı seçen bir kişiye göre önemli ölçüde daha yüksek derecede kariyer başarısına sahip olmuştur (Appelbaum ve Hughes, 1998: 92-93). Bu durumda yönetici ve çalışan ilişkisinde çalışanların çıkarıcı yaklaşımlarının işe yaradığı sonucuna varılabilmektedir. Bu sonuçla yakından ilişkili olan bir diğer durum da terfi etmektir. Çünkü bireyler politik davranışlarını sergilerken bazı faaliyetlerini gerçekleştirmeyi hedeflemektedirler. Bunların başında kolay yoldan terfi etmek gelmektedir. Bireyler politik davranışlar sergileme yolunu kullanarak üstlerine daha iyi görünme çabası içinde bulunarak üst mevkilere yükselmek istemektedirler. Hatta bir araştırmada bireylerin kişisel çıkarlarını korumaktan çok terfi alabilmek için politik davranışları sergiledikleri sonucu bulunmuştur (Allen vd., 1979: 82). Araştırma sonucu ile terfi edebilmenin örgüt içerisinde ne kadar önem arz ettiği gözler önüne serilmektedir.

Bununla birlikte bireyler yaptıkları iyi/doğru şeyleri ön plana çıkarıp; yaptıkları kötü/yanlış şeylerin de üzerini kapatmaya çalışarak mükemmel bir çalışan imajı sergileme

çabası içine girebilmektedirler. Diğer yandan risk oranı yüksek ancak getirisi oldukça fazla olan işlerde de çalışanların oldukça fazla politik davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Hatta böylesi işlerde rakiplerin de oldukça fazla ve iddialı olacakları belirtilmektedir (Murray ve Gandz, 1980: 12-15). Çünkü bireyler güçlü rakiplere rağmen yüksek getiriye sahip olabilmek için ellerinden geleni yapma yolunu seçmektedirler.

Örgüt içerisinde güç kazanma arzusu politik davranışın bir başka önemli sonuçlarından. Güç kazanma arzusu örgüt içindeki bir bireyin, karşıt görüşlere rağmen bu olasılığın dayandığı temele bakılmaksızın kendi iradesini gerçekleştirebilecek konumda olma olasılığını istemesidir (Wallimann vd., 1970: 231). Kişisel hedeflerini gerçekleştirebilecek motivasyon gücünü kazanabilmek için gücü elde tutmak her daim ihtiyaç olmaktadır. Sergilenen politik davranışlar da bu amaca hizmet etmektedir (Drory ve Romm, 1990: 1139).

Politik davranışların olumlu sonuçlarının yanı sıra olumsuz sonuçları da yadsınmayacak seviyelerdedir. 252 katılımcı ile gerçekleştirilen bir araştırma sonuçlarına göre katılımcıların %85'i politik davranışların, örgütün işleyişine zarar verdiği fikrine sahiptirler. Ayrıca politik davranışın hayal kırıklığı, kaygı artışı, iş tatminsizliği, güven kaybı, güç kaybı ve stratejik konum kaybı gibi olumsuz birçok sonucunun olduğu gözler önüne serilmektedir (Buchanan, 2008: 54). Robbins ve Judge da örgüt içerisindeki politik davranışların olumsuz sonuçlarına değinerek; örgüt içerisinde bireylerin politik davranışlar karşısında verdikleri olumsuz tepkileri iş tatminin düşmesi, kaygı ve stresin artış göstermesi, işten ayrılma sayılarında artışlar yaşanması ve performansın düşmesi şeklinde sıralamaktadırlar (Robbins ve Judge, 2013: 437). Sonuçların olumsuz olmasında politik davranış uygulayıcılarının yanlış stratejilerle yanlış taktikler kullanmak istemeleri gelmektedir. Örneğin bireyler çıkar sağlamak için yanlış taktikler kullandıklarında ve yöneticileri tarafından onaylanmadıklarında kaygı ve stres artışı yaşamaktadırlar. Çünkü yaşanan olumsuz durum karşısında bireyler kendi iş güvencelerini tehlikeye sokmuş olurlar. Bundan dolayı yaşadıkları kaygı ve stres neticesinde performanslarını ortaya koyamazlar. En nihayetinde durum işten ayrılma ile sonuçlanabilmektedir.

Politik davranışın sonuçlarının yalnızca olumsuz olacağını savunan Drory ve Romm (1990: 1135-1138) yapmış oldukları çalışma neticesinde politik davranışın sonuçlarını üçe ayırarak incelemişlerdir: Kendi kendine hizmet davranışı, örgütün amaçlarına karşı hareket etmek ve kaynakların ve avantajların dağılımı. Robbins bir örgüt içerisinde yer alan bireylerin çıkarları için yaptıkları tüm davranışların politik davranış olduğunu söylemektedir. Kendi kendine hizmet davranışı bireylerin çevrelerindeki diğer

bireyleri dikkate almadan sadece kendi davranışlarına ve çıkarlarına odaklanmalarını esas almaktadır. Bu nedenle gerçekleştirilen politik davranışların sadece bireylerin çıkarını sağladığını savunmaktadır. Bir diğer sonuç da bireylerin politik davranışları, içerisindeki buldukları örgütün etkinliğine zarar verebilecek şekilde gerçekleştirdikleridir. Bu sonuca göre sergilenen politik davranışlar fonksiyonel olmayan sonuçlar vermektedirler. Son sonuç ise kaynakların ya da avantajların dağılımının rasyonel olmayan örgüt içi politik davranışların neticesinde meydana geldiği düşüncesidir. Görülmektedir ki Drory ve Romm yapmış oldukları sınıflamada, politik davranışların çıkar sağlamak için kullanılabilirdiği üç farklı sonuç üzerinde durmuşlardır. Her üç sonuç da kısmen bireye fayda sağlıyor gibi gözükse de örgüt genelinde örgütün işleyişine katkı sağlamamaktadır.

Yurt içinde yapılmış çalışmalar incelendiğinde ise birbirinden farklı alanlarda araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Yapılan bu çalışmalarda politik davranışın gerek olumlu gerekse olumsuz sonuçlarının olduğu ifade edilmektedir. Armağan (2005: 105)'nın yaptığı bir araştırmada gazeteciler örnekleme dahil edilmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre sergilenen politik davranışlar çalışanlarda performans artışı, kariyer ilerlemesi ve ücret artışı konularında olumlu sonuçlar elde etmektedirler. Politik davranışın olumlu sonuçlarına odaklanan bu araştırmada bireylerin performans artışı yolu ile kendilerini ön plana çıkarmayı başardıkları ve devamında da kariyer ilerlemesi ve ücret artışı gibi ödüllendirmelerin yapıldığı belirtilmektedir.

Politik davranışın olumlu sonuçlarına odaklanan bir diğer çalışma da Arkan'a aittir. Arkan, (2011: 74-75) çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada bireylerin politik davranış sergilemelerinin sonucunda terfi alabildikleri ve yüksek seviyelerdeki yerlerini koruyabildikleri sonuçlarını bulmuştur. Araştırma sonuçlarına ek olarak ayrıca yüksek maaş ve iyi imaj sahibi olma gibi olumlu katkılar da politik davranışlar neticesinde gelmektedir. Araştırmadan görüleceği üzere politik davranışları doğru amaçlar ve doğru yöntemlerle sergilemenin önemli katkılarının olduğu anlaşılmaktadır. Politik davranış sergileme yöntemine odaklanan araştırma Bursalı ve Bağcı'ya aittir. Bursalı ve Bağcı (2011: 36-37)'nin yapmış oldukları araştırmanın örneklemini alt, orta ve üst düzey yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların çıkarlarını incelemek ve terfi alabilmek için hiyerarşik ilişkilerden faydalanma taktiklerini kullandıkları belirtilmektedir. Araştırmadan anlaşılacağı üzere güç sahibi bireylerin etki alanlarından yararlanma yolunu seçmek kazanımlar sağlamaktadır.

Politik davranışın olumsuz sonuçları üzerine yapılmış bir araştırmada ise örgütlerde sergilenen baskıcı ve olumsuz politik davranışların etkileri incelenmeye

çalışılmıştır. Araştırmaya göre örgütlerde yaşanan olumsuz davranışlar çalışanlarda motivasyon düşüklüğü, performans azalması, yaratıcılığın ortadan kalkması, özgüven azalması, tükenmişlik, öfke ve sigara ve alkol gibi zararlı alışkanlıklara yönelme gibi birçok olumsuz sonuçları da beraberinde getirdiği ortaya konmaktadır (Binboğa vd., 2018: 387-388). Görüldüğü üzere birbirinden farklı yapılmış araştırmalara göre politik davranışlar sergilemenin hem olumlu hem olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

Çakarel ve çalışma arkadaşları (2019: 154) örneklemini yöneticilerin oluşturduğu ve içsel motivasyona odaklandıkları bir araştırma yapmışlardır. Yöneticilerin araştırma sorularına verdikleri yanıtlara göre içsel motivasyonları düşük olan kişilerin, politik taktiklerin hemen hemen hepsine başvurdukları görülmektedir. Bu kişiler var oldukları konumu ve işlerini garanti altına almaya çalışmaktadırlar. Özetle, içsel motivasyonları düşük olan bireyler kendi kendilerini kontrol etmede yetersiz kaldıkları için başka desteklere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu desteklerin başında da politik davranışlar gelmektedir.

Yemenici ve Bozkurt (2020: 93) ise Makyavelizm ile politik davranışlar arasındaki ilişkileri ele almışlardır. Buldukları sonuçlara göre örgüt içerisindeki diğer bireylere güvenmeyen, kendilerini ön plana çıkarma arzusu içinde olan ve sürekli bir çatışma eğiliminde olan çalışanların üst yönetime başvurma politik davranışlarını sergiledikleri; terfi alabilme isteği içerisinde olan bireylerin ise daha atak politik davranışlara yöneldikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre kişisel çıkarlarını önceleyen bireylerin kendilerini garanti altına alabilmek için üst yönetim desteğini önemsedikleri görülmektedir.

2.7.2. Politik Davranışın Örgütsel Sonuçları

Bireysel politik davranışlar bireysel boyutlarda gerçekleştirilse bile birey ve örgüt etkileşimi sebebiyle örgütün bütünü üzerinde de önemli etkiler meydana getirmektedirler. Bu etkiler kimi zaman örgüte yarar sağlarken kimi zaman da zarar vermektedir. Konuyla ilgili yapılmış araştırmalar incelendiğinde her iki sonucun da örgütler üzerinde ne denli önemli yaptırımlarının ve çıktılarının olduğu gözlemlenebilmektedir.

Politik davranışların örgütler üzerindeki olumsuz sonuçlarına odaklanan araştırmacıların başında Mintzberg gelmektedir. Örgütleri birer politik arena şeklinde tanımlayan Mintzberg'e göre politik davranışlar örgütlere zarar vererek; örgütü parçalamakta ve çeşitli maddi kayıplara neden olmaktadır. Araştırmacı örgütün vizyon ve misyonunu gerçekleştirebilmesi için gereken enerjinin politik davranışlar yüzünden

harcandığını dolayısıyla da örgütün işleyişindeki etkinliğin azaldığını ifade etmektedir. Mintzberg'in bu görüşünün sebebini, örgütlerin tek ve ana hedefinin sadece mal ve hizmet üretmek olması gerektiği şeklinde açıklamaktadır (Mintzberg, 1985: 148). Benzer şekilde Allen ve çalışma arkadaşları da politik davranışın işlevsel olmayan sonuçlarına vurgu yapmaktadırlar. Araştırmacılara göre politik davranışlar örgütün işleyebilmesi için gerekli olan iletişim ve koordinasyonun başarısına engel olmaktadır (Allen vd., 1979: 82). Etkinlikten kaçınma, hatayı kabullenmeme ve değişimi reddetme gibi savunmacı politik davranışların yoğun olarak yaşandığı örgütlerde olumsuz birçok sonuçla karşılaşmaktadır. En sık karşılaşılan sonuçların başında yapılması gereken işlerin ertelenmesi ve karar alma süreçlerinde aksaklıklar yaşanması gelmektedir. Diğer önemli sonuç ise örgüt içerisindeki huzursuzluk ve geçimsizlik neticesinde çatışma ortamının oluşmasıdır. Örgüt içi yaşanan olumsuzluklar birbirini izlemeye devam ederek örgütsel bütünlüğün bozulmasına neden olmaktadır. Örgüt düzeninin bozulması ürün ve hizmet performansını da olumsuz etkileyerek kâr oranlarında ciddi bir düşüşe sebebiyet vermektedir (Ertekin ve Yurtsever Ertekin, 2003: 83-84).

Başka bir araştırmada manipülasyon ve bilgi saklama gibi olumsuz politik davranışların da örgütsel hedeflere odaklanmayı zorlaştırdığı ve bilgi paylaşımını engellediği sonuçları bulunmuştur (Gotsis ve Kortezi, 2010: 505). Bu bağlamda yapılan araştırmalarda görüleceği üzere politik davranışlar öncelikle bireysel çıkarları elde etme üzere yapılırsa da örgütün bütününe zararlar vermektedir. Bu zararlar örgütsel iletişim, örgütsel değişim, karar alma süreçleri, çatışma yönetimi, performans göstergeleri, kârlılık oranları ve bilgi yönetimi gibi birbirinden farklı birçok örgütsel alan üzerinde gerçekleşmektedir.

Politik davranışların örgüte verdikleri zararlı etkilerinin yanı sıra örgütlere katkılar sağladığını ve işlevsel sonuçlarının bulunduğunu belirten araştırmacılar da yer almaktadır. Bu doğrultuda yapıcı politik davranışların sergilendiği örgütlerde olumlu sonuçların ortaya çıktığı belirtilmektedir. Ön plana çıkan araştırmalarda örgütlerde sergilenen yapıcı politik davranışların çalışanların, örgütlerin dış çevreleri ile etkileşime girmelerini kolaylaştırdığı, örgütün etkinliğini ve verimliliğini arttırdığı sonuçları bulunmuştur (Armağan, 2005: 105). Örneğin Gotsis ve Kortezi, koalisyon, iş birliği yapma ve ikna çabaları gibi olumlu politik davranışların yönetim süreçlerinin etkililiğini arttırmada önemli görevler üstlendiklerini ifade etmektedirler. Buna ek olarak örgütün hedeflerine ulaşması için olumlu politik davranışlardan yararlanılmasının gerekliliği ifade edilmektedir (Gotsis ve Kortezi, 2010: 505). Yapılan araştırmalardan da görüldüğü üzere

politik davranışların hangi amaçlarla sergilendiklerinin ne denli önemli oldukları gözler önüne serilmektedir. Politik davranışlar doğru amaçlarla sergilendiklerinde örgüt etkinliği, verimlilik ve iş birliği gibi kavramları olumlu yönde etkileyebilmektedir. Özellikle kaçınılması gereken politik davranışların doğru yönetildiği takdirde fayda sağlayabileceği öne sürülmektedir. Örneğin pozitif örgütsel davranış alanı son yıllarda ortaya çıkan ve pozitif psikoloji kavramının örgütlerde ele alınan şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Pozitif psikolojinin çıkış noktası bireylerde doğru ve güçlü olan yönlere odaklanarak; var olan koşulların iyileştirilmesi ve geliştirilmesini hedeflemektedir (Sheldon ve King, 2001: 216-217). Örgütsel davranış alanına entegre edilen pozitif psikoloji kavramı, örgütlerdeki olumsuz gelişmelerin çözüm yolu olarak sunulmaktadır. Bu bağlamda pozitif psikoloji yayınlarında, örgütlerde fayda sağlayan, gelişmeyi destekleyen ve olumsuzlukları ortadan kaldırmaya yardımcı tüm faaliyetlerin işlerliğini sürdürmesi gerektiği vurgusu dikkat çekmektedir (Kutunis ve Yıldız, 2014: 139-140). Daha güçlü yönlere odaklanılan iş tutumlarının desteklendiği örgütlerde, sergilenmekte olan olumsuz politik davranışlar zamanla yerini olumlu pozitif davranışlara bırakmaktadır.

Diğer yandan bazı politik davranışların örgütsel ahlak ile etkileşimi önemli olmaktadır. Çünkü politik davranışlar örgütler tarafından stratejik bir araç olarak yapılandırılmadığında, örgütsel hiyerarşilerdeki içsel güç ve statü farklılıkları nedeniyle, politik aktörlerin örgüte yarar sağlamak için çok kendi kendine hizmet eden bir anlayışla kullanıldığı görülmektedir. Bu kullanım nedeniyle politik davranış etik olmayan bir çağrışımı da beraberinde getirmektedir (Sussman vd., 2002: 314). Örgütlerin bunlara imkân vermeyecek şekilde politik davranış kurumsal yapısı içerisinde temellendirmesi gerekmektedir. Bu temellendirme yapıldığı takdirde politik davranışın eşitlik ve adalet ilkelerine uygun olup olmadığı tartışması sonlandırılmış olacaktır.

Örgütlerde politik davranışın yarar ve maliyetini hesaplamak kolay olmamakta ancak bu tür bir girişim politik davranışın ahlaki değerlendirilmesinin daha açık olmasına ve netlik kazanmasına imkân verecektir. Örneğin politik davranışın dezavantaj olarak değerlendirildiği dönemde, bir yöneticinin kendisiyle ilişkisinin iyi olmadığı bir çalışanını, düşük performanslı değerlendirip daha az zam/terfi almasına sebep olması ahlaki bir problem oluştururken; bu anlayış ile yapılan kurumsallaştırmada bunu formel ya da resmi performans kriterleri ile belgelemek durumundadır.

Konuyla ilgili araştırmalarda yöneticilerin hiyerarşik konumundan kaynaklı gücü kendi çıkarlarına kullanmaları durumunda bazen ahlaki olmayan bir olayı ahlaki bir

davranış gibi gösterme becerileri bulunmaktadır. Güçlü olan kişilerin etik dışı davranışlara daha fazla başvurdukları savı politik davranışın kurumsal çerçevede temellendirilmesiyle birlikte yönetim kademelerine önemli görevler düşmektedir. Bununla birlikte sergilenen davranışların etik olup olmadığı ile ilgili ikilemde kalındığı noktalarda davranışın çevredeki kişilere zarar verip vermediği dikkate alınmalıdır (Robbins ve Judge, 2013: 441-442). Bu durumlarda örgütler politik davranışın örgütlere zarar verip vermeme süreci içerisinde değerlendirmektedirler. Kısaca politik davranış bu bakış açısıyla tesadüfen plansız anlık ortaya çıkan bir durum değil öngörülen, planlanabilen ve örgütsel taktikler içerisinde yerini bulan bir davranış olarak kabul görecektir.

Örgütlerin politik davranışı bu noktaya çekmesinde erdem ahlakı yaklaşımının etkili olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü erdem ahlakı gereği, ahlaklı bir yaşam sürdürebilmek için bireylerin karakterlerinin iyi ve doğru özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu doğrultuda insanın çalışma ortamında da mükemmellik arayışını devam ettirebileceği ve işini çalışma ortamında erdemlerinin ışığında gerçekleştirebileceği görüşü giderek iş çevrelerinde kabul görmektedir (Gotsis ve Kortezi, 2010: 506). Bu sebeple bireylerin erdem etiğini gerek özel yaşantılarında gerekse çalışma yaşantılarında benimseyip benimsemedikleri önemli olmaktadır.

Politik davranışın bireysel ve örgütsel sonuçları işlevsel ve işlevsel olmayan sonuçlarıyla birlikte aktarılmaya çalışılmıştır. Özetle, politik davranışlar örgüt amaçlarını öncelediğinde örgüte katkılar sağlamakta; bireysel amaçları öncelediğinde ise sadece bireye katkılar sağlamaktadır. Tüm örgütlerde politik davranışlar gerek bireysel gerekse örgütsel boyutlarda sergilenmekte olup, etkileri hem olumlu hem de olumsuz yönleriyle birlikte sergilenmektedir.

Kavramsal olarak açıklaması yapılan tüm bilgiler Tablo 6'da özetlenmeye çalışılmıştır. Oysaki günümüz örgütlerinde politik davranışların hem birey hem de örgüt düzeyinde işlevsel boyuta geçebilmesinin sağlanmış olması beklenen durumdur. Bu tez çalışmasında da özellikle istenen olumsuz ve dezavantajlı görülen politik davranışların avantajlı şekle dönüştürülmesinin sağlanmasıdır.

Tablo 6. Politik Davranışın Sonuçları

İşlevsel Sonuçlar	İşlevsel Olmayan Sonuçlar
Bireysel Sonuçlar	
Mükemmel çalışan imajı elde etme	Hayal kırıklığı, kaygı, iş tatminsizliği yaşanması
Yüksek başarı düzeyine ulaşma	İş kaybı nedeniyle bireysel zarar görme
Kariyer gelişiminin desteklenmesi	Stratejik konum ve güç kaybı yaşama
Daha çok kazanç sağlama	Karşı tarafa zarar verme
Güvenilir olma	Güven kaybı
Özgüven artışı	Tükenmişlik ve stres artışı
Güçlenme	Motivasyon azalması
Terfi alma	Yaratıcılık azalması
Dürüst olma	Zararlı alışkanlıklara yönelme
Samimiyet kazanma	İşten ayrılma oranında artış
Stresin azalması	Performans azalması
Örgütsel Sonuçlar	
İstenilen politikalar için destek alma	Boşa zaman harcanması ve uyumun zorlaşması
İstenmeyen politikalara karşı destek sağlama	Verimlilik azalması ve esneklik olması
Meşru olmayan amaçlara ulaşmak için meşru taktiklerden yararlanma	Vizyon ve misyona aykırı davranılması
Meşru kararların uygulanmasına yardımcı olma	Kaynakların kötüye kullanılması
Rakip görüşler arasındaki anlaşmazlığı çözme	Ahlaki standartların düşüklüğü ve güven azlığı
Karar verme kalitesini artırma	İletişim ve bilgi akışının engellenmesi
Stratejik değişim için dinamik oluşturma	Risk almak ve değişim süreçlerinin zorlanması
	Hedefe ulaşmanın zorlaşması
	Örgüt içi işlemler yavaşlaması ve bütünlüğün bozulması

Kaynak: Buchanan, 2008: 54 temel alınarak geliştirilmiştir.

2.8. Politik Davranışların Yönetimi ve Öneriler

Politik davranış, bireylerin veya grupların kişisel çıkarlarını geliştirmek veya korumak için kasıtlı etki eylemleri ve isteğe bağlı davranışları kullanarak başkalarını etkileme ve kişisel hedefleri teşvik etme girişimleri olduğundan her organizasyonda mevcuttur ve kaçınılmazdır. Bu nedenle politik davranışın her örgütün bir parçası olduğunu söylemek mümkündür (Riege, 2005). Bu bağlamda asıl odak noktası, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için hem bireysel hem de örgütsel düzeyde nasıl bir yol geliştirmesi gerektiği olmalıdır (Evans ve Qureshi, 2013: 38-39).

Politik davranışların örgüt içerisinde doğru yönetilebilmesi ve kontrol altına alınabilmesi için yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Bu bağlamda örgütlerde yapılması gereken yalnızca algılanan politik davranış düzeylerini düşürmek ve olumsuz politik davranışları en alt seviyeye indirmek değil, aynı zamanda örgütlerde olumlu

politik stratejiler geliştirmek ve olumlu bir politik iklimi teşvik etmekten oluşmalıdır. Bununla birlikte, bu noktada ciddi şüpheler ortaya çıkabilir: Böyle bir davranışın var olması mümkün müdür ve eğer yleyse, bunu başarmak ve uygulamak için uygun araçlar ve yöntemler hangileridir? Bu sorulara cevaplar bulabilmek için politik davranışları doğru şekilde yönetebilmek gayesiyle neler yapılabilceğinin analiz edilmesi doğru olacaktır.

Örgütte gerçekleştirilmesi istenen analiz aynı zamanda örgüt içerisindeki iklimin nasıl olduğu ile yakından ilişkili olmaktadır. Öncelikle politik davranışların olumlu ve yarar sağlayanlarının her daim kullanılıyor olması; örgütlerdeki süreçlerin aksamadan ve doğru bir şekilde ilerlemesi istenen durumdur. Ancak bu her zaman mümkün olmamaktadır. Örgütlerde kimi zaman stresli ve baskıcı ortamlar söz konusu olabilmektedir. Böyle rgtsel ortamların yönetimi özellikle politik beceriye bağlıdır. Bundan dolayı kişilerarası güven ve samimiyet gibi yapıcı ve olumlu duyguların oluşumunu destekleyen politik davranışların sergilendiği bir örgüt ikliminin varlığı sağlanmalıdır (Gotsis ve Kortezi, 2010: 504).

Örgüt içerisindeki işleyişi etkileyen faaliyetler ve etkinlikler de politik davranışın doğru bir şekilde analiz edilmesi ve yöneltmesini etkilemektedir. Bunların başında insan kaynaklarının uygulamaları ve süreçleri gelmektedir. İnsan kaynaklarının personel seçimi, terfi, ödüllendirme, ücret yönetimi ve performans yönetim sistemleri gibi önemli faaliyet alanlarında olumlu politika uygulamaları ve destek ortamının mevcut olması için gerekli süreç etkililiği sağlanmalıdır (Ferris ve King, 1991: 61-63; Albrecht, 2006: 117). Bu bağlamda insan kaynakları yöneticilerinin adaletli bir yönetimi ilke edinmiş organizasyon kültürünü oluşturması en önemli adımlardan biridir. Çünkü bu amacı barındıran kültür uygulamalarında açık ve net bir yol izlendiği için kararlardaki tutarlılık beraberinde güvenilirlik ve inanılrlığı sağlayacaktır. Sağlanmış olan güvenilirlik ve inanılrlık ise örgütlerde çalışanların politik davranış sergileme ihtiyaçlarının ortadan kalkmasına neden olabilecektir (Halbesleben ve Wheeler, 2006: 264). Örgüt içerisinde kendiliğinden oluşan böylesi bir adil ortam çalışanların kendilerini daha rahat ifade etmelerini sağlayarak sadece güvence altında hissetmesini değil aynı zamanda moral ve motivasyon yükselmesini de sağlayacaktır. Böylesi bir ortamda çalışanlar kendilerini ifade etmek, çıkar sağlamak ya da ön plana çıkmak için farklı yollara yönelme ihtiyaı hissetmeyeceklerdir. Bu şekilde örgütsel süreçlerde olağan işleyişte hak edene hakkının verileceği inancı yerleşmiş olmaktadır.

Örgütün işleyişinde önemli katkıları olan bir diğer süreç de bilgi yönetim süreçleridir. Bilgi yönetiminin doğru ve etkili bir şekilde işleyişini sağlayabilmesi için

örgütün bütününe hizmet etmesi ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmesi gerekmektedir. Konuyla ilgili olarak Guzman ve Wilson etkili bilgi yönetimi için kullanılan sistemlerde korkunun ve güven engellerinin en aza indirilmesi gerekliliğine dikkat çekmektedirler. Araştırmacılar bunun sağlanması için de bir bilgi vizyonunun yerleştirilmesinin ve politik davranışların doğru ve etkili bir şekilde yönetilmesinin gerekli olduğunu belirtmektedirler (Guzman ve Wilson, 2005: 59). Bu amaçla örgütler gerek iç çevrelerinde gerekse dış çevrelerinde bilgi ve beceri paylaşımını sağlayarak yenilik ve iş birliğini teşvik etmelidirler. Aksi takdirde bilgi ve bilgiye erişimi kısıtlayan örgüt ortamlarında gizlilik ve iç rekabet gelişerek bilgi istifçileri meydana gelmektedir. Örgüt içerisinde insanların diğerlerinin fikirlerine olumlu bir şekilde meydan okumalarına izin verilirse, açık ve basit kurallar uygulanırsa, iş birliği ve bilgi paylaşımı desteklenirse, paylaşılan grup hedefleri oluşturulursa ve grup başarısı ödüllendirilirse, iş birliği ve paylaşım kültürü sağlanmış olmaktadır. Bununla birlikte etkili bilgi yönetimi, insanların dinlemeye teşvik edildiği, açıklığın teşvik edildiği, iletişimde şeffaflığın olduğu, karar vermenin teşvik edildiği, karma disiplin program ekiplerinin kullanıldığı ve insanların hareket etmekte ve seslerini duyurmakta özgür olduğu bir ortamda geri bildirim mekanizmalarının da işleyişini aksatmadan sağlayabilmektedir. Böylesine işbirlikçi, yaratıcı ve paylaşımcı bir örgütün bireyleri arasında da yüksek düzeyde karşılık güven ortamı da sağlanmış olur (Evans ve Price, 2012: 179; Evans ve Qureshi, 2013: 39). Böylece örgüt içerisinde öğrenen örgüt olma yolunda önemli adımlar atılmış olmaktadır. Öğrenen örgütler yaratıcı fikirlerin desteklendiği, öğrenme yoluyla bilgi ve beceri artışının sağlandığı kısacası bilginin araç olarak örgüt amaçlarına hizmet ettiği örgüt kültürlerini bünyelerinde barındırmaktadırlar (Lalani vd., 2020: 2). Bu doğrultuda sürekli bir değişim ve öğrenme döngüsünün var olduğu örgütlerde olumlu politik davranışların sergilenmesine uygun koşullar sağlanmış olmaktadır.

Ancak tüm bunlara rağmen bilgi yönetimi aktörlerinin tamamen güvenilir olduğunu söylemek mümkün olmamaktadır. Bilgi yönetimi aktörlerinin yalan söyleme veya yanlış bilgi yayma olasılıkları gelecekteki güvenilirlikleri tehlikeye sokmak istemediklerinden dolayı yoktur. Bunun yerine, amaçlarını elde etmek için kendilerinin aktarılmasını uygun gördükleri kadar bilginin yayılmasını sağlamak isteyebilirler (Appelbaum ve Hughes, 1998: 85). Diğer bir ifade ile bilginin tamamının değil de bir kısmının paylaşılması örgütün işleyişine zarar verebilmektedir. Bu sebeple bilgi yönetimi aktörlerinin güvenilir ve örgüt hedeflerini önemseyen bireylerden oluşması önemli olmaktadır. Bununla birlikte örgüt içerisinde açık sistem anlayışının hâkim olması

sağlanarak bilginin ihtiyaç duyulan zamanlarda gerektiği ölçülerde paylaşılması gerekmektedir.

Tüm bunların yanında örgütlerde olumlu ve işlevsel politik davranışların geliştirilmesi ve olumsuz politik davranışların da en aza indirilmesi için gerek önleme gerek destekleme gerek de kontrol amaçlı bazı uygulamalardan yararlanılmaktadır. Bu uygulamalar üretkenliği teşvik etmekte ve örgüt içerisindeki verimliliği arttırmaktadır. Uygulamaları şu şekilde sıralamak mümkündür:

Ödül ve Ceza Sistemleri: Ödül ve ceza sistemleri araçsal ve klasik koşullanmada ilişkişel öğrenmenin ve motive olmanın güçlü düzenleyicileri arasında yer almaktadır (Wachter vd., 2009: 436). Özellikle ödül sisteminin örgüt içerisinde çalışanların motivasyonlarını artırmak, çalışanların sürekliliğini sağlamak, çalışanların örgüt ile olan bağlarını güçlendirmek ve çalışanların örgüte sağlayacakları katma değeri artırmak gibi çok önemli yararları bulunmaktadır. Bu sebeple ödül sistemlerini destekleme politikaları sınıfında değerlendirmek mümkün olmaktadır. Ödül sistemi sayesinde motive olmuş bir çalışan örgütün hedeflerine ulaşmasında daha fazla efor sarf etmek ister ve böylece başarıyı elde etmek için olumlu olmayan davranışlara yönelme girişiminde bulunamaz (Yavarzadeh vd., 2015: 529; Yılmaz ve Sözcan, 2019: 272; Putra ve Damayanti, 2020: 317). Ödül sisteminin düzenli ve sistemli bir şekilde işleyişinin sağlandığı örgütlerde, örgüte zarar verebilme potansiyeli yüksek politik davranışların sergilenmesi de ortadan kalkmaktadır.

Diğer yandan örgüt içerisinde olumsuz politik davranışları sergileyen bireylerin cezalandırılması da bu davranışları sergilemeyen bireylerin motivasyonları bakımından gerekli olmaktadır. Bu bağlamda ceza sistemleri önleme politikaları sınıfında incelenebilmektedir. Örneğin yöneticiler, olumsuz politik davranışları sergileyerek başarı elde etmeye çalışan bir bireye göz yumdukları takdirde; diğer bireyler de benzer olumsuz davranışlara yönelebilirler ya da olumsuz politik davranış sergilememelerine rağmen takdir görmemiş olmaktan dolayı motivasyonlarında azalmalar meydana gelebilmektedir (Przewożna-Krzemińska, 2012: 263-264).

Bu sebeple örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için tüm çalışanların birlikte ve ortak hedefe yönelik hareket edebilmeleri gerekmektedir (Osigweh ve Hutchison, 1990: 32). Bunu sağlayabilmek için yöneticilere düşen görevler arasında olumsuz politik davranışlar sergileyerek örgüte zarar veren bireyleri cezalandırmak gelmektedir. Böylece örgüte zarar vermeye çalışmanın ne denli olumsuz bir davranış olduğu tüm çalışanlar tarafından da anlaşılmış olmaktadır.

Psikometrik Testler: Psikometrik testler insan davranışlarının ölçülmesi ve değerlendirilmesini temel alan faaliyetleri içermektedir. Bu nedenle insan kaynaklarının seçimi, sınıflandırılması ve terfi süreçleri başta olmak üzere mesleki yeterliliği tespit edebilmek için psikometrik testlerden yararlanılmaktadır (Binboğa vd., 2018: 389). Psikometrik testler kişilik testleri, yetenek testleri, profil analiz testleri, alan ilgi testleri, mekanik kavrama testleri ve tematik algılama testleri gibi birçok test türlerinden meydana gelmektedir (VanDer, 2002: 77-82). Psikometrik testler barındırdıkları bu özelliklerden dolayı önleme ve kontrol politikaları sınıfında ele alınabilmektedir.

İnsan kaynakları, personel seçimi ve terfi süreçlerinde gereksinimlerine istinaden psikometrik testlerden yararlanabilmektedir. Psikometrik testler sayesinde, işe alınacak bireyin ve terfi zamanı gelen bireyin hangi durumlar karşısında nasıl tepkiler vereceği, mesleğinin yeterliliklerini yerine getirebilmesi, bireyin güvenilirlik ve dürüstlük seviyesinin belirlenmesi ve bireyin hangi kişilik özelliklerine sahip olduğu gibi birçok bilgiye erişilebilmektedir (Guest, 1997: 272). Kısacası testler sayesinde kişi-örgüt uyumunun sağlanıp sağlanamayacağı incelenmiş olmaktadır. Bu uyum incelenirken özellikle belirtilen işi yapabilecek kişinin liyakat ve ehliyetine sahip olması öncelikle araştırılmaktadır. Örgütler psikometrik testlerden yararlanarak bireylerin olumsuz politik davranışları sergileyebilme potansiyellerini analiz edebilmektedirler. Böylece bazı beklenmedik durumlar karşısında önlemler alınabilmesi için fırsatlar sağlanmış olmaktadır (Nikolaou ve Foti, 2018: 460-461). Örneğin test yapılan çalışanın olumlu davranışlara yönelmesi kontrol edilebilir düzeyde ise gerekli önlemler alınabilmektedir; ya da tam tersi kalıcı kişilik bozukluğuna sahip bir birey ise daha ciddi önlemler alınarak gerçekleşme ihtimali olan olumsuz durumların önüne geçilmeye çalışılabilmektedir.

Psikolojik Sözleşme: Psikolojik sözleşme örgüt tarafından şekillendirilen çalışan algısını da içeren, bireyler ve örgütler arasındaki alışverişin koşullarına ilişkin bireysel inançlar, beklentiler ve yükümlülüklerin yer aldığı değişken yapıda bir sözleşmedir (Waaijer vd., 2017: 324). Psikolojik sözleşme tarafların iş süreçlerine bilişsel bir anlam oluşturma çabalarından meydana gelmektedir. Bu sebeple çalışanın algıları psikolojik sözleşmeye bağlılıkta önemli olmaktadır; özellikle tarafların sahip oldukları iş ahlakları etkili olmaktadır. Bu özelliğinden dolayı psikolojik sözleşmeler önleme ve kontrol politikaları sınıfında incelenebilmektedir. Örneğin, çalışanın algıladığı olumsuz duyguların yoğunluğu sözleşmenin ihlaline işaret edebilmektedir. Böylesi bir durumda sonucun nedenleri açıklanmaz ise çalışanın sözleşmeye olan bağlılığı zarar görmüş olur. Neticede çalışanın adalet algısında zayıflama, saygı ve dürüstlük gibi olumlu duygularda

azalma ve değer görmeme hissiyatı gibi duygular yaşamaya başlamaktadır (Robinson ve Morrison, 2000: 532).

Bu sebeple görülmektedir ki birey, örgütün hissettirdiği güven ve dürüstlük gibi olumlu duygularla yakından ilgilenmektedir. Bu doğrultuda birey örgüte karşı olan olumsuz duygularını yoğunlaştırdığı zaman kendini savunmak adına olumsuz politik davranışlarını sergileme yoluna gitmektedir. Tam tersi durumda ise örgüte karşı kendisini sorumlu hissettiği için görevlerini, örgüt hedefleri doğrultusunda yerine getirmek için elinden geleni yapmaya çalışmaktadır (Katou, 2013: 570-571).

Bu sebeple oluşturulan psikolojik sözleşmelerde güven, saygı ve dürüstlük gibi önemli kavramların varlığına öncelik verilmeli ve sürekliliğinin sağlanması için de çaba sarf edilmelidir.

Performans Değerlendirme Sistemi: Bireyin örgütsel hedeflere yönelik uygulamalarının ve sürdürme arzusunun devam edebilmesi örgütler bakımından çok önemlidir. Bunun sağlanabilmesi için de performans değerlendirme sistemlerinin rolü büyüktür. Çalışan performansının ölçülmesi, izlenmesi, geri bildirimde bulunulması ve geliştirilmesi süreçlerinden oluşan performans değerlendirme süreçlerinin belirli prosedürlere bağlı olarak uygulanması gerekmektedir (Dieleman vb., 2006: 2). Bu özelliğinden dolayı performans değerlendirme sistemlerini kontrol politikaları sınıfında ele almak mümkün olmaktadır.

Günümüzde performans değerlendirmesi kapsamında birçok yöntem mevcut olmakla birlikte örgütün gereksinimlerine en uygun olan yöntemin seçilmesi gerekmektedir. Objektif ve kapsamlı bir performans değerlendirme sistemi sayesinde çalışanlar ve yöneticiler arasındaki güven, memnuniyet ve iletişim güçlenmiş olmaktadır. Böylece bireyler kendi çıkarlarını korumak için olumsuz politik davranışlara yönelme ihtiyacı hissetmezler. Tam tersine kendilerini daha başarılı göstermek için bireysel performanslarını yüksek tutmaya çalışmaktadırlar (Akdoğan ve Demirtaş, 2009: 51-52; Mert, 2020: 92-93)

Politik davranışın örgütsel düzeyde yönetilebilmesi kadar bireysel düzeyde de yönetilebilmesi gerekmektedir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde pek çok araştırmacı (Zanzi vd., 1991: 229; Zanzi ve O'Neill 2001: 258-259; Sussman vd., 2002: 315; Buchanan, 2008: 61; Gotsis ve Kortezi 2010: 505; Brosky, 2011: 8-9), çalışanların kariyerlerindeki hedefleri doğrultusunda ilerlemeyi hızlandırabilecek veya kendilerini güvence altına alabilecek stratejiler ve taktikler yoluyla hedeflerine ulaşabilmeyi aktif bir şekilde yöneterek olumlu sonuçlara ulaşabileceklerini ifade etmektedirler. Bunu

sağlayabilmek için çalışanların bağlamsal ipuçlarını iyi anlamaları, davranışlarını ve iş yapma biçimlerini doğru yönlendirmeleri gerekmektedir (Kapoutsis vd., 2012: 1912).

Bu doğrultuda çalışanların olumsuz politik davranışlara yönelmelerindense olumlu politik davranışlara yönelmeleri onlar için daha yararlı olmaktadır. Çünkü olumsuz politik davranışlar güven ve imaj kaybı başta olmak üzere birçok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir. Olumlu politik davranışlar başarıyı hedefleyen ve ahlaklı davranışlardan oluşmaktadır. Bu davranışlar belirlenirken yaratıcılık özelliğinin olmasına, çok yönlü bakış açısına sahip olabilmesine, geleceği iyi tahmin edebilmesine, belirsizliklere karşı çözümler üretebilmesine ve gerektiği durumlarda başarısızlıktan dersler çıkarabilmesine dikkat edilmelidir.

Bireylerin politik davranışlarda başarıyı elde edebilmesinde bireysel çabaları kadar içinde yer aldıkları grubun çabası da etkili olmaktadır. İçinde bulunulan grubun dinamiğinden yararlanmak olumlu politik davranışların artışı ve olumsuz politik davranışların da azalmasını destekleyerek hem önleyici hem de kontrol sağlayıcı işlevlere sahip olmaktadır. Bu nedenle bireylerin içinde buldukları grubun da başarıya teşvik edilmesi için bazı adımların izlenmesi gerekmektedir (Ertekin ve Yurtsever Ertekin, 2003: 100-101):

1. Problemin ve çözüm alternatiflerinin belirlenmesi
2. Grubun iş birliği içerisinde çalışmasının ne gibi yararlarının olacağını bireysel, örgütsel ve teknik açılardan incelenmesi ve bu bilgilerin grup üyeleri ile paylaşılması gerekmektedir. Bu doğrultuda plan ve alternatifler belirlenmelidir.
3. Grubun çabasının ne gibi katkılar sağlayacağını ya da grubun etkileşimde bulunmamasının ne gibi zararlara neden olabileceğinin açıklanması gerekmektedir.
4. Grubun beraber hareket etmesinin gerekliliğinin tüm üyeler için önemli olduğu ifade edilmelidir.
5. Grubu oluşturan bireylerin her birinin fikirleri önemsenerek her bir üyenin ne kadar değerli olduğu paylaşılmalıdır.

Özetle, politik davranışların örgüte vereceği zararlar ve kazandıracığı yararlar söz konusudur. Bu noktada bireylerin doğru yönlendirilmeleri ve yöneticilerin doğru stratejiler uygulamaları önemli olmaktadır. Bu sebeple söylenilebilir ki politik davranışlar doğru yöntemlerle ve doğru amaçlarla yönetildiklerinde; bireysel ve örgütsel çabaların bir bütün olarak desteği sayesinde olumlu sonuçlar verebilmektedirler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışma hayatı, geçmişten günümüze kadar zamanın koşullarına göre değişim göstererek var olmuştur. İş güvencesizliği kavramı da bu değişim süreci içerisinde önemli bir yer edinmektedir. İş güvencesizliği çalışan bireylerin sahip oldukları işleri ya da işlerinin bazı özelliklerini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmalarını içermektedir. Özellikle yaşanan ekonomik, siyasi ve toplumsal birçok olay bu sürecin olumsuz etkilerini arttırmaktadır. Bu sebeple iş güvencesizliği günümüz ekonomik, siyasi, sosyal ve akademik tüm alanların merkeze aldığı kavramlardan birisi olmuştur. Bu yönüyle kavram çok yönlü ve çok boyutlu bir nitelik taşımaktadır. Bu nitelikleri nedeniyle ulusal ve endüstriyel düzeyde belirli bir düzen ve istikrarın sağlanması ve sürdürülmesinde üzerinde önemle durulması gereken bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Çalışma bu konudaki çabalara, kavramın örgütsel yaşamı ilgilendiren yönleriyle incelenmesi ve araştırılması bağlamında önemli bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Çalışmada ikinci bir olgu olarak yer verilen politik davranış ise çalışma yaşamında bireylerin sahip oldukları gücü korumak ve daha da fazlasını elde edebilmek maksadıyla giriştikleri eylemler bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin örgüt içerisinde gerçekleştirdikleri bu kapsamdaki eylemlerinde kimi zaman kurallara uygun davrandıkları; kimi zaman da kurallara uygun davranmadıkları görülmektedir. Politik davranışlar gerçekleştirilirken izlenen yollar birbirinden farklı da olsa, neticesinde gerek bireye gerekse örgüte ne derece fayda sağlayıp sağlamadığı önemlidir. Çünkü politik davranışların sonucunda bireyin kendisine ve örgütüne çıkar sağlaması beklenmektedir. Bu sebeple politik davranışı örgütler açısından ele almayı gerektiren hususta örgütlerin üzerine önemli görevler düşmektedir. Bu doğrultuda örgüt içerisinde gerçekleştirilen politik davranışların örgütün yararına olacak şekilde yönlendirilebilmesi ve örgüt içerisinde meydana gelebilecek zararların en aza indirgenebilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda örgüt içerisinde politik davranışın doğru politikalar aracılığıyla uygulamaya konması şarttır.

Çalışmada iş güvencesizliği ve politik davranış kavramlarının ortaya çıkarabileceği olumsuz etkileri bertaraf etmek, bireysel ve/veya örgütsel yaşam adına etkinlik sağlayacak sonuçlar almak için önemli gördüğümüz ve çalışmada yer verdiğimiz diğer kavram da öz yeterliliklerdir. Öz yeterlilik kavramı bireyin olmasını istediği herhangi

bir hedefinde harcadığı çabaları düzenleyebilme ve bu süreci ilerletebilmesine dair olan inanma duygusudur. Bu bağlamda bireyin hayatına ve işine yönelik önemli etkiler üretebilme kapasitesini bilmesi sorunlarla baş edebilmesinde ve olumlu sonuçlar elde edebilmesinde belirleyici olmaktadır.

Çalışmada bu kavramların birbiriyle olan ilişkisi ele alınarak konunun ilgili yönleri, birbirinden dolayı ve doğrudan etkisi incelenmektedir. Bu bakış açısı içerisinde tez çalışmasında öz yeterlilik seviyesinin, algılanan iş güvencesizliğinin politik davranışa etkisinde rolünün olduğu görüşünden yola çıkarak; çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin algılanan iş güvencesizliği üzerinden sergilenen politik davranışlara dolayı etkisinin incelenmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamıyla tez çalışmasında öz yeterlilik seviyesinin, bireylerin sahip oldukları işlerini ya da işlerinin bazı özelliklerini kaybetme tehdidi karşısında kalmaları halinde, sergiledikleri politik davranışa etkisinde rolünün olduğu görüşünden yola çıkarak hangi politik davranışlara yöneldikleri incelenmeye çalışılmaktadır. Tez çalışmasının yürütülebilmesi için iş güvencesizliğinin aracı değişken, politik davranışın bağımlı değişken ve öz yeterliliğin de bağımsız değişken olarak ele alınması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanmış temel araştırma soruları aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir:

1. Örnekleme dahil edilen bireylerde algılanan iş güvencesizliği düzeyi nedir?
2. Örnekleme dahil edilen bireyler hangi politik davranışlara yönelmektedirler?
3. Algılanan iş güvencesizliğinin politik davranışlar üzerinde etkisi var mıdır?
4. İş güvencesizliği alt boyutları olan nicel iş güvencesizliğinin ve nitel iş güvencesizliğinin politik davranışlar üzerinde etkisi var mıdır?
5. Politik davranış alt boyutlarının her biri iş güvencesizliği alt boyutları tarafından etkilenmekte midir?
6. Öz yeterlilik düzeyi iş güvencesizliğini etkilemekte midir?
7. Öz yeterlilik düzeyi politik davranışları etkilemekte midir?

Literatür araştırması yapıldığında kavramların ayrı ayrı ele alındığı birçok çalışmanın var olduğunu; ancak çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin algılanan iş güvencesizliği üzerinden sergilenen politik davranışlara dolayı etkisinin olup olmadığını ortaya koyan bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda yapılan araştırmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Tez çalışması kapsamında öncelikle detaylı literatür araştırması yapılarak; çalışmanın teorik zemini oturulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın devamında teze ait araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Tez kapsamında esas olarak iş güvencesizliği algısının politik davranış üzerindeki etkisi incelenmek istenmiş ve bu amacı gerçekleştirmek için nicel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda veri toplamak için de anket tekniği kullanılmıştır. Anket çalışması öncelikle araştırma için uygun ölçek tespiti ile başlamıştır. Araştırmada kullanılmak üzere seçilen, araştırmanın hipotezine uygun olan ölçekler tespit edilmiştir. Seçilen ölçeklerin İngilizce olan orijinal halleri, Türkçeye çevrilmiştir. Çevrilen ölçekler üzerinde alan uzmanlarından destek alınmıştır. Ölçekler için yapılması gereken kontroller sağlanmıştır. Ölçeklerdeki ifadelerin katılımcılar tarafından farklı algılanmaması için eksik, yanlış ve hatalı anlatımları ile ilgili düzeltmeler yapılarak ölçeğe son hali verilmiştir. Son hali verilen ölçeklerden oluşan anket formu ilk olarak ön çalışmaya (pilot çalışma) tabi olmuştur. Ön çalışma sayesinde ölçekte yer alan ifadelerin doğru anlaşılıp anlaşılmadığı ve sorulara verilen cevapların araştırmanın amacına uygunluk sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. Yapılan analizlerin ardından anket formu üzerinde gerekli değişiklikler yapılmıştır (Çapık vd., 2018: 203). Bu işlemin ardından son hali verilen anket formu ile ana çalışmaya geçilmiştir. Ana çalışma verileri elektronik posta aracılığıyla toplanmıştır.

Tez çalışmasında algılanan iş güvencesizliğinin ölçülmesi için Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından geliştirilmiş “İş Güvencesizliği Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 7 ifade (örneğin “İstemediğim halde işimden ayrılmak zorunda kalırsam diye kaygılanıyorum”, “Çalıştığım kurumdaki ücret artışı beklentilerimi karşılamaktadır”) ve 2 boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğin ilk 3 ifadesi nitel iş güvencesizliğini ölçerken, son 4 ifadesi de nicel iş güvencesizliğini ölçmektedir. Ölçek 5’li Likert tipi değerlendirmesi şeklindedir: (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum.

Politik davranış kavramının ölçülebilmesi için ise Kipnis, Schmidt ve Wilkinson (1980) tarafından geliştirilen; İslamoğlu ve Börü (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Politik Davranış Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 36 ifade (örneğin “Yöneticilere, iş arkadaşlarına sürekli övgüler yağdırmak”, “Yönetici ile yaşadığı sorunların çözümlenmediği durumlarda üst yönetimi devreye sokmak”) ve 6 boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğin 9 ifadesi “tavizci davranmak”, 10 ifadesi “ikiyüzlü davranmak”, 5

ifadesi “göze girmeye çalışmak”, 5 ifadesi “koalisyon kurmak”, 4 ifadesi “karşılıklı çıkar gözetmek” ve 3 ifadesi de “üst yönetime yaranmaya çalışmak” şeklindedir. İfadeler 5’li Semantik Farklılık ölçeği “(1) hiç yapmam ve (5) çok sık yaparım” aralığı cevaplama sistemi ile oluşturulmuştur. Anket katılımcılarından kurum içindeki kendi davranışlarını düşünerek cevap vermeleri istenmiştir.

Öz yeterlilik aracı değişkenin ölçülebilmesi için de Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen ve Yeşilay (2010) tarafından Türkçeye çevrilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek toplam 10 ifadeden (örneğin “Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim”, “Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenirim”) ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar olumlu (yüksek düzeyde) öz yeterlilik algılarına; düşük puanlar ise olumsuz (düşük düzeyde) öz yeterlilik algılarına işaret etmektedir. İfadeler 5’li Semantik Farklılık ölçeği “(1) Bana kesinlikle uygun değil ve (5) Bana tamamıyla uygun” aralığı cevaplama sistemi ile oluşturulmuştur. Katılımcılardan kurum içindeki bireysel davranışlarını düşünerek cevap vermeleri istenmiştir.

Araştırmaya katılan bireylere ayrıca 11 tane demografik sorular (örneğin “Yaşınız nedir?” “Eğitim durumunuz nedir?”) ve işlerine yönelik sorular (örneğin “Sendika üyeliğiniz var mı?”, “Çalışma şekliniz nedir?”) yöneltilmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler araştırma hipotezine uygun olarak analiz edilmiştir. Bu amaçla kullanılan programlar “SPSS 21 (Statistical Packages for the Social Sciences) Ver:21 for Windows” ve “IBM SPSS AMOS 26 (Analysis of Moment Structures)” dır.

Öncelikle veri topla sürecinde elde edilen veriler SPSS programına yüklemeye uygun hale getirilmiştir. Ardından SPSS programı üzerinde bir veri tabanı oluşturulması sağlanmıştır. Böylece veriler analiz edilmeye hazır hale gelmiştir. İlk olarak araştırmada yer alan değişkenlerin güvenilirliğini tespit edebilmek için Cronbach α katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Daha sonra değişkenlerin yapı geçerliliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Verilerin parametrik mi yoksa non-parametrik mi olduklarını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov Testi ve çarpıklık-basıklık değerleri analiz edilmiştir. Çıkan sonuçlara göre verilerin parametrik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hipotez testlerini analiz etmek için regresyon analizlerinden ve bağımsız örneklem t testinden yararlanılmıştır. Sonuç bölümünde de elde edilen analiz sonuçlarına dair yorumlar ve araştırmaya ilişkin öneriler bulunmaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de yer alan 1000 ve üzeri çalışanı bulunan 2 teknopark (teknoloji geliştirme bölgesi) oluşturmaktadır. Teknoparklar *“üniversiteler/araştırma kurumları ve sanayi kuruluşlarının aynı ortam içerisinde araştırma, geliştirme ve inovasyon çalışmalarını sürdürdükleri; birbirleri arasında bilgi ve teknoloji transferi gerçekleştirdikleri; akademik, ekonomik ve sosyal yapının bütünleştiği organize araştırma ve iş geliştirme ekosistemleridir”* (www.tgbd.org.tr). Teknoparkların kuruluş amaçlarının başında teknolojik bilgi üretilmesi, verimlilik ve etkililiğin artırılması gelmektedir (<https://teknopark.sanayi.gov.tr/Content/Detay>). Özellikle pandemi sürecinde teknoloji üretiminin, dijital teknolojinin gelişiminin ve mevcut teknolojik gelişmelerin izlenebilmesinin gerekliliği daha fazla önem kazanmıştır. Pandeminin sebep olduğu yeniliğin, değişimin ve gelişimin bir kaos halinde fakat kaçınılmaz şekilde yaşandığı bu dönemle beraber, yeniliğin, gelişimin ve değişimin iş yerlerinin ötesinde uzaktan ve esnek çalışma sistemleriyle gerçekleştirilme mecburiyeti veya tercihi sürdürülebilir etkinlik ve verimlilik için teknoparkları çok daha önemli kılmıştır. Çünkü teknoparkların, gelişen ve değişen teknolojiye ayak uydurmanın yanı sıra, üniversitelerden aldıkları güçle beraber yeniliğin ve inovasyonun üretim merkezleri olarak da fonksiyon görmeleri beklenir. Bu sebeple, teknopark bünyesinde çalışmakta olan bireylerin sahip oldukları bilgi birikimleri ve teknolojik gelişmelere yaptıkları katkılar kritik öneme sahiptir. Teknopark bünyesinde çalışan bireylerden her daim gelişen teknolojiyi izlemeleri, öğrenmeleri, ayak uydurmaları beklendiği gibi, yeniliği ve inovasyonu da üretmeleri beklenir. Teknoparktaki işletmelerin devamlılığı, teknopark çalışanlarının bu beklentiye ne derece cevap verebildikleriyle ilgilidir. Büyük değişimin yaşandığı, yeni bir paradigmanın kapısının açıldığı, beklentilerin ve çalışma şartlarının hızla değiştiği yeni dönemde özellikle teknopark çalışanlarının iş güvencelerinin ve politik davranışlarının, onların öz yeterlilikleriyle ilgili olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayım doğrultusunda yapılan araştırmada, özellikle teknopark çalışanlarının sahip oldukları işlerinin devamlılığını sağlayabilmeleri noktasında kendilerini ne derece güvence altında hissettikleri, hangi düzeyde öz yeterliliğe sahip oldukları ve hangi politik davranışlara yöneldikleri sorularına cevaplar aranmaktadır.

Araştırmanın konusu ve amacına göre analiz birimi birey olarak belirlenmiştir. Türkiye’de yer alan iki büyük teknoparkta toplamda yaklaşık 15000 çalışan olduğu resmi olarak belirtilmiştir. İlgili kurumlar ile iletişime geçilerek Teknopark bünyesinde bulunan

şirketlerin listelerine ulaşılmış ve şirket listelerinde belirtilen çalışan sayılarından yola çıkılarak örneklem belirlenmeye çalışılmıştır. Ancak şirketlerde yer alan çalışanların yaşanan pandemi süreci dolayısıyla bir kısmının serbest ya da kısmî süreli çalıştıkları belirtilmiştir. Tüm şirketlere ve çalışanlarına erişim sağlanamadığından; tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Her iki teknoparkta çalışmakta olan yaklaşık 1000 kişi ile elektronik posta yoluyla iletişim kurulmuştur. 421 ankete geri dönüş olmuştur. Anketler yaklaşık olarak %43 geri dönüş oranına sahiptir. Geri dönüş sağlanan anketlerden 18'i eksik ya da hatalı cevaplandırılmıştır. Nihayetinde bir teknoparktan 201 anket, diğer teknoparktan da 202 anket araştırmaya dahil edilerek 403 anket araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen veriler araştırma evrenini %95 ($\alpha=.05$) güven düzeyi seviyesinde temsil edebilecek niteliktedir.

3.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmada oluşturulan hipotezler, toplanan verilerin detaylı bir şekilde analiz edilmesi yoluyla test edilmeye çalışılmıştır. Ancak bu süreçte bazı kısıtlamalar ile karşılaşmıştır. Bu kısıtlardan ilki verileri elde etmek üzere kullanılan ölçeklerle ilgilidir. Araştırmada kullanılan ölçekler Batı kültürü temelinde oluşturulmuştur. Her ne kadar uzman görüşleri alınarak gerekli düzenlemeler yapılmış olsa da kültür farklılıklarından kaynaklanan uyumsuzluklardan kaçınılamamıştır.

Bir diğer kısıtlama da ölçeklerin yer aldığı anket formlarının katılımcılara elektronik posta yolu ile gönderilmiş olmasıdır. Bu yöntem pandemi koşullarının neden olduğu olumsuz sonuçları en aza indirebilmek ve daha fazla kişiye daha kısa sürede ulaşabilmek için tercih edilmiştir. Diğer yandan katılımcılarla yüz yüze etkileşime girilemediği için yüz yüze anket yönteminin avantajlarından yararlanılamamıştır.

Araştırmada yer alan bir diğer kısıt da araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelerin içeriği ile ilgilidir. Özellikle politik davranış ölçeğinde yer alan bireysel eleştiri ve değerlendirmelere yönelik olan ifadelerde katılımcıların endişeli ve çekinik yanıtlar vermeleri söz konusu olmuştur.

Araştırmanın yapıldığı örneklem de araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Araştırma maddi imkânlar ve zaman azlığı sebebi ile iki büyük teknopark çalışanlarıyla sınırlı kalmıştır. Araştırmanın yapıldığı teknoparklarda da tüm çalışanlara ulaşabilme imkânı sağlanamadığı için kolayda örnekleme yoluna gidilmiştir.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Tez çalışmasının amaçları ve kapsamı doğrultusunda daha önceden yapılmış araştırmalar ve tez konusu ile ilgili kuramlar incelenmiştir. Bu incelemelerden yola çıkarak oluşturulan araştırma hipotezleri bu başlık altında ele alınacaktır.

Ekonomik durgunluklar, endüstriyel yeniden yapılanmalar, teknolojik değişimler, yoğunlaşan küresel rekabet ve son olarak da pandeminin beraberinde getirdiği olumsuzluklar çalışma yaşantısının doğasını değiştirmiş ve değiştirmeye de devam etmektedir. Bu süreçlerde örgütsel bakış açısı ile konu ele alındığında birçok işletmenin değişen ortamlara uyum sağlayabilmek adına gerekli olan işlevsel ve sayısal esnekliği sağlamaya çalıştıkları görülmektedir. Diğer yandan bireysel bakış açısı ile konu ele alındığında, bazı kişilerin esnekliğe olumlu bakmaya çalıştıkları ifade edilse de olumsuz sonuçların olduğu apaçık ortadadır. Çünkü birçok çalışanın işlerini kaybettikleri görülürken; birçoğunun da istemsiz bir şekilde yarı zamanlı çalışmaya mecbur bırakıldıkları görülmektedir. Çalışma yaşantısında süregelmekte olan değişimler neticesinden birçok çalışanın da tanıklık ettiği gibi işlerin doğası ve gelecekteki varoluşu hususunda güvensizlik duyguları yoğun bir şekilde hissedilmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002: 24).

Literatüre iş güvencesizliği olarak geçen bu kavramın en belirgin sınıflandırması ise nitel iş güvencesizliği ve nicel iş güvencesizliği şeklindedir. Bu sınıflandırmada şu an sahip olunan işin gelecekte de varlığını sürdürüp sürdürmeyeceğine ilişkin hissedilen kaygı nicel iş güvencesizliğine karşılık gelmektedir. Öte yandan sahip olunan işe dair iş yükü değişimleri, göreve dair belirsizlikler yaşanması, kariyer fırsatlarının azalması ya da tamamen ortadan kalkması, maaş artışı noktasında yaşanan tatminsizlikler ya da belirsizlikler veya çalışma ortamında yaşanan olumsuzluklar gibi işin farklı boyutlarında yaşanan bozulmalarda hissedilen kaygı da nitel iş güvencesizliğine karşılık gelmektedir (Sverke vd., 2006: 8-9).

İş güvencesizliği literatüründeki önemli ilerlemelere rağmen, nicel ve nitel iş güvencesizliğinin göreceli öngörülebilirliği ile ilgili çok fazla tartışma vardır. Örneğin, bazı ampirik bulgular, her iki tür iş güvencesizliğinin de önemli stres faktörleri olduğunu ve çalışanların sonuçlarıyla olan ilişkilerinde çok fazla farklılık göstermediğini öne sürmektedirler (örneğin, iyi olma hali ve sağlıkla ilgili davranışlar; De Witte vd., 2010: 52). Öte yandan da niceliksel iş güvencesizliğinin ve niteliksel iş güvencesizliğinin çalışanların sonuçlarıyla farklı şekilde ilişkilendirilmesi gerektiğini savunmaktadırlar.

Nitekim, bazı araştırmalar, nitel iş güvencesizliğinin nicel iş güvencesizliğinden daha fazla yaşandığına vurgu yapmaktadırlar. Bu nedenle çalışanların örgütsel davranışlarının sonuçlarının daha iyi bir belirleyicisi olduğunu ileri sürmektedirler (Callea vd., 2019: 55). Diğer bulgular ise nicel iş güvencesizliğinin sebep olduğu sonuçların, nitel iş güvencesizliğinin sebep olduğu sonuçlardan daha fazla olduğunu öne sürmektedirler. Çünkü bazı araştırmacılar tüm işin potansiyel kaybının, değerli iş özelliklerinin potansiyel kaybından daha tehdit edici olduğunu ileri sürmektedirler (Reisel ve Banai, 2002: 920-921). Kısacası araştırmalarla nicel ve nitel iş güvencesizliğinin öngörü gücünün eşit olabileceği (De Witte vd., 2010: 52), nicel iş güvencesizliğinin daha iyi (Reisel ve Banai, 2002: 920-921) veya nicel iş güvencesizliğinin daha kötü olabileceği (Callea vd., 2019: 55) sonuçları ortaya konmaktadır. Birbirinden farklı sonuçlardan da anlaşılacağı üzere nicel iş güvencesizliğinin ve nitel iş güvencesizliğinin öngörü gücünün ilgili sonuçlara bağlı olarak değişebileceği düşünülmektedir (Yan Tu vd., 2019: 2).

Bireyler içinde buldukları çalışma koşullarında ve sahip oldukları işlerine yönelik bir tehdit algıladıklarında stres ve gerginlik yaşamaya başlarlar. Yaşanan bu olumsuz duygu dönüşümü stres kuramı ile açıklanabilmektedir. Stres kuramı gereği bireyin algıladığı tehdit değerlendirmeleri, stresin az yaşandığı en alt düzeyden, korku veya kaygı gibi yoğun olumsuz duygularla karakterize edilen aşırı uçlara kadar değişim gösterebilmektedir (Lazarus ve Folkman, 1984: 168). Diğer bir anlatımla birey sahip olmak istediği konfor alanının dışına çıktığı ya da çıkartıldığı zaman korku ve kaygı yaşamaya başlamaktadır. Yaşanılan korku ve kaygı iş güvencesizliği algısına karşılık gelmektedir. İşte tam da bu aşamada birey olumsuz algılamalarını bir kenara bırakarak konfor alanına dönmek için çaba sarf etmek istemektedir.

Düzenleme odağı teorisine göre korku ve kaygının azaltılması veya ortadan kaldırılmasına yönelik davranışların sergilenmesi olağan karşılanmaktadır. Düzenleme odağı teorisine göre insanlar haz aldıkları Őeylere yaklaşma; acı duydukları Őeylerden de kaçınma davranışı ile motive olmaktadır. Bu yaklaşım yaklaşma-kaçınma ilkesi olarak da adlandırılmaktadır (Higgins, 1997: 1280).

Bireylerin kendini ve sahip olduğu koşullarını koruma eğilimlerinin ve olası kötü koşul ve durumlardan da kaçınma eğilimlerinin olduğu ifade edilmektedir (Sassenberg ve Scholl, 2013: 58). Başka bir ifade ile iş güvencesizliği algısı yaşanıması durumunda birey, kendi koşullarını ve durumunu iyileştirmek için çaba sarf etmektedir. Kaynakların korunması teorisine karşılık gelen bu duruma göre; birey sahip olduğu kaynaklara zarar gelmesini engelleme eğilimindedir. Kaynakların korunması kuramı sahip olunan

kaynakların korunmasına ve sürekliliğine vurgu yapmaktadır. Teoriye göre şu üç koşuldaki birinin gerçekleşmesi bireyi tedirgin ederek, sahip olduğu kaynağı korumaya yöneltmektedir: Sahip olduğu kaynaklara yönelik herhangi bir tehdit oluşması durumu, sahip olunan kaynakların tamamen kaybedilmesi durumu veya eldeki kaynakların yeterince tatmin edici sonuçlar vermemesi durumudur (Hobfoll, 1989: 513-514). Bireyin içinde bulunduğu örgütünde kaynakları koruma teorisine olan bağlılık düzeyi onun algılayacağı iş güvencesizliği ile ilişkili olmaktadır. Örneğin birey sahip olduğu işini veya özelliklerini çok fazla önemsiyor ise onlara olan bağlılığı da yüksek seviyelerde olacaktır. Bu gibi durumlarda işini ya da işinin özelliklerini kaybettiğinde de o derece yüksek seviyelerde iş güvencesizliği algısı hissedecektir (Ashford vd., 1989: 805).

İş güvencesizliği algısı seviyesinin içinde bulunan toplumun kültürel özellikleri ve kültürel farklılıkları ile de ilişkisi bulunmaktadır. Örneğin toplulukçu kültürler ile bireyci kültürlerin iş güvencesizliği kavramına bakış açıları da birbirinden farklı olmaktadır. Toplulukçu kültür yapısının hâkim olduğu toplumlarda bireyci kültür yapısının hâkim olduğu toplumlara göre, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş güvencesinin sağlanması konularında daha olumlu sonuçların ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Benzer şekilde gelenekçiliğin hâkim olduğu kültür yapılarında da sahip olunan işe ve işin özelliklerine daha fazla bağlanılmaktadır. Böylesi toplumlarda da olası olumsuzlukların yaşanması durumunda iş güvencesizliği algısı daha fazla hissedilmektedir (Wang vd., 2014: 2).

Bireyin yaşadığı iş güvencesizliği karşısında duygusal ya da fiziksel olarak eyleme geçmesi beklenmektedir. Bu bağlamda bir bireyin kendini tehdit altında hissetmesi, korku veya kaygı yaşaması, belirli bir durumdaki iç ve dış taleplere ve bunların kullanımını engelleyen kısıtlamalara göre başa çıkma kaynakları değerlendirmesinin bir fonksiyonudur. Bireyin algıladığı tehdit seviyesi ise, bireyin mevcut kaynakları başa çıkma yöntemlerinde ne ölçüde kullanılabileceğini etkilemektedir. Algılanan tehdit ne kadar fazla ise daha ilkel, çaresiz veya basit duygu odaklı başa çıkma yöntemleri kullanılmaktadır. Duygu odaklı başa çıkma biçimleriyle ilgili olarak ise Menninger (1954)'in ifadeleri şunlardır: Düşük seviyelerdeki stresleri bireyler genellikle nispeten "normal" veya "sağlıklı" yöntemlerle çözmeye çalışmaktadırlar. Yüksek seviyelerdeki stresler ise bireyleri, insan benliğinin homeostatik dengesini sağlayabilmesi bakımından giderek daha enerjik ve artış gösteren eylemlere teşvik etmektedir (Lazarus ve Folkman, 1984: 168). Örgütleri birer politik arena olarak tasvir eden Mintzberg de bu eylemlere dikkat çekerek; bireylerin örgüt içerisindeki

kaynaklarını koruyabilmek hatta geliştirebilmek adına politik davranışlar yoluyla mücadele ettiklerini belirtmektedir.

Politik davranışlar bireylerin örgüt içindeki önceliklerini yerine getirmek maksadıyla gerçekleştirdikleri eylemler bütünü olarak ifade edilmektedir. Bireylerin birbirinden farklı öncelikleri bulunmaktadır. Kimi birey güç sahibi olmayı kimi birey terfi alabilmeyi kimi birey de yöneticilerine iyi görünebilmeyi öncelikli olarak arzu etmektedir. Bireylerin öncelikleri birbirinden farklı olsa da bu isteklerinin altında sebeplerden birinin başkalarının yaptıkları davranışları yapabilme ya da başkalarının sahip oldukları şeyleri elde edebilme güdüsü yatmaktadır. Bu güdü sosyal bilişsel kuram ile açıklanabilmektedir. Sosyal bilişsel kurama göre birey gözlem yoluyla çevresindeki durum ve olayları inceler, analiz eder (Wood ve Bandura, 1989: 362). Bunun neticesinde olumlu karşılanan hatta sonucunda ödüllendirilen bir davranış kendisi de gerçekleştirmek ister. Ya da tam tersi durumların da yaşandığı bilinmektedir. Olumsuz karşılanan hatta sonucunda cezalandırılan davranış da birey gerçekleştirmekten kaçınır. Birey de içinde bulunduğu örgüt içerisinde aynı bu düşüncelerle birtakım eylemlerde yani politik davranışlarda bulunur. Örneğin çalışanlar yönetici tarafından desteklenen ve ödüllendirilen davranışlara yönelmek istemektedirler. Ya da tam tersi yöneticilerin hoş karşılamadığı hatta cezalandırdıkları davranışlardan da kaçınmak istemektedirler.

Politik davranışların sergilenmesi ile ilgili bir diğer teori de nedensel akıl yürütme teorisidir. Bu teoriye göre bireyler gerçekleştirdikleri eylemler sonucunda sahip olduklarını bilişsel süreçlerden geçirerek analiz etmektedirler. Bu analiz doğrultusunda içinde bulunulan durumlarının adalet, denge, eşitlik ve sahiplik sonuçlarına göre bir değerlendirmesini yapmaktadırlar. Değerlendirme sonucuna göre kendilerini iyi ya da kötü olarak nitelendirmektedirler. Örneğin birey uzun uğraşlar sonucunda edindiği kazanımları ve kayıpları analiz etmektedir. Analiz sonuçlarının tatmin edici olup olmaması iş davranışlarına yansımaktadır (Martinko vd., 2002: 36-37). Bu bağlamda tatminsizlik seviyesi yüksek olan birey olumsuz politik davranışlara yönelir; tatminsizlik seviyesi düşük ya da en alt seviyelerde olan birey ise olumlu politik davranışlara yönelmektedir. Politik davranışlardan olumlu olarak nitelendirilenler ikna etme, uzmanlıktan yararlanma, üst hedefler oluşturma ve imaj oluşturma şeklinde sıralanabilmektedir. Diğer yandan olumsuz politik davranışlar ise manipülasyon, bilgiyi çıkar amaçlı kullanma, başkalarını suçlama ve başkalarına saldırma şeklindedir (Kapoutsis vd., 2012: 1910).

Anlaşılabacağı üzere bireyler kendilerini stres altında, güvencesiz, baskı altında ve zayıf hissettiklerinde politik davranışlara yönelmektedirler. Araştırma bulguları da bu bilgileri destekler niteliktedir. Örneğin bireyler politik ortamlar olarak gördükleri örgüt ortamında yoğun belirsizlik yaşayabilmektedirler. Böylesi bir durumda belirsizlikle başa çıkmak için politik davranışlara yönelmektedirler. Bunu örgüt çevresi üzerinde bir dereceye kadar kontrol elde etme çabasıyla yapmaya çalışmaktadırlar. Bu bağlamda bireylerin genellikle içinde buldukları örgütte kontrolü sürdürmek için motive oldukları ve kişisel kontrol duygularını geri kazanmaya çalışarak; kayıp veya kontrol eksikliğine tepki vermek istedikleri ifade edilmektedir. Bu durum kontrol psikolojisi olarak adlandırılmakta ve yapılan araştırmalarla da desteklenmektedir (Greenberger ve Strasser, 1991; Langer, 1983).

Özetle örgüt üyeleri, örgüt üzerindeki kişisel kontrol hissini geri kazanmak veya sürdürmek için politik davranışlarda bulunmaktadırlar (Harrell-Cook vd., 1999: 1096-1097). Benzer şekilde iş güvencesizliğinin beraberinde getirdiği kaygı, endişe ve depresyon gibi olumsuz duygu durumlarının yoğun yaşandığı süreçlerde, bireyler kendilerini bu durumdan kurtarmak için çaba sarf etmektedirler.

Yukarıda aktarılan teoriler ve literatür incelemeleri doğrultusunda araştırmanın ilk hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Çalışanların iş güvencesizliğinin sergilenen politik davranışlar üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Algılanan iş güvencesizliğinin nitel ve nicel olup olmasına göre politik davranışlar üzerindeki etkisini incelemek üzere aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H_{1a}: Çalışanların nitel iş güvencesizliğinin sergilenen politik davranışlar üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1b}: Çalışanların nicel iş güvencesizliğinin sergilenen politik davranışlar üzerinde anlamlı etkisi vardır.

İş güvencesizliği algısını etkileyen unsurlardan bir diğeri de sosyal destektir. Sosyal desteklerden en etkili olanı sendikalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Sendikalar çalışanların çıkarlarını sağlamak, sahip oldukları haklarını korumak ve daha iyilerini elde etmek amaçlarına hizmet etmektedirler. Kısacası bireylerin çalışma hayatında özgürlüklerinin olmasını, sahip olunan işlerin sürekliliğinin sağlanmasını ve iyileştirilmesini sağlamak için çalışmalarda bulunmaktadırlar (Özkiraz ve Talu, 2008: 124). Bu bağlamıyla sendikalar çalışanların işe alım süreçlerinde, iş sözleşmesinin işleyişi esnasında ve iş sözleşmesinin sona ermesi süreçlerinde güvence sağlamaktadırlar

(Çekirdek, 2019: 59). Çalışma hayatında aktif olarak bulunan bireyler sendikalar sayesinde kendilerine bir güvence sağlamış olmaktadır. Başka bir ifade ile sendikalar çalışanları adeta bir siper gibi korumaktadırlar. Bu sebeple sendika üyeliği bulunan bireylerin iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarından daha az etkilendikleri ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile bireyler sendikaların desteği sayesinde iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçları ile daha kolay başa çıkabilmektedirler (Adekiya, 2015: 111). Bu nedenle de sendika üyeliği bulunan çalışanların iş güvencesizliği algısının daha düşük çıkması beklenmektedir.

Yapılan bir araştırmada, sendikaların toplu pazarlık gücünden kaynaklı, üyelerini iş güvencesizliğine karşı korumada etkili olduğu vurgulanmaktadır (Temiz, 2004: 61). Sendikaların koruyuculuk görevini ortaya koyan bir araştırma sonucuna göre, işten çıkarılma kaygısı duyan bir çalışan işine duyduğu güveni yeniden sağlamak ve haklarını koruyabilmek için sendika üyesi olmaya karar vermektedir. Çalışanların bu kararlarında, haklarını korumak adına hukuksal desteklere başvurmada bireysel çabalarının yetersiz olduğu düşüncesi yatmaktadır (Mütevelliöglü, 2009: 185).

Bu bilgiler ışığında herhangi bir sendikaya üye olunması durumu ile algılanan iş güvencesizliği arasında bir ilişki olduğunu ifade eden hipotez aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H₂: Algılanan iş güvencesizliği çalışanların sendikaya üye olup olmama durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Bireyler belirli görevleri ve davranışları yerine getirmeden önce kendilerine dair bazı inançlara sahiptirler. Bu inançlar kimi zaman yüksek başarı güdüsü ile tetiklenirken; kimi zaman da çaresizlik duygusu içerisinde düşük motivasyona sebep olmaktadır. Öz yeterlilik olarak isimlendirilen inançlar bütünü bireylerin sergiledikleri davranışlarda da belirleyici olabilmektedir. Bireyin öz yeterlilik düzeyi arttıkça, başarı arzusu da artmaktadır. Çünkü birey yaptığı işte ya da sergilediği davranışta kendini yeterli gördüğü oranda motive olmaktadır. Diğer bir ifade ile yüksek düzeyde öz yeterlilik sahibi olmanın kazanımlarının da fazla olacağı ifade edilmektedir. Bu bağlamda öz yeterliliği yüksek olan bireylerin çalışma yaşantısında da yüksek kazanımlar elde edeceği politik davranışlarda bulunmaları beklenmektedir (Bandura, 1977: 212).

Bireylerin sahip oldukları öz yeterlilik düzeylerinin iş tatminlerine ve gerçekleştirdikleri eylemler sonucundaki performansına etkisini incelemek üzere yapılan bir araştırmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmaya göre bireyler kazanılan becerilerini uygulamaya geçirirken, kendi kendine yeterlilik inancı güçlü olanların daha

başarılı oldukları gözlemlenmiştir. Diğer yandan da birey kendinden şüphe duyulduğunu fark ettiğinde ise ulaşılması zor olan hedefleri gerçekleştirmek için, gereken çabasını yoğunlaştırarak başarıya ulaşmak istemektedir. Kısacası, bireyin kendine olan yeterlilik inancının yanında başkalarının da onun hakkındaki yeterlilik inançları başarıya ulaşmada etkili olmaktadır. Öyle ki bireyin kendinden şüphe duyulduğunu öğrenmesi, başarıya ulaşması için ivme etkisi yaratmaktadır (Bandura ve Cervone, 1983: 1027).

Başka bir araştırmada, öz yeterlilik düzeyinin bireyin başa çıkma ve zorlu koşullar karşısındaki davranışlarına etkisi incelenmektedir. Araştırmanın sonucuna göre öz yeterlilik düzeyi yüksek olan bireyler yüksek iş tatmini ve yüksek performans düzeylerine sahip olabilmek için olumlu ve yapıcı davranışlar sergileme eğilimindedirler (Judge ve Bono, 2001: 83).

Bireylerin içinde buldukları ortamın güvence altında olması ya da güvence altında olmaması sergilenen davranışlarda etkili olmaktadır. Şöyle ki iş güvencesizliği algısının yoğun bir şekilde yaşandığı örgütlerde, belirsiz ve stresli çalışma koşulları hâkim olmaktadır. Böylesi ortamlarda bireylerin sahip oldukları öz yeterlilik düzeyleri sergiledikleri politik davranışlar üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Wood ve Bandura'ya göre bireyler içinde buldukları ortam koşullarından etkilenmektedirler. Bu etkilenme bireylerin sergiledikleri davranışlara ve sahip oldukları öz yeterlilik düzeylerine de yansımaktadır (Wood ve Bandura, 1989: 365).

İş güvencesizliği bireylerin ne zaman somut adımlar atacıklarını bilemedikleri ve başka bir iş aramaya başlamak gibi geleceğe hazırlandıkları, karmaşık bir stres tetikleme sürecinden meydana gelmektedir. Yüksek iş güvencesizliği algısı beraberinde çalışanların sağlık ve refah koşullarında olumsuzluklar meydana getirmektedir (Mauno ve Kinnunen, 2002: 296). Bu hususta öz yeterlilik iş güvencesizliğini azaltmada rol oynayabilecek faktörlerden biri olarak değerlendirilebilmektedir. Bireyin öz yeterliliğinin yüksek olduğu koşullarda düşük iş güvencesizliği algısının olduğu öne sürülmektedir (Varekamp vd., 2011: 289). Öz yeterlilik, iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmaya yardımcı olmaktadır (Lau ve Knardahl, 2008: 173).

Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler, iş kaybının meydana getireceği olası zorlukların üstesinden başarıyla gelebileceklerine inanmaktadırlar. Bu etkisiyle öz yeterlilik, iş güvencesizliğini ve diğer iş baskılarını etkisiz hale getirmede rol oynayan önemli bir psikolojik kaynaktır. Öz yeterliliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisini araştıran bazı araştırmacılar, yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin geçmiş, şimdiki ve gelecekteki olaylar hakkında olumlu değerlendirmeler yapma eğiliminde oldukları

sonuçlarına ulaşmışlardır (Probst vd., 2017: 76). Bu özelliğinden dolayı öz yeterlilik, insan davranışını açıklayan ve bireysel tercihleri, çaba düzeylerini ve sebat düzeylerini belirlemede hayati rol oynayan bir kavramdır. Bireyin algıladığı iş güvencesizliği düzeyi, öz yeterlilik sahipliğinin de etkisiyle bireyi çeşitli davranışlara yönlendirebilir. Bu yönlendirme esnasında bireyin yeteneklerini ve yeterliliklerini değerlendirebilmesi neticesinde belirli davranış ve eylemler sergilenmektedir (Tentama ve Rosandy, 2019: 1887). Bu davranış ve eylemler de bireyin sergilediği politik davranışlar olarak ele alınmaktadır. Kişisel dayanıklılıkları nispeten daha yüksek olan bireylerin daha olumlu politik davranışlara yöneldikleri araştırma sonuçlarıyla da desteklenmektedir (Smith vd., 2016: 327-328).

Yukarıda aktarılan bilgiler doğrultusunda oluşturulmuş hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₃: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin iş güvencesizliği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4a}: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin tavizci davranmak politik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H_{4b}: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin ikiyüzlü davranmak politik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H_{4c}: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin göze girmeye çalışmak politik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

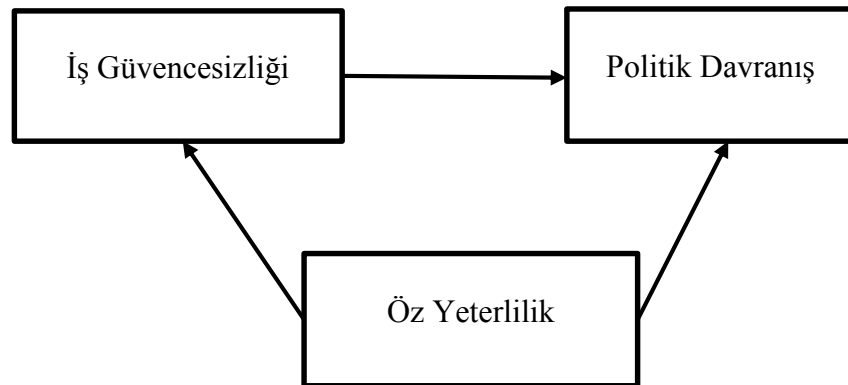
H_{4d}: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin koalisyon kurmak politik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H_{4e}: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin karşılıklı çıkar gözetmek politik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H_{4f}: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin üst yönetime yaranmaya çalışmak politik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₅: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin politik davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Bu çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesine yönelik olarak oluşturulan araştırma modeli aşağıdaki şekilde sunulmaktadır:



Şekil 7. Araştırmanın Modeli

3.6. Pilot Çalışma (Ön Test)

Araştırmada yararlanılan ölçeklerin ilk hâli İngilizce dilinde yazılı olduğu için Türkçeye tercüme edilmiş halleri kullanılmak istenmiştir. Bu amaçla ölçekler İngilizceden Türkçeye; Türkçeden İngilizceye çevrilmiştir. Böylece anlam farklılıklarının en aza indirilmesi hatta ortadan kaldırılması hedeflenmiştir. Bu işlemler sonucunda, Türkçeye çevrilmiş ifadelerin anlaşılabilirliğini sağlamak için konunun uzmanları tarafından test edilmesi sağlanmıştır. Ölçeğe son halinin verilmesinin ardından pilot çalışmanın uygulama aşmasına geçilmiştir.

Pilot çalışma için çalışmanın konusuna uyumluluk göstermesi bakımından hali hazırda çalışmakta olan bireylere ulaşılmıştır. Ölçeklerin uygunluğu test edilmek istendiğinden; katılımcıların yer aldıkları sektör veya çalışma yeri gibi farklılıklar dikkate alınmamıştır. Anket formu katılımcılara internet aracılığı ile gönderilmiştir. Yaklaşık olarak 300 kişiye anket formu ulaştırılmıştır. Anket formunda eksik soru bırakılması durumunda anket sonlandırılmadığı için eksik anket formu bulunmamaktadır. Ancak bazı sorularda tutarsızlık olması sebebiyle 5 anket değerlendirmeye alınmamıştır. Örneğin: Yaş sorusuna üç basamaklı yanıt verilmesi, toplam çalışma süresinin şu andaki iş yerindeki çalışma süresinden daha az olması veya tüm sorulara aynı cevap şikkının işaretlenmesi gibi. Sonuç olarak geri dönüş sağlanan 193 anketten 188'i değerlendirmeye alınmıştır. Anket verileri SPSS 21 Paket Programı ile değerlendirmeye alınmıştır.

Ankete katılım gösteren bireyler tarafından, ifadelerin anlaşılması hususunda herhangi bir olumsuzluğa rastlanmamıştır. Ancak araştırma konularından biri olan politik davranış ölçeğinin ifadelerine verilen yanıtlara, yapılan görüşmelerde çekingenlik

içerisinde yaklaştıkları anlaşılmıştır. Örneğin: Politik davranış ölçeğine ait ikiyüzlü davranmak alt boyutuna ait ifadelerde bu duruma rastlanmıştır. Anketler elektronik posta aracılığı ile yanıtladığından; verilen yanıtlarda tereddüte düşüldüğü gözlemlenmiştir. Anket katılımcılarına verdikleri bilgilerin gizli tutulacağı ifade edilse de elde edilen sonuçların yöneticileri ile paylaşılmasından endişe duydukları anlaşılmıştır. Bu durum aşılammış ve giderilememiştir. Ne yazık ki bütünüyle bu endişenin bu başlık altında cevaplanan sorulara yansıdığı düşünülmektedir.

Ölçeklerde yer alan ifadeler incelendiğinde ise iş güvencesizliği alt boyutlarından olan nicel iş güvencesizliği ifadelerinin ters ifadeler olduğu belirlenmiştir. Buna göre bu boyuta ait ifadelerin analize dahil edilirken, tersine dönüştürme işleminin uygulanmasının gerekliliği tespit edilmiştir.

Çalışmada kullanılacak olan ilk ölçek iş güvencesizliğine ilişkindir. Ölçekte nitel iş güvencesizliği ve nicel iş güvencesizliği olmak üzere iki tane alt boyut yer almaktadır. Ölçeğe ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. İş Güvencesizliği Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi (Pilot Çalışma)

Ölçek adı	Boyutlar	α	İfade çıkarıldığında α
İş Güvencesizliği	Nitel İş Güvencesizliği	0,837	0,925
	Nicel İş Güvencesizliği	0,693	0,713
	Genel		0,779

İş güvencesizliği ölçeğinin ifadelerine verilen yanıtlara göre yapılan analiz sonucunda güvenilirlik analizi sonuçları şu şekilde bulunmuştur: Nitel iş güvencesizliği alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,837 olarak bulunurken; nicel iş güvencesizliği alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,693 olarak bulunmuştur. Güvenilirlik analizi tablosu incelendiğinde nitel iş güvencesizliğinden 1. ifade; nicel iş güvencesizliğinden ise 3. ve 4. ifade çıkarıldığında Cronbach Alfa değerlerinin yükseldiği görülmüştür. İfade çıkarımından sonra oluşan yeni sonuçlara göre nitel iş güvencesizliği alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,925’e; nicel iş güvencesizliği alt boyutunun Cronbach Alfa değeri ise 0,713’e yükselmiştir. Ölçeğe ait genel Cronbach Alfa değeri de 0,779 olarak hesaplanmıştır.

Çalışmada kullanılacak olan diğer ölçek politik davranışa ilişkindir. Politik davranışa ilişkin alt boyutlar şu şekilde sıralanabilmektedir: Tavizci davranmak, ikiyüzlü davranmak, göze girmeye çalışmak, koalisyon kurmak, karşılıklı çıkar gözetmek ve üst

yönetime yaranmaya çalışmak. Ölçeğe ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Politik Davranış Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi (Pilot Çalışma)

Ölçek adı	Boyutlar	α	İfade çıkarıldığında α
Politik Davranış	Tavizci Davranmak	0,854	0,856
	İkiyüzlü Davranmak	0,849	0,859
	Göze Girmeye Çalışmak	0,877	–
	Koalisyon Kurmak	0,867	0,924
	Karşılıklı Çıkar Gözetmek	0,815	–
	Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak	0,795	–
	Genel		0,948

Ölçekte tavizci davranmak alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,854, ikiyüzlü davranmak alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,849, göze girmeye çalışmak alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,877, koalisyon kurmak alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,867, karşılıklı çıkar gözetmek alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,815 ve üst yönetime yaranmaya çalışmak alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,795 şeklindedir. Güvenilirlik analizi tablosu incelendiğinde bazı ifadeler çıkarıldığında Cronbach Alfa değerlerinin yükseldiği görülmektedir. Buna göre tavizci davranmak alt boyutundan 1. ifade çıkarıldığında Cronbach Alfa değeri 0,856’ya; ikiyüzlü davranmak alt boyutundan 9. ifade çıkarıldığında Cronbach Alfa değeri 0,859’a yükselirken; son olarak da koalisyon kurmak alt boyutundan 4. ifade çıkarıldığında Cronbach Alfa değeri 0,924’e yükselmektedir. Ölçeğe ait genel Cronbach Alfa değeri de 0,948 olarak tespit edilmiştir.

Çalışmada kullanılacak olan son ölçek öz yeterliliğe ilişkindir. Ölçek tek boyutludur. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. Öz Yeterlilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi (Pilot Çalışma)

Ölçek adı	Boyutlar	α	İfade çıkarıldığında α
Öz Yeterlilik	Öz Yeterlilik	0,927	–
	Genel		0,927

Öz yeterlilik ölçeğine ait ifadeler verilen yanıtlara göre Cronbach Alfa değeri 0,927 olarak bulunmuştur. Güvenilirlik analizi tablosuna göre Alfa değerinin yükselmesini sağlayacak herhangi bir ifade çıkarılması işlemine gerek duyulmamaktadır. Bulunan değer oldukça yüksek güvenilirlik düzeyine işaret etmektedir. Anket formlarının esas çalışma için uygun olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

3.7. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu kısmında kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, demografik özelliklere ilişkin analizler, tanımlayıcı istatistikler ve son olarak da hipotez testlerine ilişkin analizler yer alacaktır.

3.7.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçme aracının güvenilirliği, ölçümünün ne ölçüde istikrarlı ve tutarlı bir sonuç sağladığı ile ilgilidir. Ölçümler farklı örneklemeler üzerinde yapıldığında bile yakın sonuçlar elde edilebiliyorsa o ölçeğin güvenilir olduğundan bahsetmek mümkün olabilmektedir. Bu bağlamıyla güvenilirlik, ölçme aracının ölçmek istediği özelliği doğru bir şekilde ölçebilmesi ve ölçeğin yeni çalışmalarda tekrar tekrar kullanılabilir olmasıdır (Çakmur, 2012: 340).

Herhangi bir ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla birbirinden farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bu çalışmada içsel tutarlılık analizi kullanılacaktır. İçsel tutarlılık analizi bir seferde yapılan ölçüm neticesinde ifadelerin kavramsal yapıyı tutarlı bir biçimde ölçebilme yeteneğini ortaya koymaktadır. İçsel tutarlılık analizinde en sık kullanılan yöntem Cronbach Alfa katsayısıdır. Cronbach Alfa katsayısı ölçekte yer alan ifadelerin homojen yapısını açıklamak veya değerlendirmek amacıyla kullanılır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 6).

Cronbach Alfa katsayısının değeri 0-1 arasında değişim gösterebilmektedir. Bu değer ile ilgili mutlak bir aralıktan bahsetmek mümkün değildir. Bununla birlikte Cronbach Alfa katsayısının kabul edilebilir değerinin 0.60 veya üzerinde olması beklenmektedir (Kayış, 2010: 405). Güvenilirlik analizleri çalışma için önemli olsa da geçerlilik analiziyle birlikte yorumlanmadıkça yeterli değildir. Bir testin güvenilir olabilmesi için geçerli olması da gerekmektedir (Taherdoost, 2016: 33). Bu sebeple bir sonraki başlıkta ölçeklere ait geçerlilik analizleri de ele alınacaktır. Güvenilirlik analizi gerçekleştirilirken; ölçekte yer alan ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçlarına etkisi incelenir. Bu incelemeye göre herhangi bir ifadenin güvenilirliği azalttığı ya da yükselttiği tespit edilebilmektedir. Bu tarz durumlarda ilgili madde ya da maddelerin ölçekten çıkartılmasına ya da ölçekte kalmasına karar verilir (Artan vd., 2019: 313). Araştırmanın ölçüm araçları olan üç ölçeğe ait güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 10, Tablo 11 ve Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 10. İş Güvencesizliği Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek maddeleri	α	Madde- toplam korelasyon	α (İfade çıkarıldığında)
Nitel İş Güvencesizliği	0,61		
İstemediğim halde işimden ayrılmak zorunda kalırsam diye kaygılanıyorum.		,364	,555
Gelecek yıl işimden çıkarılma ihtimalim var.		,420	,452
Yakın bir gelecekte işimi kaybetme konusunda endişe duyuyorum.		,409	,490
Nicel İş Güvencesizliği	0,618		
Çalıştığım kurumda geleceğe ilişkin kariyer fırsatlarım yeterlidir.		,273	,630
Çalıştığım kurumun yakın bir gelecekte bana motive edici bir iş imkânı sağlayacağını düşünüyorum.		,469	,493
Çalıştığım kurumun benim yetkinliklerime gelecekte de ihtiyaç duyacağına inanıyorum.		,451	,508
Çalıştığım kurumdaki ücret artışım beklentilerimi karşılamaktadır.		,404	,544
İş Güvencesizliği Toplam	0,604		

İş güvencesizliğine ait ölçek iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa katsayıları Tablo 10'da belirtilmektedir. Çıkan sonuçlara göre nitel iş güvencesizliğine ait Cronbach Alfa katsayısı 0,61; nicel iş güvencesizliğine ait Cronbach Alfa katsayısı 0,618 ve iş güvencesizliğine ait toplam Cronbach Alfa katsayısı 0,604 olarak bulunmuştur. Bulunan Cronbach Alfa katsayıları 0,60'ın üzerinde olmasına karşın nicel iş güvencesizliği alt boyutunun ilk ifadesinde madde toplam korelasyon değeri genel kabulün (0.30) altındadır. Bununla birlikte bu ifade çıkartıldığında nicel iş güvencesizliği alt boyutuna ait Cronbach Alfa katsayısının 0,618'den 0,630'a yükseldiği görülmektedir. Bu sebeple bu ifade ölçekten çıkartılmıştır.

Politik davranışa ait ölçek altı alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa katsayıları Tablo 11'de belirtilmektedir.

Tablo 11. Politik Davranış Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	α	Madde- toplam korelasyon	Cronbach Alpha (İfade Çıkarıldığında)
Tavizci Davranmak	0,825		
Yöneticilere, iş arkadaşlarına sürekli övgüler yağdırmak.		,346	,827
İstedğini elde edebilmek için karşındakini seviyormuş gibi hareket etmek.		,635	,794
Bir grup içinde sevilme ve sayılmak için kendine uymayan düşünceleri savunmak.		,648	,793
İnanmadan başkalarının görüşünü savunmak		,373	,823
Maddi olanakların artışının konuşulduğu dönemlerde müdürle sık sık görüşmek, odasına gitmek.		,497	,811
Adam kayırmak, adamına göre muamele yapmak.		,450	,816
Kendini çok çalışıyor göstermek için sürekli masa başında bilgisayarla meşgulmuş görüntüsü yaratmak.		,599	,798
Bir üst kademedeki iş kapabilmek için yaranmaya çalışmak.		,594	,799
Sahip olunan bilgi, beceri ve yetenekleri abartmak.		,602	,798
İkiyüzlü Davranmak	0,745		
Yönetici işte yokken işe gelmemek.		,408	,725
Yapılan iş hakkında bilgi sahibi olunmasına rağmen yardım etmemek.		,481	,712
Dostça davranıp sırlarını alıp sonradan karşı tarafın aleyhine kullanmak.		,467	,715
Yüze gülüp arkadan konuşmak.		,371	,730
Başkalarının fikrini kendi fikriymiş gibi satmak.		,381	,729
Kendini daha vasıflı göstermek için başkalarının çalışmalarını eleştirmek ve küçümsemek.		,470	,714
Hataları görüp söylemeyip ileride koz olarak kullanmak.		,465	,715
Haklı ile haksız bildiği halde haklının tarafını tutmamak.		,377	,730
Konuştuğunun ve düşündüğünün tersine davranmak.		,370	,730

Tablo 12. Politik Davranış Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Devamı)

Maddeler	α	Madde- toplam korelasyon	Cronbach Alpha (İfade Çıkarıldığında)
Göze Girmeye Çalışmak	0,634		
Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için ondan yana olduğunu hissettirmek.		,474	,539
Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için başarılı gözükmeye çalışmak.		,393	,577
İstediklerini elde etme pahasına yöneticisine hoş görünmeye çalışmak.		,400	,574
Durumun ve zamanın gerektirdiği gibi davranarak kendi çıkarlarını gözetmek.		,310	,616
Üst yönetimle ve üst yönetime yakın kişiler ile yakın ilişkiler kurmak.		,364	,591
Koalisyon Kurmak	0,773		
Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için iş arkadaşlarının desteğini almak.		,538	,733
Yöneticiyi istenilen fikirler doğrultusunda etkilemek için çalışanların desteğini almak.		,544	,731
Yöneticiyi etkilemek için iş arkadaşlarının desteğini almak.		,514	,741
Yönetici ile yaşadığı sorunların çözümlenmediği durumlarda üst yönetimi devreye sokmak.		,514	,741
Yöneticiye düşüncelerini topluluk içinde tek başına söylemek yerine iş arkadaşlarının da desteğini alarak iletmek.		,611	,707
Karşılıklı Çıkar Gözetmek	0,83		
Kendi istediğinin yapılması karşılığında, özveride bulunulabileceğini hissettirmek.		,649	,789
Kendisine yapılan iyiliğin karşılıksız kalmayacağını ima etmek.		,629	,797
Başkalarından bir iyilik istenirken, geçmişte kendisi tarafından yapılan iyilikleri hatırlatmak		,644	,791
Belli konularda karşılığını almak şartıyla, başkalarına yardımcı olunacağını hissettirmek.		,706	,763
Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak	0,747		
Yöneticilerin düzenlediği sosyal aktivitelere itirazsız katılmak.		,538	,704
Üstlerin beğenisine göre giyinmek.		,588	,651
Yönetici ile ilişkilerde yöneticiyi hep üstün, önemli göstermek.		,604	,627
Politik Davranış	0,901		

Çıkan sonuçlara göre tavizci davranmaya ait Cronbach Alfa katsayısı 0,825, ikiyüzlü davranmaya ait Cronbach Alfa katsayısı 0,745, göze girmeye çalışmaya ait Cronbach Alfa katsayısı 0,634, koalisyon kurmaya ait Cronbach Alfa katsayısı 0,773, karşılıklı çıkar gözetmeye ait Cronbach Alfa katsayısı 0,83, üst yönetime yaranmaya çalışmaya ait Cronbach Alfa katsayısı 0,747 ve son olarak da politik davranışa ait toplam

Cronbach Alfa katsayısı 0,901 olarak bulunmuştur. Bulunan Cronbach Alfa katsayıları 0,60'ın üzerinde ve oldukça yüksek değerlerdedir. Ölçekteki ifadelerin madde toplam korelasyon değeri genel kabulün (0.30) üzerindedir. Bu nedenle ölçekten herhangi bir ifade çıkartılmamıştır.

Tablo 13. Öz Yeterlilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek maddeleri	α	Madde-toplam korelasyon	α (İfade çıkarıldığında)
Öz Yeterlilik	0,732		
Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.		,477	,703
Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim		,481	,702
Bana karşı çıkıldığında kendimi kabul ettirecek yolları bulurum.		,485	,701
Her türlü zorluğun üstesinden gelirim.		,428	,707
Eğer gayret edersem güç sorunların çözümünü her zaman bulurum.		,401	,711
Tasarılarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana zor gelmez.		,491	,701
Bir sorunla karşılaştığım zaman onu çözebilmeye yönelik birçok fikrim vardır.		,524	,696
Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenirim.		,560	,693
Ani gelişen olayların üstesinden geleceğime inanıyorum.		,556	,691
Her sorun için bir çözümüm vardır.		,243	,822

Öz yeterliliğe ait ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa katsayıları Tablo 13'te belirtilmektedir. Çıkan sonuçlara göre öz yeterliliğe ait Cronbach Alfa katsayısı 0,732 olarak bulunmuştur. Bulunan Cronbach Alfa katsayıları 0,60'ın üzerinde olmasına karşın ölçeğe ait son ifadenin madde toplam korelasyon değeri genel kabulün (0.30) altındadır. Bununla birlikte bu ifade çıkartıldığında öz yeterliliğe ait Cronbach Alfa katsayısının 0,732'den 0,822'ye yükseldiği görülmektedir. Bu sebeple bu ifade ölçekten çıkartılmıştır.

3.7.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analizleri

Geçerlilik kavramı herhangi bir ölçüm aracının, ölçmek istenen özelliği ya da özellikleri ilgisi olmayan başka özellik ya da özelliklerle karıştırmadan amacına uygun

ve doğru bir şekilde ölçülebilmesidir. Diğer bir ifade ile ölçülmesi istenen özelliğin ölçülebilmesidir (Taherdoost, 2016: 28). Bir özelliğin ölçülebilmesi için birden fazla ölçek geliştirilmiş olabilir. Ancak bu ölçeklerin içinde araştırmanın amacına uygun özellikleri tespit etmeye yönelik olanın tercih edilmesi gerekmektedir (Baştürk ve Dönmez, 2013: 163). Geçerlilik analizi yapabilmek için en sık kullanılan iki yöntem bulunmaktadır: İçerik geçerliliği ve yapı geçerliliği.

İçerik geçerliliğinin sağlanabilmesi için anketin yeterli sayıda olduğuna ve ölçülmek istenen özelliği doğru ölçüp ölçmediğine emin olmak gerekmektedir. Bu sayede ölçüm aracının herhangi bir davranışı veya kaliteyi ölçmek için amacına hizmet eden içerik kabiliyetine sahip kullanışlı şekle dönüşmesi sağlanır (Sürücü ve Maşlakçı, 2020: 2697-2698). İçerik geçerliliği için çalışmanın konusu ve akademik donanım bakımından alanında uzmanlaşmış kişilerden destek alınmıştır. Bunu gerçekleştirmek için farklı kültürlerden elde edilmiş olan ölçeklerin çevirileri yapılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin çalışmamızın amacına uygunluk gösterip göstermediği incelenmiştir. Uzman kişilerden elde edilen geri dönüşlerle ölçek formuna son şekli verilmiştir.

Araştırmada yararlanılan bir diğer geçerlilik analizi de yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yapı geçerliliği ölçülmek istenen özelliğin ya da kavramın ölçme derecesiyle ilgilidir. Ölçeğin yapı geçerliliğini sağlaması, değişkenler arasındaki mantıksal ilişkiye işaret etmektedir. Bu mantıksal çerçevede doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi önceden tespit edilmiş bir yapının doğrulanması işlemi için kullanılır (Aytaç ve Öngen, 2012: 16). Diğer bir ifade ile doğrulayıcı faktör analizi, test edilmek istenen veri setinin desteklenip desteklenmediğini açıklamaya yaramaktadır. Elde edilen veri setinin model ile olan uyumu, tespit edilen uyum endeksleri değerleri incelenerek değerlendirilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011: 31). Bu sebeple önemli kolaylıklar sağlayan bu yöntem tercih edilmiştir. Bu amaçla SPSS 21 ve AMOS 26 paket programlarından yararlanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ait uyum endeksleri, açıklımları, Türkçe karşılıkları ve açıklamaları Tablo 14’te gösterilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi uyum endekslerinin model ile uyumunun doğru değerlendirilebilmesi gerekmektedir. Bunu sağlayabilmek için literatürde yer alan birçok endeksten gerekli olanları analize dahil edilmelidir. Bununla birlikte endekslerin sonuçlarının yorumlanmasıyla ilgili de görüş birliğine varılmadığı görülmektedir. Bu sebeple Tablo 14’te belirtildiği gibi “mükemmel uyum ölçütleri” ve “kabul edilebilir uyum ölçütleri” ayırımına rastlanmaktadır. Tablo 15’te ve Tablo 16’da yer alan bilgiler bir arada yorumlanarak ve analiz edilerek araştırma sonuçları değerlendirilmelidir.

Tablo 14. Doğrulayıcı Faktör Analizi Endeksleri

Uyum endeksleri	Açılımı ve Türkçe karşılığı	Açıklama
χ^2 /sd	Ki-kare/serbestlik derecesi	χ^2 değeri örneklem büyüklüğünden etkilendiğinden serbestlik derecesine oranı daha güvenilir sonuçlar verir.
NFI	Normed fit index: Normlaştırılmış uyum endeksi	Gözlemlenen değişkenler arasında kovaryans olmadığını varsayan bir temel modele göre uyumu değerlendirir. Küçük örneklerde uyumu fazla tahmin etme eğilimi vardır.
CFI	Comparative fit index: Karşılaştırmalı uyum endeksi	Serbestlik derecesi ve örneklem büyüklüğünü dikkate alarak test edilen modeli, temel modele göre mukayese eder.
IFI	Incremental fit index: Fazlalık uyum endeksi	Örneklem büyüklüğü ve modelin karmaşıklık derecesini dikkate alarak modelin uyumunu test eder.
GFI	Goodness of fit index: İyilik uyum endeksi	Model uyumunu örneklem büyüklüğünden bağımsız olarak test eder.
AGFI	Adjusted goodness of fit index: Düzenlenmiş iyilik uyum endeksi	Modeldeki parametre sayısına göre GFI'yı ayarlar.
RMSEA	Root mean square error of approximation: Yaklaşık hataların ortalama karekökü	Serbestlik derecesini de dikkate alarak modelin kovaryansı ile ne derecede uyumlu olduğunu gösterir.

Kaynak: Schermelleh-Engel vd., 2003: 31-53; Schreiber vd., 2006: 330; Hooper vd., , 2008: 58.

Tablo 15. Doğrulayıcı Faktör Analizi Endekslerinin Yorumlanması

Uyum endeksleri	Mükemmel uyum ölçütleri	Kabul edilebilir uyum ölçütleri
χ^2 /sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), s. 52.

Tablo 16’da araştırmada kullanılan ölçeklere ait uyum endekslerinin sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar Tablo 15’te belirtilen uyum ölçütleri ile kıyaslanmıştır.

Tablo 16. Araştırma Ölçeklerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Uyum endeksleri	İş güvencesizliği ölçeği	Politik davranış ölçeği	Öz yeterlilik ölçeği
χ^2 /sd	.04	1.74	3.56
NFI	.99	.99	.97
CFI	1.00	.93	.98
IFI	.99	.93	.98
GFI	1.00	.90	.98
AGFI	.99	.88	.95
RMSEA	.00	.04	.08

Tablo 16’da çıkan sonuçlara göre iki değer dışında tüm sonuçlar belirtilen aralıklarda bulunmuştur. Tabloda da belirtildiği gibi diğer endekslerden öz yeterlilik ölçeğine ait χ^2 /sd ve RMSEA değerleri ile politik davranış ölçeğine ait CFI, IFI, GFI ve AGFI değerleri “kabul edilebilir uyum ölçütleri” aralığında yer almaktadır. İş güvencesizliği ölçeğine ait χ^2 /sd, NFI, CFI, IFI, GFI, AGFI, RMSEA değerleri, politik davranış ölçeğine ait χ^2 /sd, NFI ve RMSEA ile öz yeterlilik ölçeğine ait NFI, CFI, IFI, GFI ve AGFI değerleri “mükemmel uyum ölçütleri” aralığında yer almaktadır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen tüm değerlerin uyum ölçütlerine göre geçerli oldukları sonucuna varılmıştır. Bundan dolayı araştırmada yer alan ölçeklerin alt boyutları ile “uyum” içerisinde oldukları görülmektedir. Sonuç olarak araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin sağlandığı onaylanmıştır.

3.7.3. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılım gösteren bireylerin, anket formunda yer alan demografik sorulara verdikleri yanıtlar frekans analizi yöntemi ile değerlendirmeye alınarak analiz edilmiştir. Bu analiz kapsamında yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahipliği durumu, mevcut iş yerindeki çalışma süresi, bugüne kadarki toplam çalışma süresi, sendika üyeliği durumu ve çalışma şekli demografik bilgileri değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada değerlendirmeye alınan kişi sayısı 403’tür. Bu katılımcılara ilişkin demografik bilgilerin analiz sonuçları Tablo 17’de yer almaktadır. Katılımcılar cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde %41,4’ü erkek, %58,6’sı ise kadındır. Yaş değişkenine göre ise en fazla katılımın görüldüğü aralık %32,2 ile 32-38 yaş aralığına aittir. Bu değeri %27,5 ile 25-31 yaş aralığı, %20,3 ile 39-45 yaş aralığı, %12,9 ile 46 ve üzeri yaş aralığı ve son olarak da %2 ile 18-24 yaş aralığı izlemektedir.

Tablo 17. Ankete Katılanlara İlişkin Demografik Verilerin Analizi

Demografik veri		Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	167	41,4
	Kadın	236	58,6
Yaş	18-24	8	2,0
	25-31	111	27,5
	32-38	150	37,2
	39-45	82	20,3
	46 ve üzeri	52	12,9
Eğitim Durumu	İlköğretim	2	,5
	Lise	65	16,1
	Lisans	258	64,0
	Lisansüstü	78	19,4
Medeni Durum	Evli	271	67,2
	Bekâr	132	32,8
Çocuk Sahipliği	Yok	277	68,7
	Var	126	31,3
Çalışma Süresi (Mevcut işte-yıl)	1-6	311	77,2
	7-12	64	15,9
	13-18	18	4,5
	19 ve üzeri	10	2,5
Çalışma Süresi (Toplamda-yıl)	1-7	176	43,7
	8-14	122	30,3
	15-21	82	20,3
	22 ve üzeri	23	5,7
Sendika Üyeliği	Yok	249	61,8
	Var	154	38,2
Çalışma Şekli	Kadrolu-Tam Zamanlı	314	77,9
	Kadrolu-Yarı Zamanlı	48	11,9
	Taşeron-Tam Zamanlı	38	9,4
	Taşeron-Yarı Zamanlı	3	0,7

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde ise en yüksek oran %64 ile lisans mezunlarına aittir. Bu oranı %19,4 lisansüstü mezunları, %16,1 lise mezunları ve son olarak da %0,5 ilköğretim mezunları takip etmektedir. Katılımcıların medeni durumları ise şu şekildedir: %67,2'si evli ve %32,8'i bekârdır. Çocuk sahibi olma durumuna göre incelenen katılımcıların %31,3'ünün çocuğu varken; %68,7'sinin çocuğu yoktur.

Katılımcılar çalışma sürelerine göre analiz edilmek istendiğinde ise mevcut işlerindeki çalışma süreleri ve bugüne kadarki toplam çalışma süreleri ayrı ayrı ele alınmıştır. Buna göre mevcut işte çalışma süresinde en yüksek oran %77,2 ile 1-6 yıla karşılık gelmektedir. Bu süreyi %15,9 ile 7-12 yıl arası çalışanlar, %4,5 ile 13-18 yıl arası çalışanlar ve son olarak da %2,5 ile 19 yıl ve üzeri çalışanlar izlemektedir. Bugüne kadarki toplam çalışma süresine göre analiz sonuçlarında ise en yüksek oran %43,7 ile 1-7 yıl arası çalışmaya denk gelmektedir. Sıralamaya %30,3 ile 8-14 yıl, %20,3 ile 15-21 yıl arası çalışma ve son olarak da %5,7 ile 22 yıl ve üzeri çalışma süresi girmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin herhangi bir sendikaya üye olma oranlarına bakıldığında %61,8'inin herhangi bir sendika üyeliği bulunmamaktadır. Buna karşılık geri kalan %38,2'sinin herhangi bir sendika üyeliği bulunmaktadır. Demografik verilerden sonuncusu da katılımcıların çalışma şekilleri ile ilgilidir. Çıkan sonuçlara göre en fazla oran %77,9 oranı ile kadrolu ve tam zamanlı şeklinde çalışanlara aittir. Diğer katılımcıların oranları ise şöyledir: %11,9'u kadrolu ve yarı zamanlı, %9,4'ü taşeron ve tam zamanlı, %0,7'si ise taşeron ve yarı zamanlı şeklinde çalışmaktadır.

3.7.4. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılım gösteren bireylerin ölçek ifadelerine verdikleri yanıtlara ilişkin oluşturulan tanımlayıcı analiz sonuçları Tablo 18'de belirtilmektedir. Tanımlayıcı analiz yöntemi sayesinde elde edilen veriler belirli bir düzene göre sıralanmaktadır. Bu amaçla ortalama, medyan, mod, standart sapma ve varyans ölçümlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının varsayımların değerlendirilmesi sırasında veriler ortalamalarının aldıkları değerlere göre düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç düzeyde ele alınmışlardır. Bu düzeylere dahil olan ortalamaların dağılımı şu şekildedir: $\bar{x}= 1-2,59$; Düşük $\bar{x}= 2,60-3,39$; Orta $\bar{x}= 3,40-5$; Yüksek.

Araştırmaya dair merkezi eğilim ölçülerinden aritmetik ortalama, medyan ve mod değerleri sıralanmaktadır. Çıkan sonuçlara göre iş güvencesizliği boyutlarından nicel iş güvencesizliğinin ortalama değerinin ($\bar{x}=2,8205$), nitel iş güvencesizliği ortalama değerinden ($\bar{x}= 2,5161$) yüksek çıktığı görülmektedir. İş güvencesizliğinin toplam ortalama değeri ise $\bar{x}= 2,6988$ olarak bulunmuştur. Bu değerler katılımcıların orta düzeyde iş güvencesizliği algısı yaşadıklarını göstermektedir.

Tablo 18. Tanımlayıcı Analiz Sonuçları

Ölçek	Alt boyutlar	Ortalama	Medyan	Mod	Std. sapma	Varyans	Düzye
İş Güvencesizliği	Nitel İş Güvencesizliği	2,52	2,50	3,00	0,96	0,92	Düşük
	Nicel İş Güvencesizliği	2,82	3,00	3,00	0,88	0,78	Orta
	Toplam	2,70	2,80	3,00	0,71	0,50	Orta
Politik Davranış	Tavizci Davranmak	2,27	2,14	2,29	0,82	0,67	Düşük
	İkiyüzlü Davranmak	1,97	1,80	1,80	0,68	0,47	Düşük
	Göze Girmeye Çalışmak	2,78	2,80	2,60	0,81	0,66	Orta
	Koalisyon Kurmak	3,09	3,20	3,00	0,88	0,78	Orta
	Karşılıklı Çıkar Gözetmek	3,00	3,00	3,50	1,01	1,02	Orta
	Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak	3,21	3,33	3,67	1,05	1,11	Orta
	Toplam	2,64	2,66	2,66	0,61	0,37	Orta
	Öz Yeterlilik		3,72	3,80	4,00	0,74	0,55

Veri setinde yer alan verilerin yayılımını özetlemek amacıyla kullanılan standart sapma değerleri incelendiğinde ise özellikle nitel iş güvencesizliğinde bu değer ($\sigma=0,92$) yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların nitel iş güvencesizliği ifadelerine verdikleri yanıtların daha büyük bir yayılım gösterdiği anlaşılmaktadır.

Politik davranış ölçeğine ve alt boyutlarına dair ortalamalar incelendiğinde ise en yüksek ortalama değeri $\bar{x}=3,21$ ile üst yönetime yaranma alt boyutuna aittir. En düşük değer ise $\bar{x}=1,97$ ile ikiyüzlü davranma alt boyutuna aittir. Sonucun bu şekilde çıkması şaşırtıcı olmamıştır. Zira katılımcılar anket sorularını yanıtlarken ikiyüzlü davranma alt boyutuna ait ifadelerde çekingen cevaplar vermek durumunda olduklarını belirtmişlerdi. Örneğin katılımcılar “yüze gülüp arkasından konuşmak” ya da “hataları görüp ileride koz olarak kullanmak” gibi örgüt içerisinde hoş karşılanmayan davranışların sergilendiğini ifade etmişlerdir. Ancak katılımcılar, görüşme esnasında bu durumun açıkça belirtilmesinin olumsuz sonuçlara yol açabileceğinden endişe duyduklarını belirtmişlerdir. Politik davranış ölçeğine ait toplam ortalama değerinde $\bar{x}=2,64$ orta düzeyinde olduğu görülmektedir. Politik davranış ölçeğine ait verilerin yayılımını gösteren standart sapma değerinin ($\sigma=1,05$) ise en yüksek üst yönetime yaranma alt boyutuna ait olduğu

anlaşılmaktadır. Bu değer verilen yanıtların bu boyut ifadelerinin de daha fazla yayılım gösterdiğini ifade etmektedir.

Öz yeterlilik ölçeğine ait ortalama değer ($\bar{x}= 3,72$) ise oldukça yüksek düzeyde bulunmuştur. Katılımcıların öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmek mümkündür.

Araştırmanın veri setine gerekli analizleri uygulayabilmek için öncelikle verilerin nasıl dağılım gösterdiklerinin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu sebeple verilerin normallik testi kapsamında çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Normallik testi sonuçları Tablo 19’da belirtilmektedir.

Tablo 19. Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	Alt boyutlar	İstatistik		
		Çarpıklık	Basıklık	Std. sapma
İş Güvencesizliği	Nitel İş Güvencesizliği	0,261	-0,572	0,048
	Nicel İş Güvencesizliği	0,006	-0,739	0,044
	Toplam	-0,113	-0,384	0,035
Politik Davranış	Tavizci Davranmak	0,605	-0,188	0,041
	İkiyüzlü Davranmak	0,772	0,775	0,034
	Göze Girmeye Çalışmak	0,082	-0,122	0,040
	Koalisyon Kurmak	-0,284	-0,197	0,044
	Karşılıklı Çıkar Gözetmek	-0,132	-1,017	0,050
	Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak	-0,312	-0,800	0,053
	Toplam	-0,032	0,556	0,030
Öz Yeterlilik		-0,504	-0,020	0,037

Normallik testi sonuçları incelendiğinde tüm sonuçların -2 ile +2 değerleri arasında olduğu görülmektedir. George ve Mallery (2016)’na göre dağılımın -2 ile +2 arasında yer alıyor olması normallik şartını sağlamaktadır (Nikolakakis vd., 2018: 2540). Normallik dağılımı varsayımı sağlandığı için bir sonraki başlıkta incelenecek olan hipotez testlerinde parametrik testlerden yararlanılacaktır.

3.7.5. Hipotez Testleri

Araştırma konularıyla ilgili olarak oluşturulan hipotezleri test etmek için bazı analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu analizler basit regresyon analizi, çok değişkenli regresyon analizi ve bağımsız örneklem T testidir.

Araştırmanın ilk hipotezi iş güvencesizliğinin politik davranış üzerindeki etkisini test etmeye yöneliktir. Bu amaçla basit regresyon analizi uygulanmıştır. Politik davranış

bağımlı değişken iken iş güvencesizliği bağımsız değişkendir. Analiz sonuçları Tablo 20’de gösterilmektedir.

Tablo 20. İş Güvencesizliğinin Politik Davranış Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Model	Standardize olmayan katsayı				Standardize katsayı
	B	Standart hata	t	p	β
(Sabit)	2,138	,156	13,697	,000	
İş Güvencesizliği	,136	,053	2,551	,011	,126
Korelasyon Katsayısı R= ,126			Düzeltilmiş R ² = 0,02		
F= 6,508			p = 0.011		

Bağımlı değişken: Politik davranış

İş güvencesizliğinin politik davranış üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; anlamlılık düzeyi ($p=0,011$) $p<,05$ olduğu için model anlamlıdır. İş güvencesizliğinin politik davranış üzerinde pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Modelin açıklama gücünü ifade etmeye yarayan R² değeri 0,02; oluşturulan modelin veri seti ile uyumunu gösteren R=,126 şeklinde bulunmuştur (R=,126; R²=,02; $p<,05$). Çıkan değer politik davranış değişkeninin varyansın %2’sinin modeldeki bağımsız değişken yani iş güvencesizliği tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır. Regresyon analizine dahil edilen bağımsız değişkenin $\beta=,126$ ’tir ($p<,05$). Bu sonuçlara göre iş güvencesizliği $p<,05$ olarak hesaplandığı için, politik davranış üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir yorumu yapılabilmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak “**H₁**: Çalışanların iş güvencesizliğinin sergilenen politik davranışlar üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezi desteklenmektedir.

H₁ hipotezinin alt boyutları olan (H_{1a} ve H_{1b}) nitel ve nicel iş güvencesizliğinin politik davranış üzerindeki etkisini analiz etmek için yapılan test sonuçları Tablo 21’de yer almaktadır.

Nitel iş güvencesizliğinin politik davranış üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; anlamlılık düzeyi ($p=0,015$) $p<,05$ olduğu için model anlamlıdır. Nitel iş güvencesizliğinin politik davranış üzerinde pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Modelin açıklama gücünü ifade etmeye yarayan R² değeri 0,015; oluşturulan modelin veri seti ile uyumunu gösteren R=,123 şeklinde bulunmuştur (R=,123; R²=,015; $p<,05$).

Tablo 21. Nicel ve Nitel İş Güvencesizliğinin Politik Davranış Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

		Standardize olmayan katsayı			Standardize katsayı
Model	B	Standart hata	t	p	β
(Sabit)	2,421	,116	20,866	,000	
Nicel İş Güvencesizliği	,035	,036	,971	,332	,048
Korelasyon Katsayısı R= ,05			Düzeltilmiş R ² = 0,002		
F= ,943			p = 0.332		
Bağımlı değişken: Politik davranış					
Model	B	Standart hata	t	p	β
(Sabit)	2,321	,089	26,223	,000	
Nitel İş Güvencesizliği	,082	,033	2,484	,013	,123
Korelasyon Katsayısı R= ,123			Düzeltilmiş R ² = 0,015		
F= 6,170			p = 0.013		
Bağımlı değişken: Politik davranış					

Çıkan değer politik davranış değişkeninin varyansın %1.5'inin modeldeki bağımsız değişken yani nitel iş güvencesizliği tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır. Regresyon analizine dahil edilen bağımsız değişkenin $\beta=,123$ 'tir ($p<,05$). Bu sonuçlara göre nitel iş güvencesizliği $p<,05$ olarak hesaplandığı için, politik davranış üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir yorumu yapılabilmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak "**H_{1a}**: Çalışanların nitel iş güvencesizliğinin sergilenen politik davranışlar üzerinde anlamlı etkisi vardır." hipotezi desteklenmektedir.

Diğer yandan nicel iş güvencesizliğinin politik davranış üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; anlamlılık düzeyi ($p=0,332$) $p>,05$ olduğu için model anlamlı değildir. Bu sebeple "**H_{1b}**: Çalışanların nicel iş güvencesizliğinin sergilenen politik davranışlar üzerinde anlamlı etkisi vardır." hipotezi desteklenmemektedir.

H₁ hipotezinde yer alan bağımlı değişken olan politik davranış, altı alt boyuttan oluşmaktadır. Bağımsız değişken olan iş güvencesizliği de iki alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir politik davranışın birbirinden farklı belirleyicileri ve sonuçları olabilmektedir. Bu yorumu yapabilmek için iş güvencesizliği alt boyutlarının, tek tek politik davranış alt boyutlarına olan etki gücünün tespit edilmesi gerekmektedir. Başka bir ifade ile her bir politik davranışa dair iş güvencesizliğinin alt boyutlarının etkisi analiz edilecektir. Bunu hesaplayabilmek için çoklu regresyon analizinden yararlanılacaktır. Çoklu regresyon

analizinde bağımsız değişkenler aracılığıyla bağımlı değişkenler hakkında yorum yapılabilmektedir. Bununla birlikte bağımsız değişkenlerden hangilerinin bağımlı değişkeni ne seviyede etkilediği açıklanabilmektedir. Çoklu regresyon analizini yapmadan önce çoklu bağlantı sorununun olmadığına anlaşılması gerekmektedir. Bunun için öncelikle bağımsız değişkenlerin varyans artış faktörleri (VİF) incelenmelidir. Bu değer 5'ten küçük olması beklenmektedir. Çoklu bağlantı sorununun olmadığını anlamak için incelenmesi gereken bir diğer unsur da bağımsız değişkenler arasındaki ilişki değeridir. Bu değer 0,90'dan az olması gerekmektedir. Son olarak da bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında ilişkinin var olması gerekmektedir. Bu varsayımları sağlayan sonuçlar değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 22'de iş güvencesizliği alt boyutları ile tavizci davranmak alt boyutuna ait çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 22. İş Güvencesizliği Boyutları ile Tavizci Davranmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi

Model	Standardize olmayan katsayı				Standardize katsayı	Bağ. ist.	
	B	Standart hata	t	p	β	Tolerans	VIF
(Sabit)	2,113	,201	10,528	,000			
Nitel İş Güvencesizliği	,202	,043	4,670	,000	,228	,969	1,032
Nicel İş Güvencesizliği	-,119	,047	-2,553	,011	-,125	,969	1,032
Korelasyon Katsayısı R= ,278			Düzeltilmiş R ² = 0,08				
F= 16,775			p = 0.000				

Bağımlı değişken: Tavizci davranmak

Tablo 22'de çoklu regresyon analizine göre iki bağımsız değişkene ait anlamlılık değerleri $p < ,05$ şeklinde bulunmuştur. Nitel ve nicel iş güvencesizliği bir arada tavizci davranmak alt boyutunu etkileme gücünü ifade eden $R^2=0,08$ 'dir. B katsayıları incelendiğinde ise nitel iş güvencesizliği $B=,202$ ve nicel iş güvencesizliği $B=-,119$ olarak bulunmuştur. Çıkan sonuçlardan yola çıkarak oluşturulan regresyon modeli:

Tavizci davranmak = 2,113 + ,202 * (nitel iş güvencesizliği) - ,119 * (nicel iş güvencesizliği)

Tablo 23'te iş güvencesizliği alt boyutları ile ikiyüzlü davranmak alt boyutuna ait çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 23. İş Güvencesizliği Boyutları ile İkiyüzlü Davranmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi

Model	Standardize olmayan katsayı				Standardize katsayı	Bağ. ist.	
	B	Standart hata	t	p	β	Tolerans	VIF
(Sabit)	1,812	,159	11,366	,000			
Nitel İş Güvencesizliği	,124	,034	3,625	,000	,180	,969	1,032
Nicel İş Güvencesizliği	-,065	,037	-1,744	,082	-,087	,969	1,032
Korelasyon Katsayısı R= ,213				Düzeltilmiş R ² = 0,05			
F= 9,492				p = 0.000			
Bağımlı değişken: İkiyüzlü davranmak							

Tablo 23'te çoklu regresyon analizine ilişkin değerler yer almaktadır. Bağımsız değişkenlerden nitel iş güvencesizliğine ait anlamlılık değerleri $p < ,05$ şeklinde bulunmuştur. Ancak nicel iş güvencesizliğine ait anlamlılık değerleri $p > ,05$ şeklinde bulunmuştur. Modelin genel anlamlılık değeri ise $p < ,05$ olarak bulunduğu için anlamlıdır. Nitel iş güvencesizliğinin ikiyüzlü davranmak alt boyutunu etkileme gücünü ifade eden $R^2=0,05$ 'tir. B katsayıları incelendiğinde ise nitel iş güvencesizliği $B=,124$ 'tür. Çıkan sonuçlardan yola çıkarak oluşturulan regresyon modeli:

$$\text{İkiyüzlü davranmak} = 1,812 + ,124 * (\text{nitel iş güvencesizliği})$$

Tablo 24'te iş güvencesizliği alt boyutları ile koalisyon kurmak alt boyutuna ait çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 24. İş Güvencesizliği Boyutları ile Koalisyon Kurmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi

Model	Standardize olmayan katsayı				Standardize katsayı	Bağ. ist.	
	B	Standart hata	t	p	β	Tolerans	VIF
(Sabit)	2,428	,245	9,913	,000			
Nitel İş Güvencesizliği	,007	,053	,137	,891	,007	,969	1,032
Nicel İş Güvencesizliği	,205	,057	3,600	,000	,180	,969	1,032
Korelasyon Katsayısı R= ,18				Düzeltilmiş R ² = 0,033			
F= 6,608				p = 0.002			
Bağımlı değişken: Koalisyon kurmak							

Tablo 24'te çoklu regresyon analizine ilişkin değerler yer almaktadır. Bağımsız değişkenlerden nicel iş güvencesizliğine ait anlamlılık değerleri $p < ,05$ şeklinde bulunmuştur. Ancak nitel iş güvencesizliğine ait anlamlılık değerleri $p > ,05$ şeklinde bulunmuştur. Modelin genel anlamlılık değeri ise $p < ,05$ olarak bulunduğu için anlamlıdır. Nicel iş güvencesizliğinin koalisyon kurmak alt boyutunu etkileme gücünü ifade eden $R^2=0,033$ 'tür. B katsayıları incelendiğinde ise nicel iş güvencesizliği $B=,205$ 'tür. Çıkan sonuçlardan yola çıkarak oluşturulan regresyon modeli:

$$\text{Koalisyon Kurmak} = 2,428 + ,205 * (\text{nicel iş güvencesizliği})$$

Tablo 25'te iş güvencesizliği alt boyutları ile karşılıklı çıkar gözetmek alt boyutuna ait çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 25. İş Güvencesizliği Boyutları ile Karşılıklı Çıkar Gözetmek Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi

Model	Standardize olmayan katsayı				Standardize katsayı	Bağ. ist.	
	B	Standart hata	t	p	β	Tolerans	VIF
(Sabit)	1,925	,277	6,961	,000			
Nitel İş Güvencesizliği	,026	,060	,441	,660	,022	,969	1,032
Nicel İş Güvencesizliği	,321	,064	5,003	,000	,246	,969	1,032
Korelasyon Katsayısı $R= ,244$			Düzeltilmiş $R^2= 0,06$				
F= 12,615			p = 0.000				

Bağımlı değişken: Karşılıklı çıkar gözetmek

Tablo 25'te çoklu regresyon analizine ilişkin değerler yer almaktadır. Bağımsız değişkenlerden nicel iş güvencesizliğine ait anlamlılık değerleri $p < ,05$ şeklinde bulunmuştur. Ancak nitel iş güvencesizliğine ait anlamlılık değerleri $p > ,05$ şeklinde bulunmuştur. Modelin genel anlamlılık değeri ise $p < ,05$ olarak bulunduğu için anlamlıdır. Nicel iş güvencesizliğinin karşılıklı çıkar gözetmek alt boyutunu etkileme gücünü ifade eden $R^2=0,06$ 'dır. B katsayıları incelendiğinde ise nicel iş güvencesizliği $B=,321$ 'dir. Çıkan sonuçlardan yola çıkarak oluşturulan regresyon modeli:

$$\text{Karşılıklı çıkar gözetmek} = 1,925 + ,321 * (\text{nicel iş güvencesizliği})$$

Tablo 26'da iş güvencesizliği alt boyutları ile üst yönetime yaranmaya çalışmak alt boyutuna ait çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 26. İş Güvencesizliği Boyutları ile Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi

Model	Standardize olmayan katsayı				Standardize katsayı	Bağ. ist.	
	B	Standart hata	t	p	β	Tolerans	VIF
(Sabit)	2,485	,292	8,506	,000			
Nitel İş Güvencesizliği	-,026	,063	-,415	,678	-,021	,969	1,032
Nicel İş Güvencesizliği	,252	,068	3,721	,000	,186	,969	1,032
Korelasyon Katsayısı R= ,190			Düzeltilmiş R ² = 0,04				
F= 7,513			p = 0.001				

Bağımlı değişken: Üst yönetime yaranmaya çalışmak

Tablo 26’da çoklu regresyon analizine ilişkin değerler yer almaktadır. Bağımsız değişkenlerden nicel iş güvencesizliğine ait anlamlılık değerleri $p < ,05$ şeklinde bulunmuştur. Ancak nitel iş güvencesizliğine ait anlamlılık değerleri $p > ,05$ şeklinde bulunmuştur. Modelin genel anlamlılık değeri ise $p < ,05$ olarak bulunduğu için anlamlıdır. Nicel iş güvencesizliğinin üst yönetime yaranmaya çalışmak alt boyutunu etkileme gücünü ifade eden $R^2=0,04$ ’tür. B katsayıları incelendiğinde ise nicel iş güvencesizliği $B=,252$ ’dir. Çıkan sonuçlardan yola çıkarak oluşturulan regresyon modeli:

$$\text{Üst yönetime yaranmaya çalışmak} = 2,485 + ,252 * (\text{nicel iş güvencesizliği})$$

H₂: Algılanan iş güvencesizliği çalışanların sendikaya üye olup olmama durumlarına göre farklılık göstermektedir. Hipotezini test etmek maksadıyla ilgili veri setine bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Test sonucunda sendika üyeliğinin olup olmamasına göre iş güvencesizliği ortalamalarının nasıl değişim gösterdikleri analiz edilmek istenmektedir. Bu analizi yorumlayabilmek için Tablo 27’deki grup istatistikleri ve Tablo 28’deki bağımsız örneklem t testi sonuçlarından yararlanılacaktır. Sendikaya üye olma durumunun iş güvencesizliği üzerinde anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını test etmek için bağımsız örneklem t testi sonuçlarının bir bütün olarak değerlendirmeye alınması doğru olmaktadır. Bu sebeple ilk olarak Levene testinde yer alan anlamlılık sonuçları incelenmektedir. Bu değer (p=0,039) 0,05’ten küçük olduğu görülmektedir. Bu sebeple varyansların eşit dağılmadığı ve homojen olmadığı görülmektedir. Bundan dolayı bağımsız örneklem t testindeki anlamlılık değerinde ilgili satıra bakıldığında $p= 0,013$ şeklinde bulunmaktadır.

Tablo 27. Sendikaya Üyelik Durumu ve İş Güvencesizliğine İlişkin Grup İstatistikleri

Sendika üyelik durumu	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Farkı
Var	154	2,58	0,76	0,06
Yok	249	2,77	0,67	0,04

Tablo 28. Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

		Varyansların eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların eşitliği için t-testi				
		F	p	t	df	p (2-kuyruk)	Ort. fark	Std. hata farkı
İş Güvencesizliği	Varyanslar eşitken	4,290	0,039	-2,587	401,00	0,010	-0,187	0,072
	Varyanslar eşit değilken			-2,509	292,34	0,013	-0,187	0,075

Bulunan anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük olması ele aldığımız grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte gruplar arasındaki farklılığın önemli bir farklılık olup olmadığının da incelenmesi gerekmektedir. Bu amaçla etki büyüklüğü hesaplamalarından en sık kullanılanlardan biri olan Cohen hesaplaması (d) yöntemi kullanılmıştır. Cohen hesaplaması (d) yöntemi ile η^2 (Etki büyüklüğü) hesaplanmaktadır. Çıkan η^2 sonucu 0,00 ile 1,00 arasında değişen değerler alabilmektedir. η^2 etki büyüklüğü değerinin yorumları: $0 \leq \eta^2 \leq 0,2$ zayıf; $0,2 < \eta^2 \leq 0,5$ orta; $0,5 < \eta^2 \leq 0,8$ büyük; $0,8 < \eta^2 \leq 1,00$ kuvvetli (Cohen: 1988) (Kılıç, 2014: 45).

Sendikaya üye olma durumunun iş güvencesizliği algısı oluşturma farklılığının η^2 değeri 0.26521 şeklinde bulunmuştur. Bulunan sonuca göre sendika üyeliği bulunmayan bireylerin daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadıkları görülmekle birlikte bu farklılığın “orta” etki büyüklüğü ile yorumlanabileceği görülmektedir. Sonuç olarak “**H₂**: Algılanan iş güvencesizliği çalışanların sendikaya üye olup olmama durumlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi desteklenmektedir.

Öz yeterliliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik basit regresyon analizi uygulanmıştır. İş güvencesizliği bağımlı değişken; öz yeterlilik ise bağımsız değişken olarak analize dahil edilmişlerdir. Ortaya çıkan sonuçlar Tablo 29’da gösterilmektedir.

Tablo 29. Öz Yeterliliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Model	Standardize olmayan katsayı			Standardize katsayı	
	B	Standart hata	t	p	β
(Sabit)	3,278	,174	21,406	,000	
Öz yeterlilik	-,277	,046	-6,024	,000	-,288
Korelasyon Katsayısı R= ,288			Düzeltilmiş R ² = 0,083		
F= 36,287			p = 0,000		

Bağımlı değişken: İş güvencesizliği

Öz yeterliliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; anlamlılık düzeyi $p < ,05$ olduğu için model anlamlıdır. Öz yeterliliğin iş güvencesizliği üzerinde negatif yönde ve zayıf düzeyde bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Modelin açıklama gücünü ifade etmeye yarayan R² değeri 0,083; oluşturulan modelin veri seti ile uyumunu gösteren R=,288 şeklinde bulunmuştur (R=,288; R²=,083; $p < ,05$). Çıkan değer iş güvencesizliği değişkeninin varyansın %8,3'ünün modeldeki bağımsız değişken yani öz yeterlilik tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır. Regresyon analizine dahil edilen bağımsız değişkenin için $\beta = - ,288$ 'tir ($p < ,05$). Bu sonuçlara göre öz yeterlilik $p < ,05$ olarak hesaplandığı için, iş güvencesizliği üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir yorumu yapılabilmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak "**H₃**: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin iş güvencesizliği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi desteklenmektedir.

Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, iş güvencesizliğinin alt boyutları olan nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin bir arada her bir politik davranış üzerinde etkisinin olup olmadığının incelenmesi diğer hipotezlere karşılık gelmektedir. Bu bağlamda çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmada toplamda altı politik davranış alt boyutu ele alınmaktadır. Aşağıdaki tablolarda altı politik davranışın her birinin ayrı ayrı nitel iş güvencesizliği, nicel iş güvencesizliği ve öz yeterlilik değişkenlerinden etkilenme düzeyleri ortaya konmaktadır.

Tablo 30. İş Güvencesizliği Boyutları ve Öz Yeterlilik ile Tavizci Davranmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi

Model	Standardize Olmayan Katsayı		Standardize Katsayı		Bağ. İst.	
	B	Standart Hata	t	p	β	Tolerans VIF
(Sabit)	1,111	,294	3,776	,000		
Nitel İş Güvencesizliği	,201	,042	4,785	,000	,235	,946 1,057
Nicel İş Güvencesizliği	,149	,047	3,202	,001	,160	,910 1,099
Öz Yeterlilik	,062	,055	1,121	,263	,056	,916 1,092
Korelasyon Katsayısı R= ,299			Düzeltilmiş R ² = 0,09			
F= 13,049			p = 0.000			

Bağımlı değişken: Tavizci davranmak

Tablo 30’da çoklu regresyon analizine ilişkin değerler yer almaktadır. Çıkan sonuçlara göre nitel iş güvencesizliği, nicel iş güvencesizliği ve öz yeterlilik bağımsız değişkenlerinin tavizci davranmak politik davranışına anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu sebeple “**H_{4a}**: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin tavizci davranmak politik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.” hipotezi desteklenmektedir. Nitel iş güvencesizliği ve nicel iş güvencesizliği bağımsız değişkenlerine ait anlamlılık değerleri $p < ,05$ şeklinde bulunmuştur. Öz yeterlilik bağımsız değişkenine ait anlamlılık değeri ise $p > ,05$ şeklinde bulunmuştur. Bağımsız değişkenlerin bir arada bağımlı değişken olan tavizci davranmak alt boyutunu etkileme gücünü ifade eden $R^2=0,09$ ’dur. B katsayıları incelendiğinde ise nitel iş güvencesizliği ($B=,201$) ve nicel iş güvencesizliği ($B=,149$) olarak bulunmuştur. Çıkan sonuçlardan yola çıkarak oluşturulan regresyon modeli:

Tavizci davranmak = $1,111 + ,201 * (\text{nitel iş güvencesizliği}) + ,149 * (\text{nicel iş güvencesizliği})$

Tablo 31’de çoklu regresyon analizine ilişkin değerler yer almaktadır. Çıkan sonuçlara göre nitel iş güvencesizliği, nicel iş güvencesizliği ve öz yeterlilik bağımsız değişkenlerinin ikiyüzlü davranmak politik davranışına anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu sebeple “**H_{4b}**: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin ikiyüzlü davranmak politik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.” hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 31. İş Güvencesizliği Boyutları ve Öz Yeterlilik ile İkiyüzlü Davranmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi

Model	Standardize Olmayan Katsayı				Standardize Katsayı		Bağ. İst.	
	B	Standart Hata	t	p	β	Tolerans	VIF	
(Sabit)	1,336	,252	5,305	,000				
Nitel İş Güvencesizliği	,120	,036	3,335	,001	,168	,946	1,057	
Nicel İş Güvencesizliği	,077	,040	1,923	,055	,099	,910	1,099	
Öz Yeterlilik	,030	,047	,637	,524	,033	,916	1,092	
Korelasyon Katsayısı R= ,205				Düzeltilmiş R ² = 0,042				
F= 5,811				p = 0.001				

Bağımlı değişken: İkiyüzlü davranmak

Nitel iş güvencesizliği bağımsız değişkenine ait anlamlılık değerleri $p < ,05$ şeklinde bulunmuştur. Nicel iş güvencesizliği ve öz yeterlilik bağımsız değişkenlerine ait anlamlılık değeri ise $p > ,05$ şeklinde bulunmuştur. Bağımsız değişkenlerin bir arada bağımlı değişken olan ikiyüzlü davranmak alt boyutunu etkileme gücünü ifade eden $R^2=0,042$ 'dir. B katsayıları incelendiğinde ise nitel iş güvencesizliği ($B=,120$) olarak bulunmuştur. Çıkan sonuçlardan yola çıkarak oluşturulan regresyon modeli:

$$\text{İkiyüzlü davranmak} = 1,336 + ,120 * (\text{nitel iş güvencesizliği})$$

Tablo 32. İş Güvencesizliği Boyutları ve Öz Yeterlilik ile Göze Girmeye Çalışmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi

Model	Standardize Olmayan Katsayı				Standardize Katsayı		Bağ. İst.	
	B	Standart Hata	t	p	β	Tolerans	VIF	
(Sabit)	2,576	,303	8,494	,000				
Nitel İş Güvencesizliği	,041	,043	,934	,351	,048	,946	1,057	
Nicel İş Güvencesizliği	-,054	,048	1,122	,263	-,059	,910	1,099	
Öz Yeterlilik	,067	,057	1,181	,238	,061	,916	1,092	
Korelasyon Katsayısı R= ,096				Düzeltilmiş R ² = 0,009				
F= 1,244				p = 0.293				

Bağımlı değişken: Göze girmeye çalışmak

Tablo 32'de çoklu regresyon analizine ilişkin değerler yer almaktadır. Çıkan sonuçlara göre nitel iş güvencesizliği, nicel iş güvencesizliği ve öz yeterlilik bağımsız

değişkenlerinin göze girmeye çalışmak politik davranışına anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu sebeple “**H_{4c}**: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin göze girmeye çalışmak politik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.” hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 33. İş Güvencesizliği Boyutları ve Öz Yeterlilik ile Koalisyon Kurmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi

Model	Standardize Olmayan Katsayı		Standardize Katsayı		Bağ. İst.		
	B	Standart Hata	t	p	Tolerans	VIF	
(Sabit)	3,163	,328	9,634	,000			
Nitel İş Güvencesizliği	,002	,047	,039	,969	,002	,946	1,057
Nicel İş Güvencesizliği	-,112	,052	-2,162	,031	-,112	,910	1,099
Öz Yeterlilik	,064	,062	1,034	,302	,054	,916	1,092
Korelasyon Katsayısı R= ,136			Düzeltilmiş R ² = 0,019				
F= 2,510			p = 0.058				

Bağımlı değişken: Koalisyon kurmak

Tablo 33’te çoklu regresyon analizine ilişkin değerler yer almaktadır. Çıkan sonuçlara göre nitel iş güvencesizliği, nicel iş güvencesizliği ve öz yeterlilik bağımsız değişkenlerinin koalisyon kurmak politik davranışına anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu sebeple “**H_{4a}**: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin koalisyon kurmak politik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.” hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 34’te çoklu regresyon analizine ilişkin değerler yer almaktadır. Çıkan sonuçlara göre nitel iş güvencesizliği, nicel iş güvencesizliği ve öz yeterlilik bağımsız değişkenlerinin karşılıklı çıkar gözetmek politik davranışına anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu sebeple “**H_{4e}**: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin karşılıklı çıkar gözetmek politik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.” hipotezi desteklenmektedir. Nicel iş güvencesizliği ve öz yeterlilik bağımsız değişkenine ait anlamlılık değerleri $p<,05$ şeklinde bulunmuştur. Nitel iş güvencesizliği bağımsız değişkenine ait anlamlılık değeri ise $p>,05$ şeklinde bulunmuştur.

Tablo 34. İş Güvencesizliği Boyutları ve Öz Yeterlilik ile Karşılıklı Çıkar Gözetmek Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi

Model	Standardize Olmayan Katsayı		Standardize Katsayı		Bağ. İst.	
	B	Standart Hata	t	p	β	Tolerans VIF
(Sabit)	2,943	,367	8,023	,000		
Nitel İş Güvencesizliği	,032	,052	,605	,545	,030	,946 1,057
Nicel İş Güvencesizliği	-,231	,058	-	,000	-,202	,910 1,099
Öz Yeterlilik	,169	,069	2,447	,015	,124	,916 1,092
Korelasyon Katsayısı R= ,257			Düzeltilmiş R ² = 0,066			
F= 9,437			p = 0.000			

Bağımlı değişken: Karşılıklı çıkar gözetmek

Bağımsız değişkenlerin bir arada bağımlı değişken olan karşılıklı çıkar gözetmek alt boyutunu etkileme gücünü ifade eden R²=0,066'dır. B katsayıları incelendiğinde ise nicel iş güvencesizliği (B=-,231) ve öz yeterlilik (B=,169) olarak bulunmuştur. Çıkan sonuçlardan yola çıkarak oluşturulan regresyon modeli:

Karşılıklı çıkar gözetmek= 2,943 - ,231 * (nicel iş güvencesizliği) + ,169 * (öz yeterlilik)

Tablo 35. İş Güvencesizliği Boyutları ve Öz Yeterlilik ile Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak Alt Boyutunun Çoklu Regresyon Analizi

Model	Standardize Olmayan Katsayı		Standardize Katsayı		Bağ. İst.	
	B	Standart Hata	t	p	β	Tolerans VIF
(Sabit)	2,676	,384	6,959	,000		
Nitel İş Güvencesizliği	-,031	,055	-,563	,574	-,028	,946 1,057
Nicel İş Güvencesizliği	-,127	,061	-	,038	-,106	,910 1,099
Öz Yeterlilik	,261	,072	3,601	,000	,183	,916 1,092
Korelasyon Katsayısı R= ,242			Düzeltilmiş R ² = 0,06			
F= 8,247			p = 0.000			

Bağımlı değişken: Üst yönetime yaranmaya çalışmak

Tablo 35’te çoklu regresyon analizine ilişkin değerler yer almaktadır. Çıkan sonuçlara göre nitel iş güvencesizliği, nicel iş güvencesizliği ve öz yeterlilik bağımsız değişkenlerinin karşılıklı çıkar gözetmek politik davranışına anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu sebeple “**H4r**: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin üst yönetime yaranmaya çalışmak politik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.” hipotezi desteklenmektedir. Nicel iş güvencesizliği ve öz yeterlilik bağımsız değişkenine ait anlamlılık değerleri $p < ,05$ şeklinde bulunmuştur. Nitel iş güvencesizliği bağımsız değişkenine ait anlamlılık değeri ise $p > ,05$ şeklinde bulunmuştur. Bağımsız değişkenlerin bir arada bağımlı değişken olan üst yönetime yaranmaya çalışmak alt boyutunu etkileme gücünü ifade eden $R^2 = 0,06$ ’dır. B katsayıları incelendiğinde ise nicel iş güvencesizliği ($B = -,127$) ve öz yeterlilik ($B = ,261$) olarak bulunmuştur. Çıkan sonuçlardan yola çıkarak oluşturulan regresyon modeli:

$$\text{Üst yönetime yaranmaya çalışmak} = 2,276 - ,127 * (\text{nicel iş güvencesizliği}) + ,261 * (\text{öz yeterlilik})$$

Araştırmanın son hipotezi öz yeterliliğinin politik davranış üzerindeki etkisini test etmeye yöneliktir. Bu amaçla basit regresyon analizi uygulanmıştır. Politik davranış bağımlı değişken iken öz yeterlilik bağımsız değişkendir. Analiz sonuçları Tablo 36’da gösterilmektedir.

Tablo 36. Öz Yeterliliğin Politik Davranış Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Model	Standardize olmayan katsayı				Standardize katsayı
	B	Standart hata	t	p	β
(Sabit)	2,315	,143	16,241	,000	
Öz yeterlilik	,053	,038	1,543	,123	,077
Korelasyon Katsayısı R= ,077			Düzeltilmiş $R^2 = 0,006$		
F= 2,382			p = 0.123		

Bağımlı değişken: Politik davranış

Öz yeterliliğin politik davranış üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; anlamlılık düzeyi ($p = 0,123$) $p > ,05$ olduğu için model anlamlı değildir. Bu sonuçlardan yola çıkarak “**H5**: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin politik davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi desteklenmemektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Dünya çapında gerçekleşen ekonomik, politik, sosyal ve örgütsel yeniden yapılanma süreçleri birçok alana etki ettiği gibi çalışma yaşantısına da derin etkiler bırakmaktadır. Yaşanan değişimler yapılan araştırmaların seyrinin bu yöne doğru kaymasına neden olmaktadır. Çalışma yaşantısının işleyişinin daha verimli ve faydalı duruma dönüştürülmesinde değişimin beraberinde getirdiği, belirsizlik ve güvencesizliğin etkilerinin hesaba katılarak kavramlara yeniden odaklanmak gerekmektedir.

Örgütler yeniden yapılanma süreçlerinde rekabet avantajı yakalayabilmek ve maliyetlerini en aza indirebilmek için çabalamaktadırlar. Örgüt düzeyinde en yüksek seviyelerde verimlilik ve etkinlik sağlanmaya çalışılırken çalışan birey düzeyinde aynı olumlu sonuçlar yaşanmamaktadır. Çalışanlar zorlu ve rekabete dayalı örgütsel koşullar sebebiyle uzun süreli istihdam ve iş güvencesi koşullarında esneklik ve kuralsızlaştırma gibi bazı engellerle karşılaşabilmektedirler.

Değişimin ve belirsizliğin olduğu birçok ortamda, kişinin işinin geleceğine ilişkin güvencesizlik ortaya çıkabilmektedir. İş güvencesizliği üzerine yapılan araştırmaların çoğu küçülme, yeniden yapılanma, birleşme, küreselleşme ve diğer dönüşümsel değişimler bağlamında yer alırken iş güvencesizliği en dikkat çeken olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü istihdam konusunda güvencesizliği doğuran temel argüman belirsizliktir. Başka bir ifade ile belirsizlik, teknolojik veya örgütsel gelişme koşullarında olduğu kadar durgunluk ve yeniden yapılanma koşullarında da olabilmekte ve tehdit ve tehlike algılarını değiştirebilmektedir.

Çalışma yaşantısında arzulanan durum iş güvencesinin tam olarak sağlanabildiği çalışma koşullarının olmasıdır. Bu nedenle başkasına bağımlı olarak çalışan emek sahibinin işinin sürekliliğinin sağlanması, geçerli ve objektif bazı nedenler bulunmadığı sürece işten çıkarılma ihtimalinin ortadan kaldırılmasına önem kazanmaktadır. Diğer bir ifadeyle işverenin keyfi olarak veya sosyal bakımdan âdil sayılamayacak nedenlerle işçiyi işten çıkarması iş hayatında istenmeyen bir durumdur. İş güvencesizliği kişinin deneyimlediği bu güvenlik düzeyinin kaybedildiği noktada karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda iş güvencesizliği kişinin deneyimlediği güvenlik düzeyi ile tercih ettiği düzey arasındaki çelişkiyi yansıtmaktadır.

İş güvencesizliğinin varlığı, bireyin içinde bulunduğu örgüt dış ve iç ortamındaki çeşitli sinyalleri yorumlamasına ve değerlendirmesine bağlıdır. Bu durum olayın

gerçekliğinin tartışılabilir olduğunu ve iş kaybından farklı bir durum olduğunu ortaya koymaktadır. İş güvencesizliği, kişinin kendi algı ve bilişlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla doğrudan gözleme açık değildir; daha ziyade çalışanın sözlü raporundan veya gözlemlenen davranışından çıkarılan bir yapıdır. Elbette, güvencesizliğin nesnel bir temeli de olabilmektedir. İş güvencesizliğinin ortaya çıkışında farklılıklar olabileceği gibi iş güvencesizliğinin hangi boyutları ile incelenmesi gerektiği de bir diğer önemli konudur. Bu bakış açısı ile iş güvencesizliğini nicel iş güvencesizliği ve nitel iş güvencesizliği şeklinde ikiye ayrılarak incelemek mümkündür. Nicel iş güvencesizliği sahip olunan işin devamlılığına (ya da kaybına) yönelik duyulan endişeyi kapsamaktadır. Nicel iş güvencesizliği algısının yaşandığı durumlarda bireyler; sahip oldukları mevcut işlerine devam edip edemeyeceklerini, işsiz kalıp kalmayacaklarını sorgulamaktadırlar. Diğer bir ifade ile nicel iş güvencesizliği belirsizlik içerisinde iş güvencesi “işin mevcut haliyle” sürekliliğinin devam edip etmemesi durumunu ifade etmektedir. Nitel iş güvencesizliği ise işin tamamının kaybından ziyade işe dair bazı özelliklerin kaybı ya da sürekliliği ile ilgili duyulan endişeyi kapsamaktadır. Bu bağlamda işin önemli özelliklerinin devamlılığını dikkate alan güvencesizliğe yöneliktir. Nitel iş güvencesizliği yaklaşımında iş güvencesizliği sadece işin kaybedilmesiyle ilgili bir tehditten değil, aynı zamanda işin çeşitli boyutlarında meydana gelecek değişikliklerden kaynaklanmaktadır.

Güvencesizlik seviyeleri çalışanlar tarafından bildirilenler, örgütler arasında değişiklik gösterir ve kısmen bir organizasyonun geçirmekte olduğu değişim ve yeniden yapılanma derecesi ile tahmin edilebilmektedir. Algılar hem bağlamsal faktörlerin hem de kişisel faktörlerin bir sonucu olarak değiştiğinden, belirli bir organizasyondaki iş güvencesizliği deneyiminde önemli farklılıklar beklenebilmektedir. Algısal bir fenomen olarak iş güvencesizliği, örgüt ve çalışan için var olan belirsizliğin bilişsel olarak değerlendirilmesi sürecinden kaynaklanmaktadır.

Bu değerlendirme çerçevesinde bireyin algıladığı güvencesizlik koşullarında, hangi davranışlar içerisinde bulunacağı merak konusu olmaktadır. Çünkü birey içinde bulunduğu koşullarda nasıl davranması gerektiğine karar vermekte bazı güçlüklerle karşılaşabilmektedir. Bireyin örgüt içerisinde çıkarlarını gerçekleştirebilmesi, karşı tarafı etkileyebilme gücüne bağlı gerçekleşmektedir. Politik davranış olarak isimlendirilen bu kavram ile örgütlerde çoğunlukla karşılaşmaktadır. Politik davranışlar bireylerin amaçlarına ulaşabilmek için başvurdukları yollar arasında yerini almaktadır. Örgüt içerisinde gerçekleştirilmek istenen amaçlar kimi zaman sahip olunan işin sürekliliğini

sağlamak olabildiği gibi kimi zamanda sahip olunan işe yönelik bazı özellikleri elde etmek ya da devamlılığını sağlamak olabilmektedir. İşe yönelik özelliklerin başında terfi almak, maaş zammı alabilmek, yönetici ile olumlu ilişkiler geliştirebilmek, yol ve yemek yardımı gibi yan hakların iyileştirilmesi şeklinde sıralanabilmektedir.

Örgüt içerisinde yer alan bireylerin her birinin birbirinden farklı ya da aynı kaynaklara ve güce ulaşma arzusu olabilmektedir. Bu sebeple çalışanlar arasında güç elde etme ve kaynaklara ulaşma mücadelesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu güç mücadelesinde sergilenen davranışlar bireylerin amaçlarına ulaşmalarında yol gösterici özellik taşımaktadır. Her bireyin amacı ve amacına ulaşma yönteminde farklılıklar olabileceği gibi sergiledikleri politik davranışlarında da farklılıklar olabilmektedir. Bu farklılıkların sebeplerinden birisi öz yeterliliklerdir. Diğer bir ifade ile bireyi belirsizlikten uzaklaştırarak nasıl davranması gerektiği konusunda kendisine yol gösterici olan en önemli özelliği öz yeterliliğidir. Öz yeterlilik bireyin ulaşmak istediği amacı ile ilgili olarak sahip olması gereken özelliklerin kendisinde bulunup bulunmayacağına dair inancını ifade etmektedir. Kimi zaman bireyler amaçlarına ulaşmak için birçok özelliğe sahip olabilirler ancak yeterli inanca sahip olmadıkları için başarılı olamayabilirler. Nihayetinde bireyin başarıya ulaşabilmek için sahip olduğu özelliklerin yanında yapabilme inancının da olması gerekmektedir. Bu bakış açısıyla paralel olarak örgüt içerisinde bireylerin sahip oldukları yetenek ve becerilerinin yanı sıra öz yeterlilikleri de yüksek olmalıdır. Ancak bu sayede olası bir iş kaybı veya işin bazı özelliklerinin kaybı ya da sürdürülebilirliği noktasından daha az endişe yaşayabilmektedirler.

Tez çalışmasında bu bilgilerden yararlanılarak bazı araştırma soruları sorulmuştur: “Örnekleme dahil edilen bireylerdeki algılanan iş güvencesizliği düzeyi nedir?”, “Örnekleme dahil edilen bireyler hangi politik davranışlara yönelmektedirler?”, “Algılanan iş güvencesizliğinin politik davranışlar üzerinde etkisi var mıdır?”, “İş güvencesizliği alt boyutları olan nicel iş güvencesizliğinin ve nitel iş güvencesizliğinin politik davranışlar üzerinde etkisi var mıdır?”, “Politik davranış alt boyutlarının her biri iş güvencesizliği alt boyutları tarafından etkilenmekte midir?”, “Öz yeterlilik düzeyi iş güvencesizliğini etkilemekte midir?”, “Öz yeterlilik düzeyi politik davranışları etkilemekte midir?”. Araştırma sorularını yanıtlayabilmek amacıyla araştırmanın hipotezleri oluşturulmuş ve sorularının cevapları çalışanların algı ve tepkileri içerisinde aranmıştır. Araştırmanın yöntemi ve veri toplama araçları belirlenmiş ve daha sonrasında araştırma örnekleme oluşturan teknopark çalışanlarıyla paylaşılarak anket tekniği ile verilerin toplanması sağlanmıştır.

Elde edilen veriler istatistikî analiz yöntemleri ile değerlendirilmiştir. Bu amaçla ilk hipotez “çalışanların iş güvencesizliğinin sergilenen politik davranışlar üzerinde anlamlı etkisi vardır” şeklinde oluşturulmuştur. Bu hipotezi test etmek için basit regresyon analizi ile bazı hesaplamalar yapılmıştır. Aynı analiz yöntemi ile iş güvencesizliğinin alt boyutları olan nitel iş güvencesizliği ve nicel iş güvencesizliği de analize tabi tutulmuştur. Bu bağlamda birinci hipotezin altı boyutu olarak şu hipotezler oluşturulmuştur: “Çalışanların nitel iş güvencesizliğinin sergilenen politik davranışlar üzerinde anlamlı etkisi vardır” ve “çalışanların nicel iş güvencesizliğinin sergilenen politik davranışlar üzerinde anlamlı etkisi vardır”. Her iki iş güvencesizliği alt boyutu ayrı ayrı hesaba katılmıştır. Hipotez testlerinin sonuçlarına göre iş güvencesizliğinin politik davranış üzerindeki etkisi ve nitel iş güvencesizliğinin politik davranış üzerindeki etkisi anlamlı değer aralığında hesaplanmıştır. Bu sebeple bu yönde kurulan hipotezler anlamlıdır yorumu yapılarak desteklenmiştir. İş güvencesizliğinin politik davranış üzerinde pozitif yönlü ve düşük bir etkisinin olduğu doğrulanmaktadır. Aynı zamanda nitel iş güvencesizliğinin politik davranış üzerinde etkisinin olduğu da doğrulanmaktadır. İlk hipotezde yer alan bağımlı değişken olan politik davranış altı alt boyuttan oluşmaktadır. Bağımsız değişken olan iş güvencesizliği de iki alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir politik davranışın birbirinden farklı belirleyicileri ve sonuçları olabilmektedir. Bu yorumu yapabilmek için iş güvencesizliği alt boyutlarının, tek tek politik davranış alt boyutlarına olan etki gücünün tespit edilmesi gerekmektedir. Bunu belirleyebilmek amacıyla her bir politik davranışa dair iş güvencesizliğinin alt boyutlarının etkisi analiz edilmiştir. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre tavizci davranmak politik davranışına nitel iş güvencesizliğinin pozitif yönlü etkisi ve nicel iş güvencesizliğinin negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. İki yüzlü davranmak politik davranışına sadece nitel iş güvencesizliği pozitif yönlü etki etmektedir. Koalisyon kurmak, karşılıklı çıkar gözetmek ve üst yönetime yaranmaya çalışmak politik davranışlarına nicel iş güvencesizliği pozitif yönlü etki etmektedir.

Araştırmanın ilk hipotezlerini test etmek maksadıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda çıkan R^2 ve β değerleri bu etkilerin oldukça düşük olduğuna dikkatleri çekmektedir. Gerçekte bu beklenmeyen bir sonuç değildir zira araştırmanın literatür kısmında da belirtildiği üzere politik davranışı etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Kişisel çıkarların önceliği (Dreu ve Nauta, 2009: 913; Królewski, 2017: 1), makyavelist kişilik özelliği (Wilson, Near ve Miller, 1996: 291-292; Jones ve Paulhus, 2014: 99-100), politik beceri (Bauer ve Erdoğan, 2012: 649-650), içsel kontrol odağı (Virmozelova

Angelova, 2016: 248), örgüt kültürü (Zanzi vd.,1991: 231; Ferris ve Kacmar, 1992: 95; Robbins ve Judge, 2013: 434), örgüt yapısı (Koçel, 2020: 199), teknolojik değişimler (Chinoracký ve Čorejová, 2019: 995) ve ekonomik değişiklikler (Sharabi ve Harpaz, 2013: 693) bu faktörlerden sadece öncelikli olarak incelenenlerdir. Örgütte yaşanan gerginlik, stres, belirsizlik gibi olumsuz duygu durumlarının yaşanmasının çalışanları politik davranış sergilemeye yönelttiği araştırma sonuçlarında da ortaya konmaktadır (Cropanzano ve Grandey, 1997: 175).

Tez çalışmasında ele alınan bir diğer konu sendikaya üye olup olmama durumuna göre algılanan iş güvencesizliğinin değişip değişmediğidir. Bu amaçla “algılanan iş güvencesizliği çalışanların sendikaya üye olup olmama durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi analiz edilmiş. Analiz sonucuna göre hipotez istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla katılımcıların sendikaya üye olup olmamalarına göre algıladıkları iş güvencesizlikleri anlamlı farklılık göstermektedir. Böylece ilgili hipotez desteklenmiştir. Ortaya çıkan sonuca göre sendikaya üye olan bireylerin algıladıkları iş güvencesizlikleri, sendikaya üye olmayan bireylerin algıladıkları iş güvencesizliğine göre daha düşük hesaplanmıştır. Çıkan sonuca göre tespit edilen farklılığın önemli bir farklılık olup olmadığına bakılmış ve sendika üyeliği bulunmayan bireylerin daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadıkları görülmekle birlikte bu farklılığın “orta” etki büyüklüğü ile yorumlanabileceği görülmektedir.

Endüstriyel emeğin ve ihtiyacının ortaya çıkması sendikal hareketlerin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Çünkü sendikal hareketler kötü çalışma koşullarını ele alma ihtiyacından doğmuştur. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)’nin kurulduğu yıllardaki sendikal hareketin temel doğası da tam olarak budur. Sendikalar ortaya çıkan sorunları çözüme kavuşturabilmek için geniş çaplı yapısal çözüm önerilerinde bulunmaktadır. Sendikal hareketler demokrasi, insan hakları ve hukukun üstünlüğü ideallerini paylaşmaktadır. Bu bağlamıyla çalışanların sendika üyeliklerinin bulunmaları onlara sosyal destek sağlamaktadır. Çalışanlar bu destek sayesinde iş gücünün temsil edilmesinden dolayı kendilerini güvence altında hissetmektedirler. Sendikaların koruyuculuk görevini ortaya koyan bir araştırma sonucuna göre, işten çıkarılma kaygısı duyan bir çalışan işine duyduğu güveni yeniden sağlamak ve haklarını koruyabilmek için sendika üyesi olmaya karar vermektedir (Mütevellioglu, 2009: 185). Bireyler sendikalar sayesinde içinde bulunulan iş güvencesizliği algısını daha az yaşamaktadırlar (De Witte vd., 2008: 96; De Cuyper vd., 2014: 585-586). Tez çalışmasında bulunan sonuçların literatürde yer alan sonuçlarla örtüştüğü ifade edilebilmektedir.

Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin iş güvencesizliği üzerinde etkisini tespit edebilmek amacıyla “çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin iş güvencesizliği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi oluşturulmuştur. Basit regresyon analizine göre öz yeterliliğin iş güvencesizliği üzerinde negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunduğu belirlenmiştir. Bu sebeple ilgili hipotez desteklenmiştir. Katılımcıların öz yeterlilik seviyesinin yüksek olması iş güvencesizliği algısını daha az hissetmelerine neden olmaktadır. Bireylerin başarıma inançları yükseldikçe algıladıkları iş güvencesizlikleri azalmaktadır. Yapılan diğer bir araştırma sonucu da bu bulguları destekler nitelik taşımaktadır. Bu araştırma sonucuna göre de öz yeterlilik ile algılanan iş güvencesizliği arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Tentama ve Rosandy, 2019: 1889-1890).

Tez çalışmasında yer alan katılımcıların öz yeterlilik düzeylerinin, iş güvencesizliğinin alt boyutları olan nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin bir arada her bir politik davranış üzerinde etkisinin olup olmadığının incelenmesi diğer hipotezlere karşılık gelmektedir. Bu bağlamda çoklu regresyon analizinden yararlanarak altı politik davranış alt boyutu ele alınmıştır. Altı politik davranışın her birinin ayrı ayrı nitel iş güvencesizliği, nicel iş güvencesizliği ve öz yeterlilik değişkenlerinden etkilenme düzeyleri belirlenmiş ve bulunan sonuçlardan istatistiksel olarak anlamlı görülenler modele dahil edilmiştir. Bu model çerçevesinde tavizci davranmak politik davranışına nitel iş güvencesizliği ve nicel iş güvencesizliğinin etkileri belirlenmiştir. Alt boyutlardan ikiyüzlü davranmak politik davranışına ise sadece nitel iş güvencesizliğinin etkide bulunmuştur. Son olarak da karşılıklı çıkar gözetmek ve üst yönetime yaranmak politik davranışlarına nicel iş güvencesizliği ve öz yeterlilik değişkenlerinin etkisi bulunmuştur.

Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin sergilenen politik davranışlar üzerinde etkisini test etmek üzere oluşturulan son hipotez sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu sebeple hipotez desteklenmemiştir. Diğer bir ifade ile bireyin gerçekleştirmek istediği bir işte başarıma inancının sergilediği politik davranışlar üzerinde etkisi tespit edilememiştir.

Araştırmaya dahil olan bireylerin hangi politik davranışları hangi düzeylerde gerçekleştirdikleri incelendiğinde şu sonuçları dikkat çekmektedir: “Tavizci davranmak” ve “iki yüzlü davranmak” politik davranışlarına daha az yöneldikleri görülmektedir. Bu iki politik davranış daha çok olumsuz politik davranışlar arasında yerini almaktadır. Bireyin iş yaparken çalışmalarından ödün vererek hareket etmesi ve çevresindekilere karşı iki yüzlü davranması gerek yöneticiler tarafından gerekse çalışma arkadaşları

tarafından istenmeyen bir durumdur. Çalışma yaşantısında bireylerin ödün vermeden, dürüstçe ve verimli bir şekilde iş yapmaları istenen bir durumdur. Bu sebeple bu iki politik davranışa yönelimin daha az olması olumlu yorumlanabilecek bir sonuçtur. Diğer yandan katılımcıların “koalisyon kurmak” ve “üst yönetime yaranmaya çalışmak” politik davranışlarına daha fazla yöneldikleri görülmektedir. Koalisyon kurmak örgüt içerisinde iş birliğine yönelmeye karşılık gelmek olduğundan olumlu değerlendirilebilecek politik davranışlar arasında yerini almaktadır. Üst yönetime yaranmaya çalışmak çalışma politik davranışı ise bireylerin güç sahibi olan yöneticilere yakın olmak istemeleri ile açıklanabilmektedir. Bireyler bu sayede çıkarlarını önceleyerek sahip oldukları kaynaklarını koruyabilmekte veya yenilerini elde edebilmektedirler.

Çalışma öz yeterlik kavramını ele alırken bireylerin gerçekleştirecekleri eylemleri de dikkate almaktadır. Bu bağlamıyla öz yeterlilik sürdürülebilir davranış öğreniminde aracı olarak ele alınabilmektedir. Öz yeterlilik, davranışları etkilemenin yanı sıra, insanların düşünce ve duygularını da harekete geçirmektedir. Bu nedenle, zayıf öz-yeterliliği olan bireyler, karşılaşılan görev veya sorunların gerçekten daha zor göründüğünü düşünme eğilimindedir. Bu düşünceler başarısızlık ve depresyon, gerginlik ve çaresizlik duyguları için bir üreme alanıdır. Tersine, öz yeterlik hakkındaki güçlü fikirler zor görevler karşısında sakin ve meydan okuma hissi yaratmaktadır. Bu nedenle, öz yeterliliğin insanda bir anahtar olarak önemli bir rol oynadığı savunulmaktadır. Çalışma sonucuna göre araştırmaya katılan bireylerin öz yeterlilik seviyeleri yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Bu sebeple bireylerin nispeten daha zor görevleri yerine getirirken daha doğru kararlar alabildikleri ifade edilmektedir.

Çalışmanın sonuçlarından yola çıkarak çalışma yaşantısında olması istenen durumların başında çalışanların kendilerini güvence altında hissetmeleri, teknik bilgiye sahip olmaları, başarıya inançlarına sahip olmaları ve olumlu politik davranışlara yönelmelerinin sağlanması sıralanabilmektedir. Bu bağlamda çalışmayla ilgili bazı öneriler sunmak önemsenmektedir. Tez çalışmasının alana daha fazla katkı sağlaması açısından bu önerilerin bir kısmı “önleyici olma” şeklinde diğer kısmı ise “kontrol sağlayıcı olma” başlığı altında değerlendirilecektir. Ancak konunun birbiriyle bağlantısı nedeniyle açıklanacak olan önerilerin bazıları önleme, bazıları kontrol, bazıları da hem önleme hem kontrol sınıflaması altında yer alabilecektir. Bu önerilerin gerek süreci sadece kâr ve verimlilik baskısı altında değerlendirmemek gerektiğine inanan yöneticilere gerekse de bu konudaki olumsuz özellikleri iyi hale çevirme algısıyla çalışanlara yol göstermesi amaçlanmaktadır.

- Bir işin güvenliğine veya güvenliğinin kesinliğine ilişkin inançlardaki değişiklikler, psikolojik sözleşmenin kavramsal çerçevesi içinde incelenmektedir. Bu bağlamda çalışan motivasyonunu ve bireyler ile örgütler arasındaki güveni sağlamanın bir yolu olarak önerilmektedir. Psikolojik sözleşme bireyler ile örgütler arasındaki yükümlülükleri açık ve net bir şekilde içermelidir. Ancak bu şekilde bireylerin kendini güvence alın hissetmeleri ve örgütleri yararına çalışmalarını sağlamış olmaktadır. Bu bağlamıyla psikolojik sözleşmeler olası güvencesizlik ve olumsuz gelişmeler karşısında önleme görevi üstlendiği gibi örgütsel süreçlerin kontrol altında tutulmasını da desteklemektedir.
- Ülkelerin ekonomik gelişme süreçlerinde başarıyı yakalayabilmeleri için beşerî sermayelerini geliştirmeleri gerekmektedir. Ülkelerin beşerî sermayeyi geliştirmek amacıyla eğitim unsurlarına yatırım yapması öncelikli olmalıdır. Nitelikli bir eğitim sonucu, bilim ve teknoloji alanlarında elde edilecek başarılar aracılığıyla erişilecek bilgi toplumu yapısal dönüşümün ardındaki en önemli faktörler arasında yerini almaktadır. Bu bağlamda beşerî sermayeye yapılacak yatırımların artması mikro düzeyde bireyleri makro düzeyde de ülkeleri kalkındırmaya yardımcı olacaktır. Bu çerçevede öncelikle mikro düzeyde kariyer planlama süreçlerinin planlı ve stratejik bir biçimde oluşturulması sağlanmalıdır. Gelecekte ortaya çıkacak iş imkânları doğru analiz edilerek bireylerin o yönde eğitim alması sağlanmalıdır. Bu süreç bireyler henüz ortaöğretim kademesinde iken “mesleğe yönlendirme envanteri” çerçevesinde tespit edilerek doğru insan, doğru zaman, doğru yer açılımıyla etkili yönlendirmeler yoluyla planlanmalıdır. Bu planlama, bireyin çalışma yaşantısında güvenceli, verimli ve mutlu olmasını sağlayacaktır. Makro düzeyde ise stratejik çerçeveye sahip bir “insan kaynakları planlaması” çerçevesinde yürütülmelidir. Çünkü doğru planlanmış ve yönlendirilmiş beşerî sermayenin ülkelerin kader çizgisi niteliği taşıdığı ve kalkınma ve gelişmelerinin temel gücü olduğu bilinmektedir. Bu şekliyle sadece işsizlik oranlarında azalmalar olmayacak insan kaynağı etkili yönetilerek en kıt kaynağın israfından kaçınılacaktır. Başka bir deyişle beşerî sermaye difonksiyonel yaklaşım ve özelliklerden çıkıp fonksiyonel eğilim gösterecektir. Nihayetinde kalkınma ve gelişme insana rağmen değil, insan için insanla birlikte sağlanacaktır.
- Bireyler gerek çalışma yaşantısında gerekse özel yaşantısında mutlu ve verimli olabilmek için başarılı olmayı gaye edinmelidir. Bireyler bu gayelerini gerçekleştirebilmek için dışsal ve içsel faktörlerin etkisi altında kalmaktadırlar. Bu süreçte dışsal faktörlere müdahale fırsatı çok fazla mümkün olmadığı için içsel

faktörlere odaklanmak yararlı olacaktır. Bireyler içsel faktörlerini verimli kılmak için öncelikle kişisel gelişimlerini tamamlamalıdır. Kişisel gelişim kapsamında eğitim süreçlerini doğru ve amaçlarına uygun bir şekilde tamamlamalıdır. Eğitimli ve bilinçli bireyler öz yeterli bir hale dönüşmektedir. Bu dönüşüm bireylerin özel yaşantılarında ve çalışma yaşantılarında doğru adımlar atarak yetkinlik sahibi olmalarına ve gelişim göstermelerine katkı sağlayacaktır. Gelişim gösteren bireyler içinde buldukları örgüte fayda sağlamak amacıyla doğru politik davranışları sergileyerek olumlu sonuçlara ulaşabilirler. Bu sebeple bireylerin kişisel gelişimleri gerçekleştirmeleri hem önleyici hem de kontrol sağlayıcı olma önerileri arasında yer almaktadır.

- İşçi ve işveren ilişkisinin anlaşılır ve sistemli bir şekilde işleyişinin sağlanması gerekmektedir. Bu işleyişin hukuksal bir çerçevede güvence altına alınması gerekmektedir. Bu bağlamda yasal düzenlemelerin artırılması, sendikaya üye olmaktan doğan hakların geliştirilmesi ve gerek ulusal gerekse uluslararası kuruluşların etkinliklerini arttırmaları sağlanmalıdır. Bu sayede hem işçi hem de işveren bakımından yaşanabilecek olumsuzlukların önüne geçilmesi, hukuksal düzenlemelerle caydırıcı bir etki unsuru olacaktır. Bu düzenlemeler iş güvencesizliği bakımından önleme ve kontrol görevlerini üstlenmektedir. Çalışma yaşantısı boyunca işçi ve işveren ilişkinin belirli kurallara bağlı olarak yaşanması uzun vadede güvence artışına ve verimlilik artışına destek sağlayacaktır.
- Bireysel düzeyde ele alınması gereken bir diğer öneri de öz yeterlilik kavramı ile ilişkilidir. Çünkü pandemi sürecinin beraberinde getirdiği birçok olumsuzluktan biri de kaygı ve endişe seviyelerinin artış göstermesidir. Yaşanan olumsuz gelişmeler bireyleri daha stresli ve kaygılı olmaya iterken psikolojik iyi oluş seviyelerinde düşüşler görülmektedir. Düşük psikolojik iyi oluş ve artan kaygı düzeyleri bireylerin öz yeterlilik düzeylerini de etkilemektedir. Bu süreci kontrol altına alabilmek adına belirsizlikler hakkında daha fazla bilgi sahibi olunması gerekliliği vurgulanmaktadır. Özellikle pandemi sebebiyle işini kaybeden veya kaybetme tehdidi ile karşı karşıya olan bireylerin psikolojik ve sosyal destek almaları önerilmektedir. Alınan destekler sayesinde çözüm odaklı adımlar atılması sağlanabilmektedir. Bireylerin öz yeterliliklerini kaybetmemeleri veya geri kazanmaları onları ilerleyen süreçte daha güçlü kılacaktır. Pandemi süreci normalleşme aşamasına geçtiğinde bu süreçle iyi baş edebilenler daha avantajlı olacaklardır.

- Bir diğerk öneri de gelişen ve değışen koşullar karşısında değışime adapte olabilme ile ilgilidir. Özellikle teknolojik gelişmeler sayesinde yapay zekâ uygulamalarının artış göstermesi iş gücünde önemli değışikliklere sebebiyet verecektir. Örneğın yapay zekâ sayesinde vasıfsız iş gücüne olan ihtiyaç azalacaktır. Bu sebeple birçok çalışan işsiz kalma durumu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bunun önüne geçebilmek için örgütler günümüz çalışanlarını teknolojinin yarattığı gelişmeler karşısında, çalışanların mevcut becerilerini temel alan kişiselleştirilmiş eğitim programları oluşturmak için yapay zekâ algoritmalarını kullanarak çalışanları doğrudan yeniden eğitmeye ve becerilerini geliştirmeye odaklanmaktadır. Diğerk bir ifade ile çalışanların gelecekteki potansiyel işleri belirlemelerine ve bunları güvence altına almak için ihtiyaç duydukları beceri ve nitelikleri kazanmalarına olanak tanımaktadırlar. Örgütler bireylerin kendilerini her daim geliştirmeleri için çaba harcayabilirler. Örneğın günlük ya da haftalık gelişim programları hazırlayarak geleceğı şimdiden yakalama fırsatı elde edebilmektedirler. Aynı zamanda çalışanları yeni gelişmeler karşısında kolay uyum sağlayabilmelerini sağlayacak psikolojik ve fiziksel ortamın hazırlanması da sağlanabilmektedir. Örneğın teknoloji kullanımının ve yeni bilgilerinin öğrenilmesinin daha kolaylaştırıldığı çalışma ortamları oluşturulmalıdır.
- Yapay zekânın sebep olduğu değışimler neticesinde iş gücünde önemli değışimler yaşanacağı öngörülebilmektedir. Bu gelişim ve değışim süreci ile ilgili bir diğerk öneri de hukuksal düzenlemeler ile ilgilidir. Çünkü hukuksal düzenlemeler eskiden beri süregelen çalışma hayatı ile ilgilidir. Ancak yaşanması muhtemel gelişmeler neticesinde var olan hukuksal düzenlemeler yetersiz kalacaktır. Bu yetersizliğı gidermek için özellikle işsiz kalma tehdidi yaşayan sektörlerin ve çalışanlarının korunması gerekmektedir. Örneğın işten çıkarılması süreçleri, yeni gelişmelere uyum sağlayabilme süreçleri hukuksal düzenlemeler ile kontrol altına alınabilir. Bireyler ancak bu sayede öz yeterliliklerini kaybetmeden çözüm odaklı yöntemler izleyebilmektedirler. Hukuksal destek sayesinde de iş güvencesizliğı algılarını daha düşük seviyelerde yaşayabilirler. Bu öneri de önleyici olma ve kontrol sağlayıcı öneriler arasında sıralanabilmektedir.
- Teknolojik gelişmelerin özellikle bireylerin sergileyeceğı politik davranışlar üzerinde de önemli etkilerinin olabileceğı görülmektedir. Bu gelişmeler bireylerin kendilerini daha koruyucu olma yönüne yönelttiğı şeklindedir. Bu sebeple bireyler sahip oldukları bilgi birikimleri paylaşabildikleri ve bu paylaşımlarının sonuçlarını alabildikleri örgüt iklimlerinin oluşturulması sağlanmalıdır. Böylece bireyler öz yeterlilik algılarını

geliştirir ve daha düşük seviyelerde iş güvencesizliği algısı yaşarlar. Bu bağlamıyla bu öneri önleyici olma özelliği taşımaktadır.

- Örgüt boyutunda getirilecek önerilerin başında insan kaynakları bölümlerine düşen görevler gelmektedir. Çünkü hem özel sektörde hem de kamu sektöründe insan kaynağı en önemli yatırım araçları arasında gelmektedir. Örgütlerde yer alan insan kaynakları bölümleri bu doğrultuda stratejik bir öneme sahiptir. İnsan kaynakları bölümleri gerçekleştirdikleri tüm süreçlerde örgüt içerisinde verimlilik ve etkinlik artışına hizmet etmektedirler. Bu bağlamda insan kaynaklarının öncelikli görevlerinden biri örgütün ihtiyaç duyduğu iş gücünü doğru planlamaktır. Aynı zamanda işe alım süreçlerinin ihtiyaç duyulan iş gücüne uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Böylece işe alım yapılan bireyin yapılacak iş ile uyumu sağlanmış olmalıdır. Aynı zamanda bireylerin örgüt içerisinde gerçekleştirdikleri olumlu süreçlerin ödüllendirilmesi motivasyon artışı sağlayacağından bireyin kendini güvence altında hissetmesine katkı sağlayacaktır. Diğer yandan çalışanların hizmet içi eğitim yoluyla bilgi birikimlerinin atırılması sağlanmalıdır. Birey ve örgüt uyumu sayesinde iş gücünden en yüksek oranda fayda düzeyi ile istihdam sağlanmış olacaktır. Bununla birlikte bilgi birikimi artmış ve kendini iyi hisseden birey olumlu politik sonuçlar sergileyerek yüksek öz yeterlilik inancı taşıyacaktır. Bu sebeplerle insan kaynaklarının gerçekleştireceği doğru uygulamalar hem önleme hem de kontrol görevlerini üstlenmektedir.

Sonuç olarak çalışma yaşantısında belirsizlik ve karmaşadan uzak çalışma koşullarının sağlanması önemlidir. Bireylerin iş güvencesine sahip olmaları, olumlu politik davranışlarda bulunmaları ve öz yeterlilik inancına sahip olmaları öncelikle içinde buldukları örgüte daha sonra da ülkelerine faydalı olmalarını sağlamaktadır. Güçlü bireyler güçlü toplumların oluşması bakımından gereklidir. Azınlığın güçlü olması ve mutluluğu başarının elde edilmesi için yeterli değildir. Çoğunluğun güçlü olması ve mutluluğu sürdürülebilirliğin sağlanmasında ve verimlilik artışında önemli rol oynamaktadır.

KAYNAKLAR

- Adekiya, A. A. (2015). Perceived Job Insecurity: Its Individual, Organisational and Societal Effects. *European Scientific Journal*, 1(Special), 100–118.
- Adekiya, A. A. (2018). Effect of Self-esteem on Perceived Job Insecurity: The Moderating Role of Self-efficacy and Gender. *Naše Gospodarstvo/Our Economy*, 64(4), 10–22. <https://doi.org/10.2478/ngoe-2018-0019>
- Adeyemi, R. A., Joel, A., Ebenezer, J. T. and Attah, E. Y. (2018). The Effect of Brain Drain on the Economic Development of Developing Countries: Evidence from Selected African Countries. *Journal of Health and Social Issues*, 7(2), 66–76.
- Akça, M. ve Küçüköğlü, M. T. (2020). Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma. *Journal of International Management, Educationaland Economics Perspective*, 8(1), 71–81.
- Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı-Avrupa Sosyal Şartı*. Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf> adresinden alındı (03.08.2020).
- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2009). 360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi: Askeri İmalat İşletmesinde Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 49–71.
- Aksay, K. (2015). Örgüt Yapılarında Yaşanan Değişimler ve Modern Örgüt Tiplerinin İncelenmesi. *Kent Kültürü ve Yönetimi Hakemli Elektronik Dergi*, 8(3), 111–128.
- Albrecht, S. (2006). *Handbook of Organizational Politics*. (E. Vigoda-Gadot & A. Drory, Eds.). Edward Elgar Publishing.
- Allen, R. W., Madison, D. L., Porter, L. W., Renwick, P. A. and Mayes, B. T. (1979). Organizational Politics: Tactics and Characteristics of Its Actors. *California Management Review*, 22(1), 77–83. <https://doi.org/10.2307/41164852>
- Anderson, M. R. (2010). *Community Identity and Political Behavior* (1. Baskı). New York: Palgrave Macmillan.
- Antunes, H. de J. G. and Pinheiro, P. G. (2019). Linking Knowledge Management, Organizational Learning and Memory. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.04.002>
- Appelbaum, S. H. and Hughes, B. (1998). Ingratiation as a Political Tactic: Effects within the Organization. *Management Decision*, 36(2), 85–95. <https://doi.org/10.1108/00251749810204160>
- Arıboğan, D. Ü. (2019). *Duvar* (5. b.). İstanbul: İnkılâp Kitapevi.
- Arıkan, S. (2011). İş yerinde Kullanılan Politik Taktiklere Yönelik Olası Bireysel Önceller Üzerine Bir Araştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), 52–71.
- Armağan, A. (2005). Örgütsel Politik Davranışın Analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4, 91–107.

- Armstrong-Stassen, M. (1993). Production Workers' Reactions to a Plant Closing: The Role of Transfer, Stress, and Support. *Anxiety, Stress & Coping*, 6(3), 201–214. <https://doi.org/10.1080/10615809308248380>
- Armstrong, M. (2006). *Strategic Human Resource Management* (3. Baskı). Kogan Page.
- Arnetz, B. B., Wasserman, J., Petrini, B., Brenner, S. O., Levi, L. and Eneroth, P. (1987). Immune Function in Unemployed Women. *Psychosomatic Medicine*, 49(1), 3–12.
- Artan, T., Irmak, H. S. ve Mengü, E. (2019). Nathanson ve Giffords Sosyal Hizmet Etik Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Archives of Health Science and Research*, 6(2), 310–320. <https://doi.org/10.17681/hsp.467543>
- Ashford, S. J., Lee, C. and Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Aslan, H. ve Aslan, M. (2017). Uzun Süreli İşsizlik ve Etkileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 103–132. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.371976>
- Astarlioglu, M., Kazozcu, S. B. and Varnali, R. (2011). A Qualitative Study of Coping Strategies in the Context of Job Insecurity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 421–434. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.065>
- Avram, E., Ionescu, D. and Mincu, C. L. (2015). Perceived Safety Climate and Organizational Trust: The Mediator Role of Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 187, 679–684. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.126>
- Avrupa Birliği Yasal Çerçeve*. Avrupa Birliği: <https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708> adresinden alındı (03.08.2020).
- Ay, S. (2012). Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 321–341. <https://doi.org/10.18657/yecbu.81845>
- Aydın, P. Ç. (2017). Kaygı ve Endişe. *Türkiye Klinikleri*, 10(4), 228–236.
- Aytaç, M. ve Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yeni Çevresel Paradigma Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi*, 5, 14–22.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(Temmuz-Aralık), 35–59.
- Bakshi, G. and Chen, Z. (1994). Baby Boom, Population Aging, and Capital Markets. *The Journal of Business (Chicago)*, 67(2), 165–202. <http://hdl.handle.net/10722/222293%0AThe>
- Balcı, Y. ve Çetin, G. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye'de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi*

Sosyal Bilimler Dergisi, 19(37), 40–58.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. and Cervone, D. (1983). Self-Evaluative and Self-Efficacy Mechanisms Governing the Motivational Effects of Goal Systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(5), 1017–1028.
- Baran, M., Kanten, P., Kanten, S. ve Yaşlıoğlu, M. (2009). An Empirical Research On The Relationship Between Job Insecurity And Employee Health & Safety. *Ege Akademik Bakış*, 9(3), 969–976. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/558133>
- Barney, C. E. (2013). *Job Insecurity and Deviant Workplace Behavior: The Moderating Effect of Core Self-Evaluation*. Doctor of Philosophy. New Mexico State University. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.17140abstract>
- Barth, F., Gingrich, A., Parkin, R. and Silverman, S. (2005). *One Discipline, Four Ways: British, German, French, and American Anthropology*. University of Chicago Press (Vol. 108). London. <https://doi.org/10.1525/aa.2006.108.3.560>
- Baştürk, S. ve Dönmez, G. (2013). Geçerlik ve Güvenirlik içinde, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (pp. 163–194). Ankara: Vize Yayıncılık.
- Bauer, T. and Erdoğan, B. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*. Washington: Saylor Academy.
- Benito, A. (2006). Does Job Insecurity Affect Household Consumption? *Oxford Economic Papers*, 58(1), 157–181. <https://doi.org/10.1093/oep/gpi041>
- Berber, A. (2013). *Klasik Yönetim Düşüncesi* (1. b.). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Bert, F., Gualano, M. R., Thomas, R., Vergnano, G., Voglino, G. and Siliquini, R. (2018). Exploring the Possible Health Consequences Of Job Insecurity: A Pilot Study Among Young Workers. *Gaceta Sanitaria*, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.08.011>
- Bielenski, H. (1999). New Patterns of Employment in Europe içinde, Jane E. Ferrie, M. G. Marmot, J. Griffiths and E. Ziglio (Eds.), *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge For Social Welfare and Health Promotion* (pp. 11–30). WHO Regional Publications, European Series.
- Binboğa, G., Eğin, E. ve Gülova, A. (2018). Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü ve Türkçe Literatürün İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 382–399.
- Boddewyn, J. J. and Brewer, T. L. (1994). International-Business Political Behavior: New Theoretical Directions. *Academy of Management Review*, 19(1), 119–143. <https://doi.org/10.5465/amr.1994.9410122010>

- Bondi, L. (2014). Feeling Insecure: A Personal Account in a Psychoanalytic Voice. *Social & Cultural Geography*, 15(3), 332–350. <https://doi.org/10.1080/14649365.2013.864783>
- Bonekamp, L. and Sure, M. (2015). Consequences of Industry 4.0 on Human Labour and Work Organisation. *Journal of Business and Media Psychology*, 6(1), 33–40. www.journal-bmp.de
- Boratav, K., Yeldan, A. E. ve Köse, A. H. (2000). Globalization, Distribution and Social Policy: Turkey, 1980-1998. *Schwartz Center for Economic Policy Analysis (SCEPA), The New School*. <https://ideas.repec.org/p/epa/cepawp/2000-10.html> adresinden alındı
- Borg, I. and Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13–26. <https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Börü, D. ve İslamoğlu, G. (2007). Individual and Organizational Factors That Affect Political Behavior. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 101–127.
- Boya, Fatma Özaman ve Demiral, Y. (2006). İş Güvensizliği ve Sağlık Araştırmaları. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 7(27), 45–48. <https://www.ttb.org.tr/dergi/index.php/msg/article/view/445/422>
- Boya, Fatma Özyaman, Demiral, Y., Ergör, A., Akvardar, Y. ve De Witte, H. (2008). Effects of Perceived Job Insecurity on Perceived Anxiety and Depression in Nurses. *Industrial Health*, 46(6), 613–619. <https://doi.org/10.2486/indhealth.46.613>
- Boyer, G. R. (1988). What Did Unions Do in Nineteenth-Century Britain? *The Journal of Economic History*, 48(2), 319–332. <https://doi.org/10.1017/S0022050700004939>
- Boz-Semerci, A. (2018). Job Insecurity Perceptions of Employees: The Differences between Employees with and without Parenting Responsibilities. *Sosyoekonomi*, 26(37), 81–102. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2018.03.04>
- Bozkurt, S. ve Doğan, A. (2013). İş Değerleri ile İş Etiği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 4(4), 71–86. www.berjournal.com
- Brenner, M. H. (1987). Economic Change, Alcohol Consumption and Heart Disease Mortality in Nine Industrialized Countries. *Soc. Sci. Med.*, 25(2), 119–132.
- Brosky, D. (2011). Micropolitics in the School: Teacher Leaders' Use of Political Skill and Influence Tactics. *The International Journal of Educational Leadership Preparation*, 6(1), 1–11.
- Brunetta, R. (1991). Labour Economics: History and Theory. *Labour*, 5(1), 75–100. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.1991.tb00029.x>

- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G. and TuYe, H.-Y. (2020). COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data. *Nber Working Paper Series*, 1–25.
- Buchanan, D. A. (2008). You Stab My Back, I'll Stab Yours: Management Experience and Perceptions of Organization Political Behaviour. *British Journal of Management*, 19, 49–64. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00533.x>
- Buitendach, J. H. and De Witte, H. (2005). Job Insecurity, Extrinsic and Intrinsic Job Satisfaction and Affective Organisational Commitment of Maintenance Workers in a Rarastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27–38. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v36i2.625>
- Bülbül, İ. (2006). İkinci Dünya Savaşının Türkiye’de Sosyal Hayata Olumsuz Yansımaları. *Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları*, 9, 1–51.
- Burchell, B., Lapido, D. and Wilkinson, F. (2005). *Job Insecurity and Work Intensification*. Routledge.
- Bursalı, Y. M. ve Bağcı, Z. (2011). Çalışanların Örgütsel Politika Algıları ile Politik Davranışları Arasındaki Karşılıklı İlişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(Nisan), 23–41.
- Büyükkakın, T. (2007). Yeni Keynesyen İktisat mı, Yeni Neo-Klasik Sentez mi? *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 22–36.
- Byrne, Z. S. (2005). Fairness Reduces The Negative Effects Of Organizational Politics On Turnover Intentions, Citizenship Behavior and Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 175–200. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-8258-0>
- Cacciattolo, K. (2013). Organisational Politics and Their Effect on Workplace Learning. *European Scientific Journal*, 4(özel sayı), 198–211.
- Çakarel, T. Y., Börü, D. E. ve Yıldırım, B. A. (2019). Politik Taktikler: İçsel Motivasyonun Bir Yansıması mı? Yöneticiler Perspektifinden Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18), 139–166. <https://doi.org/10.26466/opus.585532>
- Çakır Özlem. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1, 117–140.
- Çakmur, H. (2012). Araştırmalarda Ölçme - Güvenilirlik – Geçerlilik. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(3), 339–344. <https://doi.org/10.5455/pmb.1-1322486024>
- Callea, A., Presti, A. Lo, Mauno, S. and Urbini, F. (2019). The Associations of Quantitative/Qualitative Job Insecurity and Well-Being: The Role of Self-Esteem. *International Journal of Stress Management*, 26, 46–56. <https://doi.org/10.1037/str0000091>
- Catalano, R., Rook, K. and Dooley, D. (1986). Labor Markets and Help-seeking: A Test of the Employment Security Hypothesis. *Journal of Health and Social Behavior*,

27(3), 277–287. <https://doi.org/10.2307/2136747>

- Çekirdek, M. (2019). Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler. *Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2(2), 33–64.
- Çelik, M., Öztürk, M. ve Kandemir, H. (2018). Taşeron Çalışanların İş Güvencesi Algılarına İlişkin Alan Araştırması ve 375 Sayılı Khk 23. ve 24. Madde Sonrası Değerlendirme. *İş ve Hayat*, 8, 74–117. http://www.sekeris.org.tr/dergi/multimedia/dergi/105_taseron_calisanlarin_is_guvencesi_algilarina_iliskin_alan_arastirmasi_ve_375_sayili_khk_23_ve_24_madde_sonrasi_degerlendirme.pdf
- Çetin, C. ve Turan, N. (2013). The Relationship Between Qualitative Job Insecurity and Burnout. *European Journal of Research on Education Human Resource Management*, (Special Issue), 21–28.
- Chambel, M. J. and Fontinha, R. (2009). Contingencies of Contingent Employment: Psychological Contract, Job Insecurity and Employability of Contracted Workers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 25(3), 207–217.
- Chinoracký, R. and Čorejová, T. (2019). Impact of Digital Technologies on Labor Market and the Transport Sector. *Transportation Research Procedia*, 40, 994–1001. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2019.07.139>
- Chirumbolo, A. and Hellgren, J. (2003). Individual and Organizational Consequences of Job Insecurity: A European Study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 217–240. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002004>
- Cleland, D. I. (1967). Understanding Project Authority. *Business Horizons*, 10(1), 63–70.
- Çapık, C, Gözümlü, S , Aksayan, S . (2018). Kültürlerarası Ölçek Uyarlama Aşamaları, Dil ve Kültür Uyarlaması: Güncellenmiş Rehber. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 26 (3), 199-210. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/fnjn/issue/39968/397481>
- Çolak, E. (2015). Akademide Güvencesiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri. *ViraVerita E-Journal*, 44(2), 23–44.
- Cole, R. (1987). *The Development and Validation of a Perceived Job Insecurity Measure*. The University of Tennessee.
- Cropanzano, R. and Grandey, A. A. (1997). The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors , Attitudes , and Stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159–180. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18)
- Cuyper, N. De, Makikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S. and Witte, H. De. (2012). Cross-lagged Associations between Perceived External Employability, Job Insecurity, and Exhaustion: Testing Gain and Loss Spirals According to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1907–1914. <https://doi.org/10.1002/job>

- Dachler, H. and Wilpert, B. (1978). Conceptual dimensions and boundaries of participation in organizations: A critical evaluation. *Administrative Science Quarterly*, 1-39.
- Daldal, Ş. (2016). Neoliberalizm, Finansallaşma ve Emek Piyasaları. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 1(1), 85–104. <http://dergipark.gov.tr/joeep/issue/35719/398207>
- Davy, J. A., Kinicki, A. J. and Scheck, C. L. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323–349.
- De Bustillo, R. M. and De Pedraza, P. (2010). Determinants of Job Insecurity In Five European Countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), 5–20. <https://doi.org/10.1177/0959680109355306>
- De Cuyper, N., De Witte, H., Sverke, M., Hellgren, J. and Näswall, K. (2014). Felt Job Insecurity and Union Membership: The Case of Temporary Workers. *Journal for General Social Issues*, 23(4), 577–591. <https://doi.org/10.5559/di.23.4.02>
- 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. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6. <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- De Witte, H., Cuyper, N. De, Handaja, Y. and Sverke, M. (2010). Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being : A Test in Belgian Banks. *International Studies of Management and Organization*, 40, 40–56. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400103>
- De Witte, H. and Näswall, K. (2003). “Objective” vs “Subjective” Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149–188. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002002>
- De Witte, H., Sverke, M., Van Ruysseveldt, J., Goslinga, S., Chirumbolo, A., Hellgren, J. and Nswall, K. (2008). Job Insecurity, Union Support and Intentions to Resign Membership: A Psychological Contract Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 14(1), 85–103. <https://doi.org/10.1177/0959680107086113>
- Debus, M. E., König, C. J. and Kleinmann, M. (2014). The Building Blocks of Job Insecurity: The Impact of Environmental and Person-Related Variables on Job Insecurity Perceptions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 329–351. <https://doi.org/10.1111/joop.12049>

- Dehlen, T., Zellweger, T., Kammerlander, N. and Halter, F. (2014). The Role of Information Asymmetry in the Choice of Entrepreneurial Exit Routes. *Journal of Business Venturing*, 29(2), 193–209. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.10.001>
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgüt İçi Politik Davranışların Tespiti Üzerine Kırgızistan'da Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Orta Asya ve Kafkasya Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 143–161.
- Demirel, Y., Tufan, E., Çetin, S. ve Dengel, D. (2019). Örgütlerde Politik Davranışların Kariyer Planlama Üzerine Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 302–3014.
- Derin, N. ve İlkin, N. Ş. (2017). Tekstil Sektöründe İş Güvencesizliği Algısının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi. *AKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 39–51. <https://doi.org/10.5578/jeas.64024>
- Dieleman, M., Toonen, J., Touré, H. and Martineau, T. (2006). The Match between Motivation and Performance Management of Health Sector Workers in Mali. *Human Resources for Health*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-4-2>
- DİSK-AR. (2019). *Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019)*.
- Dodek, P. M., Norena, M., Ayas, N. and Wong, H. (2019). Moral Distress is Associated with General Workplace Distress in Intensive Care Unit Personnel. *Journal of Critical Care*, 50, 122–125. <https://doi.org/10.1016/j.jcrc.2018.11.030>
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demirbaş, H. T. (2014). Kamu Örgütlerinde Örgütsel Politika: Çalışanların Politik Davranışlara Yönelik Algıları. *Akademik Bakış Dergisi*, 44, 1–25.
- Doğan, N. (2009). İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 179–200.
- Donald, J. N., Atkins, P. W. B., Parker, P. D., Christie, A. M. and Ryan, R. M. (2016). Daily Stress and the Benefits of Mindfulness: Examining the Daily and Longitudinal Relations Between Present-Moment Awareness and Stress Responses. *Journal of Research in Personality*, 65, 30–37. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.09.002>
- Dreu, C. K. W. De and Nauta, A. (2009). Self-Interest and Other-Orientedness in Organizational Behavior : Implications for Job Performance , Prosocial Behavior, and Personal Initiative. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 913–926. <https://doi.org/10.1037/a0014494>
- Drory, A. and Romm, T. (1990). The Definition of Organizational Politics: A Review. *Human Relations*, 43(11), 1133–1154. <https://doi.org/10.1177/001872679004301106>
- Durmuş, M. (2011). 12 Eylül Askeri Darbesinin Ekonomi Politikası. *Memleket Siyaset Yönetim*, 6(15), 95–138.

- Durmuş, M. (2016). Savaşlar ve İşçi Sınıfı. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 29–44.
- Ellen, B. P., Ferris, G. R. and Buckley, M. R. (2013). Leader Political Support: Reconsidering Leader Political Behavior. *Leadership Quarterly*, 24, 842–857. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.10.007>
- Endler, N. S. and Parker, J. D. A. (1990). Personality Processes and Individual Multidimensional Assessment of Coping: A Critical Evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 844–854.
- Erdoğan, E. ve Ak, M. Z. (2003). Neo-Liberal Ekonomik Dönüşüm ve Sendikalar. *Kamu-İş*, 7(2), 2–14.
- Erdut, Z. (2004). Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika. *Çalışma ve Toplum*, 2, 11–37. <http://www.calismatoplum.org/sayi2/makale1.pdf>
- Eren, E. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erlinghagen, M. (2008). Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183–197. <https://doi.org/10.1093/esr/jcm042>
- Eroğlu, F. (2017). *Davranış Bilimleri* (15. b.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, F. (2018). *Türk Yönetim Tarihi ve Düşüncesi* (1. b.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ertekin, Y. ve Yurtsever Ertekin, G. (2003). *Örgütsel Politika ve Taktikler* (1. b.). Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Ertürk, D. (2018). Risk Toplumu: Belirsizlik, Korku ve Güven Arayışı Arasında Özne. *Turkish Studies Social Sciences*, 13(10), 275–289. <https://doi.org/10.7827/turkishstudies.13105>
- Eser Sandıkçı. (2010). İş Güvencesizliği Kıskaçında İşçiler. In *Almanak 2010 Analizleri* (pp. 212–245). Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Etimoloji Sözlüğü*. <https://www.nisanyansozluk.com/?k=davran%C4%B1%C5%9F> adresinden alındı (04.10.2020).
- Etimoloji Türkçe*. <https://www.etimolojiturkce.com/kelime/politik> adresinden alındı (2020, 04 10).
- Evans, N. and Price, J. (2012). Barriers to the Effective Deployment of Information Assets: An Executive Barriers to the Effective Deployment of Information Assets: An Executive Management Perspective. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 7, 177–199. <https://doi.org/10.28945/1721>
- Evans, N. and Qureshi, A. M. A. (2013). Organisational Politics: The Impact on Trust, Information and Knowledge Management and Organisational Performance. *Proceedings Of The European Conference On Information Management & Evaluation*, 34–40.

- Falbe, C. M. and Yukl, G. (1992). Consequences for Managers of Using Single Influence Tactics and Combinations of Tactics. *Academy of Management*, 35(3), 638–652.
- Farrell, D. and Petersen, J. C. (1982). Patterns of Political Behavior in Organizations. *Academy of Management Review*, 7(3), 403–412.
- Fehrenbacher, A. E. (2016). *Perceived Job Insecurity and Quality of Life: Testing the Effect of Stress Proliferation from Work to Family Life*. University of California, Los Angeles (Basilmanış Doktora Tezi). <https://doi.org/10.5964/ejop.v7i1.107>
- Ferrie, J. E. (2001). Is Job Insecurity Harmful To Health? *Journal of the Royal Society of Medicine*. <https://doi.org/10.1177/014107680109400206>
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A. and Smith, G. D. (2001). Job Insecurity in White-Collar Workers: Toward an Explanation of Associations with Health. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.26>
- Ferrie, Jane E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S. and Smith, G. D. (1998). The Health Effects of Major Organisational Change and Job Insecurity. *Social Science and Medicine*, 46(2), 243–254. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(97\)00158-5](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(97)00158-5)
- Ferris, G. R., Frink, D., Kacmar, K. M. and Howard, J. L. (1996). Perceptions of Organizational Politics: Prediction, Stress-Related Implications, and Outcomes. *Human Relations*, 49(2), 233–266. <https://doi.org/10.1177/001872679604900206>
- Ferris, G. R. and Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Management*, 18(1), 93–116. <https://doi.org/10.1177/014920639201800107>
- Ferris, G. R. and King, T. R. (1991). Politics in Human Resources Decisions: A Walk on the Dark Side. *Organizational Dynamics*, 20(2), 59–71.
- Fitzgerald, R. (1985). Human Needs and Politics: The Ideas of Christian Bay and Herbert Marcuse. *Political Psychology*, 6(1), 87–108.
- Ford, K. and Oswald, F. L. (2003). Understanding the Dynamic Learner. In M. R. Barrick & A. M. Ryan (Eds.), *Personality and Work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Furåker, B. and Berglund, T. (2014). Job Insecurity and Organizational Commitment. *Revista Internacional de Organizaciones*, 13, 163–186.
- Galbraith, J. K. (2013). *Büyük Kriz 1929*. İstanbul: Pegasus Yayınları.
- Gandz, J. and Murray, V. V. (1980). The Experience of Workplace Politics. *The Academy of Management Journal*, 23(2), 237–251.
- Gasparro, R., Scandurra, C., Maldonato, N. M., Dolce, P., Bochicchio, V., Valletta, A., ... Marenzi, G. (2020). Perceived Job Insecurity and Depressive Symptoms among Italian Dentists: The Moderating Role of Fear of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1–12.

- Gaunt, R. and Benjamin, O. (2007). Job Insecurity, Stress and Gender: The Moderating Role of Gender Ideology. *Community, Work and Family*, 10(3), 341–355. <https://doi.org/10.1080/13668800701456336>
- Gegez, E. (2015). *Pazarlama Araştırmaları*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gotsis, G. N. and Kortezi, Z. (2010). Ethical Considerations in Organizational Politics: Expanding the Perspective. *Journal of Business Ethics*, 93, 497–517. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0241-7>
- Green, F. (2003). The Rise and Decline of Job Insecurity. *School of Economics Discussion Paper*, (May), 1–47.
- Green, F. (2015). Health Effects If Job Insecurity Job Insecurity Adversely Affects Health, But Fair Workplace Practices. *IZA World of Labor*, (December), 1–10. <https://doi.org/10.15185/izawol.212>
- Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/AMR.1984.4279673>
- Greenhalgh, Leonard and Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6–19. <https://doi.org/10.2753/imo0020-8825400101>
- Griep, Y., Kinnunen, U., Nätti, J., De Cuyper, N., Mauno, S., Mäkikangas, A. and De Witte, H. (2016). The Effects of Unemployment and Perceived Job Insecurity: A Comparison of Their Association with Psychological and Somatic Complaints, Self-Rated Health and Life Satisfaction. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(1), 1–16. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1059-5>
- Guest, D. E. (1997). Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 263–276. <https://doi.org/10.1080/095851997341630>
- Guzman, G. and Wilson, J. (2005). The “Soft” Dimension of Organizational Knowledge Transfer. *Journal of Knowledge Management*, 9(2), 59–74. <https://doi.org/10.1108/13673270510590227>
- Hacısalıhoğlu, E. (2015). Çalışma Yaşamında Güvencesizleşme, Belirsizlik ve Korku Üzerine Düşünceler. *Toplum ve Hekim*, 30(4), 243-250.
- Hagerty, M. R. (1999). Testing Maslow’s Hierarchy of Needs: National Quality-of-life Across Time. *Social Indicators Research*, 46, 249–271.
- Haque, I. ul. (2004). Globalization, Neoliberalism and Labour. *United Nations Conference on Trade and Development*, 173, 1–22. <https://doi.org/10.4324/9780203870686>

- Halbesleben, J. and Wheeler, A. (2006). The Relationship between Perceptions of Politics Social Support, Withdrawal and Performance. E. Vigoda-Gadot and A. Drory içinde, *Handbook of Organizational Politics* (s. 253-270). Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Harrell-Cook, G., Ferris, G. R. and Dulebohn, J. H. (1999). Political Behaviors as Moderators of the Perceptions of Organizational Politics - Work Outcomes Relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1093–1105. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199912\)20:7<1093::aid-job945>3.0.co;2-%23](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199912)20:7<1093::aid-job945>3.0.co;2-%23)
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., Vuuren, T. Van, Greenhalgh, L. and Sutton, R. (1991). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. Sage Publication.
- Hartley, J. (1999). Models of Job Insecurity and Coping Strategies of Organizations. J. Ferrie, M. Marmot, J. Griffiths and E. Ziglio içinde, *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge for Social Welfare and Health Promotion* (s. 127-150). Copenhagen: WHO Regional Publications, No: 81.
- Hawass, H. H. (2015). Ethical Leadership and Job Insecurity: Exploring Interrelationships in the Egyptian Public Sector. *International Journal of Commerce and Management*, 25(4), 557–581. <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-02-2013-0015>
- Higgins, E. T. (1997). Beyond Pleasure and Pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280–1300. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.52.12.1280>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hooper, D., Coughlan, J. and Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60.
- Hossain, N., Fillaili, R., Lubaale, G., Mulumbi, M., Rashid, M. and Tadros, M. (2010). *The Social Impacts of Crisis*. IDS Institute of Development Studies. <http://www.ids.ac.uk/files/dmfile/SICRSummaryZambia3.pdf>
- Houben, M., Noortgate, W. Van Den and Kuppens, P. (2015). The Relation Between Short-Term Emotion Dynamics and Psychological Well-Being: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 141(4), 901–930. <https://doi.org/10.1037/a0038822>
- Huang, G.-H., Lee, C., Ashford, S. J., Chen, Z. and Ren, X. (2010). Affective Job Insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 20–39. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400102>
- Huang, G.-H., Niu, X., Lee, C. and Ashford, S. J. (2012). Differentiating Cognitive and Affective Job Insecurity: Antecedents and Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 752–769. <https://doi.org/10.1002/job>

- Hughes, D. and Galinsky, E. (1994). Work Experiences and Marital Interactions : Elaborating the Complexity of Work. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423--438.
- Hutt, A. (1947). *A Short History of British Agriculture. A Short History of British Trade Unionism*. Sixpence. <https://doi.org/10.5962/bhl.title.19727>
- Hwang, Y. (2017). What Is the Cause of Graduates' Unemployment? Focus on Individual Concerns and Perspectives. *Journal of Educational Issues*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.5296/jei.v3i2.11378>
- ILO. (2013). *Protecting Workplace Safety and Health in Difficult Economic Times*.
- ILO. (2020). Impact of the COVID-19 Crisis on Loss of Jobs and Hours Among Domestic Workers. *International Labour Organization*, (June), 1–10.
- ILO. (2020). Uluslararası Çalışma Örgütü: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm> adresinden alındı (03.08.2020).
- Inoue, A., Kawakami, N., Eguchi, H. and Tsutsumi, A. (2018). Interaction Effect of Job Insecurity and Role Ambiguity on Psychological Distress in Japanese Employees: A Cross-Sectional Study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(4), 391–402. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1288-5>
- İrmiş , A. (2003). *Yeni Bir Örgütlenme Şekli Olarak Şebeke Organizasyonlar* (1. b.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- İrmiş, A. ve Emsen, S. (2018). *Kapitalizmin Küresel Ağı Düğümler ve İlmekler* (1. b.). Bursa: Ekin Yayınevi.
- İslamoğlu, G. ve Börü, D. (2007). Politik Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (14), 135–153.
- Issawi, C. (1978). The 1973 Oil Crisis and After. *Journal of Post Keynesian Economics*, 1(2), 3–26. <https://doi.org/10.1080/01603477.1978.11489099>
- Itika, J. S. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. African Studies Centre.
- Jackson J. Spielvogel. (2014). The Industrial Revolution and Its Impact on European Society. In *Western Civilization; Since 1300* (p. 480). AP Edition.
- Jacobson, D. (1995). Trends in International Business Thought and Literature: Job Insecurity: Emerging Social Roles of the 90s. *The International Executive*, 37(3), 303–314. <https://doi.org/10.1002/tie.5060370308>
- Jones, D. N. and Paulhus, D. (2014). Machiavellianism. In *Individual Differences in Social Behavior* (pp. 93–108).

- Judge, T. A. and Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits — Self-Esteem , Generalized Self- Efficacy , Locus of Control , and Emotional Stability — With Job Satisfaction and Relationship of Core Self-Evaluations Traits — Self-Esteem , Generalized Self-Efficacy , Locus. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kalyal, H. J., Berntson, E., Baraldi, S., Näswall, K. and Sverke, M. (2010). The Moderating Role of Employability on The Relationship Between Job Insecurity and Commitment to Change. *Economic and Industrial Democracy*, 31(3), 327–344. <https://doi.org/10.1177/0143831X09351214>
- Kapoutsis, I., Papalexandris, A., Thanos, I. C. and Nikolopoulos, A. G. (2012). The Role of Political Tactics on the Organizational Context – Career Success Relationship. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(9), 1908–1929. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610345>
- Karcıoğlu, F. ve Serçemeli, C. (2018). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İş Hukukunun Önemi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(60), 965–977.
- Kartalpe Behram, N. (2015). *Örgütsel Politika ve Etik Olmayan Davranış Bildirimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Katou, A. A. (2013). The Link between HR Practices, Psychological Contract Fulfilment, and Organisational Performance in Greece: An Economic Crisis Perspective. *Journal of Industrial Engineering and Management JIEM*, 6(2), 568–594.
- Kayış, A. (2010). Güvenirlilik Analizi. Ş. Kalaycı içinde, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik* (s. 403-419). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A. and Earnest, D. R. (2014). Why Do Employees Worry About Their Jobs? A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269–290. <https://doi.org/10.1037/a0036743>
- Kenar, N. (2020). Covid-19: İK'nın Teknolojiyle Sınava. *Popüler Yönetim Dergisi*, 86, 1–54.
- Kesternich, I., Smith, J. P., Winter, J. K. and Siflinger, B. (2012). The Effects of World War II on The Effects of World War II on Economic and Health Outcomes across Europe. *RAND Population Research Center*, 96(6296), 103–118.
- Kinnunen, U., Feldt, T. and Mauno, S. (2003). Job Insecurity and Self-esteem: Evidence from Cross-lagged Relations in a 1-Year Longitudinal Sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 617–632. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00223-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00223-4)

- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J. and Happonen, M. (2000). Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity: A Longitudinal Study in Three Organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443–459. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200006\)21:4<443::AID-JOB24>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<443::AID-JOB24>3.0.CO;2-N)
- Kipnis, D., Schmidt, S. M., Swaffin-Smith, C. and Wilkinson, L. (1984). Patterns of Managerial Influence: Shotgun Managers, Tacticians, and Bystanders. *Organizational Dynamics*, 12(3), 58–67.
- Kılıç, S. (2014). Etki Büyüklüğü. *Journal of Mood Disorders*, 4(1), 44–46. <https://doi.org/10.5455/jmood.20140228012836>
- Kling, K. C., Hyde, J. S., Showers, C. J. and Buswell, B. N. (1999). Gender Differences in Self-esteem: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 125(4), 470–500.
- Knežević, J. and Krstić, T. (2019). The Role of Basic Psychological Needs in The Perception of Job Insecurity. *Arh Hig Rada Toksikol*, 70, 54–59. <https://doi.org/10.2478/aiht-2019-70-3156>
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kolarska, L. and Aldrich, H. (1980). Exit, Voice, and Silence: Consumers' and Managers' Responses to Organizational Decline. *Organization Studies*, 1, 41–58. <https://doi.org/10.1177/017084068000100104>
- Krasulja, N., Vasiljevic-Blagojevic, M. and Radojevic, I. (2016). Brain-drain: The Positive and Negative Aspects of the Phenomenon. *Ekonomika*, 62(3), 131–142. <https://doi.org/10.5937/ekonomika1603131k>
- Kravdal, Ø. (2002). The Impact of Individual and Aggregate Unemployment on Fertility in Norway Øystein Kravdal. *Demographic Research*, 6(10), 263–294. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2002.6.10>
- Królewiak, K. (2017). Need for Power. *Springer International Publishing*, 1–4. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8>
- Kutunis, R. Ö. ve Yıldız, E. (2014). Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 135–154.
- Lalani, M., Bussu, S. and Marshall, M. (2020). Social Science & Medicine Understanding Integrated Care at the Frontline Using Organisational Learning Theory: A Participatory Evaluation of Multi-Professional Teams in East London. *Social Science & Medicine*, 262(April), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113254>
- Lam, C. F., Liang, J., Ashford, S. J. and Lee, C. (2015). Job Insecurity and Organizational Citizenship Behavior: Exploring Curvilinear and Moderated Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 499–510. <https://doi.org/10.1037/a0038659>

- Larson, J. H., Wilson, S. M. and Beley, R. (1994). The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships. *Family Relations*, 43(2), 138–143. <https://doi.org/10.2307/585315>
- Lasswell, H. D. (1936). *Politics: Who Gets What, When, How*. New York: McGraw-Hill.
- Latif, A., Abideen, Z. U. and Nazar, M. S. (2011). Individual Political Behavior in Organizational Relationship. *Journal of Politics and Law*, 4(1), 199–210.
- Lau, B. and Knardahl, S. (2008). Perceived Job Insecurity, Job Predictability, Personality, and Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(2), 172–181. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31815c89a1>
- Lazarus, R. S. and Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company New York.
- Leana, C. (1987). Power Relinquishment versus Power Sharing: Theoretical Clarification and Empirical Comparison of Delegation and Participation. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 228–233.
- Lozada, C. (2005). The Economics of World War I. *The Nber Digest National Bureau of Economic Research*, pp. 1–6.
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Machin, S. (2001). The Changing Nature of Labour Demand in the New Economy. *Oxford Bulletin of Economics & Statistics*, 63(Special), 1–34. <https://doi.org/10.1111/1468-0084.63.spe1.8>
- Madison, D., Allen, R., Porter, L., Renwick, P. and Mayes, B. (1980). Organizational Politics: An Exploration of Managers' Perceptions. *Human Relations*, 33(2), 79–100.
- Markham, S. K. (2000). Corporate Championing and Antagonism as Forms of Political Behavior: An R&D Perspective. *Organization Science*, 11(4), 429–447.
- Martin, C. and Okolo, M. (2020). Modelling the Differing Impacts of Covid-19 in the UK Labour Market. *SSRN*, 1–34. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11187.45603>
- Martínez, G., De Cuyper, N. and De Witte, H. (2010). Review of the Job Insecurity Literature: The Case of Latin America. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 28(2), 194–204. http://pku.summon.serialssolutions.com/2.0.0/link/0/eLvHCXMwTZ29CkIxDIWD-ASC4nhfwKH_6Sy3iCg4OLlc2vzMzj69rSK4hqw5nITDF4ApIzuyXgLHzDFmCamhqiRJSsjjBvm44uVmyxzOf2peNrB61S2UMt-Pp8OIhy3PL3NhGRTkT-GXF1sUja8oiN30qveDS6LdPAfjxoBXa3aw7hu07GFKiTBSza6N7ybcGqE6JtP7SEX

- Martinko, M. J., Gundlach, M. J. and Douglas, S. C. (2002). Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1–2), 36–50. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00192>
- Mauno, S. and Kinnunen, U. (2002). Perceived Job Insecurity Among Dual-Earner Couples: Do Its Antecedents Vary According to Gender, Economic Sector and the Measure Used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 295–314.
- Meltzer, H., Bebbington, P., Brugha, T., Jenkins, R., McManus, S. and Stansfeld, S. (2010). Job Insecurity, Socio-Economic Circumstances and depression. *Psychological Medicine*, 40(8), 1401–1407. <https://doi.org/10.1017/S0033291709991802>
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R. and Lahseras-Díez, H. F. (2019). Job Insecurity and Mental Health: The Moderating Role of Coping Strategies from a Gender Perspective. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00286>
- Merriam-Webster: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/threat> adresinden alındı (26.04.2019).
- Mert, İ. S. (2020). İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Performans Değerlendirme Sistemi Sorun, Çözüm ve Etkinliğine İlişkin Değerlendirmeleri. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 79–96. <https://doi.org/10.29131/uiibd.741314>
- Mesut Küçükcalay. (1997). Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 51–68.
- Mevzuat Bilgi Sistemi:
<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.4857&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=4857> adresinden alındı (30.05.2019; 08.05.2020).
- Meydan, C. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miles, R. H. (1980). *Macro Organizational Behavior*. Michigan: Goodyear Pub. Co.
- Milliken, F. J. (1987). Three Types of Perceived Uncertainty About the Environment: State, Effect, and Response Uncertainty. *Academy of Management Review*, 12(1), 133–143. <https://doi.org/10.5465/AMR.1987.4306502>
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and Around Organizations*. The Theory of Management Policy Series.
- Mintzberg, H. (1985). The Organization As Political Ares. *Journal of Management Studies*, 22(2), 133–154.

- Mitra, A. (2020). COVID-19 and Employment Sector. *NUJS Journal of Regulatory Studies*, (Special), 1–4.
- Montenovo, L., Jiang, X., Rojas, F. L., Schmutte, I. M., Simon, K. I., Weinberg, B. A. and Wing, C. (2020). Determinants of Disparities in Covid-19 Job Losses. *Nber Working Paper Series*, 1–34.
- Morens, D. M., Folkers, G. K. and Fauci, A. S. (2009). What Is a Pandemic? *The Journal of Infectious Diseases*, 200, 1018–1021. <https://doi.org/10.1086/644537>
- Moscovici, S. (1984). The Phenomenon of Social Representations. In R. M. Farr & S. Moscovici (Eds.), *Social Representations* (pp. 3–70). Cambridge University Press. <http://is.muni.cz/el/1423/podzim2013/SOC571E/um/S.Moscovici-SocialRepresentations.pdf>
- Mucuk, İ. (2016). *Modern İşletmecilik* (20. b.). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Murray, V. and Gandz, J. (1980). Games Executives Play: Politics at Work. *Business Horizons*, 23(6), 11–23.
- Mütevellioğlu, N. (2009). *Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Nadège Mougel. (2011). *World War I Casualties*.
- Nafchi, M. Z. and Mohelská, H. (2018). Effects of Industry 4.0 on the Labor Markets of Iran and Japan. *Economies*, 6(39), 1–13. <https://doi.org/10.3390/economies6030039>
- Nam, T. (2019). Technology Usage, Expected Job Sustainability, and Perceived Job Insecurity. *Technological Forecasting and Social Change*, 138, 155–165. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.08.017>
- Näswall, K. and De Witte, H. (2003). Why Do Employees Worry About Their Jobs? A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189–215. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002003>
- Nejad, B. A., Abbaszadeh, M. M. S. and Hassani, M. (2011). Organizational Political Tactics in Universities. *Higher Education Studies*, 1(2), 65–72. <https://doi.org/10.5539/hes.v1n2p65>
- Neuman, R., Marcus, G. E., MacKuen, M. and Crigler, A. N. (2007). *The Affect Effect: Dynamics of Emotion in Political Thinking and Behavior*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-jabir, A., Iosifidis, C., ... Agha, R. (2020). The Socio-Economic Implications of the Coronavirus Pandemic (COVID-19): A Review. *International Journal of Surgery*, 78, 185–193.
- Niesen, W., Van Hootegem, A., Elst, T. Vander, Battistelli, A. and De Witte, H. (2018). Job Insecurity and Innovative Work Behaviour: A Psychological Contract Perspective. *Psychologica Belgica*, 57(4), 174–189.

<https://doi.org/10.5334/pb.381>

- Nikolakakis, S., Dierckens, K., Bossier, P. and Adriaens, D. (2018). Phenotypic Effects of Antibiotic-Induced Axenicy and Egg Disinfection in Early Larval European Seabass (*Dicentrarchus labrax* L.). *Aquaculture Research*, 49(7), 2536–2552. <https://doi.org/10.1111/are.13716>
- Nikolaou, I. and Foti, K. (2018). Personnel Selection and Personality. In Z.-H. V. and S. T. (Eds.), *Handbook of Personality and Individual Differences* (pp. 458–474). Sage Publication.
- Nişancı, Z. N. (2015). Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 257–294.
- Öcal, F. M. ve Altıntaş, K. (2018). Dördüncü Sanayi Devriminin Emek Piyasaları Üzerindeki Olası Etkilerinin İncelenmesi ve Çözüm Önerileri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 2066–2092. <https://doi.org/10.26466/opus.439952>
- Okoli, I. E. and Monanu, O. G. (2016). An Exploratory Study of Job Insecurity as a Correlate of Employees’ Affective Commitment. *International Journal of Research in IT, Management and Engineering*, 06(10), 1–6.
- Ömer Şanlıoğlu. (2016). Sosyal Refah Devletinin Krizi ve Sürdürülebilirliği Üzerine Bir Değerlendirme. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 159–180.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 35–59.
- Orpen, C. (1994). The Effects of Self-Esteem and Personal Control on the Relationship Between Job Insecurity and Psychological Well-Being. *Social Behavior and Personality*, 22(1), 53–55. <https://doi.org/10.2224/sbp.1994.22.1.53>
- Osigweh, C. A. B. and Hutchison, W. R. (1990). To Punish or Not to Punish? *Employee Relations*, 12(3), 27–32.
- Özbek, F. (2007). Negatif Moral Kültür, Güvensizlik ve İşsizlik Kaygısı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3), 39–62.
- Özdaşlı, K. ve Çelikkol, Ö. (2012). Psikolojik Sözleşme: Kavramsal Çerçeve ve Bir İçerik Analizi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 141–154. <https://doi.org/10.20875/sb.82620>
- Özkiraz, A. ve Talu, N. (2008). Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, 108–126.
- Özsoy, E. ve Ardiç, K. (2017). Karanlık Üçlü’nün (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 391–406. <https://doi.org/10.18657/yonveek.297733>

- Öztürk, S. ve Saygın, S. (2017). 1973 Petrol Krizinin Ekonomiye Etkileri ve Stagflasyon Olgusu. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 1–12.
- Panda, B. and Leepsa, N. M. (2017). Agency theory: Review of Theory and Evidence on Problems and Perspectives. *Indian Journal of Corporate Governance*, 10(1), 74–95. <https://doi.org/10.1177/0974686217701467>
- Parks, J. M. C. L., Kidder, D. L. and Gallagher, D. G. (1998). Fitting Square Pegs Into Round Holes: Mapping The Domain Of Contingent Work Arrangements Onto The Psychological Contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697–730. http://scholar.google.fr/buadistant.univ-angers.fr/scholar?q=fitting+square+pegs&btnG=&hl=fr&as_sdt=0%2C5
- Paul Dachapalli, L.-A. and Parumasur, S. B. (2012). Employee Susceptibility to Experiencing Job Insecurity. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15(1), 31–43. <https://doi.org/10.4102/sajems.v15i1.125>
- Pinquart, M. and Silbereisen, R. K. (2008). Coping With Increased Uncertainty in the Field of Work and Family Life. *International Journal of Stress Management*, 15(3), 209–221. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.15.3.209>
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143–164.
- Probst, T. M. (2002). The Impact of Job Insecurity on Employee Work Attitudes, Job Adaptation, and Organizational Withdrawal Behaviors. In J. M. Brett and F. Drasgow (Eds.), *The Psychology of Work: Theoretically Based Empirical Research* (pp. 141–168). <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2002-02519-006&site=ehost-live&scope=site>
- Probst, T. M. (2003). Development and Validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory and IRT Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 451–467.
- Probst, T. M., Barbaranelli, C. and Petitta, L. (2013). The Relationship Between Job Insecurity and Accident Under-Reporting: A Test in Two Countries. *Work and Stress*, 27(4), 383–402. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.850756>
- Probst, T. M. and Brubaker, T. L. (2001). The Effects of Job Insecurity on Employee Safety Outcomes: Cross-Sectional and Longitudinal Explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 139–159. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.2.139>
- Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L. and Bohle, S. L. (2017). Psychological Capital: Buffering the Longitudinal Curvilinear Effects of Job Insecurity on Performance. *Safety Science*, 100, 74–82. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.02.002>
- Probst, T. M., Jiang, L. and Benson, W. (2014). *Job Insecurity and Anticipated Job Loss: A Primer and Exploration of Possible Interventions. The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.025>

- Probst, T. M. and Strand, P. (2010). Perceiving and Responding to Job Insecurity: A Workplace Spirituality Perspective. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 7(2), 135–156. <https://doi.org/10.1080/14766081003746430>
- Przewoźna-Krzemińska, A. (2012). Motivational Role of Punishment and Rewards in the Organization. *Proceedings of the International Conference on Management of Human Resource*, 1, 261–266. <https://doi.org/10.17626/dBEM.ICoM.P01.2012.p035>
- Putra, M. and Damayanti, N. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 312–319.
- Qiu, W., Rutherford, S., Mao, A. and Chu, C. (2017). The Pandemic and Its Impacts. *Health, Culture and Society*, 9–10, 3–11. <https://doi.org/10.5195/hcs.2017.221>
- Reisel, W. D. and Banai, M. (2002). Comparison of a Multidimensional and a Global Measure of Job Insecurity: Predicting Job Attitudes and Work Behaviors. *Psychological Report*, 90, 913–922. <https://doi.org/10.2466/PR0.90.3.913-922>
- Resmi Gazete.* Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm> adresinden alındı (03.08.2020).
- Richter, A. and Näswall, K. (2019). Job Insecurity and Trust: Uncovering A Mechanism Linking Job Insecurity to Well-Being. *Work and Stress*, 33(1), 22–40. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1461709>
- Richter, A., Näswall, K., De Cuyper, N., Sverke, M., De Witte, H. and Hellgren, J. (2013). Coping With Job Insecurity: Exploring Effects on Perceived Health and Organizational Attitudes. *Career Development International*, 18(5), 484–502. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2013-0081>
- Robbins, S. and Judge, T. (2013). *Örgütsel Davranış*. (İ. Erdem, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Robinson, S. L. and Morrison, E. W. (2000). The Development of Psychological Contract Breach and Violation: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525–546.
- Robinson, S. L. and Rousseau, D. M. (1994). Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245–259.
- Rosenblatt, Z. and Ruvio, A. (1996). A Test of a Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers. *Journal Of Organizational Behavior*, 17, 587–605. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199612\)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199612)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S)
- Roskies, E., Louis-guerin, C. and Fournier, C. (1993). Coping with Job Insecurity : How Does Personality Make a Difference ? *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 617–630.

- Roskies, E. and Louis-Guerin, C. (1990). Job Insecurity in Managers: Antecedents and Consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345–359. <https://doi.org/10.1002/job.4030110503>
- Russell, H., Watson, D. and Banks, J. (2011). *Pregnancy at Work : A National Survey*. HSE Crisis Pregnancy Programme and the Equality Authority.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(Special), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Sahibzada, K. (2006). Reproduced with Permission of the Copyright Owner. Further Reproduction Prohibited without Permission. *Thesis*, (December).
- Şahin, O. N. ve Bakırtaş, İ. (2000). İki Dünya Savaşı Arasındaki Dönemde Dünya Ekonomik ve Siyasi Dengelerindeki Değişmeler. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Saracaloğlu, A. S., Varol, R., Certel, Z. ve Bahadır, Z. (2016). Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Başarılarını Yordayan Değişkenler. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 27–54.
- Sassenberg, K. and Scholl, A. (2013). If I Can Do It My Way . . . The Influence of Regulatory Focus on Job-related Values and Job Attraction. *Journal of Economic Psychology*, 38, 58–70. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2012.09.003>
- Sawyer, J. E. (1992). Goal and Process Clarity: Specification of Multiple Constructs of Role Ambiguity and a Structural Equation Model of Their Antecedents and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 77(2), 130–142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.2.130>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. and Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23–74.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A. and King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323–337. <https://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338>
- Seçer, B. (2008). Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları. T. Solmuş içinde, *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar* (1. b., s. 265-302). İstanbul: Pilon Yayınları.
- Seçer, B. (2012). İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları. A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür içinde, *Çalışma Yaşamında Davranış* (s. 345-378). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Serrat, O. (2010). Building a Learning Organization. *Asian Development Bank*, 46(1–8), 744–747. <https://doi.org/10.1177/003172170108201007>

- Sharabi, M. and Harpaz, I. (2013). Changes of Work Values in Changing Economy: Perspectives of Men and Women. *International Journal of Social Economics*, 40(8), 692–706. <https://doi.org/10.1108/IJSE-01-2012-0018>
- Sharma, S. and Gautam, O. (2014). An Empirical Analysis On Office Politics In Indian Organizations. *Human Resource Reflection*, 1(3), 86–92.
- Sheldon, K. M. and King, L. (2001). Why Positive Psychology Is Necessary. *Positive Psychology*, 56(3), 216–217.
- Shepherd, N. G., Hodgkinson, G. P., Mooi, E. A., Elbanna, S. and Rudd, J. M. (2019). Political Behavior Does not (always) Undermine Strategic Decision Making: Theory and Evidence. *Long Range Planning*, 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2019.101943>
- Silla, I., de Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M. and de Witte, H. (2009). Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739–751. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9119-0>
- Sinha, J. B. P. (2008). *Culture and Organizational Behaviour*. *Culture and Organizational Behaviour*. <https://doi.org/10.4135/9788132111962>
- Skalli, N. (2007). sabahat hoca için Women and Work: Key Trends and Challenges. In A. B. Johnsson (Ed.), *Women and Work* (pp. 8–13). SADAG SA.
- Slack, K. J. (2004). *Examining Job Insecurity and Well-being in the Context of the Role of Employment*. *The Faculty of the Department Of Psychology University of Houston*. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc4&NEWS=N&AN=2005-99006-266>
- Smith, M. M., Saklofske, D. H., Keefer, K. V. and Tremblay, P. F. (2016). Coping Strategies and Psychological Outcomes: The Moderating Effects of Personal Resiliency. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 150(3), 318–332. <https://doi.org/10.1080/00223980.2015.1036828>
- Smithson, J. and Lewis, S. (2000). Is Job Insecurity Changing the Psychological Contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Søreide, K., Hallet, J., Matthews, J. B., Schnitzbauer, A. A., Line, P. D., Lai, P. B. S. and Otero, J. (2020). Immediate and Long-Term Impact of the COVID-19 Pandemic on Delivery of Surgical Services. *Wiley Puclic Health Emergency Collection*, 1–12. <https://doi.org/10.1002/bjs.11670>
- Standing, G. (2017). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*, Çev. Ergin Bulut, İstanbul: İletişim Yayınları.

- Staufenbiel, T. and König, C. J. (2010). A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 101–117. <https://doi.org/10.1348/096317908X401912>
- Stynen, D., Forrier, A., Sels, L. and De Witte, H. (2015). The Relationship Between Qualitative Job Insecurity and OCB: Differences Across Age Groups. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 383–405. <https://doi.org/10.1177/0143831X13510326>
- Sürücü, L. and Maşlakçı, A. (2020). Validity and Reliability in Quantitative Research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Sussman, L., Adams, A. J., Kuzmits, F. E. and Raho, L. E. (2002). Organizational Politics: Tactics, Channels, and Hierarchical Roles. *Journal of Business Ethics*, 40, 313–329.
- Sverke, M. and Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1067/mhn.2001.115855>
- Sverke, M., Hellgren, J. and Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Sverke, M., Hellgren, J. and Näswall, K. (2006). *Job Insecurity: A Literature Review. National Institute for Working Life - Report No 1:2006.* <https://doi.org/10.1002/cpp.521>
- Taherdoost, H. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 5(3), 28–36. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205040>
- Taşçı, H. M. ve Burak, D. (2009). Türkiye’de İşsizliğin Mikro Veri ile Farklı Tanımlar Altında, Cinsiyet Ayırımına Göre Analizi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 139–159.
- Taşgit, Y. E. ve Ergün, E. (2015). İş Çevresi Özelliklerinin İşletme Stratejisi Üzerindeki Etkisi : Hizmet Sektöründen Bulgular. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 85–111.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. <https://teknopark.sanayi.gov.tr/Content/Detay> adresinden alındı (22.03.2021).
- Teknoloji Geliştirme Bölgesi Derneği. <https://www.tgbd.org.tr/teknopark-tanimi-icerik-20> adresinden alındı (22.03.2021)
- Temiz, H. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *Çalışma ve Toplum*, 2, 55–80.

- Tentama, F. and Rosandy, D. A. (2019). The Role Of Self Efficacy and Relicience On The Job Insecurity Of Contract Employees. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(10), 1887–1893.
- The World Bank: <https://www.worldbank.org/en/country/turkey/overview> adresinden alındı (11.07.2021).
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J. and Ferris, G. R. (2005). Political Will, Political Skill, and Political Behavior Determinants of Political Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 229–245.
- Triantoro, S., Othman, A. and Abdul Wahab, M. (2011). Role Ambiguity, Role Conflict, the Role of Job Insecurity as Mediator toward Job Stress among Malay Academic Staff: A SEM Analysis. *Current Research Journal of Social Sciences*, 3(3), 229–235.
- Türkiye İstatistik Kurumu. www.tuik.gov.tr: <http://www.tuik.gov.tr/> adresinden alındı (10.01.2019).
- Türkiye İş Kurumu.. İŞKUR: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/tarihce/> adresinden alındı (09.04.2019)
- Türkiye İşgücü Piyasasının Dönüşümü (1980-2007). (2010). N. Özkaplan ve U. Serdaroğlu (Dü.) içinde, *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet* (1. b., s. 301-361). Ankara: Efil Yayınevi.
- United Nations. Birleşmiş Milletler: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> adresinden alındı (03.08.2020).
- Uyanık, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 209–224.
- Uysal, Ş., Karabat, S. ve Savaş, Y. (2016). İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı; Bağcılık İşletmelerinde İşçilerin Karşılaştıkları Risk ve Kazaların Değerlendirilmesi. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal*, 51, 62–79.
- Valle, M. and Perrewe, P. L. (2000). Do Politics Perceptions Relate to Political Behaviors? Tests of an Implicit Assumption and Expanded Model. *Human Relations*, 53(3), 359–386.
- Van Wyk, M. and Pienaar, J. (2008). Towards a Research Agenda for Job Insecurity in South Africa. *Southern African Business Review*, 12(2), 49–86.
- VanDer, M. (2002). Psychometric Testing and Human Resource Management. *Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 77–86.
- Varekamp, I., Verbeek, J. H., Boer, A. de and Dijk, F. J. van. (2011). Effect of Job Maintenance Training Program for Employees with Chronic Disease – a Randomized Controlled Trial on Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Fatigue. *Scand J Work Environ Health*, 37(4), 288–297. <https://doi.org/10.2307/23064857>

- Virmozelova Angelova, N. (2016). Locus of Control and Its Relationship with Some Social-Demographic Factors. *Psychological Thought*, 9(2), 248–258. <https://doi.org/10.5964/psyct.v9i2.179>
- Vredenburgh, D. and Shea-VanFossen, R. (2010). Human Nature, Organizational Politics, and Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 9(1), 26–47. <https://doi.org/10.1177/1534484309343094>
- Waaiker, C. J. F., Belder, R., Sonneveld, H., van Bochove, C. A. and van der Weijden, I. C. M. (2017). Temporary Contracts: Effect on Job Satisfaction and Personal Lives of Recent Phd Graduates. *Higher Education*, 74(2), 321–339. <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0050-8>
- Wachter, T., Lungu, O. V., Liu, T., Willingham, D. T. and Ashe, J. (2009). Differential Effect of Reward and Punishment on Procedural Learning. *The Journal of Neuroscience*, 29(2), 436–443. <https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.4132-08.2009>
- Wallimann, I., Tatsis, N. C. and Zito, G. V. (1970). On Max Weber's Definition of Power. *A.N.Z.J.S.*, 13(3), 231–235.
- Wang, H., Lu, C. and Siu, O. L. (2014). Job Insecurity and Job Performance: The Moderating Role of Organizational Justice and the Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Applied Psychology*, November 1, 1–10. <https://doi.org/10.1037/a0038330>
- Welsh, I. M. (1995). *Job Insecurity - A Chronic Psychological Threat! Antecedents and Consequences*. Degree of Doctor of Philosophy Seton Hall University. <https://doi.org/10.16953/deusbed.74839>
- Westman, M., Etzion, D. and Danon, E. (2001). Job Insecurity and Crossover of Burnout in Married Couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 467–481. <https://doi.org/10.1002/job.91>
- Wilson, D. S., Near, D. and Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: A Synthesis of the Evolutionary and Psychological Literatures. *Psychological Bulletin*, 119(2), 285–299. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.285>
- Wood, R. and Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361–384. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279067>
- Yan Tu, L. L., Wang, H. and Jiang, L. (2019). To Prevent or to Promote: How Regulatory Focus Moderates the Differentiated Effects of Quantitative vs. Qualitative Job Insecurity on Employee Stress and Motivation. *International Journal of Stress Management*, July 1, 1–11. <https://doi.org/10.1037/str0000139>
- Yardımcı, M. E., İnce, M. R. ve Ekiz, R. (2018). 1929 Dünya Ekonomik Krizinin Sebepleri Ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme. In S. Koç, S. Y. Genç ve K. Çolak (Eds.), *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları* (pp. 242–268). Umuttepe Yayınları.

- Yavarzadeh, M. R., Rabi, A., and Abadi, A. F. S. (2015). The Impact of Reward System on Human Resource Productivity in Chain Stores. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(11), 528–545.
- Yay, S. (2015). Tarihsel Süreçte Türkiye’de Sosyal Devlet. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(9), 147–162. <http://dergipark.gov.tr/egitimvetoplum/issue/5129/69937>
- Yeldan, E. (2000). Küreselleşen Türkiye Ekonomisinde Bölüşüm ve Birikim İlişkileri. *Birikim Dergisi*, 90-98. <http://www.birikimdergisi.com/birikim-yazi/2502/kuresellesen-turkiye-ekonomisinde-bolusum-ve-birikim-iliskileri#.XZRZa1UzbiU> adresinden alındı
- Yemenici, A. D. ve Bozkurt, Ö. (2020). Çalışanların Politik Taktik Davranışları ile Makyavelizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Düzce İli İmalat Sanayi Örneği. *Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 80–98.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 1–15.
- Yılmaz, T. ve Sözcan, Z. (2019). Ödül Yönetimi: İşletmeler Açısından Değeri ve Önemi. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 271–295.
- Yüce-Selvi, Ü. ve Sümer, N. (2018). Temel Yaklaşımlar ve Olumsuz Etkileri Düzenleyici Faktörler Üzerine Bir Derleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/10.18394/iid.359726>
- Yukl, G., Seifert, C. F. and Chavez, C. (2008). Validation of the Extended Influence Behavior Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 19, 609–621. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.006>
- Yürekli, S. (2020). Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(38), 34–61.
- Yusoff, W. T. W., Mat, C. R. C. and Zainol, R. M. (2014). Predictors and Consequences of Job Insecurity: A Preliminary Study of Malaysian Bank Employees. *Malaysian Journal of Society and Space*, 10(3), 18–32.
- Zanzi, A., Arthur, M. B. and Shamir, B. (1991). The Relationships Between Career Concerns and Political Tactics in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 12(3), 219–233. <https://doi.org/10.1002/job.4030120305>
- Zimmerman, B. J. (1995). Self-efficacy and Educational Development. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in Changing Societies* (pp. 202–231). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692.009>

EKLER

Ek-1. Anket Formu

Sayın katılımcı,

Bu anket Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı doktora öğrencisi Ar. Gör. Esvet Mert tarafından hazırlanan “İş Güvencesizliği Algısı ve Öz Yeterlilik Düzeyinin Politik Davranış Üzerindeki Etkisi” adlı doktora tezinin alan araştırması kapsamında hazırlanmıştır. Toplanan veriler yalnızca araştırma amaçları için kullanılacak, kesinlikle hiçbir kurumla paylaşılmayacaktır. Bize vereceğiniz katkı bilimsel çalışmamız için son derece önemlidir. Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Ar. Gör. Esvet MERT

emert@pau.edu.tr

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK

sbayrak@pau.edu.tr

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi belirtiniz.					
İstemediğim halde işimden ayrılmak zorunda kalırsam diye kaygılanıyorum.					
Gelecek yıl işimden çıkarılma ihtimalim var.					
Yakın bir gelecekte işimi kaybetme konusunda endişe duyuyorum.					
Çalıştığım kurumda geleceğe ilişkin kariyer fırsatlarım yeterlidir.					
Çalıştığım kurumun yakın bir gelecekte bana motive edici bir iş imkânı sağlayacağını düşünüyorum.					
Çalıştığım kurumun benim yetkinliklerime gelecekte de ihtiyaç duyacağına inanıyorum.					
Çalıştığım kurumdaki ücret artışım beklentilerimi karşılamaktadır.					

Aşağıdaki ifadelere kurum içindeki kendi davranışlarınızı düşünerek cevap veriniz.

Katılım derecenizi belirtiniz. 1: Hiç yapmam; 5: Çok yaparım.

Yöneticilere, iş arkadaşlarına sürekli övgüler yağdırmak.	1	2	3	4	5
İstediklerini elde edebilmek için karşındakini seviyormuş gibi hareket etmek.	1	2	3	4	5
Bir grup içinde sevilmek ve sayılmak için kendine uymayan düşünceleri savunmak.	1	2	3	4	5
İnanmadan başkalarının görüşünü savunmak	1	2	3	4	5
Maddi olanakların artışının konuşulduğu dönemlerde müdürle sık sık görüşmek, odasına gitmek.	1	2	3	4	5
Adam kayırmak, adamına göre muamele yapmak.	1	2	3	4	5
Kendini çok çalışıyor göstermek için sürekli masa başında bilgisayarla meşgulmüş görüntüsü yaratmak.	1	2	3	4	5
Bir üst kademedeki iş kapabilmek için yaranmaya çalışmak.	1	2	3	4	5

Sahip olunan bilgi, beceri ve yetenekleri abartmak.	1	2	3	4	5
Yönetici işte yokken işe gelmemek.	1	2	3	4	5
Yapılan iş hakkında bilgi sahibi olunmasına rağmen yardım etmemek.	1	2	3	4	5
Dostça davranıp sırlarını alıp sonradan karşı tarafın aleyhine kullanmak.	1	2	3	4	5
Yüze gülüp arkadan konuşmak.	1	2	3	4	5
Başkalarının fikrini kendi fikriymiş gibi satmak.	1	2	3	4	5
Kendini daha vasıflı göstermek için başkalarının çalışmalarını eleştirmek ve küçümsemek.	1	2	3	4	5
Hataları görüp söylemeyip ileride koz olarak kullanmak.	1	2	3	4	5
Konuştuğunun ve düşündüğünün tersine davranmak.	1	2	3	4	5
Haklı ile haksız bildiği halde haklının tarafını tutmamak.	1	2	3	4	5
Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için ondan yana olduğunu hissettirmek.	1	2	3	4	5
Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için başarılı gözükme çabası yapmak.	1	2	3	4	5
İstediklerini elde etme pahasına yöneticisine hoş görünmeye çalışmak.	1	2	3	4	5
Durumun ve zamanın gerektirdiği gibi davranarak kendi çıkarlarını gözetmek.	1	2	3	4	5
Üst yönetimle ve üst yönetime yakın kişiler ile yakın ilişkiler kurmak.	1	2	3	4	5
Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için iş arkadaşlarının desteğini almak.	1	2	3	4	5
Yöneticiyi istenilen fikirler doğrultusunda etkilemek için çalışanların desteğini almak.	1	2	3	4	5
Yöneticiyi etkilemek için iş arkadaşlarının desteğini almak.	1	2	3	4	5
Yönetici ile yaşadığı sorunların çözülmediği durumlarda üst yönetimi devreye sokmak.	1	2	3	4	5
Yöneticiye düşüncelerini topluluk içinde tek başına söylemek yerine iş arkadaşlarının da desteğini alarak iletmek.	1	2	3	4	5
Kendi istediğinin yapılması karşılığında, özveride bulunulabileceğini hissettirmek.	1	2	3	4	5
Kendisine yapılan iyiliğin karşılıksız kalmayacağını ima etmek.	1	2	3	4	5
Başkalarından bir iyilik istenirken, geçmişte kendisi tarafından yapılan iyilikleri hatırlatmak	1	2	3	4	5
Belli konularda karşılığını almak şartıyla, başkalarına yardımcı olunacağını hissettirmek.	1	2	3	4	5
Yöneticilerin düzenlediği sosyal aktivitelere itirazsız katılmak.	1	2	3	4	5
Üstlerin beğenisine göre giyinmek.	1	2	3	4	5
Yönetici ile ilişkilerde yöneticiyi hep üstün, önemli göstermek.	1	2	3	4	5

Aşağıdaki ifadelere kurum içindeki bireysel davranışlarınızı düşünerek cevap veriniz. Katılım derecenizi belirtiniz. 1: Bana kesinlikle uygun değil; 5: Bana tamamiyle uygun.

Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini	1	2	3	4	5
Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim	1	2	3	4	5
Bana karşı çıktığında kendimi kabul ettirecek yolları bulurum.	1	2	3	4	5
Her türlü zorluğun üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5
Eğer gayret edersem güç sorunların çözümünü her zaman bulurum.	1	2	3	4	5
Tasarılarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana zor gelmez.	1	2	3	4	5
Bir sorunla karşılaştığım zaman onu çözebilmeye yönelik birçok fikrim vardır.	1	2	3	4	5
Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenirim.	1	2	3	4	5
Ani gelişen olayların üstesinden geleceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
Her sorun için bir çözümüm vardır.	1	2	3	4	5

YAŞINIZ			
CİNSİYET	KADIN <input type="radio"/>	ERKEK <input type="radio"/>		
EĞİTİM DURUMUNUZ	İLKÖĞRETİM <input type="radio"/>	LİSE <input type="radio"/>	LİSANS <input type="radio"/>	LİSANSÜSTÜ <input type="radio"/>
MEDENİ DURUM	EVLİ <input type="radio"/>	BEKAR <input type="radio"/>		
ÇOCUĞUNUZ VAR MI?	YOK <input type="radio"/>	VAR <input type="radio"/>		
KAÇ YILDIR İÇİNDE BULUNDUĞUNUZ KURUMDA ÇALIŞIYORSUNUZ?			
BUGÜNE KADARKİ TOPLAM ÇALIŞMA SÜRENİZ (YIL) NEDİR?			
UNVANINIZ			
ÇALIŞTIĞINIZ KURUMUN İÇİNDE YER ALDIĞI SEKTÖR NEDİR?			
SENDİKA ÜYELİĞİNİZ VAR MI?	VAR <input type="radio"/>	YOK <input type="radio"/>		
ÇALIŞMA ŞEKLİNİZ	KADROLU-TAM ZAMANLI <input type="radio"/>	KADROLU-YARI ZAMANLI <input type="radio"/>	TAŞERON-TAM ZAMANLI <input type="radio"/>	TAŞERON-YARI ZAMANLI <input type="radio"/>