



İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI VE ÖZ YETERLİLİK DÜZEYİNİN POLİTİK DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

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

Esvet MERT¹, Sabahat BAYRAK KÖK²



1. Arş. Gör. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, emert@pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8966-2005>
2. Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sbayrak@pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-9118-6327>

Makale Türü Article Type
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi Application Date
14.12.2022 12.14.2022

Yayına Kabul Tarihi Admission Date
27.07.2023 07.27.2023

DOI
<https://doi.org/10.30798/makuiibf.1218884>

* Bu çalışma, Esvet Mert'in Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde 2018-2020 yılları arasında Prof. Dr. Sabahat Bayrak Kök danışmanlığında yürüttüğü ve tamamladığı doktora tez çalışmasından üretilmiştir. Bu çalışma daha önce herhangi bir bilimsel toplantıda sunulmamıştır.

Öz

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. Bu bağlamda 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 çalışanıdır. 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.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Politik Davranış, Öz Yeterlilik.

Abstract

Working life has gained different dimensions by going through some stages in the historical process. While many processes are expressed in the form of development and progress within the framework of change conditions, employment security of the workforce has experienced a negative orientation. In this context, threats and unemployment concerns are among the problems of business relations. With the concept of job insecurity and the fear arising from the concern about the continuity of the job, the reactions of the employees have increased. The study shows that due to the effects of job insecurity, employees exhibit political behavior in a way to gain power and protect their own interests. Similarly, it is thought that the concept of self-efficacy in the way of being good in this process, believing that it is good and influencing the business process with its success, instead of negative work attitudes, is an effective factor in the individual and organizational success of the employees in the process through internal control. The sample is 403 technopark employees. In the study, the data were tested with statistical analysis methods. First of all, it was concluded that the perception of job insecurity has a significant and positive effect on the political behaviors exhibited. Secondly, the effect of self-efficacy on political behavior was found. Thirdly, the effects of job insecurity sub-dimensions and self-efficacy on each of the political behaviors were revealed.

Keywords: Job Insecurity, Political Behavior, Self Efficacy.

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

In this study, it is tried to examine which political behaviors individuals turn to, based on the view that the level of self-efficacy has a role in the political behavior of individuals when they are faced with the threat of losing their jobs or some features of their jobs.

Research Questions

The research questions formed in line with the purpose of the research are as follows: What is the perceived level of job insecurity among the individuals included in the sample? Which political behaviors are the individuals included in the sample inclined towards? Does perceived job insecurity have an impact on political behavior? Do quantitative job insecurity and qualitative job insecurity, which are sub-dimensions of job insecurity, have an effect on political behavior? Are each of the sub-dimensions of political behavior affected by the sub-dimensions of job insecurity? Does the level of self-efficacy affect job insecurity? Does the level of self-efficacy affect political behavior?

Literature Review

The concept of job insecurity has changed in parallel with the historical development processes of economic, political and social conditions and has come with different meanings until today. In this context, in the 1950s, job insecurity started to create a concern among employees for the first time; however, management scientists have not yet begun to investigate behavioral responses to job insecurity (Barney, 2013). In the 1960s and 1970s, the concept of job insecurity was considered by researchers as "a motivating factor or resource". However, the concept has gained a different dimension with the work of Greenhalgh and Rosenblatt since 1984. In the article titled "Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity" by Greenhalgh and Rosenblatt (1984), job insecurity was expressed as a "source of stress". The transformation of the concept paved the way for more systematic and structured studies after this process (Martínez et al., 2010). In this direction, the concept is examined from multiple perspectives. In some cases, the concept can be thought of as a situation that occurs before the loss of a job. However, job insecurity perceived by individuals may not always result in job loss. In this context, it is necessary to consider the concept within the framework of the difference between the current level of security that individuals have and the level of security they want to have in the future. Because job insecurity is a concept that concerns security and continuity in the current workplace (Seçer, 2008). Political behavior, which is another concept of work, is one of the inevitable elements of working life, although it seems to be a concept related to politics at first. According to the definition made by Robbins and Judge, political behavior is "all of the activities related to the formation of opportunities and threats in the organization that affect and try to influence the planned roles of the employees, apart from their predetermined and planned roles". Based on the definition, it is possible to say that the concept of political behavior includes activities and initiatives that are not within the scope of business requirements determined within the organization. In addition, attention is drawn to the existence of activities other than business ethics that

prioritize the interests of employees. These activities consist of efforts such as spreading confidential information, gossiping and establishing informal unions in order to prioritize the interests of employees (Robbins and Judge, 2013). The last subject of the study is self-efficacy. According to Zimmerman, one of the leading researchers on the subject, self-efficacy is the belief of the individual in his/her ability to organize and execute the actions taken for the goals he/she wants to achieve (Zimmerman, 1995).

Methodology

Within the scope of the study, first of all, a detailed literature research was made; The theoretical basis of the study has been tried to be established. In the continuation of the study, research hypotheses belonging to the research were formed. Within the scope of the study, it was aimed to examine the effect of job insecurity perception on political behavior and quantitative research method was used to achieve this aim. In this direction, questionnaire technique was used to collect data. Study data were collected via e-mail. The sample of the study is 403 technopark employees. In the study, the data were tested with statistical analysis methods

Results and Conclusions

The obtained data were evaluated with statistical analysis methods. For this purpose, the first hypothesis was formed as "employees' job insecurity has a significant effect on political behavior exhibited". To test this hypothesis, some calculations were made with simple regression analysis. Qualitative job insecurity and quantitative job insecurity, which are sub-dimensions of job insecurity, were also analyzed with the same analysis method. In this context, the following hypotheses were formed as the six dimensions of the first hypothesis: "Qualitative job insecurity of employees has a significant effect on political behaviors exhibited" and "Quantitative job insecurity of employees has a significant effect on political behaviors exhibited". Both job insecurity sub-dimensions were taken into account separately. According to the results of the hypothesis tests, the effect of job insecurity on political behavior and the effect of qualitative job insecurity on political behavior were calculated in a significant range. For this reason, the hypotheses established in this direction were supported by interpreting them as meaningful. It is confirmed that job insecurity has a positive and low effect on political behavior. It is also confirmed that qualitative job insecurity has an impact on political behavior. Political behavior, which is the dependent variable in the first hypothesis, consists of six sub-dimensions. Job insecurity, which is the independent variable, also consists of two sub-dimensions. Each political behavior can have different determinants and consequences. In order to make this comment, it is necessary to determine the impact power of job insecurity sub-dimensions on political behavior sub-dimensions one by one. In order to determine this, the effect of the sub-dimensions of job insecurity on each political behavior was analyzed. According to the results of the multiple regression analysis, qualitative job insecurity has a positive effect and quantitative job insecurity has a negative effect on the political behavior of behaving conciliatory. Being hypocritical has a positive effect on political behavior only because of qualitative job insecurity. Quantitative job insecurity has a positive effect on political

behavior by establishing coalitions, seeking mutual benefits, and trying to benefit senior management. Another issue discussed in the study is whether the perceived job insecurity changes according to the status of being a union member or not. For this purpose, the hypothesis that "perceived job insecurity differs significantly according to whether the employees are members of a union or not" was analyzed. According to the results of the analysis, the hypothesis was found to be statistically significant. Therefore, the perceived job insecurity of the participants differs significantly depending on whether they are members of a union or not. Thus, the relevant hypothesis was supported. In order to determine the effect of employees' self-efficacy levels on job insecurity, the hypothesis "self-efficacy levels of employees has a significant effect on job insecurity" was created. According to simple regression analysis, it was determined that self-efficacy has a negative and statistically significant effect on job insecurity. For this reason, the related hypothesis was supported. Examining whether the self-efficacy levels of the participants in the study, the sub-dimensions of job insecurity, qualitative job insecurity and quantitative job insecurity together have an effect on each political behavior corresponds to other hypotheses. In this context, six political behavior sub-dimensions were discussed by using multiple regression analysis. The effect levels of each of the six political behaviors by the variables of qualitative job insecurity, quantitative job insecurity and self-efficacy were determined, and the statistically significant results were included in the model. Within the framework of this model, the effects of qualitative job insecurity and quantitative job insecurity on the political behavior of behaving compromisingly were determined. From the sub-dimensions, acting hypocritically, only qualitative job insecurity had an effect on political behavior. Finally, the effects of quantitative job insecurity and self-efficacy variables were found on the political behaviors of mutual interest and benevolence to senior management. The result of the last hypothesis, which was created to test the effect of employees' self-efficacy levels on the political behaviors exhibited, was not found statistically significant. Therefore, the hypothesis was not supported.

1. GİRİŞ

Çalışma yaşantısı geçmişten günümüze değin birçok değişim ve dönüşüm sürecinden geçerek varlığını sürdürmektedir. Bu değişim ve dönüşüm süreçlerinden en önemli olanları Sanayi Devrimi, sosyal politikadaki yapılanmalar, siyasi ve ekonomik krizler, küreselleşme, pandemi, teknolojik değişim ve gelişimlerdir. Bu değişim ve dönüşüm süreçleri, çalışma yaşantısının tarihsel gelişim süreçlerinde önemli geçişlerin yaşanmasına sebep olmuştur. Bu geçişlerin en önemli yansıması ise çalışanlara yönelik olmuştur. 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 biri haline almıştır. Bu bağlamıyla iş 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. Kavramın tanım olarak karşılığı ise bireyin sahip olduğu işin doğası gereği çalışma süresinin ve bazı özelliklerin devamlılığında yaşanan endişelerdir.

İş 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 buzağı 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 sürdürme 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 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. Bu bakış açısı içerisinde çalışmada 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 dolaylı etkisinin incelenmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamıyla çalışmada 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.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Güvencesizliği

Çalışma yaşantısının sistemli ve belirli kurallar bakımından düzen içerisinde işleyişini sürdürmesi gerekmektedir. İş güvencesizliği olması gereken işleyiş önemli ölçüde etkilediği için üzerinde durulması gereken bir konu haline gelmektedir (Çakır, 2007). İş güvencesizliği kavramı mevcut işin tamamının kalıcı olarak kaybedilmesinden bazı önemli özelliklerinin kaybedilmesine kadar uzanan bir aralığı kapsayarak ele alınmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). 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; Çakır, 2007; Antino, vd., 2022): 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). Belirsizlik, net ve açık olmama durumunu göstermekle birlikte şüphe uyandıran durumları bünyesinde barındırmaktadır.

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).

İşsizlik Kaygısı: Belirsizlik ve tehdit algılarıyla birlikte baş gösteren huzursuz, gergin ve endişeli olma hâlidir (“Türk Dil Kurumu”, 2020). Bireyin içinde bulunduğu koşullar endişe hissi oluşturduğu müddetçe işsizlik kaygısı artış göstermektedir (Nemteanu vd., 2021). Bu durum iş güvencesizliği algısının en yoğun yaşandığı dönemlerde ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2007). 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).

Devamlılık: Bir çalışanın kendisi için uygun gördüğü işte ve pozisyonlarda çalışmaya devam edebilme ya da edebileceğini bilme arzusudur (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010). Çünkü çoğu birey için sahip olduğu kimliğinin ve içinde bulunduğu ortam koşullarının tutarlı bir şekilde devamlılığını sağlayabilmek önemli olmaktadır (Bondi, 2014). 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 (Dachapalli ve Parumasur, 2012). 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). Bunlara ek olarak çalışanın kendinden kaynaklanan kişisel ve fiziksel özellikleri de güçsüzlük algılarını hissetme derecesinde önemli bir belirleyici olmaktadır.

İş güvencesizliği literatürde ele alınmış 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. Çalışmada iş güvencesizliği nitel ve nicel boyutlarıyla inceleneceği için sadece onun üzerinde durulmuştur.

2.1.1. 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 gelişmeler, kariyer yolunun kapanması ve maaş artışlarının tatmin edici olmaması gibi algılanan tehditler de nitel iş güvencesizliğini ifade etmektedir (Sandıkçı, 2010; Dogantekin vd., 2022).

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 sebeptendir ki literatürde nicel iş güvencesizliğine “bütünsel iş güvencesizliği”, nitel iş güvencesizliğine de “çok boyutlu iş güvencesizliği” de denilmektedir (Çakır, 2007; Çetin ve Turan, 2013).

Nicel 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).

Nitel iş güvencesizliği ise istihdamda nitelik bakımından yaşanan kayıplara odaklanır. Bu durum özellikle iş sözleşmelerinin çalışan aleyhine oluşturulması yoluyla kendini göstermektedir. Söylenebilir 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). Sözleşmelerin hem işveren hem de çalışan açısından esnek olması iş güvencesizliği açısından tehlikeli olabilmektedir (Başol ve Çömlekçi, 2022). En basit olası yanlış ve anlaşamama durumunda kişi hak talep etmeksizin kolaylıkla işten çıkarılabilmektedir.

2.2. Politik Davranış

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 çıkarı 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 olabilmek ve birbirlerini belirli taraflara doğru etkileme isteği ve çabası içinde bulunmaktadır (Gandz ve Murray, 1980; Wickenberg ve Kylén, 2004; Armağan, 2005; Doğan vd., 2014).

Politik davranış kavramının günümüze kadar birçok araştırmacı tarafından yapılmış tanımlamalarına rastlamak mümkündür. Miles (1980)'de yapmış olduğu politik davranış tanımına göre “karar verme sürecindeki rasyonel olmayan etki ve görünür olmayan etkinlikler” şeklinde ifade edilmektedir (Miles, 1980). 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).

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 kullanılmasında şeklinde yapılmıştır (Valle ve Perrew, 2000).

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.

2.3. 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).

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).

Bireyler kendi yapabilecekleri konusunda yargılanan görevleri üstlenme eğilimindedir, ancak birçok insan yeteneklerinin ötesinde olduğunu düşündüğü faaliyetlerden kaçınmaktadır (Graham, 2022). Yani, davranışlar, belirli bir durumun (öz yeterlilik) gerektirdiği eylemleri gerçekleştirebileceği inanılan ölçüde etkilenmektedir. Dolayısıyla bireyler hayatlarını etkileyen olayları kontrol etmeye çalışmaktadır.

3. 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 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, birbirleri üzerindeki etkileri incelenmektedir. Bu bakış açısı içerisinde çalışmada 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 dolaylı etkisinin incelenmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamıyla çalışmada 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.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında öncelikle detaylı literatür araştırması yapılarak; çalışmanın teorik zemini oturulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın devamında araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Çalışma 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. Çalışma verileri elektronik posta aracılığıyla toplanmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçekler aşağıdaki gibidir:

İş Güvencesizliği Ölçeği: Çalışmada Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından geliştirilmiş “İş Güvencesizliği Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 7 ifade 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 değerlendirme şeklindedir: (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum.

Politik Davranış Ölçeği: 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 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 Ölçeği: Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen ve Yeşilay (2010) tarafından Türkçeye çevrilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek toplam 10 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. İfadeler 5’li Semantik Farklılık Ölçeği “(1) Bana kesinlikle uygun değil ve (5) Bana tamamiyle uygun” aralığı cevaplama sistemi ile oluşturulmuştur. Katılımcılardan kurum içindeki bireysel davranışlarını düşünerek cevap vermeleri istenmiştir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de yer alan 1000 ve üzeri çalışanı bulunan 2 teknopark (teknoloji geliştirme bölgesi) oluşturmaktadır. 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. 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 dâhil 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 Hipotezleri

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 süregelen 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).

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 şeylere yaklaşma; acı duydukları şeylerden de kaçınma davranışı ile motive olmaktadır. Bu yaklaşım yaklaşma-kaçınma ilkesi olarak da adlandırılmaktadır (Higgins, 1997: 1280). Bununla birlikte 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 yaşanılması 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 (Hobfoll, 1989: 513-514). 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).

Bireyin yaşadığı iş güvencesizliği karşısında duygusal ya da fiziksel olarak eyleme geçmesi beklenmektedir. 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 amacıyla gerçekleştirdikleri eylemler bütünü olarak ifade edilmektedir. 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 davranışı kendisi de gerçekleştirmek ister. Ya da tam tersi durumların da yaşandığı bilinmektedir. Olumsuz karşılanan hatta sonucunda cezalandırılan davranışı da birey gerçekleştirmekten kaçınır. Birey de içinde bulunduğu örgüt içerisinde aynı bu düşüncelerle birtakım eylemlerde yani politik davranışlarda bulunur.

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. Anlaşılabileceği üzere 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 bulunmaktadır (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 olmamasına 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 bulunmaktadır (Özgiraz ve Talu, 2008: 124). Yapılan bir araştırmada, sendikaların toplu pazarlık gücünden kaynaklı, üyelerini iş güvencesizliğine karşı korumada etkili olduğu vurgulanmaktadır (Temiz, 2004: 61).

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).

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.

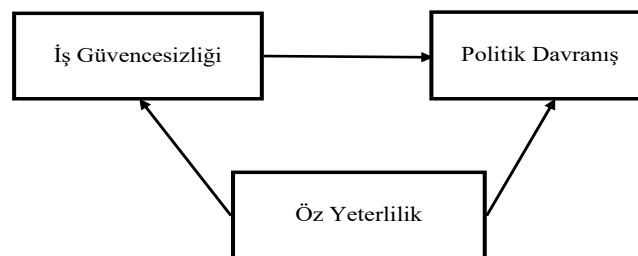
H_{4e}: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin karşılıklı çıkar gözetmek politik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

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 Şekil 1’de sunulmaktadır:

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3.5. Araştırmanın Bulguları

3.5.1. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığını ölçmek için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır. 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. Politik davranış ölçeğine ait 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. Öz yeterliliğe ait Cronbach Alfa katsayısı 0,732 olarak bulunmuştur.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach Alpha
İş Güvencesizliği		7	0,604
	Nitel İş Güvencesizliği	3	0,61
	Nicel İş Güvencesizliği	4	0,618
Politik Davranış		36	0,901
	Tavizci Davranmak	9	0,825
	İkiyüzlü Davranmak	10	0,745
	Göze Girmeye Çalışmak	5	0,634
	Koalisyon Kurmak	5	0,773
	Karşılıklı Çıkar Gözetmek	4	0,83
	Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak	3	0,747
	Öz Yeterlilik		10

Geçerlilik analizi yapabilmek için en içerik geçerliliği ve yapı geçerliliği test edilmiştir. 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. Yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ait uyum endeksleri ve bulunan sonuçlar Tablo 2'de gösterilmektedir. Tabloda belirtilen değerler “kabul edilebilir uyum ölçütleri” aralığında yer almaktadır. Bu sebeple verilere ait analiz sonuçlarına göre yapı geçerliliği sağlanmaktadır.

Ayrıca yapı geçerliliğini test etmek üzere yapılan bir diğer analiz de yakınsak ve ıraksak geçerlik çalışmalarıdır. Yakınsak geçerlik için CR (Bileşik Güvenirlik) ve AVE (Ortalama Açıklanan Varyans) değerleri incelenmektedir. Bu amaçla çalışmaya ait her bir faktöre ilişkin bulunan CR ve AVE değerleri hesaplanmıştır. AVE değeri nitel iş güvencesizliği faktörü için 0,54; nicel iş güvencesizliği faktörü için

0,56; tavizci davranmak faktörü için 0,61; ikiyüzlü davranmak faktörü için 0,76; göze girmeye çalışmak faktörü için 0,63; koalisyon kurmak faktörü için 0,51; karşılıklı çıkar gözetmek faktörü için 0,44; üst yönetime yaranmaya çalışmak faktörü için 0,45; öz yeterlilik faktörü için 0,46 bulunmuştur. Diğer yandan CR değeri nitel iş güvencesizliği faktörü için 0,7; nicel iş güvencesizliği faktörü için 0,72; tavizci davranmak faktörü için 0,81; ikiyüzlü davranmak faktörü için 0,92; göze girmeye çalışmak faktörü için 0,87; koalisyon kurmak faktörü için 0,8; karşılıklı çıkar gözetmek faktörü için 0,97; üst yönetime yaranmaya çalışmak faktörü için 0,76; öz yeterlilik faktörü için 0,78 olarak bulunmuştur. Belirtilen değerler yakınsak geçerlik koşullarını sağlamaktadır: Ölçeğe ilişkin tüm CR değerleri AVE değerlerinden büyük ve AVE değerleri de 0,50'ten büyük olmalıdır. Bununla birlikte CR katsayısının 0.60'tan büyük olması şartıyla, AVE değerinin 0.50'den küçük olmasının da yakınsak geçerliği sağlayacağı belirtilmektedir (Fornel ve Larcker, 1981: 47). Bulunan sonuçlara göre çalışmaya ait verilerin yakınsak geçerlik koşullarını sağladığı belirtilmektedir. Diğer yandan ıraksak geçerliği bir yapının çalışmada yer alan diğer yapılardan farklılığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda ölçüm aracındaki faktör yüklerinin 0,50'ten büyük, AVE değerinin 0,40'tan büyük ve son olarak da CR değerinin 0,70'den yüksek olması gerekmektedir (Psaila ve Vagner: 2007). Bulunan sonuçlar faktörler arasında ıraksak geçerliğinin sağlandığını gösterdiği şeklinde yorumlanabilmektedir.

Tablo 2. 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

3.5.2. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılım gösteren bireylerin, anket formunda yer alan demografik sorulara verdikleri yanıtlar frekans analizi yöntemi ile değerlendirmeye alınarak analiz edilmiştir. Araştırmada değerlendirmeye alınan kişi sayısı 403'tür. 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. 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.

3.5.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılım gösteren bireylerin ölçek ifadelerine verdikleri yanıtlara ilişkin oluşturulan tanımlayıcı analiz sonuçları Tablo 3'te belirtilmektedir. Ortalamaların dâhil oldukları düzeyler şu şekildedir: \bar{x} = 1-2,59; Düşük \bar{x} = 2,60-3,39; Orta \bar{x} = 3,40-5; Yüksek.

Tablo 3. 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
Öz Yeterlilik	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	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. 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 davranmak 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 değer de $\bar{x}= 2,64$ orta düzeyinde olduğu görülmektedir. Politik davranış ölçeğine ait verilerin yayılımını gösteren standart sapma değerinin ($\sigma= 1,05$) ise en yüksek üst yönetime yaranmak alt boyutuna ait olduğu anlaşılmaktadır. Bu değer verilen yanıtların bu boyut ifadelerinde 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 4’te belirtilmektedir.

Tablo 4. Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	İstatistik		
		Çarpıklık	Basıklık	Std. Sapma
İş Güvencesizliği	Nitel İş Güvencesizliği	0,261	-0,572	0,048
	Nitel 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). Normallik dağılımı varsayımı sağlandığı için bir sonraki başlıkta incelenecek olan hipotez testlerinde parametrik testlerden yararlanılacaktır.

3.5.4. 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 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5. 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 6’da 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 6. Nicel ve Nitel İş Güvencesizliğinin Politik Davranış Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Model		Standardize Olmayan Katsayı				Standardize Katsayı
		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 olmadığı 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.

H₂: Algılanan iş güvencesizliği çalışanların sendikaya üye olup olmama durumlarına göre farklılık göstermektedir. Hipotezini test etmek amacıyla 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 7'deki grup istatistikleri ve Tablo 8'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 7. 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 8. 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 olmadığını 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).

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 dâhil edilmişlerdir. Ortaya çıkan sonuçlar Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9. 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			3,278	,174	

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 10. 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 10’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 * (nitel iş güvencesizliği) + ,149 * (nicel iş güvencesizliği)

Tablo 11’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 11. 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: İkiyüzlü davranmak= 1,336 + ,120 * (nitel iş güvencesizliği)

Tablo 12. 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 12’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 13. 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	β	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 13'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_{4d}: Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin koalisyon kurmak politik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır” hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 14'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 14. 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	-3,980	,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 15. 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	-2,077	,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 15’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_{4f}: 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: 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 16’da gösterilmektedir.

Tablo 16. 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.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

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. Çünkü değişimin ve belirsizliğin olduğu birçok ortamda, kişinin işinin geleceğine ilişkin güvencesizlik ortaya çıkabilmektedir. 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 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 yeterliliktir.

Çalışmada bu bilgilerden yararlanılarak oluşturulan hipotezler ilgili istatistiki analiz yöntemleri ile değerlendirilmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre iş güvencesizliğinin sergilenen politik davranışlar üzerinde anlamlı etkisi vardır. Bulunan sonuç araştırma bulguları ile de desteklenmektedir. Buna göre bireyler kendilerini stres altında, güvencesiz, baskı altında ve zayıf hissettiklerinde politik davranışlara yönelmektedirler (Greenberger ve Strasser, 1991; Langer, 1983).

İş güvencesizliği alt boyutları ile incelendiğinde ise nitel iş güvencesizliğinin sergilenen politik davranışlar üzerinde anlamlı etkisi varken; nicel iş güvencesizliğinin sergilenen politik davranışlar üzerinde anlamlı etkisi yoktur. Nitel iş güvencesizliğinin nicel iş güvencesizliğinden daha fazla yaşandığına vurgu yapan çalışmalar bu sonucu desteklemektedir. Bu nedenle çalışanların örgütsel davranışlarının sonuçlarının daha iyi bir belirleyicisi olduğunu ileri sürmektedirler (Callea vd., 2019: 55). Benzer bir başka çalışmaya göre ise 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).

Bir diğer hipotez de sendikaya üye olma durumu ile ilgilidir. Çıkan sonuca göre iş güvencesizliği çalışanların sendikaya üye olup olmama durumlarına göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık sendikaya üye olanların daha az iş güvencesizliği algısı yaşadıkları yönündedir. Bu bağlamda 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). Benzer sonuçlar diğer çalışmalarda da ortaya

konmuştur. Bireyler sendikalar sayesinde içinde bulunulan iş güvencesizliği algısını daha az yaşamaktadırlar (De Witte vd., 2008: 96; De Cuyper vd., 2014: 585-586).

Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin iş güvencesizliği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır hipotezi de desteklenmektedir. 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).

Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, nitel iş güvencesizliğinin ve nicel iş güvencesizliğinin politik davranışların her biri üzerindeki etkisi incelendiğinde ise tavizci davranmak, ikiyüzlü davranmak, karşılıklı çıkar gözetmek ve üst yönetime yaranmaya çalışmak üzerinde anlamlı etki vardır. Yapılan araştırmalarda da bireylerin sahip oldukları dayanıklılık düzeylerinin yani öz yeterliliklerinin güvencesizlik durumlarında davranışlarına yansıtacağı yönündedir (Smith vd., 2016: 327-328). İş güvencesizliği değişkeni analize dahil edilmediği takdirde çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin politik davranış üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ifade edilebilmektedir (Wood ve Bandura, 1989: 365).

Çalışmanın sonuçlarından yola çıkarak çalışma yaşantısında olması istenen durumların başında çalışanların kendilerini güvence altında hissetmeleri, teknik bilgiye sahip olmaları, başarıma inançlarına sahip olmaları ve olumlu politik davranışlara yönelmelerinin sağlanması sıralanabilmektedir. Bu bağlamda çalışmayla ilgili bazı öneriler sunmak önemsenmektedir:

- Bir işin güvenliğine veya güvenliğinin kesinliğine ilişkin inançlardaki değişiklikler, psikolojik sözleşmenin kavramsal çerçevesi içinde incelenmektedir. 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.

- 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.

- Bireyler gerek çalışma yaşantısında gerekse özel yaşantısında mutlu ve verimli olabilmek için başarılı olmayı gaye edinmelidir.

- Bir diğer öneri de gelişen ve değişen koşullar karşısında değişime uyum sağlayabilme ile ilgilidir. 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 odaklanmalıdırlar.

• Yapay zekânın sebep olduğu değişimler neticesinde iş gücünde önemli değişimler yaşanacağı öngörülebilmektedir. Bu doğrultuda işçi ve işveren ilişkisinin anlaşılır ve sistemli bir şekilde işleyişinin sağlanması gerekmektedir. Bu işleyişin hukuksal bir çerçevede güvence altına alınması gerekmektedir.

• Bireylerin sahip oldukları bilgi birikimlerini paylaşabildikleri ve bu paylaşımlarının sonuçlarını alabildikleri örgüt iklimlerinin oluşturulması sağlanmalıdır. Ancak bu şekilde olumlu politik davranışların sergilenmesinde artışlar yaşanabilmektedir.

• Örgüt boyutunda getirilecek önerilerin başında insan kaynakları bölümlerine düşen görevler gelmektedir.

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.

KAYNAKÇA

- Antino, M., Ruiz-Zorrilla, P., Sanz-Vergel, A., Leon-Perez, J. M. ve Rodriguez-Muñoz, A. (2022) The Role Of Job Insecurity and Work-Family Conflict on Mental Health Evolution During COVID-19 Lockdown, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(5), 667-684, Doi: 10.1080/1359432X.2022.2049251
- Armağan, A. (2005). Örgütsel Politik Davranışın Analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4, 91–107.
- 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>
- 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.
- 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>
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2022). Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği Geçerlik-Güvenirlik Çalışması, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(1) , 243-261. DOI: 10.30798/makuiibf.862439
- Bielenski, H. (1999). New Patterns of Employment in Europe içinde, Jane E. Ferrie, M. G. Marmot, J. Griffiths ve E. Ziglio (Eds.), *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge For Social Welfare and Health Promotion* içinde (11–30). WHO Regional Publications, European Series.

- Bondi, L. (2014). Feeling Insecure: A Personal Account in a Psychoanalytic Voice. *Social & Cultural Geography*, 15(3), 332–350. doi: 10.1080/14649365.2013.864783
- 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>
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1, 117–140.
- 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.
- Dachapalli, L-A. P. ve Parumasur, S. B. (2012). Employee Susceptibility to Experiencing Job Insecurity. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15(1), 31–43. doi: 10.4102/sajems.v15i1.125
- 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., 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>
- Dogantekin, A., Secilmis, C. ve Karatepe, O. (2022). Qualitative Job Insecurity, Emotional Exhaustion and Their Effects on Hotel Employees' Job Embeddedness: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Hospitality Management*, 105, 1-11. doi: 10.1016/j.ijhm.2022.103270
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demirbaş, H. T. (2014). Kamu Örgütlerinde Örgütsel Politika: Çalışanların Politik Davranışlara Yönelik Algıları. *Akademik Bakış Dergisi*, 44, 1–25.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gandz, J. ve Murray, V. V. (1980). The Experience of Workplace Politics. *The Academy of Management Journal*, 23(2), 237–251.
- Graham, S. (2022) Self-Efficacy and Language Learning – What it is and What it isn't, the *Language Learning Journal*, 50(2), 186-207, Doi: 10.1080/09571736.2022.2045679
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. doi: 10.5465/AMR.1984.4279673
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6–19. doi: 10.2753/imo0020-8825400101
- Harrell-Cook, G., Ferris, G. R. ve 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. doi: 10.1002/(sici)1099-1379(199912)20:7<1093::aid-job945>3.0.co;2-%23
- 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>

- İslamoğlu, G. ve Börü, D. (2007). Politik Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (14), 135–153.
- 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>
- Kline, Rex B. (2022). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, New York: The Guilford Press.
- Kılıç, S. (2014). Etki Büyüklüğü. *Journal of Mood Disorders*, 4(1), 44–46. <https://doi.org/10.5455/jmood.20140228012836>
- Kipnis, D., Schmidt, S. M., Swaffin-Smith, C. ve Wilkinson, L. (1984). Patterns of Managerial Influence: Shotgun Managers, Tacticians, and Bystanders. *Organizational Dynamics*, 12(3), 58–67.
- Lazarus, R. S. and Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company New York.
- 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>
- Maddux, J. E. (1995). Self-Efficacy Theory: An Introduction. in J. E. Maddux (Ed.), *Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment: Theory, Research, and Application* (pp. 3–33). Plenum Press. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6868-5_1
- 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.
- 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.
- Merriam-Webster (2019, 26 Nisan). Erişim Adresi <https://www.merriam-webster.com/dictionary/threat>
- 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. doi: 10.5465/AMR.1987.4306502
- Mütevellioğlu, N. (2009). *Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Nemteanu, M.-S., Dinu, V., Dabija, D.-C. (2021). Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65–82. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>
- Nikolakakis, S., Dierckens, K., Bossier, P. and Adriaens, D. (2018). Phenotypic Effects of Antibiotic-Induced Axenity and Egg Disinfection in Early Larval European Seabass (*Dicentrarchus labrax* L.). *Aquaculture Research*, 49(7), 2536–2552. doi: 10.1111/are.13716
- 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.

- Özkiraz, A. ve Talu, N. (2008). Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, 108–126.
- Psaila, Giuseppe and Roland Wagner, (2007), E-Commerce and Web Technologies: 8th International Conference, EC-Web 2007, Regensburg, Germany, September 3-7, Proceedings, Vol. 4655, Springer, 2007.
- 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>
- Robbins, S. and Judge, T. (2013). *Örgütsel Davranış*. (İ. Erdem, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sandıkçı, E. (2010). İş Güvencesizliği Kısılacında İşçiler. *Almanak 2010 Analizleri içinde* (212–245). İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- 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>
- 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.
- 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>
- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. doi: 10.1067/mhn.2001.115855
- 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.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2020, 16 Şubat). Erişim adresi <https://sozluk.gov.tr/>
- Wickenberg, J. ve Kylén, S. (2004). How Frequent is Organizational Political Behavior?. *Fenix WP*, No.27, s.8.
- 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>
- 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>
- Valle, M. ve Perrewé, P. L. (2000). Do Politics Perceptions Relate to Political Behaviors? Tests of an Implicit Assumption and Expanded Model. *Human Relations*, 53(3), 359–386.

Zimmerman, B. J. (1995). Self-efficacy and Educational Development. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in Changing Societies* (pp. 202–231). Cambridge University Press. doi: 10.1017/CBO9780511527692.009