

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİMDALI

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ
İLİŞKİ: BİR MOBİLYA İŞLETMESİNDE ALAN ARAŞTIRMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEVİM GEZEĞEN

ANA BİLİM DALI: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

PROGRAMI: ÇALIŞMA EKONOMİSİ

KOCAELİ, 2010

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİMDALI

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ
İLİŞKİ: BİR MOBİLYA İŞLETMESİNDE ALAN ARAŞTIRMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEVİM GEZEĞEN

ANA BİLİM DALI: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

PROGRAMI: ÇALIŞMA EKONOMİSİ

DANIŞMAN: YRD. DOÇ. DR. GÖZDE YILMAZ

KOCAELİ, 2010

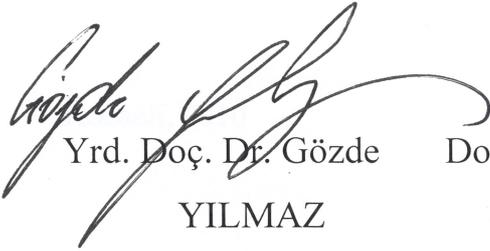
T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİMDALI

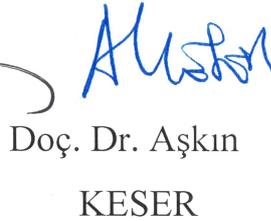
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ
İLİŞKİ: BİR MOBİLYA İŞLETMESİNDE ALAN ARAŞTIRMASI

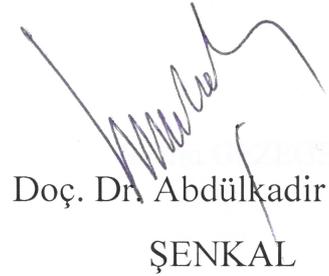
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: SEVİM GEZEĞEN

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Kurulu Tarihi ve No:12.05.2010- 2010/12


Yrd. Doç. Dr. Gözde
YILMAZ


Doç. Dr. Aşkın
KESER


Doç. Dr. Abdülkadir
ŞENKAL

ÖNSÖZ

Bu çalışma küresel boyutta ekonomik krizin, toplu işten çıkarmaların ve iflasların yaşandığı bir dönemde çalışanların iş güvencesizliği algıları ve örgütsel güven algıları üzerine gerçekleştirilmiştir. Mevcut piyasa koşullarında çalışanların yaşadığı gelecek belirsizliği iş güvencesizliği algılarında artışa neden olmaktadır. Örgütler piyasada rekabet avantajı sağlamak amacıyla insan kaynağının güvenliğini sağlama ihtiyacı duymaktadır. Çalışmanın örgütsel güvenin iş güvencesizliği algısı sürecinde engelleyici bir nitelik taşıması, çalışmaya yol gösterici olmuştur.

Çalışmanın ortaya çıkış ve tamamlanması sürecinde bana gerekli destek ve cesareti veren değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Gözde YILMAZ'a, görüşlerini ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen Arş. Gör. Onur ÜNLÜ'ye, ihtiyaç duyduğum her an yardımlarını esirgemeyen Arş. Gör. Arzu ÖZSOY'a, Arş. Gör. Selin KARATEPE'ye ve Arş. Gör. Sevda KÖSE'ye, alan araştırması safhasında Tolga SANCAR'a ve Onur Mobilya'ya çalışanlarına ayrıca hayatımın her döneminde olduğu gibi tez sürecinde de beni büyük sabır ve özveriyle destekleyen canım annem, babam ve tüm aileme teşekkür ederim.

Kocaeli, 2010

Sevim GEZEĞEN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VII
KISALTMALAR	IX
ŞEKİL LİSTESİ	X
TABLO LİSTESİ.....	XI
GİRİŞ	1

I. BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1.1. İŞ GÜVENCESİ

1.1.1.Tanım	3
1.1.2. Çalışma Hayatında Güvence Türleri.....	3
1.1.2.1. İşgücü Piyasası Güvencesi	4
1.1.2.2. İstihdam Güvencesi (İş Güvencesi)	4
1.1.2.3. İş Güvenliği.....	5
1.1.2.4. Vasıf Kazanma Güvencesi	6
1.1.2.5. Gelir Güvencesi.....	6
1.1.2.6.Temsil Güvencesi.....	7
1.1.3. İş Güvencesinin Hukuksal Boyutu.....	8
1.1.3.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	8
1.1.3.2. 158 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi.....	9
1.1.3.3. Avrupa Birliği Sözleşmeleri.....	9
1.1.3.4. T.C. İş Kanunları.....	10

1.2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1.2.1. Tanım	11
1.2.2.Greenhalg ve Rosenblatt' in İş Güvencesizliği Modeli	16

1.2.3. İş Güvencesizliği Algısı	20
1.2.4. İş Güvencesizliği Algısının Unsurları	21
1.2.4.1. Belirsizlik	22
1.2.4.2. Algılanan Tehdit.....	23
1.2.4.3. İşsizlik Kaygısı.....	26
1.2.5. İş Güvencesizliği Türleri.....	28
1.2.5.1. Nesnel-Öznel İş Güvencesizliği	28
1.2.5.2. Bilişsel-Duygusal İş Güvencesizliği	32
1.2.5.3. Nitel-Nicel İş Güvencesizliği	32
1.2.5.4. Bütünsel-Çok Boyutlu İş Güvencesi.....	33
1.2.6. İş Güvencesizliğinin Sonuçları	35
1.2.6.1. Kısa Vadeli Sonuçlar	36
1.2.6.1.1. Bireysel Tutum ve Davranışlar	37
1.2.6.1.2. Örgütsel Tutum ve Davranışlar	38
1.2.6.2. Uzun Vadeli Sonuçlar	40
1.2.6.2.1. Sağlık ile İlgili Sonuçlar	40
1.2.6.2.2. İş Davranışları ile İlgili Sonuçlar.....	43

II. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL GÜVEN

2.1. GÜVEN.....	45
2.2. ÖRGÜTSEL GÜVEN.....	49
2.2.1. Örgütsel Güven Tanımı.....	49
2.2.2. Örgütsel Güvenin Önemi	52
2.2.3. Örgütsel Güven Düzeyleri.....	55
2.2.3.1. Bireylerarası Güven	56
2.2.3.1.1. Yöneticiye Güven.....	57
2.2.3.1.2. Çalışma Arkadaşlarına Güven:	63
2.2.3.2. Örgüte Güven	65
2.2.4. Organizasyon ve Yönetim Teorisyenleri Açısından Güven Yaklaşımları... 69	
2.2.4.1. McGreogor'un Teorisinde Güven	69

2.2.4.2. Argyris Teorisinde Güven.....	69
2.2.4.3. Likert' in Teorisinde Güven.....	70
2.2.4.4. Blau'nun Teorisinde Güven	71
2.2.4.5. Özdeşleşme Teorisinde Güven.....	72
2.2.5. Örgütsel Güvenin Sonuçları	72
2.2.5. İş Güvencesizliği ve Örgütsel Güven.....	76

III. BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI VE ÖRGÜTLERİNE DUYDUKLARI GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR MOBİLYA İŞLETMESİNDE ALAN ARAŞTIRMASI

3.1 Araştırmanın Amacı ve Modeli.....	79
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi.....	80
3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	81
3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi	82
3.5. Bulgular ve Değerlendirme	86
3.5.1. Demografik Analizler.....	87
3.5.2. Tanımlayıcı Analizler.....	91
3.5.3. İlişki Analizleri.....	102
3.5.4. Regresyon Analizleri.....	104
SONUÇ	107
KAYNAKÇA	111
ÖZGEÇMİŞ.....	112

ÖZET

Son 30 yıllık zaman dilimi içerisinde tüm dünyada yeni liberal politikalar ve teknolojik gelişmeler nedeniyle işgücü piyasasında yaşanan dönüşüm çalışanların iş güvencesizliği algıları üzerinde önemli etkilere sahiptir. Çalışma hakkının korunması, işverenin keyfi işten çıkarmalarının sınırlandırılarak iş güvencesi sağlanması son zamanlarda yaşanan ekonomik krizler nedeniyle belirsiz bir hal almıştır. İş güvencesi konusundaki belirsizlik çalışanlar üzerinde önemli olumsuz etkilere sahiptir. Diğer taraftan örgütler değişimin çok yoğun yaşandığı bu ortamda varlıklarını sürdürebilmek için yoğun rekabet ortamında çalışmaktadırlar. Örgütler rekabet ortamında ayakta kalabilmek için en önemli unsurları olan insan kaynağının örgüte güvenini sağlamalıdır. Çalışma da örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan insan kaynağı ile örgüt arasındaki ilişki, iş güvencesizliği ve örgütsel güven boyutunda incelenmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde iş güvencesizliğine ilişkin kavramlar incelenmiştir. Öncelikle güvence kavramı ve güvence türleri açıklanmıştır. Daha sonra iş güvencesizliği türleri ve güvencesizliğin birey ve örgüt üzerindeki sonuçlarına yer verilmiştir. İş güvencesizliği, çalışanların gelecekte yaşayabilecekleri işsizlik kaygısıdır ve bu kaygı bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçların yaşanmasına neden olmaktadır. İkinci bölümde, örgütsel güven kavramı bireylerarası güven ve örgüte güven kapsamında aktarılmıştır. Bireylerarası güven, çalışma arkadaşlarına güven ve yöneticiye güven olarak ikiye ayrılmaktadır. Örgütsel güven çalışanların örgütsel bağlılıklarını, iş tatminini, verimliliklerini, örgütsel vatandaşlık davranışını arttırmakta ve işgücü devrini azaltmaktadır.

Üçüncü bölümünde ise iş güvencesizliği algısı ile örgütsel güven arasındaki ilişki araştırılmıştır. Aynı zamanda iş güvencesizliğinin istihdam edilebilirlik, işe bağlılık, iş güvencesi ve güçsüzlük değişkenleriyle ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma bir mobilya imalat işletmesinde 160 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir ancak 104 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Aynı zamanda

araştırmaya başlarken çalışanların örgütsel güven algılarının iş güvencesizliği algılarını azaltacağı öngörülmüştür. Yapılan araştırma sonucunda bu varsayım düşük oranlı olmakla beraber doğrulanmıştır.

Anahtar Kavramlar: İş güvencesizliği, iş güvencesi, örgütsel güven

ABSTRACT

Within the last 30 years, the transformation process within the field of labor market stemming from the developments brought by new liberal policies and technological innovations have significant effects on the job insecurity perceptions. Defending of working right and supplying job security by restrictive employer's arbitrary dismisses have become ambiguous, because of these economic crises lately. Uncertainty about job security has negative important effects on employees.

Organizations must supply that its human resources trusting to their organization who are the most important component to keep it existing in competition. At first part of the study, concepts related with job insecurity are examined. Firstly trust concept and trust types were explained.

Then job insecurity's types and results of the insecurity on individual and organization are mentioned. Job insecurity is unemployment anxiety which employee can experience at future and this anxiety cause negative results existing for individuals and organizations. At second part organizational trust concept was quoted at the context of among individuals trust and organizational trust. Inter individual trust is divided as trusting to the counterparts and managers. Organizational trust increase employee's organizational commitment, job satisfaction, effectiveness, and organizational citizenship behaviour and decrease employee turnover.

At third part, the relationship between job insecurity and organizational trust is investigated. At the same time job insecurity's relationship with employability, job addiction, job security and powerless variables is studied. The research was conducted with the participation of 160 employees at a furniture manufacturing business but 104 questionnaire forms were evaluated. At the same time at starting phase of the study, the idea predicted employees' organizational trust perceptions

increasing the job insecurity perceptions. After this research this hypothesis was confirmed with low rate.

Keywords: Job insecurity, job security, organizational trust.

KISALTMALAR

a.g.e.	:	adı geen eser
a.g.m.	:	adı geen makale
.A.G.:		alışma Arkadaşlarına Güven
İ.İ.B.F:		İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
N.İ.G	:	Nesnel İş Güvencesizliği
SBE	:	Sosyal Bilimler Enstitüsü
UÖ	:	Uluslararası alışma Örgütü
T.C.	:	Türkiye Cumhuriyeti
v.d.	:	ve diğerleri

ŞEKİLLER

Şekil 1: Greenhalg ve Rosenblatt' ın İş Güvencesizliği Modeli	17
Şekil 2: İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri	24
Şekil 3: Sverke ve Hellgren Bütünleşmiş İş Güvencesizliği Modeli	29
Şekil 4: İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum ve Davranışlar.....	36
Şekil 5: Örgütsel Yaşamda Güven Algılaması.....	68
Şekil 6: Araştırmanın Modeli.....	80

TABLULAR

Tablo 1: Literatürde İncelenen İş Güvencesizliği Boyutları	14
Tablo 2: Bigley'in Örnek Güven Tanımları Analizi	47
Tablo 3: Örgütsel Güven Sonuçları.....	73
Tablo 4: Güven Düzeyinin Sonuçları.....	76
Tablo 5: İş Güvencesizliği Ölçeği'ne İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 6: İstihdam Edilebilirlik Ölçeği' ne İlişkin Faktör Analiz Sonuçları.....	83
Tablo 7: İşe Bağımlılık Ölçeği' ne İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	84
Tablo 8: İş Güvencesi Ölçeği' ne İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	84
Tablo 9: Nesnel İş Güvencesizliği Ölçeği' ne İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 10: Örgütsel Güven Ölçeği' ne İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	86
Tablo 11:Cinsiyetlere Göre Dağılım.....	87
Tablo 12: Yaşlara Göre Dağılımları.....	87
Tablo 13: Eğitim Durumu Dağılımları.....	88
Tablo 14: Medeni Duruma Göre Dağılım.....	88
Tablo 15: Bakmakla Yükümlü Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Dağılım.....	88
Tablo 16: Bakmakla Yükümlü Oldukları Yetişkin Sayılarına Göre Dağılım.....	89
Tablo 17: Başka Gelir Kaynaklarına Göre Dağılım.....	89
Tablo 18: Gelir Düzeyine Göre Dağılım.....	89
Tablo 19: Kıdemlerine Göre Dağılımı	90
Tablo 20: Pozisyonlara Göre Dağılım	90
Tablo 21: Sözleşme Türüne Göre Dağılım	91
Tablo 22: Başka Bir İş Bulabilme Düşüncesine Göre Dağılım	91
Tablo 23: İş Güvencesizliği Algılarının Çalışanların Demografik Özelliklerine göre Farklılıklarına İlişkin Farklılık Değerleri.....	92
Tablo 24: Cinsiyete Göre İş Güvencesizliği Algısı	92
Tablo 25: Medeni Duruma Göre İş Güvencesizliği Algısı	93
Tablo 26: Başka Gelir Kaynağının Varlığına Göre İş Güvencesizliği Algısı.....	93
Tablo 27: Sözleşme Türüne Göre İş Güvencesizliği Algısı.....	94
Tablo 28: Çalışanların Demografik Özelliklerine göre İş Güvencesizliği Algılarının	

Farklılıklarına İlişkin ANOVA Testi Değerleri	94
Tablo 29: Eğitim Düzeyine Göre İş Güvencesizliği Algısı	95
Tablo 30: İş Bulabilme Durumuna Göre İş Güvencesizliği Algısı	95
Tablo 31: Cinsiyete Göre İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güvene İlişkin T-testi Değerleri	96
Tablo 32: Cinsiyete göre İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven.....	96
Tablo 33: Medeni Duruma Göre İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güvene İlişkin T-testi Değerleri.....	97
Tablo 34: Medeni Duruma göre İstihdam edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven	97
Tablo 35: Başka Gelir Kaynağının Varlığına Göre İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güvene İlişkin T-testi Değerleri	98
Tablo 36: Başka Gelir Kaynağı Olma Duruma göre İstihdam edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven.....	98
Tablo 37: Sözleşme Türüne Göre İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güvene İlişkin T-testi Değerleri	99
Tablo 38: Sözleşme Türüne göre İstihdam edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven	99
Tablo 39: Çalışanların Eğitim, Kıdem, İş Bulma Durumlarına Göre İstihdam edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven Algılarının Farklılıklarına İlişkin ANOVA Testi Değerleri	100

Tablo 40: Çalışanların İş Güvencesizliği Algıları, İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven Algıları	101
Tablo 41: Korelasyon Katsayıları	102
Tablo 42: İş Güvencesizliği Regresyon Modeli.....	104
Tablo 43: Örgütsel Güven Regresyon Modeli	105
Tablo 44: İş Güvencesizliği ile Örgütsel Güven İlişkisinin Regresyon Modeli	106

GİRİŞ

1970'lerde yaşanan küresel ekonomik kriz işgücü piyasasında köklü dönüşümlere neden olmuştur. Kitlesele üretime dayanan devasa işletmelerin yerini küçük işletmeler, taşeron ve fason üretim almıştır. Yeni liberal politikalar işgücü piyasasında esnek uygulamalara neden olmuş ve bu esnek uygulamalar yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması ve işsizlik oranlarının artması gibi sonuçlar doğurmuştur. İstihdam sürecinin geçirdiği bu dönüşüm sonucunda çalışanların işsizlik kaygıları artmakta ve iş güvencesinden yoksun olarak çalışmaya razı olmaktadır. Dünyada ve ülkemizde işsizlik kaygısı çeken çalışanların sayısı sürekli artış göstermektedir. İş güvencesizliği, çalışanların işsizlik kaygıları olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların işlerinin geleceği ile ilgili belirsizlik sosyal ve psikolojik olarak birçok sonuca neden olmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar bireyi, bireyin sosyal çevresini ve örgütü de etkilemektedir.

İş güvencesi ulusal ve uluslararası alanda kanunlarla ve sözleşmelerle korunmaya çalışılmaktadır. Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün imzaladığı sözleşmelerle çalışanların işlerinin geleceklerini güvence altına almaya çalışılmaktadır. Ayrıca Türkiye'de iş güvencesi İş Kanunu kapsamı içerisinde. Ancak hukuksal koruma yaşanan büyük ekonomik krizler nedeniyle çalışanların işsizlik kaygısı hissetmelerini engelleyememektedir.

Öte yandan örgütler rekabetin çok yoğun yaşandığı ortamda varlıklarını devam ettirebilmek için çabalamaktadır. Örgütlerin rekabet edebilme güçlerini arttırabilmesi çalışanları ile mümkün olabilmektedir. Çalışanların örgütün verimliliğini arttırmaları, örgütün varlığı için çabalamaları örgütsel güven ile sağlanabilmektedir. Örgütsel güven, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkide örgütsel başarıyı etkileyen önemli bir unsurdur. Örgütlerde güvenin oluşumu öncelikle yöneticiye güvenle ilgilidir. Yöneticisine güvenen çalışanlar örgütlerine de güvenmektedirler. Örgütsel güveni sağlayamayan şirketlerin piyasada güçlü bir şekilde yer almaları pek mümkün değildir. Ancak iş güvencesizliği algısı çalışanların işe bağlılıklarını, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.

Örgütler çalışanların, örgüte ve yöneticilerine karşı güvenlerini geliştirerek, iş güvencesizliği algılarını ve iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını engelleyebilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalara göre, örgütsel güven seviyesi yüksek olan çalışanların, iş güvencesizliği algıları düşük seviyede çıkmaktadır.

1. BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1.1. İŞ GÜVENCESİ

1.1.1. Tanım

İş güvencesizliği, bireyler üzerinde önemli etkileri olan bir kavramdır. Güvencesizlik kavramından önce güvence kavramını tanımlamak yokluğunun ne ifade ettiğini anlamaya yardımcı olacaktır. İş güvencesi, güvencesizlik durumunu yakından etkilemekte ve güvencesizliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Güvence; korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat anlamına gelmektedir¹. Standing güvenceyi; **i)** korku, kaygı ve endişeden uzak olma, **ii)** belirli bir durumu koruma, **iii)** kuşkudan uzak olma, emniyette ve güvencede olma hissi, **iv)** güvenli bir durumu sabitleme, istikrar olarak tanımlamaktadır².

1.1.2. Çalışma Hayatında Güvence Türleri

Standing çalışmalarında çalışma hayatı ile ilgili yedi güvence çeşidine yer vermiştir. Bunlar; İş piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, iş güvenliği, vasıf kazandırma güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesidir³. Türkiye’ de istihdam güvencesi yerine iş güvencesi kavramı kullanılmaktadır. İlk olarak işgücü piyasası güvencesi incelenecektir.

¹ <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst>(25 Aralık 2009)

² Guy Standing, Global Labour Flexibility, Seeking Distributive Justice, London: Mac Millien Press, 1999, s.37.

³ Guy Standing, “From People’s Security Survey to a Decent Work Index”, International Labour Review, Vol.141, 2002, s. 442.

1.1.2.1. İşgücü Piyasası Güvencesi

İşgücü piyasası, arz ve talebin karşılaştığı ve belirli bir ücretin olduğu alan ve sosyal bir organizasyondur⁴. Makro ekonomik politikalar tarafından sağlanan yüksek istihdam seviyeleri yoluyla işgücü piyasasında yeterli istihdam ve iş imkanlarının var olması işgücü piyasası güvencesini ifade etmektedir⁵. Buna göre işgücü piyasası güvencesi; çalışanların serbestçe seçebilecekleri yüksek istihdam olanakları; düşük işsizlik; uygun ücret olanaklarının sağlanması şeklinde açıklanabilir. Birçok ülkede, bütün yetişkinler için gelir kazanma aktivitelerini sağlayabilecek yeterli fırsatlar varsa ve bireyler orta vadede geleceklerini idame ettirebilecekleri fırsatlara sahiplerse, işgücü piyasası güvencesinden bahsedilebilir⁶.

Liberal ekonomik politikaların uygulanmaya başlamasından itibaren, işgücü piyasasının bu özellikleri birçok ülkede gerilemektedir. İş piyasasındaki kötüye gidiş her ülkede kendini farklı şekillerde gösterir. Yeterli istihdam olanaklarının bulunmadığı, uzun süreli ve yüksek sayılarda işsizliğin olduğu, düşük ücretlerde çalışan birey bu kötü çalışma koşullarına dahi razı olmaktadır. Çünkü alternatif olarak çok fazla şansı bulunmamaktadır. Çalışanların mevcut işlerine olan bağımlılıkları artmıştır. Bu nedenle işgücü piyasası güvencesi iş güvencesizliği açısından önemli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

1.1.2.2. İstihdam Güvencesi (İş Güvencesi)

Çalışanların, işverenlerin nedensizce işten çıkarmalarına karşı korunması iş güvencesi olarak tanımlanmaktadır. Standing istihdam güvencesini ve iş güvencesini iki ayrı başlık altında incelemiştir. Ancak ülkemizde istihdam güvencesi ile iş güvencesi kavramı birlikte kullanıldığından konu tek başlık altında incelenmiştir. Standing' e göre iş güvencesi, insanların kendileri için uygun bir pozisyon elde etmesini, onu devam ettirmesini ve bir mesleği veya kariyeri sürdürmesini sağlayan

⁴ Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, Çalışma İktisadı, İstanbul: Der Yayınları, 2003, s.80

⁵ Guy Standing, "Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation", European Journal of Industrial Relations, Vol.3, No.1, 1997, s.9

⁶ Guy Standing ve László Zsoldos, "Coping with Insecurity: The Ukrainian People's Security Survey", International Labour Office, Geneva, June, 2001, s.10

kurumlar, düzenlemeler ve uygulamaların varlığından kaynaklanır⁷. İş güvencesi, çalışanların istihdam edildikleri kurumdan nedensiz bir şekilde uzaklaştırılmalarını engelleyen hukuksal bir boyuttur. Aynı zamanda iş güvencesi, çalışma koşullarını düzenleyen yasal çerçeve, asgari ücret gibi birçok alanda işgücü piyasasının farklılığından kaynaklanan müdahaleleri de içinde barındırmaktadır⁸. İstihdam güvencesi; çalışanların keyfi ve ani işten çıkarılmalarına karşı korunmaları ve uzun dönemli iş sözleşmeleri yaparak, geleceği belirsiz olarak istihdam edilmekten kaçınma anlamına gelmektedir⁹. Sonuç olarak iş güvencesi; çalışanın kendi vasıflarına uygun bir mevkide çalışması ve bunun devam ettirilmesini sağlayan kurum, düzenleme ve uygulamalar olarak tanımlanabilir. Güvence işgücü piyasasının iç dinamiği ile ve ulusal ve uluslararası hukuk ile korunmaya çalışılmaktadır.

İş güvencesi yalnızca çalışan tarafını korumayı amaçlamaz. Bununla birlikte işyerinde verimin ve üretimin kalitesinin artmasına ve çalışma barışının kurulmasına yardımcı olmaktadır ki gerçekten geçerli bir neden olmaksızın işten çıkarılmayacağına güveni içinde olan çalışan, bu güvence nedeniyle daha huzurlu ve verimli çalışır¹⁰.

1.1.2.3. İş Güvenliği

İşveren, çalışanın kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık, beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı çalışanlarını korumak zorundadır¹¹. Çalışanın işyerinde karşılaşılabileceği iş kazası, meslek hastalıklarına karşı korunması, güvencede olması iş güvenliğini ifade etmektedir. Çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı, güvenlik ve sağlık düzenlemeleri yoluyla ve çalışma saatlerini sınırlandırarak (örneğin kadın ve çocukların gece çalışmalarının sınırlandırılması gibi) korunması iş güvenliği anlamına gelir¹². Özellikle kadın ve çocuk çalışanlar daha savunmasız olduklarından korunmaları iş güvenliği açısından önemlidir. İş

⁷ a.g.e, s.38

⁸ Lordoğlu ve Özkaplan, a.g.e, s.81

⁹ Sukti Dasgupta, "Employment Security: Conceptual and Statistical Issues", International Labour Office, April 2001, s.2

¹⁰ Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul: Betaş Yayınları, 2. Baskı, 2002, s.431

¹¹ a.g.e, s.314

¹² Standing, 2002, s. 442

kazası ve meslek hastalıkları bireyleri çalışamaz hale getirebileceğinden iş güvenliği ve iş güvencesizliği birbiri ile yakın ilişkilidir.

İş güvenliği ile sadece iş kazalarının olmadığı, meslek hastalıklarının tamamen önlendiği işyerlerini oluşturmak değil, aynı zamanda çalışanların fiziksel, bedensel ve ruhsal olarak “iyilik hali” içinde olduğu, iş barışı sağlanmış, verimli ve huzurlu bir çalışma ortamı oluşturmak hedeflenmektedir¹³.

1.1.2.4. Vasıf Kazanma Güvencesi

Değişen iş koşulları ve yeni teknolojilerin kullanılması çalışanları kendini sürekli yenilemeye zorlamaktadır. Bilgi toplumunda çalışma alanı içinde ortaya çıkan ve yapılan işin türünde teknik ve profesyonel sınıfın üstünlüğü lehine bir değişme vardır¹⁴. Yapılan işte kullanılan teknikler, yöntemler sürekli değişim gösterdiğinden bilgi çağı, herkes için kendini yenileyerek sürekli öğrenmeyi zorunlu kılmaktadır. Çıracılık veya mesleki eğitim yoluyla yaygın olan bilgileri kazanma ve mevcut becerilerini geliştirme vasıf kazanma güvencesidir¹⁵. Çalışanların vasıflarını arttırmaları, örgüt tarafından sağlanabileceği gibi kamu kurumları tarafından ya da sivil toplum kuruluşları ve sendikalar tarafından da sağlanabilmektedir.

1.1.2.5. Gelir Güvencesi

Gelir güvencesi bireyin yaşamını bağımsız sürdürebilmesi için en temel güvence türüdür. Bu anlamda, hem yeterli düzeyde olması, hem de sürekliliği esastır¹⁶. Gelir güvencesi, bireyin öngörülen gereksinimleri, beklentileri ve istemleriyle uyumlu ve uygun bir gelirin sürekliliği olarak ifade edilebilir¹⁷. Bireyin geliri mevcut çalıştığı işten sağladığı kazançtır. İş, sağladığı gelir ile iş dışı yaşamın

¹³ Zerrin Fırat, “İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı”, <http://www20.Uludag.Edu.Tr/~Sbmyo/08-Sosyalce/Zfirat.Html>, (20.01.2010)

¹⁴ Faruk Kocacık , “ Bilgi Toplumu ve Türkiye”, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 27, No:1, 2003, s.5

¹⁵ Standing, 2002, s.442.

¹⁶ Hasan Ejder Temiz, “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, Çalışma ve Toplum, Sayı:2, 2004, s.59.

¹⁷ a.g.m., s.60.

maddi temelini oluşturmakta, özel yaşamın şekli ve boş zamanları şekillendirme biçiminin de önemli bir belirleyicisi olmaktadır¹⁸. Standing' e göre gelir güvencesi; asgari ücret mekanizması, ücret endeksleme, kapsamlı sosyal güvenlik sistemi ve kademeli vergiler aracılığıyla gelirin korunmasıdır¹⁹. Bu nedenle gelir güvencesi yalnızca istihdam güvencesi ile bağlantılı değildir. Aynı zamanda bu güvenceyi destekleyecek devlet ve işveren bu noktada önem arz etmektedir. Gelir güvencesi, devletten, şirketlerden ve ailelerden yapılan transferlere de bağlıdır²⁰.

Gelir güvencesi, bireyi ve bakmakla yükümlü olduğu aile üyelerini yoksulluktan koruma etkisi nedeniyle oldukça önemlidir. Yaşam boyu çalışan her bireye koşulsuz olarak sağlanacak olan gelir güvencesi, yoksulluğa karşı korumak için yeterli ya da yetersiz olmasına bağlı olarak farklı anlamlar içerecektir²¹.

1.1.2.6. Temsil Güvencesi

İşçi sendikaları ve işveren örgütleri aracılığıyla, çalışanların çıkarlarının ve çalışma koşullarının düzenlenmesi amacıyla, işgücü piyasasında toplu söz hakkının korunması temsil güvencesi anlamına gelmektedir²². Temsil güvencesi Türkiye' de iç hukuk kuralları ve uluslararası sözleşmeler tarafından korunmaktadır. Dasgupta' ya göre temsil güvencesi ile istihdam güvencesi arasında önemli bir ilişki vardır. İstihdam güvencesine sahip olmayan standart dışı istihdam edilen çalışanlar örgütlenme ve temsil edilme sorunları yaşamaktadır. Geçici, yarı zamanlı ve evde çalışanlar gibi standart dışı istihdam biçimlerinde çalışanlar, sendikalara veya onları temsil edecek bir örgüte üye olmaları oldukça az rastlanan bir durumdur²³.

Sonuç olarak bir kişi, gelir güvencesine, vasıf kazanma güvencesine, mesleki güvenceye, temsil güvencesine ve iş güvencesine sahipse, onun insana yakışır bir işte

¹⁸ Aşkın Keser, "Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamında Yeri", İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:6, Sayı:2, 2004

<http://www.isguc.org/?p=article&id=230&cilt=6&sayi=2&yil=2004> (12.01.2010)

¹⁹ Standing, 2002, s.442

²⁰ Dasgupta, a.g.m, s.5

²¹ Temiz, a.g.m, s.63

²² Standing, 2002, s.442

²³ Dasgupta, a.g.m., s.5

çalıştığı ve çok şanslı olduğunu söylenebilir. Ancak günümüz işgücü piyasası koşulları tüm bu güvence türlerinin varlığını aynı anda olanaklı kılmamaktadır. İşgücü piyasasındaki yeniden yapılanma süreci bu güvencelerin birçoğunu güvencesizlik haline dönüştürmüştür. Ancak çalışma yaşamını düzenleyen hukuk kuralları çalışanların karşılaşılabilecekleri olumsuzluklar için önlemler almaktadır. Ulusal ve uluslararası düzeydeki hukuk kuralları iş güvencesini korumayı amaçlamaktadır.

1.1.3. İş Güvencesinin Hukuksal Boyutu

Çalışanların geleceğine güven duyması, sürekli olarak işini kaybetme ve dolayısıyla kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan ücretinden yoksun kalma endişesinin dışında tutulması, modern iş hukukunun en temel amaçları arasında yer almaktadır²⁴. İş hukuku işçi ve işveren arasındaki dengeyi sağlamak amacıyla bir takım yaptırımlar uygulamaktadır. Bu yaptırımların en önemlilerinden biri de çalışanların feshe karşı korunmasıyla başlamaktadır. Türkiye’de iş güvencesi 4857 sayılı İş Kanunu ile korunmaktadır. Bununla birlikte, iş güvencesi Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 158 sayılı sözleşmesi ile koruma altına alınmıştır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, Avrupa Birliği Sözleşmeleri ve 4857 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde iş güvencesi incelenecektir.

1.1.3.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İş güvencesi öncelikli bir “insan hakkı” olduğundan 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde yer almaktadır. Türkiye bildirgeyi 1949 yılında kabul etmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 23. maddesinde “Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır. Çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam

²⁴ Süzek, a.g.e., s.430

sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır; bu, gerekirse, başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmelidir. Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır²⁵“ ifadesi yer almaktadır. İş güvencesini uluslararası alanda Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)’de 158 sayılı sözleşmesi ile korumayı amaçlamaktadır.

1.1.3.2. 158 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi

1982 yılında kabul edilen 158 sayılı UÇÖ’ nün hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi hakkındaki sözleşmesi, Türkiye’de 1994 yılında kabul edilmiştir. Sözleşmede iş ilişkisine son vermenin geçerli nedenlere dayandırılması ve geçerli neden oluşturmayacak durumlar; iş akdinin feshinde usul; fesih bildirimine itiraz ve usul; geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları, işe iade veya tazminat; ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzeri nedenlerle işverenin feshinde işçi temsilcilerine danışma ve yetkili makama bildirim usulleri düzenlenmektedir. Bununla birlikte Avrupa Birliği uluslararası alanda iş güvencesini korumayı amaçlayan sözleşmeler yapmaktadır.

1.1.3.3. Avrupa Birliği Sözleşmeleri

Birlik üye ülkeler içerisinde temel hak ve özgürlükleri koruyucu, çalışma haklarını düzenleyici sözleşmeler imzalamıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı çalışma hakkını ve iş güvencesini koruyan bir takım düzenlemeler ile üye ülkelerde çalışma yaşamına olumlu müdahaleler yapmaktadır. Avrupa Sosyal Şartı çalışanların feshe karşı korunmalarına yönelik 4. maddesinde iş akdine son verilmesinden önce uygun bir bildirimde bulunulması gerektiğini vurgulamıştır. 8. maddesi kadınların doğum izninde olduğu sürelerde iş akdinin sona erdirilemeyeceğine değinmiştir. Birlik yaptığı düzenlemeler ile üye ülkeler içerisinde çalışma yaşamını standartlaştırmaya çalışmaktadır. Uluslararası sözleşmelerin ve bildiregelerin yanı sıra iç hukuk tarafından da iş güvencesi düzenlenmektedir. İç hukukta anayasa ve iş kanunları bu konu ile ilgili düzenlemeleri içerir.

²⁵http://www.ihd.org.tr/İndex.Php?Option=Com_Content&View=Article&İd=156:İnsan-Haklari-Evrensel-Beyannames&Catid=37:San-Haklarylgeleri&Itemid=96 (13.02.2010)

1.1.3.4. T.C. İş Kanunları

Türkiye’de iş güvencesi ile ilgili ilk kanun, 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu, 18-21. maddeler arasında iş güvencesi ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. 4857 sayılı kanuna göre, bir çalışanın iş güvencesi kapsamına dahil olabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile, otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az altı ay süreyle çalışıyor²⁶ olmak zorunluluğu bulunmaktadır. 19. madde fesih bildiriminin usulünü, 20. madde feshe karşı itiraz ve usulünü, 21. madde ise geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları düzenlenmiştir.

4857 Sayılı İş Kanununa yöneltilen eleştiriler, kanunun esnek bir iş güvencesi sağladığı yönündedir. İş güvencesi hükümlerinin ancak belirli sayının üzerinde işçi çalıştıran işletmeleri kapsamaması ve bu nedenle küçük işletmelerde çalışanların bu yasal güvenceden yoksun kalması ve haksız işten çıkarmalara karşı korunmaması bunun tipik örneğidir²⁷. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri de iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmıştır. Otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlar iş güvencesi kapsamındadır. İş Kanunda otuz veya daha fazla işçi çalıştırma ölçütünün getirilmesi sonucunda Türkiye’de işyerlerinin %90’ının fazlası iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında kalmaktadır²⁸.

Ayrıca kanunun söz konusu hükümlerinden yararlanabilmek için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olma zorunluluğu bulunmaktadır. Uygulamada bazı işverenler iş güvencesi hükümlerinden kaçınmanın hukuki aracı olarak belirli süreli

²⁶ 4857 Sayılı İş Kanunu, M.18

²⁷ Temiz, a.g.m., s.57

²⁸ Süzek, a.g.e, s.438

iş sözleşmesi yapma, geçici iş ilişkisi kurma veya alt işverene iş verme gibi yöntemlere başvurabilirler²⁹.

Sonuç olarak çalışma hayatında çalışanları korumaya yönelik iş güvencesi ile ilgili hukuksal düzenlemeler yetersiz kalmaktadır. Bu yetersizlik çalışanların iş güvencesizliği algıları üzerinde önemli etkiye sahiptir. Bununla birlikte iş güvencesizliği öznel boyutta yaşanan bir kavramdır ve hem çevresel faktörlerden hem de bireysel faktörlerden etkilenmektedir.

1.2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1.2.1. Tanım

Güvence insani bir gereksinimdir ve bireylerin yaşamlarını kontrol etmeleri anlamına gelmektedir³⁰. Güvencesizlik kavramı ise güvencenin karşıt anlamı olarak belirsizlik ve emin olmama durumu ve gelecekle ilgili sürekli kuşku ve endişe içerisinde olma halidir. Oysa birey her zaman gelecek hakkında bilgi sahibi olmayı ister ki bu bilgiyle geleceğini yönlendirerek, kendini duruma uygun hale getirebilecektir.

Güvencesizlik, yeni dünya ekonomisinin niteliğindeki ve düzenindeki değişikliklerin neden olduğu güçlü bir yeniden yapılanma sürecidir. Dünyadaki bu yeniden yapılanma sadece iş dünyasında değil aynı zamanda yaşamın her aşamasında güvencesiz durumlarla karşılaşmaya neden olmaktadır.

Çalışanlardan seri hareket etmeleri, her an değişime hazır olmaları, sürekli olarak risk almaları, düzenlemelere ve formel prosedürlere giderek daha az bağlı kalmaları istenmektedir³¹. Sennett, Karakter Aşınması adlı kitabında, değişen üretim süreciyle hayata geçen esneklik uygulamaları, günümüz çalışma

²⁹ a.g.e., s.441

³⁰ Temiz, a.g.m., s.59

³¹ Richard Sennett, Karakter Aşınması; Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerine Etkileri, çev. Barış Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2000, s.9

yöntemlerinin geçici ve kısa vadeli yapısının; çalışanların duygusal ve düşünsel yapılarında, aile ilişkilerinde büyük dönüşümlere neden olduğunu ve çalışanlar üzerinde karakter aşınmasına yol açtığını belirtmektedir. Sürekli hareket halinde olması beklenen, örgütlerin kısa vadeli çerçevesinde çalışanların iş güvencesi hissetmeleri pek de mümkün değildir.

“İş güvencesi, şu an çalışılmakta olan mevcut işe ilişkin bir süreci mi ifade etmektedir, ya da ömür boyu istihdam garantisi gibi bir süreci mi işaret etmektedir” konusundaki karışıklık, “iş güvencesi yoksunluğu” kavramının tanımlanmasını da zorlaştırmaktadır³². Bu nedenle kavramın tanımlanması hem hukuksal hem de psikolojik boyutlarda yapılmaktadır. Hukuksal açıdan iş güvencesizliği kavramından ziyade iş güvencesi kavramı kullanılmaktadır. Hukuki olarak iş güvencesi, çalışanların mevcut işlerini kaybetmemeleri için gereken koruma biçimi olarak ifade edilebilir. Psikolojik açıdan ise iş güvencesizliği, çalışanların işlerinin geleceğine karşı duydukları kaygıdır. İş güvencesizliğinin psikolojik tanımının odak noktası, bireyin olayları algılama biçimi üzerindedir ve iş güvencesizliği bir çalışanın mevcut istihdamına yönelik bir tehdit algılaması durumunu açıklamaktadır³³.

Jacobson ve Hartley’e göre iş güvencesizliği bir kişinin işinin geleceği hakkındaki kaygısı³⁴; Henaey, Israel ve House’ a göre mevcut işin devamlılığına yönelik potansiyel bir tehdidin algısı ve Sverke, Hellgren ve Naswall’e göre öznel bir perspektif ile, gönülsüz bir şekilde işi kaybetme olasılığı olarak tanımlamaktadır³⁵. Güvencesizlik, işin kaybedilmesi durumunda yeni iş bulmanın güçlüğü ya da işsiz kalmadan kaynaklanan endişenin de bir yansımasıdır³⁶. Aynı zamanda bireyin işinin

³² Aşkın Keser, Çalışma Psikolojisi, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2009, s.11

³³ Barış Seğer, “İş Güvencesizliği, Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları”, Aşkın Keser, Gözde Yılmaz ve Senay Yürür (Ed.), Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar, Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2009, s.308

³⁴ Dan Jacobson ve Jean Hartley, “Mapping The Context”, Jean Heartley, Dan Jacobson, Bert Klendarmans, Tinka Van Vuuren(Ed.), Job Insecurity:Coping With Job At Risk, London: Sage Publication, 1991, s.2

³⁵ Hans De Witte, Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism, Burlington: Athenaem Press, 1988, s.1

³⁶ Temiz, a.g.m., s.60

devam Pedip etmeyeceği konusundaki belirsizlik duyguları olarak tanımlamıştır³⁷. İş güvencesizliği sadece ekonomik ve sosyal bir olgu değil, aynı zamanda işletmelere ve kişilere özgü olarak değişik düzeylerde hissedilebilen bir risktir³⁸. İş güvencesizliği, tehdit içindeki bir iş durumunda arzu edilen devamlılığın sürmesine yönelik bir güçsüzlüktür³⁹. Jacobson, iş güvencesizliğini açık bir şekilde istihdam edilen bir kişinin, iş güvencesini yok kılabilecek bir veya daha fazla risk faktörü ortaya çıktığında, bireyin hissettiği analitik ruh hali olarak tanımlamıştır⁴⁰.

İş güvencesizliği, mevcut işin sürekliliğine engel olacak her türlü yasal veya yasal olmayan organizasyonel değişimler sonucunda ortaya çıkan, çalışanda, belirsizlik düşüncesine dayalı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumları kapsamaktadır⁴¹.

Literatürde yer alan iş güvencesizliğinin tanımları içerisinde birçok kavram bulundurmaktadır. Greenhalg ve Rosenblatt bu kavramları belirli başlıklar altında toplamıştır. Böylece iş güvencesizliğinin kapsamını daha açık bir şekilde görmek mümkündür. Tabloda iş güvencesizliği *mevcut işin kaybı*: tanımlanamayan iş kaybı, geçici iş kaybı, vasıf kaybı; *iş özelliklerinin kaybı*: kariyer gelişimi, gelir, statü, özerklik, kaynaklar, iletişim kaybı; *tehdidin kaynakları*: örgütün küçülmesi veya zayıflaması, yeniden örgütlenme, teknolojik değişim, fiziksel tehlikeler; *güçsüzlük*: koruma yoksunluğu, belirsizlik, teknolojik değişim, standart prosedür işlemleri boyutlarıyla açıklanmaktadır.

³⁷ Hans De Witte, "Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review Of The Literature and Exploration for Some Unresolve Issues", Eurapen Journal Of Wok and Organizational Psychology, Vol.8, 1999, s.156

³⁸ Bert Klandermans ve Tinka Van Vuuren, "Job Insecurity: Introduction", European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.8, No.2, 1999, s.145

³⁹ Susan J. Ashford, Cnthia Lee ve Philip Bobko, "Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test", Academy of Management Journal, Vol. 32, 1989, s.804

⁴⁰ Dan Jacobson, "Trends in International Business Thought and Literature: Job Insecurity: Emerging Social Roles of The 90s", The International Executive, Vol.37(3), May/June 1995, s.304

⁴¹ Özlem Çakır, "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği", Çalışma ve Toplum, No:1, 2007, s.120

Tablo 1: Literatürde İncelenen İş Güvencesizliği Boyutları

			Schaffer,1953	Thompson&Davis,1956	Heizberg, 1957	Harrison,1960	Blum, 1960	Golthorne, 1968	Borata, 1968	Caplan, 1965	Mitchell& Moudgil, 1976
Tehdidin Şiddeti	Kaybın Doğası	Mevcut iş kaybı		✓	✓						
		İşin özelliklerinin kaybı	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Tehditin Kaynakları	Tanımlanamayan iş kaybı									
		Geçici iş kaybı									
Güçsüzlük	Tehditin Kaynakları	Vasıf kaybı									
		Kariyer gelişimi		✓							
Güçsüzlük	Güçsüzlük	Gelir		✓			✓		✓	✓	
		Statü		✓	✓			✓	✓	✓	
Güçsüzlük	Güçsüzlük	Özerklik			✓						✓
		Kaynaklar		✓			✓		✓		
Güçsüzlük	Güçsüzlük	İletişim		✓			✓		✓		
		Örgütün küçülmesi/zayıflaması		✓	✓		✓	✓			
Güçsüzlük	Güçsüzlük	Yeniden örgütlenme				✓					
		Teknolojik değişim					✓				
Güçsüzlük	Güçsüzlük	Fiziksel tehlike		✓			✓				✓
		Koruma yoksunluğu		✓					✓		
Güçsüzlük	Güçsüzlük	Belirsizlik									
		Örgüt otoritesi		✓		✓				✓	
Güçsüzlük	Güçsüzlük	Standart prosedür işlemleri		✓	✓		✓	✓	✓		

Kaynak: Leonard Greenhalgh ve Zehava Rosenblatt , “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, The Academy of Management Review, Vol. 9, No.3, 1984, s.442

Bir iş durumundaki devam eden tehdidin şiddeti, muhtemel iş kaybının önemi ve kapsamı ile kaybın meydana gelmesi öznel olasılığa bağlıdır⁴². Tehdidin şiddeti (i) tehlikeye girebilecek iş özelliklerinin dağılımı, (ii) bu özelliklerin değeri, (iii) her özelliği kaybetmenin öznel olasılığı, (iv) tehdit kaynaklarının sayısı olarak değerlendirilebilir. Literatürde yer alan tehlikeye girebilecek iş özellikleri; kariyer ilerlemesi, gelir, statü, özerklik, kaynaklar ve iş arkadaşları ile iletişim olarak tabloda belirtilmektedir.

⁴² Leonard Greenhalgh ve Zehava Rosenblatt , “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, The Academy of Management Review, Vol. 9, No. 3, 1984, s.441

Greenhalg ve Rosenblatt iş güvencesizliğini, tehdit altındaki bir iş durumunda arzu edilen devamlılığın sürdürülmesine karşı güçsüzlük olarak tanımlamıştır⁴³. Güç, kişinin güvencesiz bir iş durumu tehdidine karşı koyma yeteneği olarak görülmekte ve güçsüzlük seviyesi düşük olan kişinin fazla güvencesizlik yaşamayacağı ve güvencesizliğin çok yönlü zarar verici etkilerine ve sonuçlarına maruz kalmayacağı belirtilmektedir⁴⁴. Güçsüzlük hissi iş güvencesizliğini algılayan en önemli unsurlardan biridir. Bireylerde güçsüzlük hissi sonucunda iş güvencesizliği algısının artması beklenir. Bu nedenle güçsüzlük iş güvencesizliği tanımı içerisinde yer alan önemli bir değişkendir. Bireylerin güçsüzlük hissi şu nedenlerden kaynaklanabilir⁴⁵:

a.Korunma yoksunluğundan kaynaklanabilir: Bireylerin çalışmadan doğan haklarını işveren karşısında tek başına korumaya çalışmaları bir güç dengesizliği oluşturur. Bu nedenle sendikalar, işçi temsilcileri, hukuk boyutunda iş sözleşmeleri ve iş kanunu, iş güvencesizliği tehditlerine karşı bireylerin gücünü desteklemek için koruma sağlamaktadır.

b.Belirsizlik beklentisi: İşin geleceğine dair ne olacağının bilinmemesi bireylerde güçsüzlük hissine neden olabilmektedir.

c.Örgüt kültürü: Otoriter yapıli örgütlerde çalışanlar yönetimle yada üretimle ilgili veya genel olarak çalıştıkları örgütle ilgili bilgileri edinmemeleri, bir emir komuta zincirinde çalışmaları güçsüzlük hissini arttıran önemli bir unsurdur.

d.Standart prosedür işlemleri: Çalışanların işten çıkarılmaları için örgütün uyguladığı standart prosedürel işlemler çalışanlarda güçsüzlük hissini arttırmaktadır⁴⁶.

Greenhalg ve Rosenblatt' ın iş güvencesizliği modellerinde, güçsüzlük değişkenini öznel tehditler boyutu altında incelemiştir. Yukarıda anlatılan güçsüzlüğe neden olan faktörler öznel durumlardan etkilenmektedir. Aynı şartlarda bazı bireyler

⁴³ a.g.m., s. 438

⁴⁴ Seçer, a.g.m, s.309

⁴⁵ Greenhalgh ve Rosenblatt, a.g.m., s.440

⁴⁶ a.g.m., s.442

güçsüzlük hissine kapılırken bazıları güçsüzlük hissetmemektedir. Bu nedenle güçsüzlüğün öznel tehditler boyutu altında incelenmesi yerinde olmuştur.

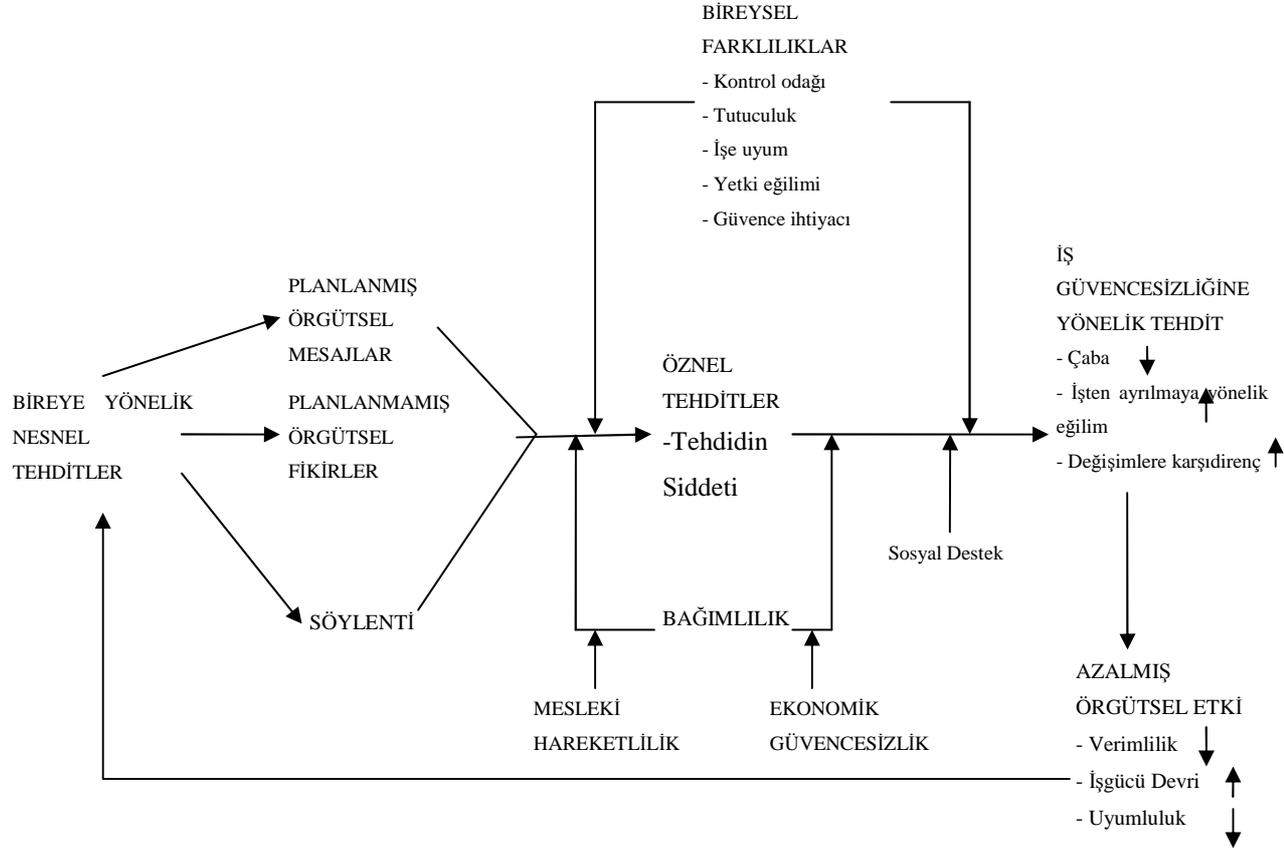
1.2.2 Greenhalg ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli

İş güvencesizliği teorik olarak ilk defa Greenhalgh ve Rosenblatt tarafından incelenmiştir. Greenhalg ve Rosenblatt'ın modeli iş güvencesizliği kapsamının anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın iş güvencesizliği modeli beş bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler aşağıdaki şekilde aktarılmıştır⁴⁷:

1. Kovulma ve kısa süreli işten uzaklaştırılma gibi bireyin toplam işini negatif şekilde etkileyecek çeşitli olaylar sonucunda algılanan tehditler birinci bileşeni oluşturur.
2. Bireyin kendi özelliklerinden kaynaklanan sebeplerden dolayı, kısa süreliğine veya sürekli olarak işini kaybetmesine neden olacak hareketler(farklı öznel davranış biçimlerinden kaynaklanan nedenler) ikinci bileşendir.
3. Terfi, diğer fırsatlar ve çalışma şekillerini planlama özgürlüğünün kısıtlanmasından dolayı algılanan tehdit üçüncü bileşeni oluşturmaktadır. Burada işin belli özelliklerinin kaybı (terfi, çalışma saatleri, v.b.) iş güvencesizliği algısı açısından oldukça önemlidir ancak çoğu yaklaşımda göz ardı edilmiştir.
4. Tüm bu tehdit potansiyellerinin her birinin diğeri ile bir araya gelmesi dördüncü birleşendir. Diğer iki bileşen bir araya geldiğinde toplam işe yönelik önemli bir tehdit ortaya çıkacaktır.
5. İş güvencesizliği yapısının beşinci bileşeni güçsüzlüktür. Güçsüzlük; iş güvencesizliği algısına neden olacak tehditlere karşılık verebilme yeteneğinin zayıflaması olarak tanımlanabilir. Güçsüzlük, iş güvencesizliğinin en önemli bileşenidir çünkü tehdit algısını şiddetlendirir.

⁴⁷ a.g.m, s.437

Şekil 1: Greenhalg ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli



Kaynak: Leonard Greenhalgh ve Zehava Rosenblatt , “ Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, The Academy of Management Review, Vol. 9, No. 3, 1984, s. 441

Greenhalg ve Rosenblatt teorik olarak literatürde yapılan ilk iş güvencesizliği modellerinde, algılanan iş güvencesizliğinin doğasını, nedenlerini ve sonuçlarının anlaşılmasında önemli katkıları olmuştur. Modelde, iş güvencesizliği çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmıştır. Buna göre iş güvencesizliğinin iki ana boyutu bulunmaktadır ve bunlar birbiri ile ilişki halindedir.

Algılanan iş güvencesizliği = algılanan tehdidin şiddeti × tehdiğe karşı koymaya yönelik güçsüzlük

Bu ilişki her bir boyut için ayrı puanların hesaplanması gerektiğini ifade etmektedir⁴⁸. Boyutlar arasındaki bu artan ilişki, çalışanlar tehdidi şiddetli algılasa ve güçsüzlük hissederse iş güvencesizliği algılarının daha fazla olacağını varsayar. İşlerine karşı olan tehdidi umursamayan ve tehdiye karşı koyma gücü olan çalışanların, iş güvencesizliği algılarının olmayacağı varsayılmaktadır. Bu durum iş güvencesizliği algısının oluşmasında kişilik değişkenlerinin önemli olduğuna dikkat çekmektedir.

İş güvencesizliği ile öznel iş güvencesizliği algısı arasındaki bağ, iletişim teorisi ve sosyal psikoloji bakış açısından yola çıkılarak algılama sürecini içine almaktadır. Her çalışan, resmi örgütsel duyuruları ve dedikoduları farklı şekilde özümser ve yorumlar. Bu farklılıklar Greenhalg ve Rosenblatt'ın modelinde mevcut işe bağımlılık ve bireysel farklılık değişkenleri ile gösterilmektedir. Tehdit altındaki güvenceye yönelik dayanıklılık, bireysel farklılıklar tarafından karmaşık bir hale getirilebilir⁴⁹. Bireysel farklılıklar; kontrol odağı, tutuculuk, işe uyum, yetki eğilimi ve güvence ihtiyacı ile açıklanmaktadır. Bağımlılık değişkeni ise, mesleki hareketlilik ve ekonomik güvencesizlik boyutuyla incelenmektedir. Mevcut işe olan bağımlılık aşağıdaki sebeplerden dolayı meydana gelmektedir⁵⁰.

- 1) Bireylerin vasıfları işgücü piyasası için daha düşük seviyede kaldığında,
- 2) Mevcut işin sağladığı gelir aile gelirinin yüksek bir oranını veya tamamını oluşturduğunda,
- 3) Bireylerin yüksek derecede sorumlulukları olduğunda,
- 4) İşsizlik ödeneği, sağlık sigortası, emeklilik ödeneği gibi ek gelir kaynakları yoksa veya belirsiz ise bağımlılık artmaktadır.

Bu değişkenlerin varlığı, bireylerin iş güvencesizliği algılarını arttıracak, güçsüzlük hissini etkileyecektir. Mesleki hareketlilik bazen yalnızca vasfa olan

⁴⁸ Greenhalg ve Rosenblatt, a.g.m., s.443

⁴⁹ a.g.m., s. 445

⁵⁰ a.g.m., s. 445

talebin yetersizliğinden kaynaklanmaz, bireylerin boş işlerle ilgili bilgilere ulaşmadaki sıkıntılarında yani sosyal sermaye yetersizliklerinden kaynaklanabilir⁵¹.

Modelde öznel algının yanında, bireyin işine ve işinin özelliklerine yönelik nesnel bir tehdit de mevcuttur. Nesnel tehditler, bireysel algılardan ve yorumlardan farklı fiziksel olarak var olan tehditlerdir. En önemli nesnel tehdit kaynağı, örgütsel küçülmelerdir⁵². Örgütteki küçülme ile birlikte çalışanların mevkilerinde gerileme olacağı bilinmektedir. Çalışanlar örgütsel küçülme sonucunda işten çıkarmaların ya da farklı uyumlaştırmaların işlerinin sürekliliğini etkileyebileceğini her zaman bilirler. Benzer durumlar, işletmenin yeniden yapılanma sürecinde de yaşanmaktadır. Örgütün yeniden yapılanma sürecinde bazı pozisyonların çıkarılması söz konusu olabilecektir. Çoğu çalışan yeniden yapılanma sürecinde işlerini veya bazı iş özelliklerini kaybedeceklerini bilirler⁵³. Nesnel tehditler örgütün resmi olarak açıklaması, bazı ipuçları ve söylentiler aracılığı ile çalışanlara ulaşmaktadır. Çalışanlar nesnel tehdidi, tehdidin şiddeti ve güçsüzlük hissini göz önünde bulundurarak değerlendireceklerdir. Bireysel algıları doğrultusunda iş güvencesizliğine karşı tepkileri oluşacaktır. Bu tepkiler, işe gösterilen çabanın azalması, işten ayrılmaya yönelik artış ve değişime karşı direnç gösterme şeklinde olmaktadır. Gösterilen bireysel tepkiler örgütteki verimliliğin azalmasına neden olacak ve sonuçta bireyler için tekrar nesnel tehditler oluşacaktır.

Bir iş durumundaki devam eden tehdidin şiddeti, muhtemel iş kaybının önemi ve kapsamı ile kaybın meydana gelmesi öznel olasılığa bağlıdır⁵⁴. Tehditin şiddeti (i) tehlikeye girebilecek iş özelliklerinin dağılımı, (ii) bu özelliklerin değeri, (iii) her özelliği kaybetmenin öznel olasılığı, (iv) tehdit kaynaklarının sayısı, olarak değerlendirilebilir. Literatürde yer alan tehlikeye girebilecek iş özellikleri; kariyer ilerlemesi, gelir, statü, özerklik, kaynaklar ve iş arkadaşları ile iletişim olarak tabloda belirtilmektedir.

⁵¹ Seçer, a.g.m., s. 309

⁵² Greenhalg ve Rosenblatt, a.g.m., s.442

⁵³ a.g.m., s.442

⁵⁴ a.g.m., s.441

Greenhalg ve Rosenblatt' ın iş güvencesizliği modelinde, iş güvencesizliği algısını tetikleyen unsurlara yer verilmiştir. Bu unsurlar nesnel ve öznel açıdan farklılık göstererek birey üzerinde iş güvencesizliği algısını etkileyecektir.

1.2.3. İş Güvencesizliği Algısı

Sadece bir veya iki kurumun koridorlarından adım adım ilerleyen geleneksel kariyerler yok olmakta, artık kişinin çalışma yaşamı boyunca becerilerini değiştirmeden ilerlemesi de pek mümkün değildir⁵⁵. Bu durum bireyleri istihdamlarının süreklilikleri hakkında kaygı hissetmesine ve iş güvencesizliği algılamalarına neden olabilmektedir. Ancak algıyı olumlu ve olumsuz yönde etkileyen birçok değişken de göz ardı edilemez. Örneğin yüksek vasıflarda, işgücü piyasasının talepleri için uygun vasıflara sahip olan bir çalışan bireysel nedenlerden dolayı yüksek iş güvencesizliği algısına sahip olabilirken, daha düşük vasfa sahip bir birey iş güvencesizliği hissetmemektedir. İş güvencesizliği, bireylerde işlerini kaybedeceklerine dair algıladıkları tehditten kaynaklanmaktadır. İşini kaybetme riskine ilişkin algılama, kişilik özelliklerinden, aile durumundan, geçmiş ve şimdiki çalışma yaşamından ayrıca örgütsel koşullardan etkilenmektedir⁵⁶.

Teknolojik değişimin hızlanması ve buna bağlı olarak çalışma yaşamında eskiye göre daha sık ve büyük değişimlerin yaşanması, özellikle bazı grupların işsiz kalma riskini arttırmıştır⁵⁷. Güvencesizlik ikincil işgücü piyasasında birincil işgücü piyasasına göre daha fazla karşılaşılmaktadır. Özellikle geçici çalışanlar ve kısmi süreli çalışanlar arasında yoğun bir şekilde iş güvencesizliği yaşanmaktadır. İkincil işgücü piyasasında ortaya çıkan geçici işler güvencesiz ve istikrarsız istihdam yapısının bir göstergesi olarak kabul edilirse, geçici işlerde çalışanların, istihdam sürekliliği olanlara göre çok daha yüksek risklerle karşı karşıya kalacakları kesindir⁵⁸. Bu nedenle iş güvencesizliği algısının en çok hissedildiği kesim, ikincil

⁵⁵ Sennett, a.g.e., s.21

⁵⁶ Ulla Kinnunen, Saija Mauno, Jauko Natti ve Mika Happonen, "Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finish Employees", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 8, 1999, s.244.

⁵⁷ M.Yaşar Tınar, *Çalışma Psikolojisi*, İzmir: Necdet Bükey Matbaası, 1996, s.88

⁵⁸ Temiz, a.g.m, s. 63

işgücünü oluşturan, kısmi süreli çalışanlar, geçici çalışanlar ve mevsimlik çalışanlar gibi sürekli iş sözleşmesine sahip olmayanlardır⁵⁹.

Öte yandan kendi isteği ile işinden ayrılan bireyin iş güvencesizliği algısı oluşmaz, zira birey sahip olduğu değerlerden kendisi vazgeçmektedir. Ancak Greenhalg ve Rosenblatt, işten ayrılma niyeti ile iş güvencesizliği arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir⁶⁰. Algılanan iş güvencesizliğinin yüksek olması bazı çalışanların kendi istekleriyle işten ayrılmalarına neden olabilmektedir⁶¹.

Bireylerin hissettikleri iş güvencesizliği algıları birçok faktörden etkilenmektedir. Algılamada değişikliklere neden olan faktörler; i) çevresel ve örgütsel faktörler: iş piyasasında veya örgütte yaşanan değişimler, yeniden örgütlenme, ekonomik krizler, ii) bireysel özellikler: yaş, cinsiyet, ekonomik durum, vasıf, eğitim, iii) kişilik özellikleri: kontrol odağı, iyimserlik ve kötümserlik. Bireylerin iş güvencesizliği algısında ya da algılanan iş güvencesizliğinin derecesinde bu faktörlerin birinin varlığı da yeterli olabilecektir.

Çevresel koşullardan kaynaklanan belirsizlik, bireylerin neyle karşılaşacaklarını ve karşılaştıklarında nasıl bir tepki verebileceklerinin belirsizliği, işlerini kaybetmelerine yönelik algıladıkları tehdidin şiddeti ve işsizlik kaygıları, iş güvencesizliği algısını etkileyen unsurlardır.

1.2.4. İş Güvencesizliği Algısının Unsurları

Belirsizlik, işin devamına yönelik algılanan tehdit ve işsizlik kaygısı iş güvencesizliğinin unsurlarını oluşturmaktadır.

⁵⁹ Jacobson ve Hartley, a.g.m., s.7

⁶⁰ Greenhalg ve Rosenblatt, a.g.m., s.438

⁶¹ Seçer, a.g.m., s.309

1.2.4.1.Belirsizlik

Birey çalışma yaşamına girdikten sonra, yaşamında bir istikrara kavuşmak ister, bu nedenle de iş yaşamında belirsizlik yerine belirlilik ve güvencenin olması taraftarıdır⁶². İleri de ne olacağının belli olmaması bireyi huzursuz edecek, vereceği tepki ve alacağı önlemlerde belirsizlik içinde olacaktır. Belirsiz durumlar bireyin kontrol duygularını azaltırken, çaresizlik duygularını da arttırmaktadır⁶³. Bireysel pazarlıklarla biçimlenen eğreti standart dışı istihdam biçimleri, işin sürekli olması veya gelecekte işsiz kalma veya güvenceli bir iş bulamama riskinden kaynaklanan baskıyla birçok belirsizlik içermektedir⁶⁴.

Milliken iş güvencesizliğinin en belirgin özelliğinin çevresel belirsizlik olduğunu belirtmiş ve iş güvencesizliğinde üç tür çevresel belirsizliğin söz konusu olduğunu bildirmektedir; koşulların belirsizliği, çevresel etki belirsizliği ve tepki belirsizliğidir⁶⁵.

Koşulların belirsizliği;

Örgütün çevresinde olabilecek değişikliklerin tahminindeki zorluk, koşulların belirsizliği olarak ifade edilir⁶⁶. Örgütte küçülme, devredilme, şirket birleşmesi, yeniden yapılanma, teşorana devretme gibi örgüt içi yapıda meydana gelecek değişimlerle birlikte çalışanlarda mutlak bir değişime uğrayacaktır. Çalışan sayılarında azalma, ücrette ve çalışma saatlerinde azalma ya da çalışma koşullarında gerileme yaşanabilir. Örgütte anlık kararların uygulamaya konulması, yönetimin çalışanlara her an farklı işler vermesi, çalışma saatlerinin belirsizleşmesi, gereksiz

⁶² Keser, a.g.e., s.144

⁶³ Ines Wichert, "Job Insecurity and Work Intensification, The Effects of an Health and Well-Being", Brendan Burchell (Ed.), Job Insecurity and Work Intensification, 2001, s.100' den aktaran Çakır, a.g.m., s.120

⁶⁴ Temiz, a.g.m., s.60

⁶⁵ F. J. Milliken, "Three Types of Perceived Uncertainty about the Environment:Stage, Effect, and Response Uncertainty", Academy of Management Review, Vol.12, No.1, 1987 s.136' dan aktaran Jacobson, "Trends in International Business Thought and Literature: Job Insecurity: Emerging Social Roles of The 90s", s.305

⁶⁶ a.g.m., s.305

yüklerin verilmesi bireyde stres unsuru olacaktır⁶⁷. Bu belirsizlik çalışan açısından önemli bir iş güvencesizliği unsurudur.

Etki belirsizliği;

Devam eden istihdamlarına yönelik bireylerin beklentileri üzerindeki çevresel değişimlerin etkisini tahmin etmedeki zorluk, etki belirsizliğidir⁶⁸. İşletme ile ilgili çevresel değişimler de doğru bilgi verilen çalışanların bilgi verilmeyen çalışanlara kıyasla daha az belirsizlik algıladıkları bulunmuştur⁶⁹. Etki belirsizliği, iş güvencesinin devam etme sürecini etkileyecek örgüt ve çalışanların dışından kaynaklanan sebepleri içine alır. Ekonomik krizler, hukuki değişimler, devlet politikaları (özelleştirmeler gibi), teknolojik değişimler çalışanlardan beklenen özelliklerin yeniden değerlendirilmesine neden olabilir.

İstikrarsızlık, hissedilen güvencesizliğin yanı sıra gelecek umudunun yokluğu demektir⁷⁰. Salt işini kaybetmek söz konusu değil aynı zamanda gelecek belirsizliği yüzünden mesleki yeterlilikleri de kaybetme tehlikesi mevcuttur.

Tepki belirsizliği ise;

Artan iş güvencesi dönemlerinde uygun ve elverişli karşılıkları, değer ve faydaları belirlemedeki zorluktur⁷¹. Sahip oldukları mevcut iş güvencesini koruma konusundaki belirsizlik tepki belirsizliğidir. Çalışanlar karşılaşılabileceği iş güvencesizliğine karşı nasıl bir tepki vermeleri gerektiği de belirsiz olabilir. Birey iş güvencesizliğine karşı tepkisini farklı şekilde verebilir. Bireysel veya toplu bir şekilde olabileceği gibi, birebir veya hukuksal bir tepki verilebilir.

1.2.4.2. Algılanan Tehdit

Klandermans ve arkadaşlarının oluşturdukları iş güvencesizliğinin belirleyicileri, örgüt ve endüstri ilişkileri iklimi, birey ve mevki özellikleri ve kişilik

⁶⁷ Keser, a.g.e., s.145-146

⁶⁸ Jacobson, 1995, s.305

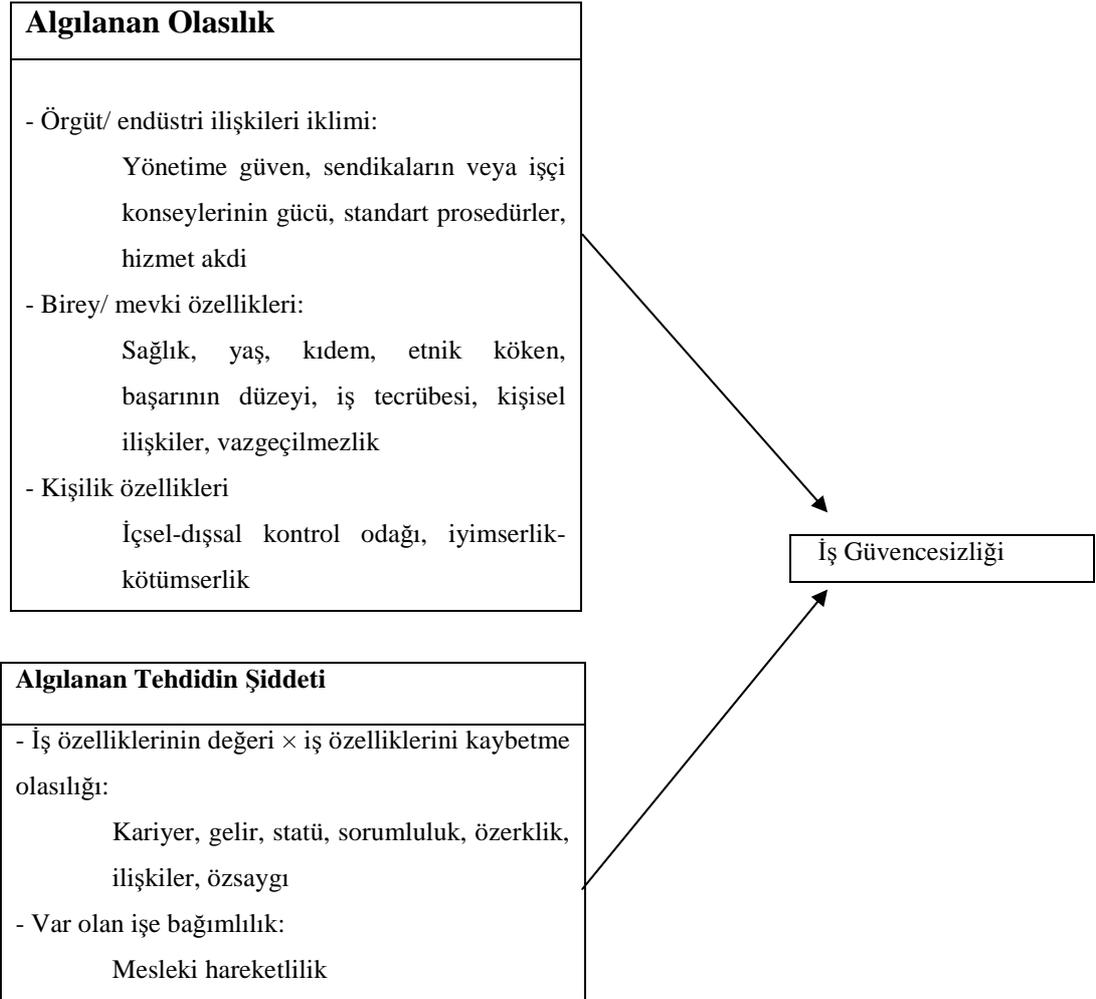
⁶⁹ Gözde İsaoglu Öz, "Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlilik ve İş Performansı İle İlişkisi", Tarık Solmuş(Ed.), İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar, İstanbul: Epsilon, 2008, s.15

⁷⁰ Temiz, a.g.m., s.60

⁷¹ Jacobson, 1995, s.305

özellikleri, bireyin işini kaybetme konusunda algıladığı tehdidi etkilemektedir. Algılanan tehdidin şiddet ise; iş özelliklerinin değerinden, bu işi kaybetme olasılığından ve işe bağımlılık değişkenlerinden etkilenmektedir. Algılanan olasılık ve algılanan şiddet sonuçta iş güvencesizliğine neden olacaktır.

Şekil 2: İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri



Kaynak: Bert Klandermans, Tinka Van Vuuren ve Dan Jacobson, “Employees and Job Insecurity”, Jean Hartley, Dan Jacobson, Bert Klandermans ve Tinka Van Vuuren(Ed.), Job Insecurity Coping With Jobs at Risk, London:Sage Publications, 1991, s.43

İş güvencesizliği bir duygu olarak, örgütün dışsal ve içsel çevresindeki çeşitli işaretlerin bireyler tarafından değerlendirilmesi ve yorumlamasına bağlı olarak

ortaya çıkmaktadır⁷². Güvencesizlik çalışanlara doğrudan söylenen bir durum değildir. Bireyler etraflarında olan değişimleri kendi algılarınca değerlendirerek gizliden gizliye hissetmektedir. Örneğin işin niteliğinde veya niceliğinde meydana gelecek değişimler çalışanlarda iş güvencesizliği hissine neden olabilmektedir. Çalışma saatleri ve ilerleme fırsatları gibi konularda işin sürekliliğini tehlikeye düşüren uygulamalar çalışanlarda iş güvencesizliği kaygısına neden olmaktadır⁷³.

İş süreci üzerinde kontrolün kaybedilmesi ya da azalması, statü ve gelirden yükselme olanağının bulunmaması, aynı gelir düzeyi için daha çok çalışmanın gerekmesi, geleneksel ücret artışlarının azalması, işi tamamlayabilme olanağının yitirilmesi güvencesizliğin kaynakları arasında sayılmaktadır⁷⁴. İşin niceliğinde meydana gelen bu değişimler, bireylerin işlerine yönelik tehdidin şiddetini arttırmaktadır.

İşi kaybetmeye yönelik algılanan tehdit farklı çalışma türleri ile çalışan bireyleri farklı şekillerde etkilemektedir. Feather ve Rauter, sözleşmeli ve kadrolu iki grup öğretmen üzerinde iş güvencesizliğini ölçmüşlerdir. İki grup arasındaki yapılan ölçümlemede sonuçlar, sözleşmeli çalışan öğretmenlerin, kadrolu çalışan öğretmenlere göre daha fazla iş güvencesizliği algısı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır⁷⁵.

Gelir düzensizliği, ağır ve kötü çalışma koşulları, çoğu zaman alternatif iş olanakları bulunmayışı nedeniyle katlanılabilen bir durum arz etmekte ve güvencesizliğin olumsuz etkilerini arttırmaktadır⁷⁶. İşin niteliği çalışan için ne kadar önemli ise algılanan tehdit o kadar fazla olacaktır. Örneğin çalışan için çok önemli olan bir yetkinin elinden alınması, performans ölçütünün yükseltilmesi çalışanın işten çıkarılacağı algısına neden olmaktadır.

⁷² Çakır, a.g.m., s. 121

⁷³ Ashford, Lee ve Bobko, a.g.m., s.810

⁷⁴ Temiz, a.g.m., s.59

⁷⁵ N. T. Feather ve Katrin A. Rauter, "Organizational Citizenship Behaviours İn Relation To Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and İdentification, Job Satisfaction and Work Values", Journal Of Occupational Psychology, Vol.77, 2004, s.86'dan aktaran Seçer, a.g.e., 169

⁷⁶ Wichert, a.g.m., s.100

İş güvencesizliği algısı sıklıkla işini kaybedeceği düşüncesine neden olmaktadır fakat bu kaçınılmaz bir durum değildir⁷⁷. İş güvencesizliğine dair tehdit algılayan çalışanların kesin olarak işsiz kalacakları düşüncesi yanlıştır. Kısaca, iş güvencesizliği iş kaybından farklı olarak, bir çalışanın istihdamı ile ilgili inançlarının değişime uğraması olarak tanımlanabilir⁷⁸. Elbette inançlardaki değişimin her durumda iş kaybı ile sonuçlanacağı beklenmemektedir.

1.2.4.3. İşsizlik Kaygısı

İş güvencesizliği yaşanmasında ki en önemli neden bireyin işinin geleceği ile ilgili muallâkta olmasıdır. İş güvencesizliği hisseden kişi işsizlik kaygısı yaşayacaktır. İşsizlik kaygısının en önemli nedeni, bireyin her an işsiz kalma korkusudur. Mevcut işlerine yüksek derecede muhtaç olan bireyler, çalışmaya ve işlerine yönelik daha korumacı duygular geliştirmekte, işsizlik tehdidine karşı daha güçlü tepkiler vermektedirler⁷⁹. İş piyasalarının daraldığı ve işsizlik olgusunun yoğun yaşandığı ortamlarda tekrar bir iş bulabilme birey açısından kolay olmamaktadır⁸⁰.

Nedeni kesin olarak bilinmeyen bir korku ya da tedirginlik, huzursuzluk olarak tanımlanan kaygının kaynakları; alışlagelmiş bir desteğin ortadan kalkması, bir cezanın verilme olasılığına inanma, ortamdaki belirsizlik veya bunların bir karışımı olarak ifade edilebilir⁸¹. İş güvencesizliği kavramı iş kaybından farklı olarak incelense de birçok araştırma sonucu güvencesizlik hisseden çalışanların işlerini kaybettiklerini göstermektedir. İş güvencesizliği algısı, birey üzerinde işini kaybetme düşüncesine yoğun kapılacağı bir dönemdir. İş güvencesizliğine ilişkin kaygılar işsizlik sürecinin en ağır dönemi olarak kabul edilmekte ve işini kaybetme öncesi yaşanan durumu ortaya koymaktadır⁸².

⁷⁷ Jean Hartley, "Models Of Job Insecurity and Coping Strategies Of Organization", Jane E Ferrie, M. G. Marmot, J. Griffiths ve E. Ziglio(Ed.), Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge for Social Welfare and Health Promotion, Copenhagen: Who European Series:81, 1999, s.132

⁷⁸ Seçer, a.g.m., s.309

⁷⁹ Greenhalg ve Rosenblatt, a.g.m., s.445

⁸⁰ Keser, a.g.e., s.144-145

⁸¹ Serpil Aytaç ve Aşkın Keser, "İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı", İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, 2002,

<http://www.İsguc.Org/?P=Article&İd=48&Cilt=4&Sayı=2&Yil=2002> (23.12.2009)

⁸² Wichert, a.g.m., s.100

Aytaç ve Keser, işsizliğin çalışan bireyler üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalarında iş güvencesizliği kavramı işsizlik kaygısı ile açıklanmaktadır. İşsizlik kaygısının temel nedeni, bireyin her an işsiz kalabileceği korkusudur. Sorunun önemli bir boyutunu ise, kişinin işini kaybetmesinin verdiği fiziki ve ruhi değişiklikler, kişilerde yarattığı korku, fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulması ve toplumun değer yargılarının yitirilerek ortaya çıkan ümitsizlik oluşturmaktadır⁸³. Aytaç ve Keser' in çalışmaları, bireyin yaşamında çalışmanın ne kadar önemli olduğuna dikkat çekmektedir.

İş kaybı ile iş güvencesizliği birbirlerinden farklı ancak birbirleri ile ilişkili iki kavramdır. İş güvencesizliği iş kaybından hemen önce yaşanmaktadır. Ancak daha öncede belirtildiği gibi her iş güvencesizliği algısı sonucu iş kaybı meydana gelmemektedir.

İş güvencesizliği ile iş kaybı arasındaki en önemli fark iş güvencesizliği bir süreçten meydana gelirken, iş kaybı ani gerçekleşmektedir. İş güvencesizliği, açık bir zamansal başlangıcı ve bitişi olan bir olay değildir tersine gizliden gizliye artış gösterir ve nispeten her gün devam eden bir tecrübe haline gelebilir ancak iş kaybı, bireyin artık istihdam edilmeyeceğini öğrendiği an meydana gelen, kesin ve bazen trajik bir durumdur⁸⁴.

İş güvencesizliği belirsiz bir durumken, iş kaybı kesin bir sonuçtur. İş güvencesizliği yaşayan birey hala mevcut örgütte belirli görevleri yerine getirerek çalışmakta iken, iş kaybına uğramış birinden daha iyi bir durumda olduğu söylenemez. Çünkü her an işsiz kalabileceği kaygısı ve korkusu, bireyin belirsizlik içerisinde yaşamasına ve bununla birlikte sağlık bozuklukları yaşamasına neden olabilecektir. İşgücünün, maliyetlerin ve iş süreçlerinin azaltılması amacıyla çalışanlardan bir bölümünün geçici veya sürekli olarak işten çıkarılmasını gerektiren küçülme operasyonları sonucunda, işten atılmayıp çalışmaya devam edenlerin yaşadığı iş güvencesizliği kaygısı, “geride kalanlar sendromu” olarak ifade

⁸³ Aytaç ve Keser, a.g.m.,

⁸⁴ Hartley, a.g.m., s.133

edilmektedir⁸⁵. İşsiz kalma, aynı zamanda işyerindeki arkadaşlardan ayrılma, böylece toplumsal rolün kaybolmasına da yol açmaktadır⁸⁶.

Kolaylıkla benzer başka bir iş bulabileceğine inananların, bir başka kuruma geçmeye gönüllü olanların, istihdam edilebilirliğine güvenenlerin ve kişilik özelliklerinden kaynaklanan nedenlerle işini kaybetmekten endişe etmeyenlerin iş güvencesizliği kaygısının daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır⁸⁷. Öte yandan işsizlik kaygısı en çok aile geçimini sağlamakla yükümlü kişilerde oluşmaktadır. Maddi sıkıntıların varlığı işsizlik kaygısını etkileyen önemli bir değişkendir.

1.2.5. İş Güvencesizliği Türleri

Literatürde iş güvencesizliği türleri, nesnel-öznel, bilişsel-duygusal, nitel-nicel ve bütünsel-çok boyutlu iş güvencesizliği olarak incelenmiştir. Nesnel veya pozisyonel durumlar bilişsel iş güvencesizliğini belirlemede daha uygun olabilirken, kişisel özellikler hissedilen/duygusal iş güvencesizliği ile daha yakından ilgilidir⁸⁸.

1.2.5.1. Nesnel-Öznel İş Güvencesizliği

Nesnel iş güvencesizliği, geçici, kayıt dışı ve kısmi süreli istihdam ilişkisi ile çalışanların işgücü piyasasının yapısı nedeniyle karşılaştıkları güvencesizliktir. Öznel iş güvencesizliği ise çalışanların işlerini kaybetme korkusu ile işlerinin devamlılığı konusundaki kaygılarını içeren güvencesizlik algılarını ifade etmektedir⁸⁹. Bu iki güvencesizlik türü de birbiri ile bağlantı içerisindedir, geçici ve kayıt dışı işlerde çalışanların çoğu işlerinin gelecekları ile ilgili öznel bir kaygı içerisindedirler. Öte

⁸⁵ Şermin Şentutan “İşletmelerde Küçülme Politikalarının İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerindeki Etkileri”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:8, S: 3, 2005, s. 85

⁸⁶ Aytaç ve Keser, a.g.m.,

⁸⁷ Magnus Sverke, Johnny Hellgren ve Katharina Naswall, “No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences”, Journal of Occupational Health Psychology, Vol.7, 2002, s.242

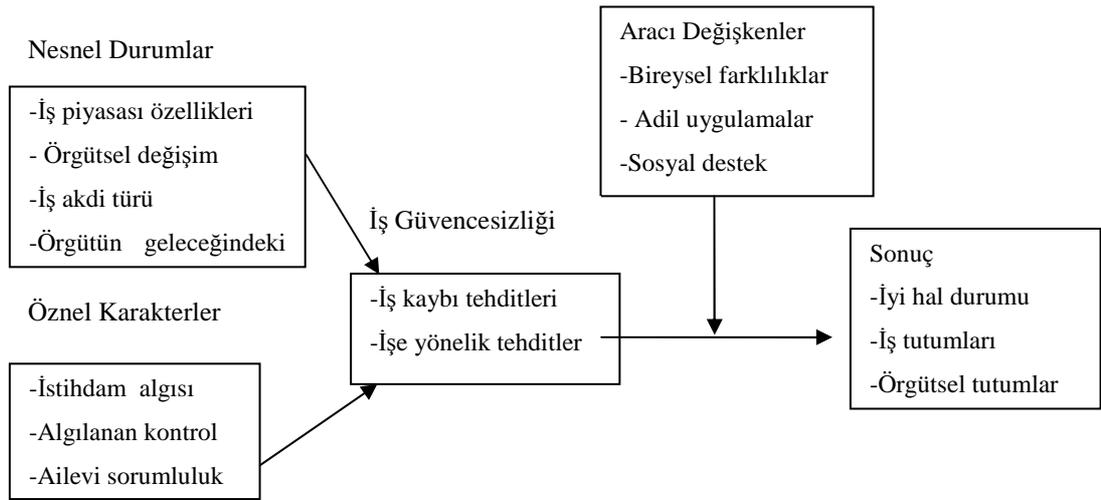
⁸⁸ Jouko Natti, Mika Happonen, Ulla Kinnunen ve Saija Mauno, “ Job Insecurity, Temporary Work and Trade Union Membership in Finland 1977-2003”, Hans De Witte(Ed.), Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism, Hampshire: Ashgate, 2005, s.14

⁸⁹ Hans De Witte ve Katharina Naswall, “Objective and Subjective Job Insecurity Consequences of Temporary Work For Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries”, Economic and Industrial Democracy, Vol.24, 2003, s.150

yandan birey işinin risk altında olduğunun farkında değilse, buna inanmayı reddediyorsa veya bu riske karşı koyabileceğini düşünüyorsa işletmenin küçülmesi, ekonomik kriz, teknolojik değişim gibi nesnel bir tehdit durumunda bile iş güvencesizliği algılamayabilmektedir⁹⁰.

Nesnel iş güvencesizliği dış tehditlerden kaynaklanırken, öznel iş güvencesizliği bireyin güvencesizlik tehditlerini algılamasından kaynaklanmaktadır. Nesnel ve öznel iş güvencesizliği arasında önemli bir bağ vardır. Dış tehditlerin varlığı hem nesnel hem de öznel iş güvencesizliğini etkilemektedir. Ancak nesnel iş güvencesizliği olmadığı süreç de öznel iş güvencesi algısı da çok fazla oluşmayacaktır.

Şekil 3: Sverke ve Hellgren Bütünleşmiş İş Güvencesizliği Modeli



Kaynak: Magnus Sverke ve Johnny Hellgren, “Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium”, Applied Psychology An International Review , Vol.51, 2002, s.37

Sverke ve Hellgren, iş piyasasının özelliklerini, örgütün geleceğinin belirsizliğini, iş akdi türü ve örgütsel değişimi nesnel iş güvencesizliği belirleyicileri olarak ele almışlardır. Taşeron devretme veya özelleştirme söz konusu olduğunda, dışsal

⁹⁰ Seçer, a.g.m., s.311

tehditler ortaya çıkmakta ve iş güvencesizliği daha çok nesnel bir özellik taşımaktadır⁹¹. İş güvencesizliğine karşı devam eden tehdidin şiddeti, muhtemel iş kaybının önemi, kapsamı ve kaybın meydana gelmesi ise öznel olasılığa bağlıdır⁹². Örgütte yaşanan teknolojik değişim ile birlikte çalışanların becerilerine yönelik talebin azalacağı algısı, özellikle yeniden eğitim fırsatlarının olmadığı örgütlerde, öznel tehditlere neden olmaktadır⁹³.

Rosenblatt ve Ruvio' nun İsrail'de öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmada, işsizlik tehdidinin olmadığı nesnel bir durumda, çalışanların öznel iş güvencesizliği algılarının olabileceğini ortaya çıkarmışlardır⁹⁴. Mohr iş güvencesizliğini dört evrede değerlendirmektedir⁹⁵;

1. Kamu bilinci seviyesinde iş güvencesizliği; ulusal düzeyde yüksek seviyedeki işsizlik oranları anlamına gelir.
2. Şirket seviyesinde iş güvencesizliği; açık bir tehdit yoktur ancak işletmenin kötü giden mali durumundan kaynaklanır. Kronik güvencesizlik olarak da anılabilir.
3. Birey seviyesinde algılanan iş güvencesizliği; açık bir tehdit olduğunda veya küçülme yaşandığında ortaya çıkan algılamadır.
4. İş kaybının tahmin edilmesi; işten çıkarmaların kesin olarak gerçekleştiği zaman yaşanan iş güvencesizliği anlamına gelir.

Mohr' un bu yaklaşımındaki 4 evrede iş güvencesizliğinin yaşanması ya da algılanması nesnel olarak bir tehdidin varlığı ile gerçekleşmektedir. Oysa bazı durumlarda bireysel özellikler iş güvencesizliği algısı için yeterli olmaktadır.

⁹¹ Jane E. Ferrie, Martin J. Shipley, Michael G. Marmot, Pekka Martikainen, Stephen Stansfeld ve George Smith, "Job Insecurity in White-Collar Workers: Toward An Explanation of Associations with Health", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.6, No.1, 2001, s.38.

⁹² Greenhalg ve Rosenblatt, a.g.m., s.441

⁹³ a.g.m., s.442

⁹⁴ Zeheva Rosenblatt ve Ayalla Ruvio, "A Test of a Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17, 1996, s. 596

⁹⁵ Gisela B. Mohr, "The Changing Significance of Different Stressors After the Announcement Of Bankruptcy: A Longitudinal Investigation With Special Emphasis on Job Insecurity", *Journal of Organization Behavior*, No.21(3), 2000, s.339

Öznel iş güvencesizliğinde birey iş ile ilgili durumunu değerlendirmektedir. Durum değerlendirmesinde birey işin geleceği ile ilgili tehdit algılaması gerekmektedir. Öznel iş güvencesizliği deneyimini şekillendirmede durumsal ve bireysel etkenler önemli rol oynamaktadır⁹⁶. Öznel iş güvencesizliği algısı, işyerinde bütün koşullar aynı olduğu halde bireylerin kişilik özelliklerindeki farklılıklardan kaynaklı ortaya çıkabilir. Öznel olarak iş güvencesizliğinin varlığı, bireyin çalıştığı örgütün, iç ve dış çevresindeki farklı işaretleri yorumlamasına ve değerlendirmesine bağlıdır⁹⁷. Bazı koşullar altında özsaygı ve kötümserlik gibi baskın kişilik özellikleri güvencesizliğin hissedilmesinde etkili olacaktır⁹⁸.

Klandermans v.d., öznel iş güvencesizliğinin göstergeleri ilgili olarak şu sonuçlara ulaşmışlardır⁹⁹;

- Çalışanların yönetime duydukları güven yükseldikçe, işlerinin geleceği konusunda kendilerini daha güvende hissetmektedirler.
- Konumlarının dışsal etkiler tarafından biçimlendirildiğine inanan ve çevrelerine daha kötümser bir yaklaşım sergileyenler daha fazla iş güvencesizliği hissetmektedirler.
- Tehdit altında olan iş özellikleri daha fazla olanların hissettiği iş güvencesizliği daha fazladır.
- Finansal koşulları daha zayıf olanların hissettiği güvencesizlik, finansal açıdan daha güçlü olanlara göre daha yüksektir.
- İşgücü piyasasında kendilerini daha güçlü konumda olduğuna inanların hissettiği iş güvencesizliği daha düşüktür.
- Eğitim düzeyi daha yüksek olanlar ile daha genç çalışanlar daha az iş güvencesizliği hissetmektedirler.
- Öznel iş güvencesizliği nesnel koşullardan etkilenmektedir.

⁹⁶ Katharina Naswall, "Job Insecurity From a Stress Perspective: Antecedents, Consequences and Moderators", Akdemyek Ab, 2004, s.4

⁹⁷ Dan Jacobson, "The Conceptual Approach to Job Insecurity", Jean Heartley, Dan Jacobson, Bert Klendarmans, Tinka Van Vuuren(Ed.), Job Insecurity:Coping With Job At Risk, London: Sage Publication, 1991 s.31

⁹⁸ Çakır, a.g.m., s.124

⁹⁹ Bert Klandermans, Tinka Van Vuuren ve Dan Jacobson, "Employees and Job Insecurity", Jean Heartley, Dan Jacobson, Bert Klendarmans, Tinka Van Vuuren(Ed.), Job Insecurity:Coping With Job At Risk, London: Sage Publication, 1991, s.49

1.2.5.2. Bilişsel-Duygusal İş Güvencesizliği

Bireyin mevcut işinde güvencesizliği düşünüp düşünmediği bilişsel iş güvencesizliğini ifade etmektedir. İşini kaybetme korkusundan etkilenme durumu ise duygusal iş güvencesizliğini ifade eder. Duygusal iş güvencesizliği iş kaybının yaşanma olasılığına karşı olan kaygı şeklinde de tanımlanmaktadır. Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği arasındaki ilişki şu cümlelerle açıklanabilir: “Eğer işimi kaybetme olasılığını düşünürsem, bundan kaygılanabilirim. Fakat işimi umursamıyorsam, işimi kaybetme olasılığı beni az miktarda kaygılandıracaktır”¹⁰⁰. Bu ifadeye göre iş güvencesizliği hissinde öncelikle bilişsel etki oluşmakta, daha sonra duygusal anlamda iş güvencesizliği etkisi gerçekleşebilecektir.

İş güvencesizliği analitik, belirgin zihinsel bir durum halidir ki bu durum içerisinde çalışan birey bir ya da daha fazla risk faktörü ile karşı karşıya olduğunun bilincindedir ve bu dönem de onu korunmasız bir hale getirmektedir¹⁰¹. Birey bu durumda bilişsel iş güvencesizliği halindedir yani durumun varlığını kabul etmiştir ve duruma karşı kendini güçsüz hissetmektedir.

1.2.5.3. Nitel-Nicel İş Güvencesizliği

Nicel iş güvencesizliği; işin devamlılığına yönelik tehdittir. Nicel iş güvencesizliği mevcut işin gelecekte karşılaşacağı sorunlarla ilgilenmeye tercih eder¹⁰². Nitel iş güvencesizliği ise işin özelliklerine karşı tehdittir. Nicel iş güvencesizliğinde işin devamlılığına yönelik bir tehdit oluşmakta iken, nitel iş güvencesizliğinde devam edecek olan işin belirli özelliklerinde meydana gelebilecek tehditleri oluşturmaktadır.

¹⁰⁰ Seçer, a.g.m., s.313

¹⁰¹ Jacobson, 1995, s.308

¹⁰² Hans De Witte, “Does Job Insecurity Affect The Union Attitudes of Workers and Their Participation in Unions?”, Hans De Witte(Ed.), Job Insecurity, Union Involment and Union Activism, Hampshire: Ashgate, 2005, s.2

Nitel iş güvencesizliğinde bahsedilen işin özellikleri, kariyer gelişimi, gelir, statü, öz saygı, özerklik, kaynaklar ve iletişim olarak ele alınmaktadır¹⁰³. Nitel iş güvencesizliği, çalışma koşullarında kötüleşme, kariyer olanaklarından yoksunluk ve ücret artışının azalması gibi istihdam ilişkisinde kaliteyi zayıflatan, algılanan tehditlere ilişkin iş güvencesizliğidir¹⁰⁴. Bazı durumlarda çalışanlar nitel iş güvencesizliğinin yarattığı koşullara razı olmaktadır. Özellikle az gelişmiş ülkelerde istihdam olanaklarının sınırlı olması nedeniyle insanlar çoğu zaman istihdam fırsatlarını yitirmemek için güvencesiz, istikrarsız ve kötü çalışma koşullarında çalışmayı kabul edebilmektedir¹⁰⁵.

Rosenblatt ve Roviü çalışmalarında nitel iş güvencesizliğine çalışanların istekleri dışında olan çalışma programlarındaki değişimlerin, geçici işten çıkarılmaların, erken emekliliğe zorlanmanın, çalışma programında istenmeyen değişimlerin ve aynı işyerinde daha düşük seviyedeki başka bir iş de çalışmanın neden olduğunu belirtmişlerdir¹⁰⁶.

1.2.5.4. Bütünsel-Çok Boyutlu İş Güvencesi¹⁰⁷

Bütünsel iş güvencesizliği işin sürekliliğine yönelik belirsizliktir. Bütünsel yaklaşım, iş güvencesizliğini işten çıkarılmanın bir ön aşaması olarak ele almaktadır¹⁰⁸. Çok boyutlu iş güvencesizliği ise çalışanın sadece nitel açıdan yaşadığı tehdidi değil aynı zamanda kısa süreli işten çıkarılması gibi belirsizlik yaşamasını da içermektedir.

İş güvencesizliğini çok boyutlu olarak ele alan yaklaşımda, bireyin işinde meydana gelebilecek olumsuz değişimlerin ve çalışanın hakkındaki gerilemenin birey açısından önemi ve algılanan olasılığı bir boyutu oluştururken, bu gerileme de

¹⁰³ Greenhalg ve Rosenbalt, a.g.m., s.441

¹⁰⁴ Seçer, a.g.m., s.314

¹⁰⁵ Temiz, a.g.m., s.65

¹⁰⁶ Rosenblatt ve Roviü, a.g.m., s. 597

¹⁰⁷ Çakır, a.g.m., s. 124

¹⁰⁸ a.g.m., s.125

olumsuz değişikliklere karşı direnç göstermedeki güçsüzlük bir diğer boyutu oluşturmaktadır¹⁰⁹.

Çok boyutlu yaklaşımda iş güvencesizliği, iş sözleşmesinin değiştirilerek çalışanın mevcut haklarının geri gitmesiyle ortaya çıkmaktadır. Yani iş devam etmekte ancak çalışanların sahip olduğu iyi durum gerilemektedir. Bu durum çalışana gelecek hakkında olumsuz sinyaller verir. Bütünsel ve çok boyutlu iş güvencesizliği nitel ve nicel iş güvencesizliği kavramlarını içine almaktadır.

Sonuç olarak yapılan araştırmalar algılan iş güvencesizliği yaşayan çalışanların, işsiz kalan çalışanlardan daha fazla olduğunu göstermektedir¹¹⁰. İş güvencesizliğini algılayan her birey işsiz kalmamaktadır. Bu algı, iş güvencesizliği öznel boyutu ile ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliği algısını dört boyutuyla açıklamıştık. Kısaca özetlemek gerekirse, ilk olarak öznel ve nesnel iş güvencesizliği boyutlarını ele alınmıştı. Öznel iş güvencesizliği bireyin çevresindeki bazı riskleri kendi öznel durumu ile birleştirerek kendine göre yorumlaması sonucu iş güvencesizliğini tehdit olarak almaktadır. Fakat kişi riskleri görmüyor veya bu risklerin sonucunda işiyle ilgili bir tehdit algılamıyorsa iş güvencesizliği ortaya çıkmayacaktır. Aynı zamanda birey bu tehditlerle başa çıkabileceğine inanıyorsa yine güvencesizlik algılamayacaktır. Bu durum bireyin bilişsel iş güvencesizliği algısıyla örtüşmektedir.

Bilişsel iş güvencesizliği bireyin gelecekteki iş durumu ile ilgili bir boyuttur. Gelecekteki istihdamı ile ilgili tehditleri algılayıp algılamaması bilişsel iş güvencesizliği algısını içerir. Bilişsel iş güvencesizliği algısı, duygusal iş güvencesizliği algısını etkilemektedir. Gelecekteki istihdamı ile ilgili tehdit algılayan birey işi ile ilgili kaygı duyacaktır. Kaygı duygusal boyutu yansıtırken, algılanan kaygı ile birlikte işin belirli özelliklerinin kaybedilmesi ya da işin tamamının kaybedilmesi durumu nitel ve nicel iş güvencesizliği boyutunu oluşturacaktır. Nitel iş güvencesizliğinde işin belli özelliklerini (statü, kariyer olanakları, ücret v.b.) kaybetmeye yönelik bir tehdit varken, nicel iş güvencesizliğinde işin tamamını

¹⁰⁹ a.g.m., s.125

¹¹⁰ Seğer, a.g.m., s.315

yitirmeye yönelik tehdit algılanmaktadır. Cinsiyete göre yapılan iş güvencesizliği araştırmalarında, nicel iş güvencesizliği yani işin tamamını kaybetmeye yönelik tehdit, aile geçimini sağlamakla yükümlü erkek çalışanlar için daha önemli iken, nitel iş güvencesizliği kadınların aile sorumluluklarından dolayı (çalışma süreleri, izinler, çalışma saatleri) önemlidir. Çok boyutlu iş güvencesizliği nitel iş güvencesizliği boyutuyla örtüşmektedir ancak çok boyutlu iş güvencesizliğinin nitel güvencesizliğinden farkı geçici olarak işten çıkarılma sürecini de kapsamaktadır.

1.2.6. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Önceki bölümlerde iş güvencesizliğinin çok boyutlu algılama sürecinden bahsedilmiştir. Bu bölümde ise algılanan iş güvencesizliğine karşı çözüm üretebilmek adına sonuçları üzerinde durulacaktır. Algılanan iş güvencesizliğinin birey ve örgüt açısından birçok sonucu vardır. Ancak bu sonuçlar içerisinde olumlu durumlardan ziyade olumsuz durumları barındırmaktadır. İş güvencesizliği stres yaratıcı bir olgudur. Buna göre, stres verici bir durum beklentisi, olayın kendisi kadar şiddetli bir kaygı kaynağı olabilmektedir¹¹¹. İş güvencesizliğinin sonuçları, bireylerin iş güvencesizliği algısı karşısında verdikleri tepki sonrasında ortaya çıkmaktadır.

Standing iş güvencesizliğinin sonuçları olarak şunlara değinmiştir¹¹²;

İş güvencesizliği;

- İşin üzerindeki kontrolü azaltmaya veya kontrolü tamamıyla yok etmeye,
- Statü ve gelirdeki azalmaya veya yok etmeye,
- Baskı ve suistimal edilme hissine,
- Moral bozukluğuna ve ümitsizliğe neden,
- Motivasyonsuzluğa ve iş birliğini reddetmeye,
- Devamsızlığa,
- İşten ayrılmalara, yüksek işgücü devrine,
- İşleri sabote etmeye neden olmaktadır.

¹¹¹ Seçer, a.g.m., s.330

¹¹² Standing, 1999, s.38

Standing' in iş güvencesizliğinin neden olduğu sonuçları ile paralel olarak Sverke ve arkadaşları da iş güvencesizliğinin kısa ve uzun vadede birey ve örgüt üzerinde önemli sonuçlara neden olduğunu söylemektedir. Şekilde görüldüğü üzere iş güvencesizliğinin birey ve örgüt için, kısa ve uzun vadede önemli sonuçları bulunmaktadır¹¹³.

Şekil 4: İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum ve Davranışlar

		Tepkinin Odağı	
		Bireysel	Örgütsel
Tepkinin Biçimi	Kısa Vadeli	İş Tutumları İş Doyumu İşe Bağlılık	Örgütsel Tutumlar Örgütsel Bağlılık Güven
	Uzun Vadeli	Sağlık Fiziksel Sağlık Zihinsel Sağlık	İş Davranışları Performans İşten Ayrılma Eğilimi

Kaynak: Magnus Sverke, Johnny Hellgren ve Katharina Naswall, “No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences”, Journal of Occupational Health Psychology, Vol.7, 2002, s.244

Sverke ve arkadaşlar iş güvencesizliğinin kısa vadede iş tutumları ve örgütsel tutumlar üzerinde etkili olabileceğini, uzun vadede bireyin sağlığı ve örgütsel iş davranışları üzerinde etkili olacağını belirtmiştir.

1.2.6.1. Kısa Vadeli Sonuçlar

İş güvencesizliğinin tutumlarla ilgili sonuçları iş güvencesizliği algısından hemen sonra gelişmektedir. İş güvencesizliğinin kısa vadede sonuçları; çalışanların iş doyumunu ve işe bağlılıkları üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Çalışanların iş

¹¹³ Sverke v.d., a.g.m., s.244

güvencesizliği hissi örgütsel bağlılıklarını ve örgüte olan güvenlerini azaltmaktadır. Yani güvencesizlik, kısa vadede sadakati ve bağlılığı aşındırır.

Kısa vadede iş güvencesizliği örgütsel anlamda örgütsel bağlılığı ve örgütsel güveni olumsuz etkilemektedir. İş güvencesizliği algısı bireylerin örgütlerine olan güvenlerini azaltmaktadır. İş güvencesizliğinin kısa vadede sonuçları bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak iki başlık altında incelenecektir.

1.2.6.1.1. Bireysel Tutum ve Davranışlar

İş güvencesizliğini algısını yaşayan bireyin hemen kısa vadede işle ilgili tutumları etkilenecektir. Bunun sebebi bireylerin beklentilerini karşılamayan koşullara karşı gösterdikleri tepkiler olarak ele alınabilir¹¹⁴.

Ashford ve arkadaşları, iş güvencesizliği ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonucunda iş güvencesizliği ile iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır¹¹⁵. İş doyumu, bireyin işine ve iş çevresine ilişkin beklenti düzeyindeki duygu, düşünce ve eğilimleri ile gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda bireyin işine karşı olan tutumudur¹¹⁶. İş güvencesizliği iş doyumunu azaltan bir faktördür. Birçok araştırma çalışanların işin sürekliliğine olan tehditler nedeniyle işleri ile ilgili doyumsuzluk yaşadığını göstermektedir¹¹⁷. Poyraz ve Kama'nın Türkiye'de bir kamu ve bir özel sektör işletmesinde yaptıkları araştırma sonucunda iş güvencesi ile iş doyumu arasında pozitif ilişki olduğunu ve iş güvencesizliğinin iş doyumunu negatif etkilediği sonucuna ulaşmışlardır¹¹⁸.

¹¹⁴ Seçer, a.g.m, s.331

¹¹⁵ Ashford v.d., a.g.m., s.819

¹¹⁶ Mahmut Özdevecioğlu, "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", 11. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiri Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22-24 Mayıs 2003, s.695

¹¹⁷ Seçer, a.g.m., s.331

¹¹⁸ Kemal Poyraz ve Bülent Kama, "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, No. 13(2), 2008, s.157

İş güvencesizliği hisseden çalışanların işe karşı tutum ve davranışları olumsuz etkilenmektedir. İş doyumuyla birlikte işe bağlılıkta güvencesizlikten olumsuz etkilenir. İşe bağlılık, çalışanların işlerine karşı değer ve tutumlarını ifade etmektedir. İşinin sona ereceğini düşünen çalışanın işe karşı bağlılığı azalacaktır. İşe bağlılık ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda araştırma bulunmaktadır. Liou ve Bazemore, iş güvencesi ile işe bağlılık ve profesyonel yönelimler arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Yüksek düzeyde iş güvencesi algılayan bireylerin işlerine bağlılıkları daha yüksek olması muhtemeldir¹¹⁹.

İş güvencesizliği algısının kısa vadede bireysel tutum ve davranışlar üzerindeki etkisi yanında örgütsel tutum ve davranışlar üzerinde de etkisi vardır. Zaten çalıştığı örgütte iş güvencesizliği algılayan bir çalışanın verdiği bireysel tepkiler doğrudan örgüte yansması beklenmektedir.

1.2.6.1.2. Örgütsel Tutum ve Davranışlar

Kısa vadede iş güvencesizliği algısı sonucu örgütsel tutum ve davranışlarında önemli değişikliklere neden olmaktadır. Güvencesizlik algısı artıkça işe olan bağlılık, örgüte karşı tutum ve davranışlarda gerileme ortaya çıkabilmektedir.

Birey çalıştığı örgütte, iş güvencesine dair bir belirsizlik hissettiğinde, yeni katıldığı örgüte ilişkin sıkı bir bağ kurma sürecine girmemekte, örgütsel bağlı oluşmamaktadır¹²⁰. Örgütsel bağlılık örgütün amaçlarına ve değerlerine hizmet etmeyi, örgüt çıkarlarını gözetmeyi gerektirirken, iş güvencesi olmayan, gelecekte o iş yerinde çalışması meçhul olan birey, örgütsel bağlılığını sürdüremeyecektir. Birey kendini artık o örgütün bir parçası olarak göremeyebilir. King, beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada iş güvencesizliği düzeyi arttıkça örgüte duyulan sadakatin azaldığı, örgüt yararına gönüllü ve fazladan çaba gösterme

¹¹⁹ Kuo- Tsai Liou ve Gordon Bazemore, "Professional Orientation and Job Involvement Among Detention Case Workers", Public Administration Quarterly. Vol:18, 1994, s.232'den aktaran Seçer, a.g.e., s.237

¹²⁰ Keser, a.g.e., s.144

davranışının azaldığına ve başka bir iş arama eğiliminin arttığı sonucuna ulaşmıştır¹²¹.

Ashford ve arkadaşlarının yaptıkları araştırmanın sonucunda, algılanan iş güvencesizliği düzeyinin artışı, örgütsel bağlılığın azalması sonucunu ortaya çıkarmıştır¹²². Araştırma sonucunda, iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki varken iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş güvencesizliğindeki artış, örgütsel sorumlulukların ve bağlılığın gerilemesine ve işten ayrılma isteğinin artmasına neden olmaktadır¹²³. Bireysel olarak işini kaybedeceği ile ilgili korkular, çalışanların istihdam edildikleri örgüte karşı bağlılıkları azaltmakta ve muhtemelen daha güvenceli bir istihdama sahip olabilecekleri başka işlere karşı açık olacaktırlar¹²⁴.

Literatürde var olan birçok araştırmada iş güvencesizliği algısının çalışanlarda örgütsel bağlılığın azalmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yüksek seviyede iş güvencesizliği algısı, muhtemelen örgütsel verimliliği olumsuz etkileyecektir. Ancak Kinnunen ve arkadaşlarının farklı olarak çalışmalarından elde ettikleri sonuç, iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu yönündedir. İş güvencesizliğinin arttığı bir yıl içerisinde çalışanların örgütsel bağlılıkları da artış göstermiştir¹²⁵. Bu durum Finlandiya'daki yüzde 15 gibi yüksek işsizlik oranlarından dolayı çalışanların alternatif iş bulmaları pek mümkün olmadığından, çalışanların mevcut işlerine sadık kalmaları ile açıklanabilmektedir.

İş güvencesizliği düzeyinin artması, örgütsel güvenin azalmasına neden olmaktadır. Çalışanların örgütlerine karşı güvencesizlik hissetmeleri de örgütsel bağlılıklarını azaltmaktadır¹²⁶.

¹²¹ James E. King, "White-Collar Reactions to Job Insecurity and The Role of the Psychological Contract: Implications for Human Resource Management", Human Resource Management, Vol. 39(1), 2000, s.90

¹²² Ashford v.d., a.g.m., s.819

¹²³ a.g.m., s. 819

¹²⁴ Julian Barling ve E. Kevin Kelloway, "Job Insecurity and Health: The Moderating Role Of Workplace Control", Stress Medicine, 1996, s.254

¹²⁵ Kinnunen v.d., a.g.m., s.457

¹²⁶ Ashford v.d., a.g.m., s.819

1.2.6.2.Uzun Vadeli Sonuçlar

İş güvencesizliği kısa vadede tutumsal sonuçlara neden olurken uzun vadede çalışanların sağlıkları üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Bununla birlikte örgütün yaşamsal faaliyetleri üzerinde de uzun dönem de önemli etkileri vardır. İş güvencesizliği algısı uzun vadede çalışanların performanslarını ve işten ayrılma eğilimlerini etkilemektedir.

1.2.6.2.1. Sağlık ile İlgili Sonuçlar

İş güvencesizliği ile ilgili araştırmalar, iş güvencesizliğinin çalışmayla ve çalışanların sağlıkları ve ruhsal iyi hal durumlarıyla negatif bir ilişkide olduğunu göstermektedir. İş güvencesizliği, modern iş yaşamında önemli bir stres etkenidir. İş güvencesizliği artış gösterdikçe, çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlık durumlarında gerileme eğilimi grlmektedir¹²⁷. Birçok araştırma sonucu fiziksel sağlık bozukluklarından daha fazla zihinsel sağlık bozuklukları iş gvencesizliğinden etkilendiğini göstermiştir. İş güvencesizliği algısı olan çalışanların yaşamı üzerinde planlama ve kontrol odağını kaybetmesi, gerilimi arttırmaktadır¹²⁸. İşini kaybetme korkusu ile bireyde öncelikle yaşam standartlarının düşeceği korkusu hakim olmaktadır¹²⁹. Bireysel seviyede iş güvencesizliği, beklenen bir iş stres etkeni olarak görülebilirken, sürekli iş güvencesizliğine maruz kalan çalışanlarda psikolojik ve fizyolojik sağlık bozukluklarına neden olabilmektedir¹³⁰.

İş güvencesizliği çalışanların sadece işsiz kalacaklarından kaynaklanan bir sorun değildir. Çalışanların sürekli olarak işlerini kaybedeceklerine dair tehdit hissetmeleri ve risk altında olduklarını bilmeleri çalışanların sağlıklarını etkilemektedir. Sürekli olarak risk ve tehdit altında çalışan bireyde depresyon, kötü ruh hali ve bazı fiziksel bozukluklar meydana gelecektir. Moral bozukluğu, şüphe,

¹²⁷ Hellgren ve Sverke, a.g.m., s.216

¹²⁸ akır, a.g.m., s.129

¹²⁹ Aytaç ve Keser, a.g.m.,

¹³⁰ Barling ve Kelloway, a.g.m., s.253

çaresizlik ve stresin potansiyel işten çıkarılma durumuna karşı bir tepki olduğunu kanıtlamıştır¹³¹.

İş güvencesizliği kısa vadede stres, özgüven eksikliği, kaygı, depresyon, memnuniyetsizlik gibi olumsuz psikolojik sorunlara neden olmaktadır. Uzun vadede psikolojik sorunlar fiziksel sağlık problemlerini ortaya çıkarır. Jacobson, moral bozukluğu, şüphe, çaresizlik ve stresin potansiyel işten çıkarılmaya karşı bir tepki olduğunu kanıtlamıştır¹³².

İş güvencesizliği, işyerinde algılanan kontrol düşük olduğu zaman somatik semptomlar ve kan basıncı ile ilgili pozitif ilişkili iken, işyerinde algılanan kontrol yüksek olduğunda bu ilişkili negatif yönlü olmaktadır¹³³.

Hellgren ve Sverke' nin küçülme yaşayan bir sektörde 1995-1996 yılları arasında 786 yönetici üzerinde yaptıkları araştırmada, yaş, cinsiyet, kıdem, ailevi durum ve eğitim seviyesi gibi değişkenlerin iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçları üzerinde önemli etkileri olduğunu bulmuşlardır. Bu değişkenler karşılaşılabilecek olumsuz sonucu önceden kestirmeye yardımcı olmaktadır. Örneğin erkek bir çalışanın kadın bir çalışana nazaran daha fazla iş güvencesizliği algısı vardır. Bu iki sistematik araştırma sonucu, iş güvencesizliğinin iyilik hali ve davranışlar üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ve iş güvencesizliğinin uzun dönemde depresyonun ortaya çıkmasıyla ilişkili olduğunu göstermektedir¹³⁴.

İş güvencesizliğinin fiziksel sağlık üzerinde de önemli etkileri bulunmaktadır. Fiziksel sağlığa olan etkileri, sigara içme, alkol kullanma gibi davranışlara yol açarak ve doğrudan bağışıklık sistemi üzerinde etki yaratarak göstermektedir¹³⁵. İş güvencesizliğinin bireylerde kan basıncını ve kolestrolü arttırıcı kötü sağlık etkileri olduğu kanıtlanmıştır¹³⁶. Kolestrol ve kan basıncı kalp rahatsızlıklarının önemli

¹³¹ Ashford v.d., a.g.m., s.803

¹³² Jacobson, 1995, s.308

¹³³ Barling ve Kelloway, a.g.m., s.253

¹³⁴ Hellgren ve Sverke, a.g.m., s.232

¹³⁵ Seçer, a.g.m., s.334

¹³⁶ Barling ve Kelloway, a.g.m., s.257

tetikleyicilerinden olduğu bilinmektedir. Bu nedenle iş güvencesizliğinin dolaylı olarak da çalışanlarda kalp rahatsızlıklarına neden olduğu söylenebilir. Türk ve Çakır çalışmalarında, ekonomik kriz sonucu ortaya çıkan işteki belirsizlik gelecek belirsizliği şeklinde yansımakta ve ciddi düzeyde stres artışı ile daha önceki çalışmalarda belirtildiği gibi kalp krizine dek varabilen sağlık sorunları yaratabildiğini söylemektedir¹³⁷.

Ashford ve arkadaşları iş güvencesizliği arttıkça, uykusuzluk, baş dönmesi, kalp çarpıntıları gibi somatik şikayetlerde artış olduğunu saptamıştır¹³⁸. Klandermans ve arkadaşları, iş güvencesizliği yüksek derecede hissedenlerde, suçluluk duygusu, üzüntü, korku, kızgınlık ve kaygı gibi psikolojik sonuçlara daha fazla rastlandığını, bu bireylerin özgüveninin daha düşük olduğu saptanmışlardır¹³⁹. Verimliliğinin en önemli çağında, genç yaştakilerin işlerini kaybetmesiyle kötüleşen şartlar sonucu kişilerin zihin sağlığı da bozulmakta, genç işgücünde daha çok çevreye karşı itaatsizlik ve davranış bozuklukları görülmektedir¹⁴⁰.

Pollard yeniden örgütlenme sürecini geçiren bir örgütte çalışanların, iyi hal durumlarını, kan basıncını ve kolesterol seviyelerini araştırmıştır. Araştırma iki kez yeniden örgütlenme süreci öncesinde ve iki kez sonrasında gerçekleşmiştir. Araştırma sonuçları kolesterol seviyesinde anlamlı bir sonuç ortaya çıkaramamıştır ancak, sistolik kan basıncının yeniden örgütlenme döneminden önce işin geleceği ile ilgili belirsizlik nedeniyle artış gösterdiği ortaya çıkmıştır¹⁴¹. Yeniden örgütlenme çalışanların iyi hal durumlarını olumsuz etkilemiştir.

Sonuç olarak iş güvencesizliği algısının çalışanlar üzerinde önemli sağlık problemlerine neden olduğu görülmektedir. Bu problemler hem bireylerin vücut ve zihin sağlığını hem de örgütü etkilemektedir. Çalışanların iş davranışlarındaki olumsuz etkilenme örgüte yansımaktadır.

¹³⁷ Meral Türk ve Özlem Çakır, “Bir Kamu Bankasında Örgütsel Stres Düzeyi ve Etkileyen Faktörler”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, N:2, 2006, s.40

¹³⁸ Ashford v.d.,a.g.m., s. 819

¹³⁹ Klandermans v.d.,a.g.m., s.45

¹⁴⁰ Aytaç ve Keser, a.g.m.,

¹⁴¹ Pollard, a.g.m., s.26

1.2.6.2.2. İş Davranışları ile İlgili Sonuçlar

Çalışanların mevcut istihdamlarında güvencesizlikle karşılaşmaları bazı tepkiler vermelerine neden olur. Kısa dönemde iş doyumu ve bağlılıkla ilgili tepkiler gösterirken, uzun dönemde düşük performans ve işten ayrılma eğilimleri göstermektedirler. Bu tepkilerden bazıları kaçınma geri çekilme olarak ifade edilen davranışlar iken bir kısmı da bireysel ve toplu eylemlerden oluşmaktadır¹⁴². Kaçınma ve geri çekilme gibi tepkiler; işe gitmedeki isteksizlik, iş için gösterilen çabanın azalması veya çaba gösterilmemesi, işin gerekleriyle, örgütün durumu ile ilgilenmeme ve sonuç olarak işten ayrılma davranışı ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, iş güvencesizliğine karşı çalışanların verdiği tepki, işletmenin etkinliğinde olumsuzlukla sonuçlanabilmektedir¹⁴³.

Bireysel eylemler; çalışanın başka bir iş aramaya yeni iş olanaklarını gözden geçirmeye başladığı süreçtir. İş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ve düşük düzeyli de olsa, iş güvencesi algısı ayrılma niyetini negatif yönde etkiler¹⁴⁴. Güvencesizlik içerisindeki birey ise işsizlik kaygısını azaltmak ve işi ile birlikte kaybedeceği gelir başta olmak üzere diğer sosyal ve psikolojik kayıpları engelleyebilmek amacıyla yeni iş arama davranışı sergilemektedir¹⁴⁵. Başka yerde istihdam şansı bulabilecek çalışanların, bir gerilim olsun veya olmasın, güvencesizlik yaratan durumlara yeni bir iş arayarak tepki verebileceği belirtilmektedir¹⁴⁶.

İş güvencesizliğine yönelik verilen toplu tepkiler ise sendika üyeliği ve sendikal hareketlerin olabileceği belirtilmektedir. Toplu tepki, kötüye giden bir durumu değiştirmeyi ve değişime engel olmayı ve böylece güvencesizliği ve

¹⁴² Klandermans ve Van Vuran, a.g.m., s.83

¹⁴³ Temiz, a.g.m., s.60

¹⁴⁴ Poyraz ve Kama, a.g.m., s.157

¹⁴⁵ Jacobson , 1991, s.38

¹⁴⁶ Seçer, a.g.m., s.335

memnuniyetsizliği ortadan kaldırmayı amaçlar¹⁴⁷. İş güvencesi sağlayabilmek için çalışanlar toplu eylemler gerçekleştirebilirler. Sendikalar erken emekliliğe zorlanmak, düşük ücretler ve yarı zamanlı istihdam biçimleri gibi iş güvencesizliğine neden olan unsurları engellemek amacıyla işverenler ile görüşmektedirler¹⁴⁸. İş güvencesizliğine tepki olarak çalışanlar sendikal hareketlere ve endüstriyel hareketlere katılım eğilimindedirler. Gosalinda araştırmasında çalışanların sendikal destek algılarının varlığı daha düşük düzeyde iş güvencesizliği hissetmelerini sağladığı sonucuna ulaşmıştır¹⁴⁹. Araştırmada sendikal katılımın sosyal bir destek olduğu ve sendikal katılımın iş güvencesizliğine ve onun olumsuz sonuçlarına engel olabileceği vurgulanmıştır.

İş güvencesizliğinin etkileri yalnızca çalışanları değil aynı zamanda çalışanların ailelerini de yakından ilgilendirmektedir. Güvencesiz çalışanların durumdan tek başına değil aileleri ile birlikte etkilendikleri de çalışmalarda ortaya çıkan sonuçlardandır. Bireyin ve ailesinin yaşamını insanca sürdürebilmesi için gereken gelir düzeyinden yoksunluk iş güvencesizliğin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır¹⁵⁰. Anne babaları iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalan çocuklar sosyal yaşamda ve okulda çeşitli sorunlar yaşamaktadır¹⁵¹.

¹⁴⁷ Sjoerd Gosalinda, “Job Insecurity, Union Participation and Need For (New) Union Services”, Hans De Witte(Ed.), Job Insecurity, Union Involment and Union Activism, Hampshire: Ashgate, 2005, s.94

¹⁴⁸ Kertsin Isakssoni, Johnny Hellgren ve Par Pettersson, “Union Involvement During Downsizing and its Relation to Attitudes and Distress Among Workers”, Hans De Witte(Ed.), Job Insecurity, Union Involment and Union Activism, Hampshire: Ashgate, 2005, s.102

¹⁴⁹ Gosalinda, a.g.m., s.90

¹⁵⁰ Temiz, a.g.m., s.60

¹⁵¹ J Barling, K. E. Dupre ve C. H. Herburn, “Effects Of Parents’ Job Insecurity On Children’s Work Beliefs and Attitudes”, Journal Of Applied Psychology, Vol.83, No.1, 1998 ’den aktaran Çakır, a.g.m., s.134

2. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL GÜVEN

2.1. Güven

Güven son yıllarda üzerinde çok fazla durulan ancak geçmişi insanlığın varlığı ile başlayan önemli bir kavramdır. Güven insan ilişkilerinin sürdürülebilmesi için son derece önemli olan bir unsurdur. Konfüçyus (M.Ö. 551–479) bütün dikkate alınmaya değer sosyal ilişkilerin temeli için güveni bir ön koşul olarak ortaya sürmektedir. Güven en genel anlamda dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir kavram olarak algılanır¹⁵². Sosyal bir varlık olma özelliği gösteren insanoğlu, topluluğa dahil olabilmesi için “güvenen” ve “güven duyulan” olma durumundadır.

Literatürde birçok güven tanımı yer almaktadır. Öncelikle Türk Dil Kurumu güveni; korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu olarak tanımlamaktadır¹⁵³. Shaw’ ın tanımına göre güven; bağlı olduğumuz bireylerin onlardan beklediğimiz şekilde davranacaklarına ve olumlu anlamda beklentilerimizi karşılayacaklarına duyduğumuz inanç¹⁵⁴, Levin’e göre; herhangi bir birey, olay, durum ve sürecin mantıksal kabulü, güvenilirliği, tutarlılığı, pozitif etkisinin kişisel inanca yansımalarıdır¹⁵⁵. Morgan ve Hunt’a göre; bir tarafın diğer değişim tarafına güvenme isteği¹⁵⁶ olarak tanımlarken, Luhmann’ a göre güven; bir kişinin, karşı tarafın adil, ahlaki kurallara uygun ve öngörülebilir biçimde davranacağına ilişkin inancını temsil eder¹⁵⁷. Griffin güveni riskli bir durumda arzulanan bir amacı

¹⁵² Nigar Demircan ve Adnan Ceylan, “Örgütsel Güven Kavramı, Nedenleri ve Sonuçları”, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, No:2, 2003, s. 139

¹⁵³ [http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=g%FCven&ayn=tam\(18.03.2010\)](http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=g%FCven&ayn=tam(18.03.2010))

¹⁵⁴ İpek Kalemci Tüzün, “Güven, Örgütsel Güven ve Güven Modelleri”, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Aralık 2007, s.56

¹⁵⁵ Sharon Lynn Levin, “Measuring Organizational Trust”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, The George Washington University, 1999), s.16’den aktaran Yavuz Demirel, “Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, No.2, 2008, s.180

¹⁵⁶ Robert M. Morgan ve Shelby D. Hunt, “The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing”, Journal of Marketing, No.58, 1994, s.22

¹⁵⁷ Demircan ve Ceylan, a.g.m., s.140

başarmak için, bir nesnenin herhangi bir özelliğine, bir olayın ortaya çıkacağına veya bir kişinin davranışlarına olan inanç olarak tanımlamıştır¹⁵⁸.

Hosmer'e göre; güvenilen tarafın ahlaki olarak doğru biçimde davranacağına dair beklenti temeline dayanan, güvenilen tarafa güvenme isteği ile ilgili etik davranış beklentisidir¹⁵⁹. Demirel güveni bireye dayalı olarak oluşan ve yine birey tarafından anlamlı hale getirilen bir kavram¹⁶⁰ olarak tanımlanmaktadır. Börü' ye göre hem kişilerarası ilişkilerin bir sonucu hem de kültürel ve ahlaki değerlerle, günlük yaşam ve iş deneyimine göre değişen dinamik bir olgu olgudur¹⁶¹. Fukuyama ise güveni, üyelerinin ortaklaşa paylaştığı normlara dayalı, düzenli, dürüst ve işbirliği yönünde davranan bir toplumda ortaya çıkan beklentiler olarak tanımlamıştır¹⁶². Kavramla ilgili olarak yapılan tartışma ve araştırmaların sonucu ortaya konulan tanımlamalarda güven, iki kişi arasında var olan açıklık düzeyi, karşıdaki kişinin kötü niyetli ya da keyfi eylemlerde bulunmayacağı, iyi niyetle davranan bir kimseden beklenebilecek "normallik" çerçevesinde de davranışlarının tahmin edilebilir olacağı beklentisi şeklinde tanımlanmaktadır¹⁶³.

Tüm bu tanımlamalar ışığında güven duygusunun üç boyutu ortaya çıkmaktadır. Birincisi; Kendine güven duymak, ikincisi; güvenilir olmak ve üçüncüsü; başkalarına güven duymak. Literatürde bulunan birçok tanımlamayı Bigley sınıflandırmış ve sade bir şekilde analiz etmiştir¹⁶⁴;

¹⁵⁸ Tüzün, a.g.m., s.95

¹⁵⁹ a.g.m., s.95

¹⁶⁰ Demirel, a.g.m., s.180

¹⁶¹ Deniz Börü, "Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım", 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul, 2001, s.189

¹⁶² Francis Fukuyama, Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması, Çev: Ahmet Buğdaycı, Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları, 3. Baskı, 2005, s.41

¹⁶³ Güler Sağlam Arı, "Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Arttırır mı?", Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, No.2, 2003, s.23

¹⁶⁴ Gregory A. Bigley, "Follower Trust in the Leader at Work: Concept Development, Behavioral Antecedents, and Effects on Followers' Fairness Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of California, 1996), s.124

Tablo 2: Bigley’in Örnek Güven Tanımları Analizi

Yaklaşım	Yazar	Özellikleri
Yapısal Yaklaşım	Rotter	Kelimelerin, verilen sözlerin ve kişilerin ifadelerinin güvenilir olabilme ihtimaline genel inanıştır.
Rasyonel/Hissi Yaklaşım	Hosmer	Kişinin hareketlerinin etik temeller üzerine kurulu olacağına olan beklentidir.
Davranışsal Yaklaşım	Deutsch	Güvenli davranış, birinin diğerine saldırıya/Tenkide açık olması ile artar.
Sosyolojik Yaklaşım	Zucker	Karşılıklı ilişkilerde paylaşılan bir dizi beklentidir.

Kaynak: Gregory A. Bigley, “Follower Trust in the Leader at Work: Concept Development, Behavioral Antecedents, and Effects on Followers’ Fairness Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of California, 1996), s.124

Güvenme davranışı; sonucunun iyi veya kötü olabileceği ve diğer bireylerin davranışlarına bağlı gelişen, belirsizlik içeren bir duruma maruz kalındığında ortaya çıkar¹⁶⁵. Güven; öznel bir karakter taşımaktadır çünkü her bireyin olayları algılaması ve yorumlaması farklı şekillerdedir.

Güven kavramı farklı disiplinlerde birçok farklı tanımla yer almakta ve incelenmektedir. Kavram psikoloji, sosyoloji, ekonomi, tarih, yönetim, siyaset gibi birçok farklı sosyal bilim alanında dikkatleri üzerine çekmiş ve her bir disiplin güven kavramını farklı şekillerde yorumlayarak, kendi alanlarında farklı amaçlar için kullanmışlardır. Her disiplin kendi problemleri açısından olaya yaklaştığından

¹⁶⁵ Özlem Ögütveren, “Örgütsel Güvenin Ağ düzenekleri İçerisindeki Analizi: Küçük İşletmelerde bir Uygulama”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara, 2007), s.15

literatürde çok sayıda sınıflandırma oluşmuştur. Worchel, bu farklı perspektifleri üç kategori altında toplamıştır ¹⁶⁶;

1. Kişilik teorisyenlerinin görüşüne göre güven; gelişimsel ve sosyal faktörlerin şekillendirdiği bireysel kişilik farklılıklarına göre oluşmaktadır. Buna bağlı olarak inanç, beklenti veya kişiliğin derinliklerinde bulunan ve bireyin psikolojik gelişiminden kaynaklanan bir histir. Güven kavramı, güvenen ve güvenilenin özelliklerinden hareketle değerlendirilmektedir.

2. Ekonomistler ve sosyologlara göre güven, kurumsal bir fenomen gibi görmektedirler. Güven bireylerin kurumlara yerleştirdiği hem kurum hem de kurumlar arası gerçekleşen bir olaydır.

3. Sosyal psikologlar açısından güven; kişiler arası ya da grup düzeyinde güven duygusunu yaratan ya da ona zarar veren, bireyler arasındaki hareketleri temel almaktadır. Güven karşı tarafın beklentisi olarak tanımlanabilir. Ancak bu beklenti risk ile güveni geliştirecek ya da engel olabilecek unsurları içermektedir.

Psikologlar güvene katkı yapan çeşitli bireysel davranışlara; ekonomistler hesaplanan kararlara ve rasyonel seçimlere, sosyologlar grup içerisinde güvenin insanlar ve topluluklar arasındaki ilişkilerin oluşmasına etkisini araştıran çalışmalar yürütmüşlerdir. Güvenme bir fayda/maliyet analizi içerir ve kişi pozitif sonuçların, negatif sonuçlardan üstün geleceği kararları almaya eğilimlidir, dolayısıyla belli bir risk alınmaktadır¹⁶⁷. Bu risk bireylerin psikolojileri üzerinde etkilere sahip olabilir. Güvensizlik; kuşku ve paranoya yaratır, insanların iyi niyetli olmasının önünde engel oluşturur¹⁶⁸.

¹⁶⁶ Muhsin Halis, Gülsüm S. Gökgöz ve Özlem Yaşar,“ Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, No.17, 2007, s.189

¹⁶⁷ M. Deutsch,“Cooperation and Trust: Some Theoretical Notes”, M. Jones(Ed.), Nebraska Symposium on Motivation, Nebraska: Nebraska University Press’ den aktaran Öğütveren, a.g.e., s.5

¹⁶⁸ Nurullah Genç ve Muhsin Halis, Kalite Liderliği, İstanbul: Timaş Yayınları, 2006, s.194

Güven insan topluluklarının olduğu her ortam için gerekli bir olgudur. Sosyal ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı örgüt ortamı için de güven kavramı önem arz etmektedir. Güven işçi, işveren ve işyeri tabanlı ilişkiler gibi sosyal ortamlar açısından oldukça önemlidir. Zira bütün başarılı ekonomilerde bu topluluklar güven duygusunun etrafında bütünleşmişlerdir¹⁶⁹.

2.2. ÖRGÜTSEL GÜVEN

2.2.1. Örgütsel Güven Tanımı

Örgütsel güven bir çalışanın örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancıdır¹⁷⁰. Örgüt içerisinde çalışanların yöneticilerle, yöneticilerin astlarıyla ve çalışanların diğer çalışanlarla ilişkilerinin temelinde güven vardır. Örgütsel güven; hem yatay hem de dikey anlamda tüm örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturur¹⁷¹. Kuruma duyulan itimat ve kurumdan alınan destek, kurum tarafından verilen sözlerin tutulacağına ve dürüst olunacağına dair inanç, örgüte güven olarak tanımlanabilir¹⁷².

Örgütlerde güven konusunda çalışma yapanların büyük oranda anlaştıkları nokta güvenin esas itibarıyla psikolojik bir olgu olduğudur¹⁷³. Literatürde bulunan birçok tanım bireyin karşısında bulunan kişi ya da grubun ona en iyi şekilde davranacağına beklentisi görüşüne dayanmaktadır. Literatürde örgütsel güven tanımları şu şekillerde yer almaktadır: Matthai' ye göre örgütsel güven; çalışanların belirsizlik veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün taahhütlerinin ve davranışlarının tutarlı olduğuna dair inançlarını ifade eder¹⁷⁴. Taylor, örgütsel güveni örgüt üyelerinin iyiliği için karşılıklı saygıya ve nezakete dayalı uyumlu davranışların bir sonucu olarak genellikle yavaş kazanılan bir olgu olarak

¹⁶⁹ Fukuyama, a.g.e., s.25

¹⁷⁰ Jitendra Mishra ve Molly A. Morrisey, "Trust in Employee/ Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers", Public Personal Management, Vol.19, No.4, 1990, s.440

¹⁷¹ a.g.e., s.440

¹⁷² Güler İslamoğlu, Melek Birsal ve Deniz Börü, Kurum İçinde Güven, İstanbul: İnkılap Kitapevi, 2007, s.25

¹⁷³ Börü, a.g.m., s.190

¹⁷⁴ Demircan ve Ceylan, a.g.m., s.412

tanımlamıştır¹⁷⁵. Örgütsel güven, çalışanların örgüte güçlü bir bağlılık arzusu ile bağlanmaları, örgütün amaç ve değerlerini benimsemeleri şeklinde tanımlamaktadır¹⁷⁶. Benzer bir şekilde Greenberg, örgütsel güveni, çalışanların örgüte duygusal olarak bağlı olmaları ve örgütün amaç ve değerlerini paylaşmaları ve örgütte sürekli çalışmaya istekli olmaları şeklinde tanımlamaktadır¹⁷⁷.

Fukuyama örgütsel güvenin kültürel özelliklerden etkilendiğini ve bunun uluslararası ekonomide de önemli etkiye sahip olduğunu vurgulamıştır. Fukuyama kitabında verdiği örneklerinde güvenin kültürel özellikler ve uluslararası alandaki başarılar üzerindeki önemini vurgulamaktadır¹⁷⁸:

1970'lerin başında petrol krizi sırasında iki farklı otomobil üreticisi, Mazda ve Daimler-Benz(Mercedes otomobil üreticisi) satışlarında azalmayla sarsılmışlar ve gelecekleri ile ilgili kaygılar yaşamaya başlamışlardı. Her iki şirket de büyük bankaların yönlendirdiği, yıllardır birlikte çalıştıkları firmaların oluşturduğu bir konsorsiyum tarafından kurtarıldılar. İkinci örnekte, 1983-1984 yılları arasında Amerikan sanayisine büyük hasar veren ekonomik durgunluk, Nucor Corporation adlı şirketi derinden sarstı. Şirket çalışma günlerini ve bununla bağlantılı olarak çalışanların ücretlerini azaltmaya gitti. Bu arada hiçbir işçi işten çıkarılmamıştı. Bir başka örnekte ise, Toyota Motor Company'nin Takoaka montaj fabrikasında çalışan binlerce işçiden herhangi biri, kendi iş istasyonlarındaki bir kordona asılarak fabrikanın bütün üretimini bir anda durdurabilecek özgürlüğe sahiptir. Ama bunu çok nadir durumlarda yapmaktadır. Son örnekte ise; Almanya' da tipik bir fabrikada ustabaşılar, aslarının yapacakları tüm işleri çok iyi bilirler ve ihtiyaç duyulduğunda işleri üstlenebilirler. Ustabaşılar işçileri bir işten başka bir işe kaydırabilir ve pozisyonlarını gündelik gözlemler sonucu yükseltebilirler. Bir işçi üniversiteye gitmeden yoğun şirket içi programlara katılarak mühendis olabilir.

¹⁷⁵ Roger. G. Taylor, "The Role Of Trust In Labor-Management Relations", Organization Development Journal, Vol.7, 1989, s.85

¹⁷⁶ Demirel, a.g.m., s.181

¹⁷⁷ Ronald Perry ve Lawrence Mankin, "Organizational Trust, Trust in the Chief Executive and Work Satisfaction", Public Personnel Management, 36(2), 2007, s.167'den aktaran Demirel, a.g.m., s.181

¹⁷⁸ Fukuyama, a.g.e., s.32

Bu dört örnek birbirinden bağımsız görünse de ortak nokta da kurumların veya bireylerin karşılıklı güvene dayalı bir topluluk oluşturdıklarına inandıkları için birbirlerine verdikleri destek gözlemlenmektedir. Mazda ve Daimler örneğinde bu şirketlerin daha önce destekledikleri bankaların kriz anında şirkete destek verdiklerini görülmektedir. Nucor işçilerinin ücretlerindeki ciddi şekilde düşüşlere karşı çıkmamaları, yöneticilerinin de bu kötü durumdan zarar gördüklerine ve kendilerini işten çıkarmamak için ellerinden geleni yapacaklarına olan inancıdır¹⁷⁹. Toyota fabrikası işçilerine bütün montaj hattını durdurma gibi sınırsız bir güç vermişti; çünkü yönetim onların bu gücü kötüye kullanmayacağını güveniyordu. İşçiler de kendilerine tanınan bu gücü, büyük sorumluluk duyguyla kullanıp, hatlardaki toplam verimliliği yükselterek geri ödediler. Son örnekte ise; Almanya’ da ki iş ortamı esnek ve eşitlikçi bir anlayışa dayanmaktadır. İşçiler yöneticilerine diğer Avrupa ülkelerinden daha fazla güvenirliler. Bu örneklerdeki topluluk üyeleri küçük ekonomik çıkarlardan daha geniş kapsamda motive olmuşlardır. Buradaki topluluklar, kesin kurallara ve düzenlemelere değil, diğer üyenin benimsediği bir dizi etik alışkanlığa ve karşılıklı ahlaki yükümlülüklerle dayanır¹⁸⁰. Birinci durum ağ düzenekleri içerisindeki güven, ikinci durum örgütün kendisine güven, üçüncü durum çalışanlara güven ve dördüncü durumda ise yöneticiye güven konusunda örneklendirilebilir. Çalışmada güven duygusu bireysel boyutta inceleyeceğinden, ağ düzenekleri içerisindeki güven konusuna değinilmemiştir.

Sürekli yaşanan değişim, hızlı artan ve genişleyen iletişim ağları, hızla artan rekabet ve küreselleşmenin yoğun baskısı, örgütleri varlıklarını devam ettirebilmek için günün koşullarına uyum sağlamak ve daha esnek yapılar kurmak zorunda bırakmıştır. Örgütsel ve örgütler arası ilişkilerde güven kavramı, yakın geçmişte toplumsal yapılarda, iktisadi ilişkilerde ve örgütsel biçimlerde yaşanan değişimler nedeniyle örgüt çalışmalarında ön plana çıkmıştır¹⁸¹. Örgütler güven temelli örgütsel bağlılık yaratarak ayakta kalabilmektedir. Nooderhaven, örgütsel güvenin örgütün kimliğine veya kişiliğine olan güveni temsil ettiğini ve bunun küçük örgütler için

¹⁷⁹ a.g.e., s.32

¹⁸⁰ a.g.e., s.24

¹⁸¹ Katinka Bijlsma ve Paul Koopman, “Trust Within Organizations”, Personnel Review Journal ,No.5, 2003, s. 543

örgüt sahibinin kişiliğinden, merkezileşmiş yapıdan veya örgüt kültüründen kaynaklanabileceğini belirtmiştir¹⁸².

Örgütsel güven tek boyutlu bir kavram değildir. Kültürel kökleri olan, çok düzeyli, iletişim temelli, dinamik ve çok boyutlu bir kavramdır¹⁸³;

- *Çok düzeyli:* Bireyler, takımlar, örgütler ve örgütlerarası birleşme gibi çok düzeyli değişim ilişkilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkar.
- *Kültürel kökleri olan:* Örgüt kültürünün inançları, değerleri ve normları ile bağlıdır.
- *İletişim temelli:* Güven doğru bilgiyi sağlama, kararlara yönelik açıklama yapma ve açıklık sağlama gibi iletişim davranışlarının bir sonucudur.
- *Dinamik:* Güven yapılandırılması süreklilik gerektiren bir olgudur.
- *Çok boyutlu:* Kişinin güven algılamasını etkileyen bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörlerden oluşur.

Örgütsel güven çalışanların örgütün uygulamalarına karşı eğilimli olma isteklerini kapsar¹⁸⁴. Çalışanların örgüt uygulamalarına karşı istekli olmaları örgüt uygulamalarına ilişkin olarak bilgilendirilmeleri ve onlarla iletişim halinde olunması ile sağlanabilir¹⁸⁵. Çalışanların örgüte karşı tutumlarında örgütsel güvenin önemli etkisi vardır. Örgüt içi iletişim çalışanlar, yöneticiler, çalışma grupları ve işverenler arasında geçmektedir. Örgütlerde bu dört grup arasında iletişimin sağlanabilmesi güven ortamının yaratılması ile mümkün olmaktadır.

2.2.2. Örgütsel Güvenin Önemi

Güven tüm karşılıklı ilişkilerin temeli olduğu gibi, iş ilişkilerinin de temelinde bulunmaktadır. Literatürde, güvenin örgütsel başarı için gerekli olduğu, ancak kısa vadede yaratılamadığı, uzun ve özverili çabalar gerektirdiği konusunda

¹⁸² Demircan ve Ceylan, a.g.m., s.412

¹⁸³ Tüzün, a.g.m., s.105

¹⁸⁴ Hwee Hoon Tan ve Augustine K. Lim, "Trust in Coworkers and Trust in Organizations", The Journal of Psychology, , Vol.143(1), 2009, s.51

¹⁸⁵ a.g.m., s.51

fikir birliğine varılmıştır¹⁸⁶. Örgütsel güvenin performansın artırılmasında, örgütlerde sinerjinin harekete geçirilip yapılan işlerin işlem sürelerinin kısaltılmasında, örgütlerde kendiliğinden oluşan bir sosyalleşmenin sağlanmasında, üst yönetim ile alt kademe personel arasındaki iletişim kopukluğunun giderilmesinde, personel arasındaki dayanışmanın artırılmasında, örgütün üyelerine sorumluluk yükleyerek adaletli-kurallara uygun davranılmasında, örgüt içerisinde, karşılıklı saygı ve sevgi gibi kendi paralelinde bulunan tüm duyguların gelişmesinde örgütsel güvenin önemini vurgulamışlar¹⁸⁷.

Fukuyama, bilgi çağının en önemli faktörü olarak, güven ve onun atında paylaşılan ahlaki değerler olduğunu belirtmiştir. Ortak ahlaki değerlere sahip çalışanların olduğu işletmelerin daha az maliyetle işlerini yürütebileceklerini öne sürmüştür. Güven, biçimsel olmayan işbirliğini kolaylaştırırken, müzakere ve işlem maliyetini azaltmaktadır¹⁸⁸. Güvenin olmadığı durumlarda ise bireyler belirli kurallar altında anlaşmak zorunda bırakılacaklardır. Bu da maliyetlerin artmasına neden olur.

Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duyması; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen, iş tatmini olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabilir¹⁸⁹. Güven bir kez yaratıldıktan sonra sürekli artma eğilimindedir. Güven güveni, bağlılık bağlılığı, güvende bağlılığı doğurmaktadır¹⁹⁰. Bireyler ve gruplar arasındaki güven, uzun dönemde örgütlerin istikrarı ve üyelerinin huzuru için oldukça önemli bir bütünün parçasıdır¹⁹¹.

¹⁸⁶ Demircan ve Ceylan, a.g.m., s.140

¹⁸⁷ Savaş Şimşek ve Alptekin Taşçı, "Örgütlerde "Güven" Konsepti ve Emniyet Örgütü'nde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi", www.ikademi.com, (12.03.2010), s.8

¹⁸⁸ Aziz Ergeneli ve Güler Sağlam Arı, "Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri", Ankara Üniversitesi SBE Dergisi, No.60(1), 2005, s. 127

¹⁸⁹ Demircan ve Ceylan, a.g.m., s.140

¹⁹⁰ John B. Cullen, Johnson L. Jean ve Tomoaki Sakano, "Success Through Commitment and Trust: The Soft Side Of Strategic", Management Journal of World Business, No.35(3), 2000, s.224

¹⁹¹ Hwee Hoon Tan ve Christy S. F. Tan, "Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization", Genetic, Social and General Psychology Monographs, 126(2), 2000, s. 241

Örgütsel güvenin önemi temelde şu başlıklar altında toplanabilir¹⁹²;

i) Güven örgüt üyeleri için örgütsel yaşamın karmaşıklığını azaltır. Riskin, belirsizliğin ve bağımlılığın var olduğu ortamlarda güven hayati önem taşır. Örgüt üyeleri birbirine ve örgütün tümüne belirli bir düzeyde güven duyduklarında, gelecek daha öngörülebilir hale gelir.

ii) Örgütler artık iş güvenliği, düzenli ödemeler ve sağlık hizmetleri sağlamayı garanti edememektedir. Sonuç olarak çalışan bağlılığı ve sadakati, herkesin paylaşabileceği örgütsel hedeflerin konulmasıyla, dürüstlüğe ve güvene dayalı insanlar arası ilişkilerin kurulmasıyla başarılabılır.

iii) Güven insan kaynakları faaliyetlerinin başarısında, güvensizlik de bu faaliyetlerdeki hatalarda önemli rol oynar. Araştırmacılar ve uygulayıcılar da toplam kalite faaliyetlerinde, otokratik lider davranışından demokratik veya güçlendirici lider davranışına geçişte, işçi-işveren ilişkilerinde, iş güvenliği ve çalışan sadakati konusunda güvenin önemli bir faktör olduğunu belirtmektedir.

iv) Güven teknolojiye, örgüt içi rollerde, iş tasarımlarında ve sorumluluklarındaki değişim nedeniyle örgütsel başarı için en önemli unsur olarak görülmektedir. Bunun nedeni, ekonominin ve örgütsel ilişkilerin sürekli ve hızlı biçimde değişmesi, güven konusunun da bu değişimde anahtar rolü üstlenmesidir.

v) Güven aynı zamanda bireyler, gruplar ve örgütler arasında işbirliğine yol açar. Örgütte; öğrenmeyi ve yeniliği arttıran iletişime sahip olmak için bireyler arasında yüksek düzeylerde güvene ihtiyaç duyulur.

Bugün örgütlerde yaşanan krizlerin suyun üstünde görülen ekonomik, sosyal ve politik nedenleri, aslında suyun altında yer alan ağır güven krizinin yansımaları iken, başarılı örgütlerin öyküleri kuruma güven, lidere/yöneticiye güven, kurumsal vizyona güven gibi anahtar özellikler ile yaratılmakta olduğu söylenebilir¹⁹³. Eğer örgütler başarıya ulaşmak istiyorlarsa, dört dizi güven ilişkisini doğru kurmaları

¹⁹² Nigar Demircan, "Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003), s.10

¹⁹³ Ferda Erdem, "Örgütsel Yaşamda Güven", Sosyal Bilimlerde Güven, Ankara: Vadi Yayınları, 2003, s.156

gerekmektedir. Bunlar; yöneticiler ve çalışanlar arasındaki dikey ilişkilerde güven, çalışanlar ve ekipleri arasındaki yatay ilişkilerde güven, ekipler ve ekipler arasındaki ilişkilerde güven, iş ortakları ve müşterileri arasındaki ilişkilerde güven. Bu ilişki grupları içerisinde yaşanan güvensizlik elbette örgütün tüm başarısını olumsuz etkilemez ancak işleri önemli derecede sekteye uğratabilecektir.

2.2.3. Örgütsel Güven Düzeyleri

Örgütsel güven, literatürde 1970'li yıllardan sonra daha çok yer almaya başlamış ve konu çeşitli örgütsel seviyelerde ele alınmıştır. Örgüt içerisindeki güven ilişkisi her bölümde yatay ve dikey olarak etkisini göstermektedir. Örgütsel güven araştırmaları genel olarak üç alana odaklanmıştır: kişilerarası güven (Cook & Wall, 1980; Myer, Davis & Schoorman, 1995; McAllister, 1995; Scott, 1980), amire güven (Butler & Cantrell, 1984; Deluga, 1994; Lagace, 1991), ve üst yönetime güven (McCauley & Kuhnert, 1992)¹⁹⁴. Öte yandan bazı araştırmalar güvenin örgütsel düzeylerini yöneticiye duyulan güven, iş arkadaşlarına duyulan güven ve müşteriye karşı duyulan güven olarak sınıflandırmaktadır.

Özen, güven boyutlarının ilişkinin tipine göre farklılaştığından örgütsel güveni üç ayrı düzeyde incelemiştir: yöneticiye duyulan güven, çalışanlar arası güven ve kuruma duyulan güven. Örgütledeki bu üç güven düzeyi birbirinden ayrı değil birbirleriyle iç içedir. Çalışanların çalıştıkları örgüte duydukları güvenin düzeyi çalışanların kendi aralarındaki güven düzeyine, çalıştıkları bölümde ve takımdaki karşılıklı güvenme düzeylerine bağlıdır. Çalışanın yöneticisini örgütün temsilcisi olarak algılaması ve güveni örgüte yönelik genelleştirmesi de söz konusu olabilir¹⁹⁵. Bu nedenle örgütlerde her bir düzey diğer düzeyi önemli şekilde etkilemektedir. Çalışmada ise örgütsel güven düzeyleri bireylerarası güven ve örgüte güven olarak ele alınmaktadır. Bireylerarası güven düzeyi başlığı altında, yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına karşı güven incelenirken, örgüte güven düzeyi başlığı altında ise yöneticilerde dahil tüm çalışanların kurumdaki işleyişe ve prosedürlere karşı güvenleri incelenecektir.

¹⁹⁴ Tan ve Tan, a.g.m., s.242

¹⁹⁵ Özen, a.g.m., s.113

Örgüt içinde verilen görevlerin tam olarak yerine getirilip getirilmediğinin kontrolünü yapacak olan o örgütün yönetim kademesidir. Fakat üretilen ürün veya verilen hizmetin usulüne uygun bir şekilde yerine getirilip getirilmediği gibi denetimsel bir takım endişelere kapılmamak için, aynı zamanda verilen hizmet veya üretilen ürünün kaliteli bir hal alabilmesi için yöneticiler, personeline güven duymak durumundadır¹⁹⁶. Kuşku duyulan bir çalışanın varlığı sürekli denetim gerektirecek ve yöneticiyi huzursuz edecektir. Bu konudaki araştırmalar, toplumlardaki yüksek güven düzeyinin işbirliği eğilimini arttırdığı ve işbirliğinin de yeniden güveni ürettiği belirtilmektedir¹⁹⁷.

Çalışanlar yöneticilerine güvenirken örgüte güvenmeyebilir çünkü çalışan ve yönetici iyi bir iş ilişkisine sahiptir, buda çalışanların bir arkadaş gibi gördüğü yöneticisine güveni olanaklı kılmaktadır¹⁹⁸. Ancak çalışan birlikte çalıştığı arkadaşına ya da kuruma karşı güven sağlayamamış olabilir. Örgüt yönetimi, çalışanlarının tümünü yeni ve fonksiyonel bilgiler ile destekleyip yeteneklerini artırarak özgüvenlerini korumalarını ve topluluğa güvenmelerini sağlamalıdır¹⁹⁹.

2.2.3.1. Bireylerarası Güven

Bireylerarası güven, bireyin karşısındaki belirli bir kişiye yönelik duygusunu içermektedir. Risk, belirsizlik ve karşılıklı bağımlılık bireylerarası güven için en önemli üç unsurdur. Bireylerarası ilişkiler açısından güven; kişilerin diğer kişinin kontrol edemediği hareketlerine karşı savunmasız olmaya gönüllü olmasıdır²⁰⁰. Bireylerarası güven, iş başarısı için önemli bir faktör olarak karakterize edilir ve

¹⁹⁶ Şimşek ve Taşçı, a.g.m., s. 9

¹⁹⁷ Tüzün, a.g.m., s.98

¹⁹⁸ Tan ve Tan, a.g.m., s. 242

¹⁹⁹ Tuncay Asunakutlu, "Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme", Muğla Üniversitesi, SBE Dergisi, Güz 2002, s.9

²⁰⁰ Dale Zand, "Trust and Managerial Solving Problem", Administrative Science Quarterly, Vol. 17(2), 1972, s.229

genellikle pozitif ilişkilerin kurulması için önemli bir özellik olarak gösterilir çünkü bu, bireylerin diğerleri ile nasıl etkileşime geçeceğine yönelik anahtar unsurdur²⁰¹.

Günümüz modern iş hayatı belirli kurallar ve sözleşmeler altına çalışmayı önemli hale getirmektedir. Ancak bu yazılı kurallar veya sözleşmeler modern iş dünyasında güvene duyulan ihtiyacı ikame edememektedir. Genellikle kurallar ve güven arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. İnsanlar ilişkilerinde ne kadar çok kurallara bağımlı hale gelirse, birbirlerine o denli az güvenirler²⁰². Örgüt içerisinde bireylerarası ilişkiler çalışanların yöneticiye ve çalışanların birbirlerine olan güvenleri açısından değerlendirilmektedir.

2.2.3.1.1. Yöneticiye Güven

Günümüz çağdaş yönetim şekillerinde yöneticilik yerine liderlik ve koçluk kavramlarından bahsedilmektedir. Liderlik, belirli bir grup insanı, belirli amaçlar etrafında toplayabilmek ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirme yönünde gerekli nitelik, yetenek ve tecrübeye sahip olmakla ilgili özelliklerin bütünü olarak tanımlanmaktadır²⁰³. Lider, grup veya örgütün amaçlarına ulaşabilmeleri için insanları etkileyebilmelidir. Etkileme fiilinin gerçekleştirilebilmesi için güvenilir olma ön planda gelmektedir.

Yöneticilik bir kurum içerisinde örgütü temsil etme, çalışanların gayretlerini koordine etme ve amaçlar doğrultusunda onları yöneltme eylemidir. Bu nedenle bir işletme yöneticisinin en önemli görevlerinden biri kurum amaçları ile çalışanların bireysel amaçlarının birlikte gerçekleştirilebilmesidir²⁰⁴. Yönetici, insanlar tarafından saygı duyulan ve sözü istekle dinlenen kişi olduğundan, kişiler-gruplar arası çatışmaların çözümünde önemli rol oynamaktadır²⁰⁵. Yöneticilere ilişkin son

²⁰¹ Scott Christopher Paine, "The Relationship Among Interpersonal and Organizational Trust and Organizational Commitment", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Alliant International University, 2007), s. 33

²⁰² Fukuyama, a.g.e., s. 239

²⁰³ Levent Eraslan, "Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, ISSN: 1303-5134, 2006, s.2

²⁰⁴ Hüseyin Çırpan ve Mustafa Koyuncu, "İşletme Kültürünün Alt Kademe Yöneticileri Üzerindeki Etkisi: Bir Örnek Olay Çalışması", www.eflatun.com.tr/makaleler/İşletme Kültürünün Alt Kademe Yöneticileri Üzerindeki Etki.pdf, 1998, s.224, (22.03.2010)

²⁰⁵ Genç ve Halis, a.g.e., s.197

çalışmalarda sıkı denetim taraftarı, klasik otorite ve kontrol eğiliminin değil, çok yönlü olabilme, birçok rolü oynayabilme ve takım çalışması eğiliminin günümüz yöneticisinin başarısında etkili olduğu belirtilmiştir²⁰⁶. Yöneticileri sıkı denetim mekanizmasından uzaklaştırarak, astlarına karşı güven duydukları hissi verilebilir. Örgütte yöneticiler saygı duyulan kişi olmalarının yanında güvenilir olma özelliği de taşımalarıdır. Yöneticiler örgütte alt kademe çalışanlarına karşı bir model olarak görülmektedirler. Bu nedenle örgütün tamamında güven hissini yayılmasında model olarak algılanan yöneticinin davranışları önemlidir. Zira yöneticilerin tüm davranışları alt kademe ve örgütün diğer çevresi tarafından gözetim altındadır²⁰⁷.

Örgüt içerisinde birçok karmaşık ilişki olduğundan kapsamlı bir güven oluşturulması ve oluşturulan güvenin korunması oldukça güçtür. Bu nedenle lider rolüne sahip kişilerin olumlu örnek oluşturmak için özverili olmaları ve sorumluluk taşımaları gerekir²⁰⁸. Kriz zamanlarında ise yöneticilerin diğer zamanlara göre daha dikkatli olmaları gereklidir. Her şey normalken güvendiğini göstermek kolaydır, ama çalışanlar yöneticilerinin onlara bir kriz anında işlerini yaparken gerçekten güvenip güvenmediğini de bilmek isterler²⁰⁹.

Whitener ve arkadaşlarının geliştirdiği “yönetmel güvenilir davranış” modelinde astlarının yöneticilerine güven duymalarını sağlayan yöneticilerde bulunması gerektiğini düşündükleri bireysel unsurları beş başlık altında incelemiştir. Modelde iki kişi arasındaki güven ilişkisi yerine, çalışanların yöneticilerle olan güven ilişkilerindeki unsurlar incelenmiştir. Bu unsurlar; davranışlarda tutarlılık, davranışlarda dürüstlük, kontrolün paylaşımı ve dağılımı, doğru ve açıklayıcı iletişim, ilgi ve özen gösterme olarak sınıflandırılmıştır²¹⁰. Yönetmel güvenilir davranış, yöneticinin astların güvenini oluşturmada yeterli olmasa bile gerekli olan iradi davranış ve etkileşimleri göstermesidir. Astlarının onlara güven duyması ve karşılık vermesi olasılığını arttırmak için yöneticilerin bu

²⁰⁶ İlhami Fındıkçı, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Alfa Yayınları, 5. Baskı, 2003, s.44

²⁰⁷ Şimşek ve Taşçı, a.g.m., s.8

²⁰⁸ Demircan ve Ceylan, a.g.m., s.140

²⁰⁹ Genç ve Halis, a.g.e., s.208

²¹⁰ Ellen M. Whitener, “The Impact of Human Resource Activities on Employee Trust”, Human Resource Management Review, 7(4), 1997, s. 39

tür hareketler sergilemesi gerekir. Örgütlerde lider konumunda olan yöneticilerin güven ortamı sağlayan örgütsel kültürü aşağıdaki davranışlarıyla şekillendirmektedir²¹¹:

- Çalışanların ödüllendirilmesi şekilleri,
- Kaynakları paylaşırma şekilleri,
- Rol modelliği,
- Kritik durumlarda gösterdikleri davranışlar,
- İşe alma, terfi gibi uygulamalarda gözetilen ilkeler.

Yöneticiyi astlarının gözünde güvenilir yapan, onun kişisel özellikleri ve yönetsel etkinliğidir. Yetkinlik, tutarlılık, dürüstlük, yardımseverlik, ilgi gösterme özellikleri, yöneticinin astlarının gözünde güvenilirliğini arttıran, sadece kendi çıkarlarını gözetmediğini gösteren özelliklerdir, dolayısıyla etik bir zemine dayalı kişisel bütünlüğü belirlerken, diğer taraftan kontrolün paylaşımı, iletişimin kalitesi ve yetki güçlendirmeye gönüllü olma yöneticinin yönetsel etkinliğini belirleyerek ona yönelik güvenilirlik algısını etkilemektedir²¹².

Shea yöneticilerin örgütlerinde güven iklimi yaratabilmek için yapmaları gereken şeyleri şöyle sıralamıştır²¹³:

1. İş fırsatlar açısından analiz edilmeli, bu fırsatlar adil bir şekilde dağıtılmalı, yüksek fakat gerçekçi beklentilerle çalışanların kendisini önemli hissetmesi sağlanmalıdır.

2. Yardımcı personel iyi eğitilmeli, kabul edilebilir sonuçlar ve olası tehlikeler açıklanmalı ve sonrasında çalışanlar görevlerini yerine getirme konusunda serbest bırakılmalıdır.

²¹¹ E.E. Joseph ve B. E. Winston, "A Correlation of Servant Leadership, Leader Trust and Organizational Trust. Leadership & Organization Development Journal", Vol.26(1): s.8' den aktaran Demircan, a.g.e., s.26

²¹² Whitener, a.g.m., s.391

²¹³ Gordon Shea, "Building Trust in the Work Place", AMA Management Briefing, 1984' den aktaran Mishra ve Morrisey, a.g.m., s.449

3.Nasıl yapıldığından çok ne yapıldığına odaklanmalı, mümkün olduğu kadar katı politikalar ve prosedürlerden kaçınarak çalışanların makul şekilde risk almalarına izin verilmelidir.

4.Zorlayıcı güç kullanmaktan kaçınmalı, mümkün olan her durumda astlarına yetki devri yapılmalıdır.

5.Yanlış veya hata yapıldığında ceza için vakit ve çaba harcamak yerine problem çözümüne odaklanmalıdır.

6.Kimin suçlu olduğunu bulmaya çalışmaktan vazgeçip, gelecekte işlerin doğru gitmesi için iyi organize olunmalıdır. İşin ve iletişimin nasıl doğru şekilde yapılacağını gösterilmelidir.

7.Astlar desteklenmeli ve kazanan olmaları için onlara yardımcı olunmalıdır. Astlar onlara gerçek fırsatlar yönelten, onları iyi hazırlayan, başarıları için onları destekleyen, ne yapabileceklerini göstermelerine izin veren yöneticilerine güvenirlere.

Tan ve Tan'a göre yönetici, örgüt ve çalışanlar arasındaki resmi bağı kurmakta, örgütün hedef ve politikalarını çalışanlara aktarmaktadırlar²¹⁴. Yöneticiye güvenin yöneticinin kabiliyeti, saygınlığı ve yardımseverliği gibi yakınsal değişkenlerle ilişkili olduğunu saptamışlardır. Astlar yöneticilerinin yetenekli olduklarını algılasa işteki sorunların çözülmesine yardım etmesi için yöneticilerine bağlı kalacaklardır. Yardımseverlik, bencil bir motivasyonun yanı sıra, yöneticilerin astları için iyi şeyler yapmayı istemesini kapsamaktadır²¹⁵. Birçok araştırmacı yardımseverliği güvenin temeli olarak tanımlamıştır. Yöneticilerin, benzer hareketlere karşı adil davranmaları, onların kararlı ve inanılır olmalarını sağlayacaktır. Buda güvenilirliğin (dürüstlüğü) temelidir.

²¹⁴ Tan ve Tan, a.g.m., s.242

²¹⁵ Roger C. Mayer, James H. Davis ve F. David Schoorman, "An Integrative Model of Organizational Trust", The Academy of Management Review, Vol.20(3), 1995, s.709

Tan ve Tan, örgüte ve yöneticiye güvenin birbirleriyle ilişkili unsurlar olduğunu ancak farklı öncülleri ve sonuçları olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel güven ve yöneticiye güven farklılıkları ile ilgili yaptıkları çalışmada astların yöneticileri örgütün bir temsilcisi olarak gördükleri, yöneticiye güvenin örgüte güveni sağladığı sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada yöneticiler ve astlar birbirlerine karşılıklı güvenmeye karar verdiklerinde, güvenin olumlu etkisinin tüm örgüte dağılacağı belirtilmektedir. Yöneticiye güven, çalışan memnuniyeti ve yaratıcı davranış sergilemeyi olumlu olarak etkilemektedir²¹⁶.

Yöneticiler astlarının kendilerinin yeterliliğine inanmalarını ve saygı duymalarını bekliyorsa aynı şekilde onlarda astlarının yeterliliklerine inanmalı ve saygı göstermelidirler. Dolayısıyla yöneticiler alt kademe personelini etkileyebilmeleri için ilk olarak güven duygusunu karşı tarafa yansıtmalıdır²¹⁷. Cullen, Johnson ve Sakano çalışmalarında, stratejik ortaklıklarda güven ve bağlılığa dikkat çekerek, gerek başarılı gerekse başarısız stratejik ortaklıkların yöneticilerinin astlarıyla karşılıklı güven ve bağlılığın öneminin farkına vardıklarını vurgulamışlardır. Girişim ilk başta her ne kadar çıkar ve mantık odaklı gibi görünse de, güven ve bağlılık olmadan, ortaklığın ya tamamen başarısız olacağını ya da en iyi ihtimalle stratejik potansiyeline ulaşmayacağını belirtmişlerdir²¹⁸.

Küskü Türkiye’de yöneten ve yönetilenler arasında yaptığı güven çalışmasında tarafların duydukları güven unsurlarını belirlemeye çalışmıştır. Çalışmada yönetenlerin kişisel özellikleri olarak ele alınan demografik özellikler, örgüt içinde çalışma süresi, başka örgütlerde çalışma deneyiminin olması ve yükselme olanakları konusundaki inanç ile güven arasında bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Küskü’nün çalışmasına göre örgütün kuruluş tarihi, çalışan sayısı, üretim alanı, bir sendikaya bağlı olma ve yeni yönetim tekniklerine önem verme ile güven arasında belirgin bir ilişki bulunmamaktadır. Örneklem içerisinde yer alan işletmelerin özellikleri ne olursa olsun, yönetenler ile yönetilenler arasında belirgin bir güvensizlik ortamı yaşanmaktadır. Çalışma sonucunda yöneticiler astlarına hangi

²¹⁶ Tan ve Tan, a.g.m., s. 247

²¹⁷ Şimşek ve Taşçı, a.g.m, s. 9

²¹⁸ Cullen v.d., a.g.m., s.224

konularda güveniyor ya da güvenmiyorsa, astlarda yöneticilere aynı konuda ve neredeyse aynı düzeyde güvendikleri ya da güvenmedikleri ortaya çıkmıştır²¹⁹.

Örgüt içerisinde kendi ihtiyaçları, yönetici tarafından hissedilerek samimi bir şekilde giderilen bireylerin, kendi yöneticilerine ve amaçlarına yönelik güven duygusu geliştirmeleri de muhtemeldir²²⁰. Bu yüzden yönetici, çalışanların sahip olduğu enerjiyi ve aktiviteyi harekete geçirerek kurum amaçlarının başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesini ve çalışanların işinde etkili ve verimli olmasını sağlayabilirler. Çalışanlar ancak olumlu beklentiler içinde oldukları zaman karşı tarafa (yöneticilerine) güvenirlere ve beklentilerinin karşılanmaması riskini gönüllü olarak üstlenirler, aynı zamanda bu beklentileri yerine getirmeleri için karşı tarafı zorlayamaz ve kontrol altına alamazlar²²¹. Üstlerine, yöneticilerine güvenmek istemektedirler çünkü yaptıkları işlerinde kendilerinin kolanmasını, sahip çıkılmasını ve yaptıkları hataların doğrularının kendilerine gösterilmesi suretiyle bir daha yanlış yapmalarını engellenmesini istemektedirler²²².

Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki güven ilişkisi örgütlerin geleceği açısından oldukça önemlidir. Çalışan ve yönetici arasında gelişen bu etkileşimi örgüt için kritik kılan durum, çalışanın, örgütü temsil eden olarak gördüğü yöneticiye güveni, tüm örgüte duyduğu güven olarak genelleştirmesidir²²³. Örgütte yöneticilere güven, çalışanların gruba veya şirkete olan bağlılığını ve güvenini önemli ölçüde etkilemektedir.

Yöneticilerin örgüt içi yasalara uymaması halleri ve söylenenlerle yapılanlar arasındaki tutarsızlıklar çalışanların yöneticiye olan güvenlerini ve örgüte olan katkılarının azalmasına neden olmaktadır²²⁴. Yöneticiler astları için örnek teşkil eden kişiler olmalıdır. Karşılaşılan olumsuz olaylar karşısında yöneticilerin gösterdikleri tepkiler önemlidir. Bu tepkiler doğrultusunda astların güven olgusu oluşacaktır.

²¹⁹ Küskü, a.g.m., s.135

²²⁰ Şimşek ve Taşçı, a.g.m., s.9

²²¹ Whitener, a.g.m.,s.391

²²² Şimşek ve Taşçı, a.g.m., s.9

²²³ Tan ve Tan, a.g.m., s. 243

²²⁴ Joseph ve Winston, a.g.m., s.7

Örgütte yaşanan istenmeyen olaylar (iş kazaları, makinelerin bozulması) karşısında yöneticilerin çalışanlara karşı suçlayıcı tavırları yöneticiye olan güveni zedeleyen faktörlerden biridir²²⁵.

Yapılan birçok araştırma, yöneticiye duyulan güvenin, bilgiye olan inanç, örgüte bağlılık, kararlara bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, yöneticiye ilişkin memnuniyeti ve örgütte kalma isteği üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Yöneticilere karşı güven zedelenmesi çalışmayı olumsuz etkileyecektir. Çalışanların yöneticilerine güvenmedikleri işletmelerde verimliliğin, maliyet bilincinin, müşteri hizmetinin iyileştirilmesi, yeniliklerin yapılması zordur²²⁶. Bir yönetici astlarına emir verebilir, ancak güven ortamı olmadan, çalışanları asla en iyi performans sergilemeyeceklerdir²²⁷.

2.2.3.1.2. Çalışma Arkadaşlarına Güven

Örgüt içerisinde bireylerarası güven; yönetici-ast güven ilişkisinin yanında çalışma arkadaşlarına güveni de içermektedir. Örgütlerin varolmasını sağlayan çalışanlar, geldikleri çevreden edindikleri farklı kültürleri ile aynı organizasyon içerisinde bir araya gelmektedirler. Bu buluşma bireylerarası iletişimin son derece yüksek olduğu, gün içerisinde önemli bir saat dilimini paylaşan, kurumun iç çevresini oluşturan ekip çalışmasını doğurmaktadır. Günümüzde, işbirliği sistemleri olarak adlandırdığımız örgütlerde, insanların bir arada aynı amaç için çalışmalarında ve yönetim fonksiyonunu yerine getirebilmelerinde birbirlerine karşılıklı güven duymaları önemli bir olgudur²²⁸.

Çalışma arkadaşlarına güven, kişinin çalışma arkadaşlarının yeterliliğini ve adil, itimat edilir ve etik ilkeleri benimseyen davranışları sergileyeceğine olan inancı olarak tanımlanabilir²²⁹. Birey bunlara sadece iş ortamında değil bulunduğu tüm sosyal ortamlarda hissetmek ister. İş ortamındaki arkadaşlarının kişi için gerekli olan

²²⁵ a.g.m., s.7

²²⁶ Jim Clemmer, <http://www.rotaline.com/SSE/makele/?kod=19> (28.12.2009)

²²⁷ Mishra ve Morrisey, a.g.m., s. 449

²²⁸ Börü, a.g.m., s.189

²²⁹ Tüzün, a.g.m., s.109

bilgileri saklamayacağı, onlar tarafından yanlış yönlendirilmeyeceği, hakkında dedikodu yapılmayacağı, genel olarak suistimal edilmeyeceğine olan inancı güveni oluşturmaktadır.

Birlikte çalışan insanlar karşılıklı bağımlılığa ihtiyaç duyarlar²³⁰. Bu bağımlılık işin işleyişi sürecinde sürekli birlikte olmaktan ve ortak amaca hizmet etmekten kaynaklanmaktadır. Bireyin karşısındakine bağımlılığı söz konusu değilse, güven duyması da gerekli değildir. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven, kişiler arası güven tanımlamalarına adapte edilerek, çalışanların birbirlerinin çıkarlarına ilgi göstermeleri, birbirlerine gerekli durumlarda yardım etmelerini ve birbirlerine karşı açık ve dürüst olmalarını içeren pozitif beklenti içerisinde olmak şeklinde daha operasyonel olarak da tanımlanabilir²³¹.

Günlük yaşamda güvensizliğin çoğu, duygular beklentiler ve düşünceler ile ilgili iletişim eksikliklerinden kaynaklanmaktadır²³². İş ortamında bu durumun hissedilmesi bireyin çalışmasını olumsuz etkileyecektir. Günümüz çalışma dünyasında grup çalışmalarının yapıldığı, bireylerin işin tamamını değil de bir kısmını yaptığı, çeşitli ağlar içerisinde bulunan çalışanların arkadaşları ile iletişim kurmaları ve bu iletişimin temelinde karşılıklı güven sağlamaları işin sürekliliği için önemlidir. Günümüzde, işbirliği sistemleri olarak adlandırdığımız örgütlerde, insanların bir arada aynı amaç için çalışmalarında ve yönetim fonksiyonunu yerine getirebilmelerinde birbirlerine karşılıklı güven duymaları önemli bir olgudur²³³. Güven olmadığı durumlarda bilgi paylaşımında isteksizlik artacak karar alma konusunda yardımlaşma azalacaktır²³⁴. Örgüt içerisinde ilişkiler sürekliktir. Bu süreklilikte çalışanlar arasında oluşan güvensizlik iş ortamında gergin, stresli bir hava yaratabilecektir. Eğer bir işletmede birlikte çalışmak zorunda olan insanlar, ortak ahlaki kurallara uygun hareket ettiklerinden dolayı birbirlerine güveniyorlarsa,

²³⁰ a.g.m., s.109

²³¹ Sezer Cihan Günaydın, "İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Değişkenlerinin Politik Davranış Algısı ve İşbirliği Yapma Eğilimine Etkisini İnceleyen Bir Çalışma", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001) s.28

²³² Demircan ve Ceylan, a.g.m., s.143

²³³ Börü, a.g.m., s.190

²³⁴ İslamoğlu v.d., a.g.m., s.37

o işi yürütmenin maliyeti daha az olacaktır²³⁵. Cook ve Wall, çalışmalarında çalışma arkadaşlarına güven ile iş memnuniyeti arasında olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir²³⁶.

Çalışanlar arasında güvenin oluşumu yalnızca iki kişi arasındaki ilişki ile sınırlı kalmamaktadır. Örgüt çalışanları arasındaki güven eğilimini arttırmak için, karar alma süreçlerinde kullanılan prosedürlerin, çalışanlara verilen ödüllerin adil olarak dağıtılması için gerçekleştirilen süreçlerin etkin olması gerekmektedir²³⁷. Bu noktada yöneticinin etkinliği önemli olmaktadır.

Çalışma arkadaşlarına güven çalışanları söylemlerinde ve eylemlerinde adil davranmaya yönlendirir²³⁸. Çalışma gruplarındaki güvenli iklim, bağlılık ve tutarlılığın oluşmasını sağladığı gibi, yeni fikirlerin ve yaratıcı şekilde düşünmenin gelişimini sağlar²³⁹. Bunun tersine, birbirine güvenmeyen insanlar, en nihayetinde kendilerini yalnızca müzakereye, anlaşmaya ve dava etmeye iten bir formel kurallar ve düzenlemeler sistemi altında birbiriyle iş birliği yapabildikleri bir toplumda bulacaklardır²⁴⁰. Bireylerarası güven işin başarısı için önemli bir faktördür ve genellikle birçok platformda pozitif ilişkilere damgasını vurmaktadır çünkü bu bireylerin diğerleri ile nasıl etkileşime geçeceğinin anahtar unsurudur²⁴¹.

2.2.3.2. Örgüte Güven

Çalışanların yöneticilerine veya çalışma arkadaşlarına karşı güven duymaları örgütlerine (işyerlerine) karşı güven duyacakları anlamına gelmemektedir. Örgütün kendisine güven; iş sahiplerinin yaklaşımlarından, örgütün finansal durumundan, terfi, ödüllendirme, ücret artışları gibi örgütün prosedürel durumlarından etkilenecek olmaktadır. Örgütsel bağlamda güven ilişkisini başlatan ilk adım, yönetici

²³⁵ Fukuyama, a.g.e., s. 43

²³⁶ John Cook ve Toby Wall, “ New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment”, Journal of Occupational Psychology. Vol 53(1), Mar 1980, s.41

²³⁷ Tüzün, a.g.m., s.109

²³⁸ a.g.m, s.109

²³⁹ a.g.m., s.106

²⁴⁰ Fukuyama, a.g.e., s.43

²⁴¹ Paine, a.g.e., s.33

davranışlarıdır²⁴² ancak hepsinin varlığı bütünde örgütsel güveni oluşturmaktadır. Çalışanın örgüte güveni, örgütün çalışanın katılımlarını tanımasına veya farkında olmasına göre değişkenlik gösterebilir²⁴³.

Örgütsel güven kişilerden çok kurumlara odaklıdır²⁴⁴. Örgüte güven çalışanlar tarafından örgüt ikliminde oluşan kişisel algılamalardır. Bu algılar, örgütlerin büyüklüğü, merkezileşmesi, uygulamaların yapılaşması ve örgütlenme düzeyi ile ilgili olabileceği gibi bireylerin örgütsel olayları yorumlaması sonucunda da oluşabilmektedir. Örgütsel güven, örgütün kimliğine veya kişiliğine olan güveni temsil ettiğini ve bunun küçük örgütler için örgüt sahibinin kişiliğinden, merkezileşmiş yapıdan veya örgüt kültüründen kaynaklanabildiği ifade edilmektedir²⁴⁵. Burada çalışan örgütüne dışarıdan bir gözle bakmaktadır. Zihninde çalıştığı örgütü piyasadaki durumuna, dışarı ile olan ilişkisine, örgütteki prosedürlerin işleyişine hatta belki örgütün varlıklarına bakarak dahi değerlendirmektedir. Çalışanlarda oluşan bu yargılar onların bireysel, kültürel özelliklerinden etkilenebilmektedir, bazıları için tehdit ya da güvensizlik oluşturmayacak durumlar bazıları için oluşturabilecektir.

Matthai'ye göre örgütsel güven; çalışanların belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün taahhütlerinin ve davranışlarının tutarlı olduğuna dair inançlarını ifade eder²⁴⁶. Eğer çalışanlar, çalıştıkları örgütün kendi lehlerinde ya da en azından onlar için zarar vermeyecek kararlar alacağına inanıyorlarsa, örgütün kendisine güveniyorlar denilebilmektedir. Tabi ki örgüte karşı güven oluşması için yalnızca duyguların varlığı yeterli değildir. Bunun için birçok farklı değişken mevcuttur. Birçok teorisyenin üzerinde durduğu açıklık, inanılabilirlik, dürüstlük, yeterlilik, adalet, iyi niyet, iletişim ve bunların yanında farklı durumlara bağlı birçok değişken yer alabilir. Örgüt için ilişkisi bağlılığa dönüşmüş bir çalışan belki olumsuz birçok değişkenden etkilenmeyecek ve örgüte olan güveni sarsılmayabilecektir.

²⁴² Ellen M. Whitener, Susan E. Brodt, M. Audrey Korsgaard ve Jhon M. Werner, "Managers as Initiators of Trust: An Exchange Relationship Framework for Understanding Managerial Trustworthy Behavior", The Academy of Management Review, Vol. 23(3), 1998, s.516

²⁴³ Tüzün, a.g.m., s.113

²⁴⁴ Demircan ve Ceylan, a.g.m., s.142

²⁴⁵ a.g.m., s. 140

²⁴⁶ a.g.m., s.142

Mishra ve Morrisey, çalışanlarda örgüt içi güvenin oluşturulması için açık iletişimin, örgüt için kritik olan bilgilerin paylaşılmasının ve karar almaya katılımın gerekli olduğunu vurgulamışlardır. Karşılıklı bir iş ilişkisi içerisinde birey karşı taraftan kendisi için bir şey yapıldığını görmek ister ki çalışanlarda örgütlerinden böyle bir beklenti içerisinde. Örgütler çalışanları için önemli harcamalar yaparlar ve çalışanların ihtiyaçları ile ilgilenirlerse, çalışanlarda örgüt için sürekli katkı sağlama isteğinde olacaklardır, çünkü bilirler ki bu çabalarının sonucu gelecekte onlara adil bir şekilde geri dönecek²⁴⁷. Ancak çalışanlar adil ödüllendirilmiyor ve örgüte katkılarının farkına varılmadığını düşünüyorlarsa, örgüte karşı güvenleri olumsuz etkilenecektir²⁴⁸. Yetkilendirme çalışanların işiyle ilgili yetilerine güvenildiği, kalifiye olduğuna inanıldığı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, yönetim tarafından kendisine güven duyulduğunu anlayan çalışanlar da örgüte karşı güven duyacak, kendisine değer verildiği için örgütsel bağlılık düzeyi artacaktır²⁴⁹.

Örgüte karşı güven oluşumunu etkileyen önemli bir değişken de çalışanların yöneticilerine duydukları güvenidir. Çalışanların yöneticilerine güvenmeleri tek başına örgütsel güveni sağlamasa da, örgütsel güven için önemli bir basamak oluşturmaktadır. Çalışanlar yöneticilerini örgütün temsilcisi olarak görmektedirler. Bu nedenle yöneticiye güven ve örgüte güven farklı ama birbirleriyle ilişkili kavramlar olarak kabul edilir ve bütünde örgütsel güven olarak adlandırılır²⁵⁰. Çalışanlar, örgütün kendilerine yönelik zarar verici bir hareket yapmayacaklarına güvenirlir²⁵¹.

Tan ve Tan, örgüte ve yöneticiye güvenin birbirleriyle ilişkili unsurlar olduğunu ancak farklı öncülleri ve sonuçları olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmalarında örgüte güvenin algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet gibi örgütün bütününe etkileyen global değişkenlerle bütünleştirilebileceğini, yöneticiye güvenin ise

²⁴⁷ Jia Liangding, Song Jiwen, Li Chaoping, Cui Rongjun ve Chen Yongxia, "Leadership Styles and Employee' Job-Related Attitudes: An Empirical Study on the Mediating Effects of Reciprocity and Trust", China Management Studies, Vol.1, 2007, s.579

²⁴⁸ Tan ve Tan, a.g.m., s.242

²⁴⁹ Halis v.d., a.g.m., s.194

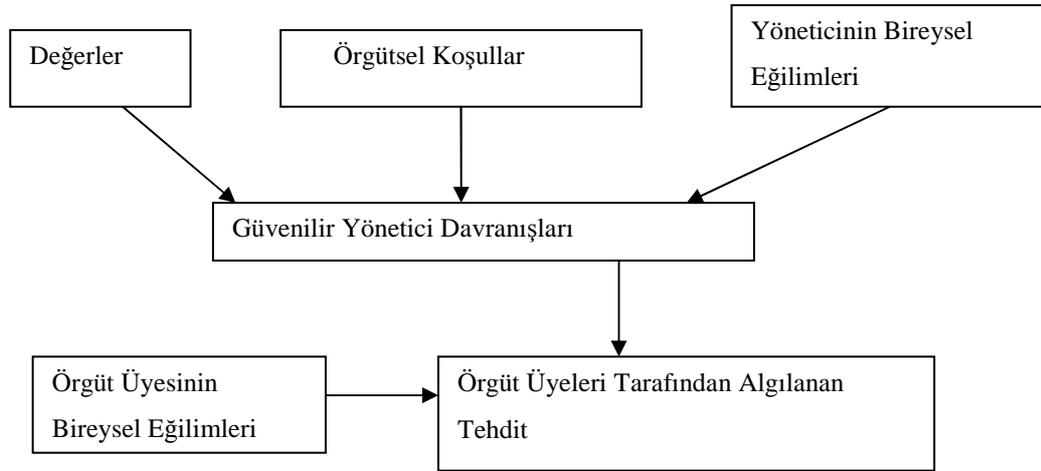
²⁵⁰ Tan ve Tan, a.g.m., s. 242

²⁵¹ a.g.m., s. 243

yöneticinin kabiliyeti, saygınlığı ve yardımseverliği gibi yakınsal değişkenlerle ilişkisi olduğunu saptamışlardır. Çalışanın örgüte ve yöneticisine güveninin sonuçlarının da farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. Örgüte güven, örgütsel bağlılık düşük devir hızı eğilim düzeyini etkilerken, yöneticiye güven, çalışan memnuniyeti ve yaratıcı davranış sergilemeyi etkilemektedir²⁵².

Güvensiz çalışan birey, yüksek güven ortamında çalışanlara göre, örgütsel hedef ve eylemlere daha az katkıda bulunmaktadır²⁵³. Oysa örgüt çalışanlarının tümünün güveninin yüksek olduğu bir iş ortamında, çalışanların performansı ve iş doyumunu artacak ve sonuçlar tüm örgüt taraflarına olumlu olarak yansiyabilecektir. Örgütsel güven, örgütsel bağlılığı arttırmakta ve işgücü devir hızını da düşürmektedir²⁵⁴.

Şekil 5: Örgütsel Yaşamda Güven Algılaması



Kaynak: Ferda Erdem, “Örgütsel Yaşamda Güven”, Sosyal Bilimlerde Güven, Ankara: Vadi Yayınları, 2003, s.169

²⁵² a.g.m., s. 243

²⁵³ Tüzün, a.g.m., s.107

²⁵⁴ Tan ve Tan, a.g.m., s.247

2.2.4. Organizasyon ve Yönetim Teorisyonleri Açısından Güven Yaklaşımları

2.2.4.1. McGreogor'un Teorisinde Güven

McGregor' un yönetici davranışları üzerine geliştirdiği X ve Y teorileri yöneticilerin çalışanlar hakkındaki karşıt varsayımlarını içerir. McGregor' a göre yöneticilerin varsayımları çalışanların davranışlarını etkiler. Organizasyondaki yöneticilerin davranışlarının, çalışanları nasıl algıladıklarına, onları nasıl gördüklerine bağlıdır²⁵⁵. Yönetim, çalışanlardan beklediğinden fazlasını alamaz. Teori X çalışanı, maddi organizasyonun gereklerine uyan pasif bir unsur olarak kabul etmektedir. Rasyonelliğin ön planda olduğu bu teoride, yönetimin çalışanlara güvenmediğini, çalışanların işlerinden hoşlanmadıklarını ve aralarındaki işbirliğinin sadece kontrol mekanizmaları devredeyken sağlanabileceğini savunur. Başka bir deyişle ayrıntılı iş tanımları, sıkı kontrol, pek az yetki devri, detaylı ceza uygulamaları X teorisi yöneticisinin tipik uygulamalarıdır²⁵⁶. Y teorisinde ise yönetim çalışanlara güvenir, onlara kendilerini güdülemeleri ve kontrol etmeleri için güç verir ve çalışanların kendi kişisel değerleriyle örgütün hedeflerini bütünleştirebilecek kapasitede olduklarına inanır. Y teorisinde güven, yöneticiler ve çalışanlar arasında örgüt içi değerlerin oluşturulması ve geliştirilmesi bakımından sosyal kontrol mekanizması rolü almaktadır²⁵⁷. Etkili bir yönetim, organizasyonun tüm üyeleri arasında açık iletişim veya karşılıklı güvenin varoluşuna bağlıdır²⁵⁸. McGregor' un Y teorisindeki yönetim sonucunda, çalışanların moralleri yükseleceği ve örgütsel verimlilik artacağı varsayılabilir.

2.2.4.2. Argyris'in Teorisinde Güven

Argyris'e göre kişiler olgun olmayan insan özelliğinden olgun olan insan özelliklerine doğru gelişirler. Bu gelişim sürecinde bazı yönetim şekilleri bireylerin gelişmesini sağlarken bazı yönetim şekilleri onların pasif bağımlı kişiler olmalarına

²⁵⁵ Tamer Koçel, İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Yayınları, 9. Bası, 2003, s.229

²⁵⁶ a.g.e., s.229

²⁵⁷ Azad Omarov, "Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel bir Sektörde Uygulama", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009), s.16

²⁵⁸ a.g.e., s.17

neden olur. McGregor' un teorisinden esinlenen Argyris' in 1980'de geliştirdiği modelinde Y teorisindeki çalışana özgü nitelikler mevcuttur. Argyris bu nitelikleri; yüksek güven, saygı, işe doyum, samimi ve açık ilişkiler olarak sıralamaktadır. Yöneticiler Y teorisini benimsemeli, astlarını daha fazla sorumluluk almaya teşvik etmeli ve onların gelişmeleri için gereken ortamı hazırlamalıdır²⁵⁹. Aksi halde örgütte çatışmacı bir ortam olacaktır. Örgüt içerisindeki bu davranışlar uyum süreçlerini ve bilgi akışını olumsuz etkiler. Bu durumu önlemek için, örgüt içerisinde işlerin zenginleştirilmesi, tek yanlı bağlılığın azaltılması, açıklığı, güveni, risk almayı ve duyguları ifade etmeyi özendirilen bir ortam yaratılması gerektiğini Argyris teorisinde ifade etmiştir.

2.2.4.3. Likert' in Teorisinde Güven

Likert' de McGregor' un teorisini araştırmalarıyla desteklemiştir. Araştırma sonucunda örgütlerde güven ortamının yaratılabilmesi için; karar verme, her yönlü iletişim, çalışanları katılımlarıyla ve ödülleriyle motive etme, ast ve üst ilişkilerini arkadaşça kurma, yüksek derecede örgüt içi güven, denetim sürecinde geniş sorumluluk gerekmektedir. Örgütlerin istismarcı otokratik, yardımsever otokratik, katılımcı ve demokratik olmak üzere 4 sistemden olduğunu varsaydığı bir model geliřtirmiřtir²⁶⁰. Bu dört sistem arasından katılımcılığı benimseyen örgütlerde güven yüksektir. Bu örgütlerde çalışanın katkısı istenmesi ve bu katkılardan yararlanılması daha fazla görülür. Açık ve doğru iletişim kurulur. Bütüncül bir karar verme süreci ile ortak oluşturulmuş ve herkesçe kabul edilen hedefler bulunur. Herkesçe kabul görmüş hedefler, çalışanların katılımı ile maksimum katkı, açık ve doğru iletişim, yüksek verimlilik sağlarken, daha az devamsızlık, personel devri, kaynak israfı ve iş kaybı yaşanır. Likert' in katılımcı yönetim modeli, örgütsel güven oluşumu açısından oldukça önemlidir.

²⁵⁹ Koçel, a.g.e., s.233

²⁶⁰ a.g.e., s.230

2.2.4.4. Blau'nun Teorisinde Güven

Blau, sosyal üniteler olan örgütler, topluluklar ve toplumlar üzerine durmuş, sosyal olguculuk ve sosyal davranışçılığın bileşimini içeren sosyal alışveriş kuramını geliştirmiştir²⁶¹. Blau'nun geliştirdiği sosyal alışveriş teorisi, karşılıklı alışverişlerin dinamiğini açıklamaya çalışmıştır²⁶². Bir birey diğerlerine gönüllü olarak bir yarar sağlar ve diğer bireylerde buna benzer şekilde karşılık vermesi gerektiğini düşünür, ancak bu davranışlar gönüllülük içerdiğinden karşılık verileceğine dair bir garanti söz konusu değildir, karşılık görmeme riski de bulunmaktadır. Esas olan karşı taraftaki kişilerin sosyal alışverişten doğan yükümlülüklerini yerine getireceğine dair güvendir. Teorinin güvenle ilgili yaklaşımı, ilişkilerin yavaş ilerleyeceği, küçük çaplı sosyal alışverişlerle başlayan etkileşimin, giderek taraflar güvenilir olduklarını ispatladıkça, daha büyük çaplı sosyal alışverişe doğru değişeceği şeklindedir²⁶³.

Liangding ve diğerleri liderlik modelleri ve örgütsel güvene etkileri araştırmalarını sosyal alışveriş teorisi temelinde yapmışlardır. Blau'ya göre sosyal alışveriş teorisi bireylere belirsiz zorunluluklar getirmektedir. Bu zorunluluklar güvene dayalı olarak yapılacaktır. Örgüt ve çalışan arasındaki ilişki genelleştirilmiş karşılık ise örgüt çalışanlarına (kariyer gelişimi gibi) ileri düzeyde yatırımlar yapacaktır, böylece büyük riskler almış ve harcamalar yapmış olacaktır. Çalışanlarda örgüt gibi aynı özveriyi gösterip örgüte yönelik güven ve kabul hissini gerçekleştirecektir. Diğer taraftan örgüt ile çalışanları arasında dengeli karşılık gerçekleştiğinde, örgüt çalışanlarından kendinin yaptığı yatırımların karşılığını hemen isteyecektir. Örgüt ve çalışanlar arasındaki dengeli karşılık, genel karşılıktan daha düşük seviyede örgütsel güvene neden olmaktadır²⁶⁴.

²⁶¹ Enver Özkalp, Davranış Bilimlerine Giriş, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004, s.35

²⁶² Whitener, a.g.m., s.42

²⁶³ a.g.m., s.42

²⁶⁴ Liangding v.d., a.g.m., s.580

2.2.4.5. Özdeşleşme Teorisinde Güven

Bir birey karşısındaki kişinin görüşlerini onayladığında, güven ilişkisi başlamaktadır. Birey karşısındakinin davranışlarını önceden kestirilebilir ve itimat edilir olarak görmeye başlar ve diğerine yönelik güven ve bağlılık geliştirir, bu süreçte karşısındaki kişi iyi niyetli yanıt verirse, ilişki sağlamlaşır²⁶⁵. Özdeşleşme diğeri gibi hissetme, düşünme ve davranmayı sağlamaktadır. Tarafların karşılıklı bağlılığı söz konusudur. Özdeşleşmeye dayalı güven örgüt içerisinde, kimlik anlayışını da etkilemekte ve desteklemektedir²⁶⁶.

Özdeşleşme boyutu güvenin doğal olarak iletişim davranışlarının ve yorumlayıcı yöntemlerin sonuçları olduğuna dikkat çekmektedir. Genelleştirilmiş bir kurumla özdeşleşme-birlikte olma ve işbirliği kavramı aracılığı ile örgüt liderleri ve üyeleri güvenin arttırılması konusunda daha fazla iletişim halinde olacaklardır²⁶⁷.

2.2.5. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Örgütsel güven, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkide örgütsel başarıyı derinden etkileyen bir unsurdur²⁶⁸. Varlığı ne kadar olumlu sonuç doğuruyorsa, yokluğu da bir o kadar belki daha fazla olumsuz sonuca neden olmaktadır. Aslında güven sorunu şirketler açısından hayatta kalabilmenin yolunu açan yaşamsal bir konu olma özelliğini de taşımaktadır²⁶⁹. Karmaşık ve dinamik değişimler karşısında güçlü bir pozisyon yaratmak zorunda olan örgütlerin güveni kurumsallaştırmadan bunu başarmaları pek mümkün değildir²⁷⁰.

²⁶⁵ Omarov, a.g.e., s.17

²⁶⁶ İpek Kalemci Tüzün, “Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi, Uygulamalı Bir Çalışma”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, 2006), s.21

²⁶⁷ Fukuyama, a.g.e., s.53

²⁶⁸ Demircan ve Ceylan, a.g.m., s.143

²⁶⁹ Garry Dessler, Management: Leading People and Organizations in the 21st Century, Newjersey: Prentice-Hall Int.Inc.,1998, s.18-19’ den aktaran Börü, a.g.m., s.189

²⁷⁰ Erdem, a.g.e., s.156

Güvenin örgütlere sunduğu olumlu ve olumsuz birçok sonuç vardır. Literatürde yer alan güven çalışmalarının örgütsel açıdan sonuçları şu şekilde sıralanmaktadır²⁷¹.

Tablo 3: Örgütsel Güven Sonuçları

Güvenin Sonuçları	Kişiler
Örgütsel Bağlılık	Fairholm 1994, Fink 1993, O'Reilly 1994, Pillai ve diğerleri 1999, Diffie-Couch 1984, Sonnenburg 1994
Uzun Vadeli Kararlılık	Cook ve Wall 1980
Verimlilik	Sonnenburg 1994
Moral	Sonnenburg 1994, Diffie-Couch 1984, Fairholm 1994, Bair ve Stamand 1995
İşgücü Devri, Devamsızlık	Diffie-Couch 1984, Fairholm 1994, Bair ve Stamand 1995, Sonnenburg 1994, Mishra ve Morrissey 1990
Yenilik	Sonnenburg 1994, Fairholm 1994, Bair ve Stamand 1995
Değişime Direnç	Kotler ve Schlessinger 1979
Problem Çözme ve Karar Verme	Barnes 1991, Hurst 1984, Boss 1981, Zand 1972
Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları	Balk ve diğerleri 1991, Culbert ve Mcdonough 1986, Higgins ve Johnson 1991, Nyhan ve Marlowe 1997
Stres	Sonnenburg 1994, Bair ve Stamand 1995
Performans Değerlendirme Algıları	Fulk ve diğerleri 1995
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Pillai ve diğerleri 1999, Konovsky ve Pugh 1994, Marlowe ve Nyhan 1992

Kaynak: Nigar Demircan ve Adnan Ceylan, “Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları” Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:10(2), 2003, s.145-146

²⁷¹ Demircan ve Ceylan, a.g.m., s.144-145

Kişilerarası ve örgüt içi güvenin geliştirilmesi ve artırılması etkin faaliyet gösteren örgütler için önemlidir²⁷². Grubun problem çözme ve karar verme yeteneğinin kalitesi ve verimlilik üzerinde güvenin önemli etkisi vardır²⁷³.

Örgütlerde güvenin olumlu sonuçları²⁷⁴;

- 1) **Çalışanın moralini artırır:** Morali iyi olan çalışanlar birbirleri ve örgütleri için olumlu düşüncelere sahip olurlar.
- 2) **Örgüt içi iletişimi artırır:** Örgütlerdeki en önemli sıkıntılardan biri yönetimde alınan kararların çalışanlar ile paylaşılmamasıdır. Bunun sebebi ise yöneticilerin çalışanların bu bilgilere sahip olduklarında güvenilmez davranışlar sergileme olasılıklarıdır. Oysa yüksek güvenli iş ortamlarında iletişim güvenin hem kaynağı hem de sonucudur. Dikey ve yatay düzeyde sağlanan sağlıklı iletişim ile örgüt içindeki aksaklıklar çözüme ulaşacak ve hata yapma oranları düşecektir.
- 3) **Örgüte bağlılık artar:** Güvenin olduğu örgütlerde çalışanlar örgütün kendi menfaatlerini göz ardı etmeyeceğini düşünerek aynı hassasiyeti örgüte karşı çalışanlar sergilerler. Bunun sonucunda da bağlılık sağlanır.
- 4) **Paylaşmayı cesaretlendirir:** Güven duygusu, hiyerarşik yapıyı azaltıp iletişimi desteklediği için bireyler birbirleri ile fikirlerini, korkularını, endişelerini ve başarılarını paylaşmaktadırlar. Problemlere birlikte çözüm getirmeyi desteklemektedir.
- 5) **Stresi azaltır:** Güven olmayan örgütlerde yapılan şey işlerin sürekli kontrol edilmesi gerekmektedir. Çalışanlar sorumluluğu yüklenmek istemediklerinden işleri sürekli devredecek birilerini ararlar. Ancak

²⁷² Demircan ve Ceylan, a.g.m., s.140

²⁷³ a.g.m., s.143

²⁷⁴ Pınar Zorlu Yücel, "Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006), s.98

devrettikleri işlerinde doğru yapıp yapılmadığından emin olmadıkları için kontrol etmeye devam ederler. Güvensiz örgütlerde çalışanlar ve yöneticiler tüm enerjilerini birbirlerini kontrol etmeye harcadıkları için verimlilik ve yaratıcılık ciddi bir şekilde zarar görür. Sürekli kontrol etmek ve kontrol edilmek örgütte strese çok açar. Bunun aksine güven düzeyi yüksek örgütlerde çalışanlar ve yöneticiler stressiz bir ortamda verimli bir şekilde tüm enerjilerini işlerine verebilirler.

6) Ekip çalışmasını teşvik eder: Ekip çalışmasının etkin gerçekleşebilmesi grup içerisindeki bireylerin birbirlerine güvenmesi ile sağlanabilir. Aksi halde bireyler özerk çalışmaya yönelerek, ekip çalışmasını kötü etkileyebilir.

7) Maliyetleri azaltır: İletişim ve etkileşimin yüksek olması öğrenme ve gelişme süreçlerini hızlandırır ve kolaylaştırır. Yüksek güven düzeyli örgütlerde işgücü devri düşük olmaktadır. İletişim seviyesi yüksek olduğundan kararların alınması için fazla zaman harcanmayacaktır. Toplamda hepsi maliyetlerin azalmasını sağlamaktadır.

Güven; çalışanları ve örgütü etkileyen daha birçok sonuca sahiptir. Bu örgüte veya bireylerin içinde buldukları durumlara göre farklılıklar gösterebilmektedir. Yukarıda değindiğimiz sonuçlar genel nitelikte sıklıkla karşılaşılan sonuçlardır.

Genç ve Halis örgütlerdeki güveni üç düzeyde incelemişler ve bu üç düzeyin sonuçlarını sıralamışlardır. Düşük güven ve güvensizlik örgütün verimliliğini azaltıcı yönde, yüksek güven örgütün verimliliği artırıcı etki gösterir. Düşük güven ve güvensizlik seviyesinde çalışanlar, Zand'ın da modelinde olduğu gibi bilgi akışını doğru ve etkin bir şekilde yerine getiremeyecek, sürekli karşı tarafa kuşku ile yaklaşacaktır. Örgütte ki bu durum karar verme sürecini olumsuz etkiler ve çalışanlarda ve yönetimde strese neden olur. Oysa yüksek güven içerisinde olan örgütlerde, bilgi akışı eksiksiz ve bütünüyle sağlanabilecek, çalışanlar işlerine daha fazla motive olabileceklerdir.

Tablo 4: Güven Düzeyinin Sonuçları

Düşük Güven	Güvensizlik	Yüksek Güven
Stres, üretimde azalma, yeniliğin bastırılması, karar verme sürecinin bozulması.	Düşük moral, artan devamsızlık, artan çalışan devri, yararlanılamayan potansiyel, organizasyonda tanımlanamayan maliyetler	Yüksek moral, işe devamlılık, artan yenilik, etkin değişim, süre yönetimi.

Kaynak: Nurullah Genç ve Muhsin Halis, Kalite Liderliği, İstanbul: Timaş Yayınları, 2006, s.194

İş ilişkilerinde, güvensizliğin sonuçları; azalan bağlılık, düşük moral, yüksek devamsızlık, yüksek işgücü devir hızı ve ölçsüz harcamadır. Güvensizliğin verdiği zarar, güvenin sağladığı yararlardan daha fazladır²⁷⁵. Güvenin olmadığı örgütlerde önemli sayılacak bilgiler, karşı tarafın tepkisinin belirsizliğinden dolayı saklanarak, gizlenerek ya da saptırılarak olumsuz bir durum oluşturabilecektir. Oysa güven ortamının yaratılması çalışanları ve üstlerini aynı amaç etrafında toplayabilecek, örgütsel hedefleri gerçekleştirmeyi daha kolay kılacaktır.

2.2.6. İş Güvencesizliği ve Örgütsel Güven

Örgütsel güven, çalışanların, örgütlerine inanmaları, onların doğruluğunu, dürüstlüğünü, açıklılığını ve örgüt içi adaetliklerini şüphelenmeden kabul etmeleridir²⁷⁶. Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların örgütlerine güven duyması; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgüt içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabilir²⁷⁷. Örgütsel güven sonucunda çalışan örgütünden hiçbir zaman

²⁷⁵ Mishra ve Morrissey, a.g.m., s. 446

²⁷⁶ Demirel, a.g.m., s181

²⁷⁷ Demircan ve Ceylan, a.g.m., s. 140

zarar geleceğini düşünmemektedir. Oysa iş güvencesizliği algısı, çalışanların örgütsel güven duygularını olumsuz etkilemektedir. Örgütteki geleceği belirsiz olan bireyin güveni de sarsılacaktır.

Örgütsel güven, örgütsel iletişimi arttırmak, çalışanların moralini yüksek tutmalarını sağlamak ve örgütsel stresleri engellemek gibi olumlu sonuçları sağlamaktadır. Bu sonuçlar çalışanların iş güvencesizliği algılarını engelleyebilir niteliktedir. Ashford ve arkadaşları araştırmalarında örgütsel güven ile iş güvencesizliği arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre örgütsel bağlılığı ve örgütsel güven seviyesi yüksek olan çalışanların iş güvencesizliği algıları düşük çıkmaktadır²⁷⁸. Ayrıca örgütsel güven seviyesindeki gerileme, iş güvencesizliği algısında artışa neden olmaktadır.

King' in beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmaya göre iş güvencesizliği düzeyi arttıkça örgüte duyulan sadakatin ve örgüte duyulan güvenin azaldığı ve örgütten ayrılma eğiliminin arttığı sonucuna ulaşılmıştır²⁷⁹. Örgüte duyulan güvenin azalması çalışanların öznel boyutta algılarını önemli derece etkilemekte ve olayları o şekilde yorumlamalarına neden olmaktadır. Bu durum yalnızca beyaz yakalı çalışanlar için değil tüm çalışanlar için geçerlidir. Örgütsel güveni yüksek seviyede olan bir çalışan çevresinde gelişen bazı negatif olayları hiç görmezken, örgütsel güveni olmayan çalışanlar en küçük bir olayı dahi kendi aleyhlerine olarak düşünecek ve iş güvencesizliği algıları artabilecektir.

Çalışanların örgütlerine duydukları güven iş güvencesizliği algısının oluşmasına engel olan önemli bir değişkendir. Ancak öte taraftan iş güvencesizliği algısının oluşması ile birlikte çalışanların örgütlerine karşı güvenleri sarsılmaktadır. Rosenblatt ve Ruvio'nun yaptıkları araştırma sonucuna göre, çalışanlarda oluşan iş güvencesizliği algısı çalışanların örgüte karşı güvenlerini azaltmakta, daha düşük seviyede örgütsel bağlılığa neden olmaktadır. Rosenblatt ve Ruvio çalışmalarında, çalışanların güven hissini kaybetmeleri örgütten ayrılma niyetlerini arttırdığı

²⁷⁸ Ashford v.d., a.g.m., s.808

²⁷⁹ King, a.g.m., s.90.

sonucuna ulaşmışlardır²⁸⁰. Bu nedenle örgütsel güven ve iş güvencesizliği algısı arasında çift taraflı karşılıklı bir ilişki mevcuttur. Örgütsel güvenin varlığı iş güvencesizliği algısının oluşmasını engelleyebilirken, iş güvencesizliği algısının oluşması örgüte karşı güveni azaltmaktadır.

Örgütsel güven ve iş güvencesizliği algısı, bireylerin işleriyle ve çalıştıkları örgütle ilgili olayları yorumlayarak zihinlerinde oluşturdukları soyut kavramlardır. Bu nedenle her bireyin iş güvencesizliği ve örgütsel güven algısı birbirinden farklı şekillerde ve buldukları durumlara göre oluşmaktadır. İki durumun birbirini etkilemesi ise bir durumun diğinden daha baskın olarak ortaya çıkması sonucunda meydana gelmektedir. İş güvencesizliği bireye özgü bir durumken, örgütsel güven tüm örgütü kapsayan bir durumdur.

Örgütsel güvenin dört temel faktöre bağlı olarak gelişebileceği savunulmaktadır. Birincisi, örgüt içi açık bir iletişim, ikincisi, karar alma sürecinde çalışanların etkin rol alması, üçüncüsü, bilgi ve enformasyon paylaşımı ve dördüncüsü ise hislerin ve beklentilerin doğru olarak paylaşımıdır²⁸¹. Görüldüğü üzere örgütsel güven ortamının oluşması, örgütte şeffaf bir ortamın varlığı, çalışanların kararlara katılımı ve paylaşım sonucunda gerçekleşmektedir. Oysa iş güvencesizliği algısı daha çok belirsiz ortamlarda ortaya çıkmaktadır. Bu nedene örgütsel güven ortamını sağlamış örgütler belirsizliği ortadan kaldıracabileceklerinden dolayı en azından çalışanların örgütten oluşacak nedenlerle iş güvencesizliği algısı oluşması engellenebilecektir.

²⁸⁰ Rosenblatt ve Ruvio, a.g.m., s.598

²⁸¹ Demirel, a.g.m., s.181

3. BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI VE ÖRGÜTLERİNE DUYDUKLARI GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR MOBİLYA İŞLETMESİNDE ALAN ARAŞTIRMASI

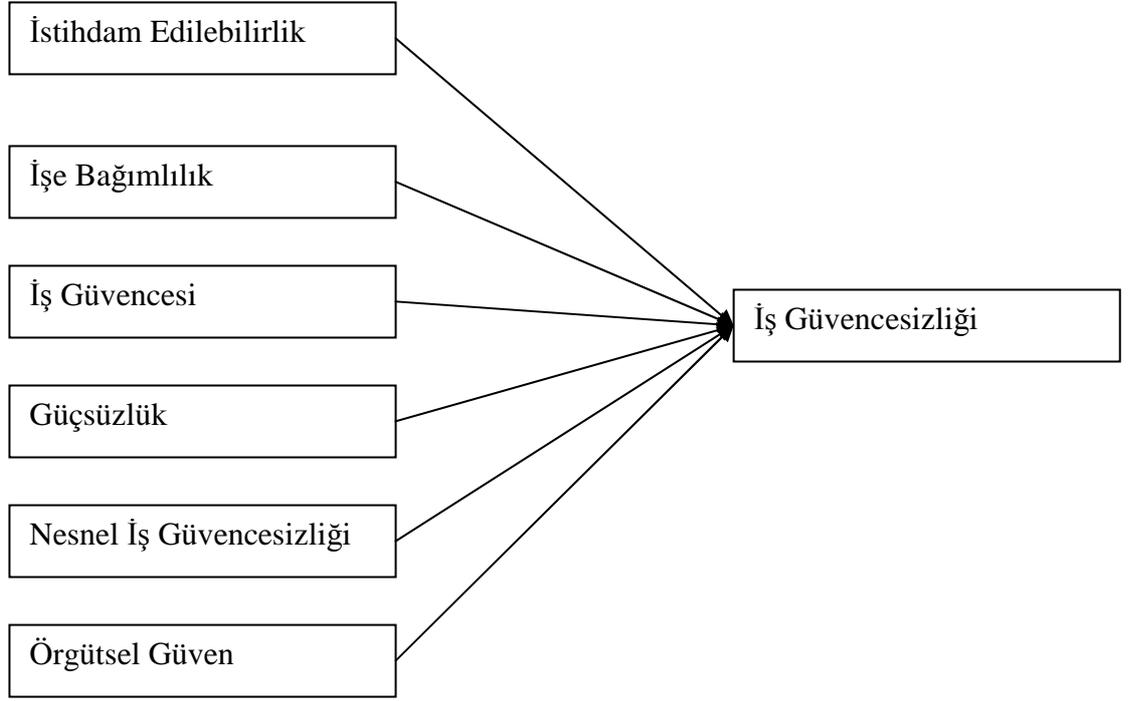
3.1 Araştırmanın Amacı ve Modeli

Çalışmanın araştırma kısmında, mobilya imalatı yapan bir işletmede çalışanların örgütsel güven ve iş güvencesizliği algısı arasındaki ilişki incelenmektedir. Araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel güven algılarının iş güvencesizliği algısı ile ilişkisini ortaya çıkarmaktır. Ayrıca çalışanların istihdam edilebilirlikleri, işe bağımlılıkları, iş güvencesi algıları ve güçsüzlük düşüncelerinin iş güvencesizliği üzerine etkileri de incelenmektedir.

Çalışanların, çalıştıkları örgüte olan güven duyguları ile iş güvencesizliği algıları arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında istihdam edilebilirlik ve iş güvencesi algısı ile iş güvencesizliği algısı arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki; işe bağımlılık ve güçsüzlük ile iş güvencesizliği algısı arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu düşünülmektedir.

İş güvencesizliği algısı cinsiyet, eğitim, medeni durum, gelir düzeyi, çocuk sahibi olma gibi değişkenlerle ilişkisi de değerlendirilmektedir. Tüm bu değişkenlerin, iş güvencesizliği algısı üzerindeki etkileri incelenmektedir.

Araştırmanın modeli şu şekilde oluşturulmuştur: İstihdam edilebilirlik, işe bağımlılık, iş güvencesi, güçsüzlük, nesnel iş güvencesizliği ve örgütsel güven bağımsız değişkenler ve iş güvencesizliği bağımlı değişken (Şekil6).



Şekil 6: Araştırmanın Modeli

Araştırma tanımlayıcı araştırma türü ile gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı araştırma, bir problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen bir araştırmadır²⁸². Buna göre araştırmada, mobilya imalat sektörü çalışanlarının, istihdam edilebilirlik, işe bağımlılık, iş güvencesi, güçsüzlük, nesnel iş güvencesizliği, örgütsel güven algıları saptanmış ve söz konusu algıların iş güvencesizliği algısı, birbirleri ile ilişkisi ve sonuçlar üzerinde etkileri incelenmiştir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırma Mersin ilinde 20 yıldır varlığını sürdüren bir aile işletmesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemi bu işletmenin farklı bölümlerinde ve farklı kademelerine çalışanları kapsamaktadır. Anket yöntemi kullanılmıştır.

²⁸² Kemal Kurtuluş, Pazarlama Araştırmaları, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, 1996, s.310

Uygulamada toplam olarak 160 anket dağıtılmış, geri dönen geçerli anket sayısı 104 olmuştur (geri dönüş oranı %65). Anketin rahat ve güvenilir bir ortamda cevaplandırılması amacıyla formlar çalışanlara iş çıkışında dağıtılmış ve evde doldurmaları istenmiştir. Formların her biri kapalı zarflarda çalışanlara dağıtılmış ve kapalı zarflarda geri toplanmıştır. Örgütlerdeki ilişkiler aile ilişkileri şeklindedir. Bu nedenle çalışmanın değerlendirilmesi aile işletmeleri ile sınırlıdır.

Araştırmada toplanan verilerin analizi için SPSS 13 paket programından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerini ölçmek için faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için KMO örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Araştırmada çalışanların demografik verilerini değerlendirmek amacıyla frekans dağılımlarından; ölçek sonuçları yorumlanırken ortalama ve standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır. Ölçek sonuçlarının çalışanların demografik değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi ANOVA testi kullanılmış; farklılık olan ikiden fazla kategoriye sahip değişkenlerde farklılığın hangi kategoriler arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla post hoc testlerden Scheffe testinden faydalanılmıştır.

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Çalışanların örgütsel güven algılarının iş güvencesizliği üzerine etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla Çoklu Regresyon Analizi yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada araştırmanın modeli doğrultusunda test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Demografik özelliklere göre iş güvencesizliği algısı farklılık gösterir.

- a) Cinsiyete göre farklılık gösterir.
- b) Eğitime göre farklılık gösterir.
- c) Medeni duruma göre farklılık gösterir.

- d) Kıdeme göre farklılık gösterir.
- e) Başka gelirin var olup olmadığına göre farklılık gösterir.
- f) Sözleşme türüne göre farklılık gösterir.
- g) İş Bulabilme düşüncesine göre farklılık gösterir.

H₂: Örgütsel güven ile iş güvencesizliği algısı arasında ilişki vardır.

H₃: İstihdam edilebilirlik ve iş güvencesizliği arasında ilişki vardır.

H₄: Örgütsel güven ile güçsüzlük arasında ilişki vardır.

H₅: İş güvencesizliği ile güçsüzlük arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₆: İş güvencesizliği ile işe bağımlılık arasında bir ilişki vardır.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulamasından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, gelir, başka gelir, pozisyon, kıdem ve sözleşme türü) ile ilgili sorular ve ikinci bölümde çalışanların çeşitli başlıklarda iş güvencesizliği ve örgütsel güven algılarını ölçmek amacıyla kullanılan ölçekler yer almaktadır.

Ölçeklerde yer alan ifadelere verilen cevaplar 5'li Likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler 1-hiç katılmıyorum, 2-kısmen katılmıyorum, 3-emin değilim, 4-kısmen katılıyorum, 5-tamamen katılıyorum şeklinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada; İş güvencesizliği ve güçsüzlük algılarını ölçmek amacıyla, Susan J. Ashford, Cynthia Lee, Philip Bobko tarafından 1989 yılında geliştirilen teori tabanlı ölçme testinden faydalanılmıştır²⁸³. Ölçekte iş güvencesizliği ile ilgili 4 soru ve güçsüzlük algıları ile ilgili 3 soru yer almaktadır. Bu ölçeğe varimax yöntemi ile faktör analizi uygulanmış, sonucunda ölçeğin faktör yapısına uygun olarak iki boyuttan oluştuğu doğrulanmıştır. Ölçeğin Cronbach α değeri 0,70 olarak hesaplanmıştır.

²⁸³ Ashford v.d., a.g.m., s. 825

Tablo 5: İş Güvencesizliği Ölçeği' ne İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	İş	
	Güvencesizliği	Güçsüzlük
Gelecek yıl işimi kaybedebilirim	0,72	
Erken emekliliğe zorlanarak işimi kaybedebilirim	0,71	
Yakın bir zamanda işimi kaybedeceğime dair endişeliyim	0,70	
İşimden istemeden ayrılmak konusunda kaygılanıyorum	0,65	
İş ortamımı kötü etkileyebilecek durumları engelleyebilirim		0,86
İş yerimde işimi etkileyecek olayları kontrol edebilecek güce sahibim		0,85
İşletmem beni etkileyebilecek kötü şeyleri iyi şekilde kontrol edebilmektedir		0,67
KMO=0,69		
Bartlett's Test $p=0,00<0,05$		
Açıklanan Toplam Varyans=%64,5		

İstihdam edilebilirlik ölçeği David D. Ostroh tarafından geliştirilen istihdam edilebilirlik ölçeğinden alınmıştır. Bu ölçeğe varimax yöntemi ile faktör analizi uygulanmış, sonucunda ölçeğin faktör yapısına uygun olarak tek bir boyuttan oluştuğu doğrulanmıştır (Tablo 6). Ancak 4. ifade düşük faktör yükü nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin Cronbach α değeri 0,60 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 6: İstihdam Edilebilirlik Ölçeği' ne İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	1
İstersem başka bir işletmede kolaylıkla uygun bir iş bulabilirim	0,80
Mevcut işimin dışında seçebileceğim birçok iş var	0,77
Vasıflarım iş piyasasında başka bir iş aramama imkan sağlamaktadır	0,62
İş tecrübeme rağmen iş piyasasında benim için çok az iş fırsatı var(T)	0,29
KMO=0,60	
Bartlett's Test $p= 0,00<0,05$	
Açıklanan Toplam Varyans=%54,3	
(T) Ters Kodlanmıştır	

İşe bağımlılık ölçeği Lisa A. Mainiero tarafından geliştirilen işe bağımlılık ölçeğinden alınmıştır. Bu ölçeğe varimax yöntemi ile faktör analizi uygulanmış, sonucunda ölçeğin faktör yapısına uygun olarak tek bir boyuttan oluştuğu doğrulanmıştır (Tablo 7). Ölçekte 4. ifade düşük faktör yükü nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin Cronbach α değeri 0,61 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 7: İşe Bağımlılık Ölçeği' ne İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	1
Hayat standartlarım devam ettirebilmek için mevcut işimi korumak zorundayım	0,81
Eğer işimi kaybedersem, hayat standartlarımın kötüye gideceğini düşünüyorum	0,75
Şu an çalıştığım, işten elde ettiğim gelir benim için önemlidir	0,70
İşimi kaybedersem, hayat standartlarımın kötüye gideceğini düşünüyorum(T)	0,41

KMO=0,62

Bartlett's Test $p=0,00<0,05$

Açıklanan Toplam Varyans=%57,2

(T) Ters Kodlanmıştır

İş güvencesi sorularında, Seung Hwan Lee ve Sheila J. Cameron tarafından 2008 yılında geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır²⁸⁴. Bu ölçeğe varimax yöntemi ile faktör analizi uygulanmış, sonucunda ölçeğin faktör yapısına uygun olarak tek boyuttan oluştuğunu doğrulamıştır (Tablo 8). Ölçeğin Cronbach α değeri 0,72 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 8: İş Güvencesi Ölçeği' ne İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	1
Ben istediğim sürece bu işletmede çalışmaya devam edeceğim	0,86
İşletmedeki geçmişim beni işten çıkarmalara karşı korur	0,80
Bu örgütte işimin güvencede olduğuna inanıyorum	0,74

KMO=0,64

Bartlett's Test $p=0,00<0,05$

Açıklanan Toplam Varyans=%64,9

²⁸⁴ Seung Hwan Lee, Sheila J. Cameron, "The Relationship of Status (in) Congruency with Perceived Employer Commitment and Community Health Nurses", Asac, 2008, Halifax, Nova Scotia, s.34

Nesnel iş güvencesizliği soruları Pablo Pedraza, Rafael Munoz de Bustillo ve Kea Tijdens tarafından 2005 yılında geliştirilen iş güvencesizliği ölçeğinden alınmıştır²⁸⁵. Bu ölçeğe varimax rotasyonu ile faktör analizi uygulanmış ve ölçeğin tek boyuttan oluştuğu doğrulanmıştır (Tablo 9). Ölçeğin Cronbach α değeri 0,65 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 9: Nesnel İş Güvencesizliği Ölçeği' ne İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	1
İşletmede işten çıkarmalar yapılmıştır	0,80
Son 12 ay içerisinde işletmem ani iflasla karşı karşıya kalmıştır	0,76
İşyerini etkileyen yeniden örgütlenme yaşanmıştır	0,74

KMO=0,65

Bartlett's Test p= 0,00<0,05

Açıklanan Toplam Varyans=%59,5

Örgütsel güven ve yöneticiye güven kısmında Ronald C. Nyhan ve Herbert A. Marlowe' nun örgütsel güven envanterinden²⁸⁶ ve çalışma arkadaşlarına güven Cook ve Wall' un çalışma ortamında bireylerarası güven ölçeğinden yararlanılarak elde edilmiştir²⁸⁷. Bu ölçeğe varimax rotasyonu ile faktör analizi uygulanmış ve sonucunda ölçeğin üç boyuttan oluştuğunu doğrulanmıştır ancak örgütsel güven boyutuna ilişkin bir ifade yöneticiye güven boyutunda, yöneticiye güven boyutundaki iki ifade örgütsel güven boyutu altında yer almıştır. Literatürde birçok araştırma, çalışanların yöneticiyi örgütün bir temsilcisi olarak gördüğü ve yöneticiye güvenin örgütsel güven sağlamada önemli bir aşama olduğu belirtilmektedir. Yöneticiye güven ve örgüte güven farklı ama birbirleriyle ilişkili kavramlar olarak kabul edilir ve bütünde örgütsel güven olarak adlandırılır²⁸⁸. Bu nedenle çalışmada

²⁸⁵ Pablo Pedraza, Rafael Munoz de Bustillo ve Kes Tijdens, "Measuring Job Insecurity"
<http://www.wageindicator.org/documents/publicationslist/jobinsecurity2005>
(06.01.2010)

²⁸⁶ Ronald C. Nyhan ve Herbert A. Marlowe , "Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory", Evaluation Review, Vol. 21, No.5, 1997, s.614

²⁸⁷ Cook ve Wall, a.g.m., s.50

²⁸⁸ Tan ve Tan, a.g.m., s. 242

örgütsel güven ve yöneticiye güven bir boyut altında incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach α değeri 0,83 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 10: Örgütsel Güven Ölçeği' ne İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	1	2	3
Çalıştığım şirket verdiği vaatleri yerine getirir (ÖG)	0,78		
Çalıştığım şirket bana her zaman adil davranıyor (ÖG)	0,73		
Çalıştığım şirket ihtiyacım olduğunda bana destek olmuyor (T) (ÖG)			0,71
Çalıştığım şirketin çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim (ÖG)	0,68		
İşimi iyi yaparsam, şirket beni ödüllendirir ve bana destek olur (ÖG)	0,60		
Çalıştığım şirketin bana dürüst olduğuna güveniyorum (ÖG)	0,46		
Yöneticim işiyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgiye ve beceriye sahiptir (YG)	0,77		
Yöneticim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdir (YG)			0,77
Yöneticimin işiyle ilgili doğru kararlar alacağına güveniyorum (YG)	0,70		
Yöneticimin işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine güveniyorum (YG)			0,71
Yöneticime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum (YG)	0,50		
İşte zorlanırsam iş arkadaşlarım bana yardım etmek için çaba harcarlar (ÇAG)		0,83	
İhtiyacım olduğunda iş arkadaşlarımdan bana destek vereceğine güvenirim (ÇAG)		0,82	
Çalışma arkadaşlarımdan iş bilgilerine tam olarak güvenirim (ÇAG)		0,82	
İş arkadaşlarımdan yöneticiler olmasa bile işlerini disiplinli olarak yerine getirirler (ÇAG)		0,72	

ÖG= Örgütsel Güven, YG= Yöneticiye Güven, ÇAG= Çalışma Arkadaşlarına Güven
(T) Ters Kodlanmıştır
KMO=0,83
Bartlett's Test $p=0,00<0,05$
Açıklanan Toplam Varyans=%67,5

3.5. Bulgular ve Değerlendirme

Bu bölümde çalışanların demografik özellikleri, anket sonuçlarıyla ilgili tanımlayıcı istatistikler ve araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

3.5.1. Demografik Analizler

Araştırmaya katılanların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 11) çalışanların 12 kadın ve 92 erkek çalışan olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %11.5' i kadın ve % 88.5'i erkektir.

Tablo 11:Cinsiyetlere Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
Kadın	12	11.5
Erkek	92	88,5
Toplam	104	100

Araştırmaya katılan çalışanların yaşlara göre dağılımı incelendiğinde (Tablo 12) % 41'i 25 ile 35 yaş arası, % 35'i 36 ve üzeri ve % 17'si 25 yaşından geç çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların en yoğun olduğu yaş grubu 25 ile 35 yaş grubu aralığıdır.

Tablo 12: Yaşlara Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
25'den az	18	17,3
25-35	43	41,2
36 ve üzeri	37	35,7
Yanıtız	4	3,8
Toplam	104	100

Araştırmaya katılan çalışanların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde, yarıdan fazlasının (%67) ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir (Tablo13). Lise mezunu oranı % 24 iken, önlisans ve lisans mezunlarının oranı % 8,6'dır.

Tablo 13: Eğitim Durumuna Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
İlköğretim	70	67,3
Lise	25	24,0
Önlisans ve Lisans	9	8,6
Toplam	104	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumuna göre dağılımı incelendiğinde (Tablo 14) çalışanların % 67,3 evlidir ve % 32,7'si ise bekarlardan oluşmaktadır.

Tablo 14: Medeni Duruma Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
Evli	70	67,3
Bekar	34	32,7
Toplam	105	100

Araştırmaya katılan çalışanların çocuk sayılarına göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 15) % 36,5'inin çocuğu yoktur, iki çocuğu olan 33 çalışan bulunmaktadır ve bu grubun oranı % 31,7'dir. Üç ve dört çocuğu olanların oranları ise %10, 5' tir.

Tablo 15: Bakmakla Yükümlü Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
Yok	38	36,5
Bir	22	21,2
İki ve üstü	45	43,2
Toplam	104	100,0

Araştırmaya katılan çalışanlar bakmakla yükümlü oldukları yetişkin sayılarına göre incelendiğinde 78 çalışanın bakmakla yükümlü olduğu yetişkin

yoktur ve oranı % 75’dir. Çalışanların % 25’inin bakmakla yükümlü olduğu yetişkin vardır.

Tablo 16: Bakmakla Yükümlü Oldukları Yetişkin Sayılarına Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
Yok	78	75
Bir	16	15,4
İki ve üstü	10	9,6
Toplam	104	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların başka gelirlerinin olup olmadığına göre dağılımları incelendiğinde, % 36 oranında çalışanın kendi gelirinin dışında başka bir geliri varken, % 65,4 oranında çalışanın tek geçim kaynağını mevcut çalıştıkları işten elde ettikleri gelir oluşturmaktadır.

Tablo 17: Başka Gelir Kaynağının Varlığına Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
Başka Gelir Kaynağı olan	36	34,6
Başka Gelir Kaynağı Olmayan	68	65,4
Toplam	104	100

Araştırmaya katılan çalışanların gelir gruplarına göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 19) çalışanların %47,1’i 600 TL ile 1.000 TL arasında gelire sahip olduğu bunu sırasıyla % 33,7 ile 600 ve altı geliri olan, % 13,5 ile 1.001 ile 1.500 TL geliri olan ve % 4,8 ile 1.500 TL ile üzeri geliri olan çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 18: Gelir Düzeyine Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
600 ve altı TL	35	33,7
601-1000 TL	49	47,1
1001-1500 TL	19	18,3
1500 ve üzeri TL	5	4,8
Toplam	103	99,0

Araştırmaya katılan çalışanların kıdemlere göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 19) % 55,7 si 0 ile 5 yıl arasında bu işletmelerde çalışmaktadır. 6 ile 10 yıl çalışanların oranı ise % 36,5'dir. 11 ile 20 yıl çalışanların oranı ise % 7,6'dır.

Tablo 19: Kıdemlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
5 ve altı yıl	58	55,7
6-10 yıl	38	36,5
11-20 yıl	8	7,6
Toplam	104	100

Araştırmaya katılan çalışanların pozisyonlara göre dağılımı incelendiğinde (Tablo 20) çalışanların % 73,1 oranı üretim bölümünde çalışmaktadır. İdari kısımda ise 19 kişi çalışmaktadır ve bunlarında oranları % 18,3'tür. Araştırmaya katılanların %8,7 oranı temizlik ve yemek elemanı gibi örgütteki destek hizmetlerinde çalışmaktadır.

Tablo 20: Pozisyonlara Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
Üretim Çalışan	58	55,8
Üretim Yönetici	18	17,3
İdari Çalışan	16	15,4
İdari Şef	3	2,9
Destek Elemanı	9	8,7
Toplam	104	100

Araştırmaya katılan çalışanların sözleşme türüne göre dağılımları incelendiğinde (Tablo 21) %88,5'i belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların oranı ise %11,5'tir. Anketlerin dağıtım aşamasında çalışanların büyük çoğunluğunun bir sözleşmesinin olmadığı

öğrenilmiştir. 4857 sayılı İş Kanuna göre; belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulmaması, sözleşmenin belirsiz süreli olması anlamına gelmektedir²⁸⁹.

Tablo 21: Sözleşme Türüne Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
Belirli süreli İş Sözleşmesi	92	88,5
Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi	12	11,5
Toplam	104	100,0

Araştırmaya katılan çalışanlar mevcut işlerinde çalışırken başka bir iş bulabilme düşüncelerine göre incelendiğinde % 34,6'sı mevcut işlerinden ayrılmadan kolaylıkla başka bir iş bulabileceklerini düşünmektedir. Çalışanların % 25' i ise iş bulmalarının kolay olmadıklarını düşünmektedir, bununla birlikte % 40 oranında çalışan iş bulup bulamayacağı konusunda kararsızdır.

Tablo 22: Başka Bir İş Bulabilme Düşüncesine Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde
Çok Kolay	6	5,8
Kolay	30	28,8
Emin Değilim	42	40,4
Zor	15	14,4
Çok Zor	11	10,6
Toplam	104	100

3.5.2. Tanımlayıcı Analizler

Araştırmada çalışanların iş güvencesizliği algısı, istihdam edilebilirliği, işe bağlılığı, iş güvencesi algısı, nesnel iş güvencesizliği, güçsüzlük düşüncesi,

²⁸⁹ Süzek, a.g.m., s.199

örgütsel güven ve çalışma arkadaşlarına güven algıları çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği T-testi ve ANOVA analiziyle incelenmiştir. Bağımsız gruplar T-testi iki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir²⁹⁰. Bu nedenle, cinsiyet, medeni durum, başka gelir ve sözleşme türü için sorulan iki kategorili sorularda T-testi analizi yapılmıştır. İki'den fazla bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla ANOVA testi kullanılmıştır.

Tablo 23: İş Güvencesizliği Algılarının Çalışanların Demografik Özelliklerine göre Farklılıklarına İlişkin Farklılık Değerleri

İş Güvencesizliği T-testi			
	t	Df	p
Cinsiyet	-1,18	102	0,26
Medeni Durum	-0,36	102	0,71
Başka Gelir	-0,07	102	0,93
Sözleşme Türü	-0,82	102	0,41

*p<0,05

Tablo 24: Cinsiyete Göre İş Güvencesizliği Algısı

İş Güvencesizliği			
	n	Ort	St.Sp.
Kadın	12	1,97	0,66
Erkek	92	2,30	0,97

Araştırma sonucundan elde ettiğimiz verilere göre (Tablo 23) çalışanların iş güvencesizliği algıları cinsiyete göre farklılık göstermemektedir(H_1 a red edilmiştir). Araştırmaya göre kadın çalışanlar ile erkek çalışanlar arasında iş güvencesizliği algılarında farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Ancak Hellgren ve Sverke' nin İsveç' te yaptığı araştırma sonucunda cinsiyetler arasında iş güvencesizliği algılarında

²⁹⁰ Sipahi v.d., a.g.e., s. 124

farklılık olduğu, erkek işçilerin kadın işçilerden daha fazla iş güvencesizliği hissettikleri ortaya çıkmıştır²⁹¹. Ayrıca Poyraz ve Kama' nın Türkiye'de yaptıkları araştırmada Hellgren ve Sverke' nin çalışması ile uyumludur²⁹². Bu araştırma bulgusu bu doğrultuda gerçekleşmemiştir.

Tablo 25: Medeni Duruma Göre İş Güvencesizliği Algısı

İş Güvencesizliği			
	n	Ort	St.Sp.
Evli	70	2,24	0,91
Bekar	34	2,31	1,01

Araştırmada çalışanların medeni durumlarına göre yapılan analiz sonucunda (Tablo 23) medeni duruma göre iş güvencesizliği algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Çalışanların evli yada bekar olmalarına göre iş güvencesizliği algıları farklılık göstermemiştir. (H_1 c red edilmiştir). Ancak bekarlara oranla evlilerin maddi ve manevi sorumluluklarının daha fazla olmasının; evlilerin işlerini daha fazla önemseyerek benimsemelerini, dolayısıyla örgütleri ile aralarındaki psikolojik sözleşmenin daha güçlü temellere dayandırılmasını getirerek, iş güvencesi algısını olumlu yönde etkileyeceği, bu paralelde evli çalışanlara ait ortalamanın daha yüksek olduğu düşünülmektedir²⁹³. Poyraz ve Kama' nın araştırmasında çalışanların medeni durumları iş güvencesizliği algılarında farklılık göstermiştir.

Tablo 26: Başka Gelir Kaynağının Varlığına Göre İş Güvencesizliği Algısı

İş Güvencesizliği			
	n	Ort	St.Sp.
Var	36	2,25	0,96
Yok	68	2,27	0,94

²⁹¹ Johnny Hellgren ve Magnus Sverke, "Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling", Journal of Organizational Behavior, Vol.24, 2003, s.229

²⁹² Poyraz ve Kama, a.g.m., s.160

²⁹³ a.g.m., s.16

Araştırmada çalışanların mevcut işlerinden elde ettikleri gelir dışında başka gelir kaynaklarının varlığına göre yapılan analiz sonucunda (Tablo 23) çalışanların başka gelir kaynağı olması ile olmaması, iş güvencesizliği algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır (H_1 e red edilmiştir).

Tablo 27: Sözleşme Türüne Göre İş Güvencesizliği Algısı

İş Güvencesizliği			
	n	Ort	St.Sp.
Belirsiz Süreli Sözleşme	92	2,23	0,91
Belirli Süreli Sözleşme	12	2,47	1,21

Araştırmada çalışanların sözleşme türüne göre yapılan analiz sonucunda (Tablo 23) çalışanların sözleşme türlerine göre iş güvencesizliği algıları farklılık göstermemiştir ($p>0,05$) (H_1 f red edilmiştir). Ancak Rosenblatt ve Ruvio' nun yaptıkları çalışmada, belirli süreli sözleşme ile çalışan öğretmenler, belirsiz süreli sözleşme ile çalışan öğretmenlere göre daha fazla iş güvencesizliği algılamaktadırlar²⁹⁴.

Tablo 28: Çalışanların Demografik Özelliklerine göre İş Güvencesizliği Algılarının Farklılıklarına İlişkin ANOVA Testi Değerleri

	F	p
Eğitim	0,60	0,61
Kıdem	0,76	0,71
İş Bulabilme	3,52	0,01*

* $p<0,05$

²⁹⁴ Rosenblatt ve Ruvio, a.g.m., s.598

Tablo 29: Eğitim Düzeyine Göre İş Güvencesizliği Algısı

İş Güvencesizliği			
	n	Ort	St.Sp.
İlköğretim	70	2,31	0,97
Lise	25	2,26	0,98
Önlisans ve Lisans	9	1,88	0,98

Çalışanların eğitim düzeylerine göre yapılan incelemede (Tablo 28) tek yönlü varyans analizinin F değeri 0,60 ve buna karşılık gelen p değeri 0,61 bulunmuştur. Analiz sonucu $p > 0,05$ olduğundan eğitim düzeylerine göre iş güvencesizliği algıları farklılık göstermemiştir (H_1 b red edilmiştir). Ancak İsveç’te ki araştırma sonuçları, üniversite mezunu çalışanların, düşük eğitim seviyesindeki çalışanlara göre daha az iş güvencesizliği algılarının olduğunu göstermektedir²⁹⁵. Türkiye’de yapılan araştırma, eğitim düzeylerine göre çalışanların farklı iş güvencesizliği algıları olduğu sonucunu vermektedir²⁹⁶. Poyraz ve Kama’ nın çalışmasında ilkokul mezunları ile yüksek lisans ve doktora mezunlarının iş güvencesi algıları aradaki gruplara oranla daha yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni, eğitim düzeyi düşük olan çalışanların niteliksiz işlerde kolaylıkla iş bulabileceklerini ve istihdam edilebileceklerini düşünmeleri, diğer taraftan yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların diğerlerine oranla kendilerini daha istihdam edilebilir düşünmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir²⁹⁷.

Tablo 30: İş Bulabilme Durumuna Göre İş Güvencesizliği Algısı

İş Güvencesizliği			
	n	Ort	St.Sp.
Kolay	36	2,55	0,97
Emin Değilim	42	2,19	0,87
Zor	36	2,58	1,04

²⁹⁵ Hellgren ve Sverke, a.g.m., s.230

²⁹⁶ Poyraz ve Kama, a.g.m., s.161

²⁹⁷ a.g.m., 162

Çalışanlar mevcut işlerinde çalışırken başka bir iş bulabilme düşüncelerine göre yapılan incelemede tek yönlü varyans analizi sonucunda F değeri 3,529 ve buna karşılık gelen p değeri 0,01 bulunmuştur (Tablo 28). $p < 0,05$ olduğundan çalışanların iş bulabilme düşüncelerine göre iş güvencesizliği algıları farklılık göstermektedir (H_1 g kabul edilmiştir). Sheffe fark analizi sonucu, iş bulabileceğinin kolay olacağını düşünenler ile zor olacağını düşünenler arasında iş güvencesizliği algıları farklılık göstermiştir.

Tablo 31: Cinsiyete Göre İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güvene ilişkin T-testi Değerleri

	t	Df	p
İstihdam Edilebilirlik	-1,89	102	0,06
İşe Bağımlılık	-0,42	102	0,06
İş Güvencesi	1,33	101	0,07
Nesnel İş Güvencesizliği	-1,73	101	0,00*
Güçsüzlük	-0,18	102	0,79
Örgütsel Güven	0,95	102	0,27
Çalışma Arkadaşlarına Güven	-0,97	102	0,33

* $p < 0,05$

Tablo 32: Cinsiyete göre İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven

	İstihdam edilebilirlik			İşe Bağımlılık			İş Güvencesi			Nesnel İş Güvencesizliği			Güçsüzlük			Örgütsel Güven			Ç.A.G.		
	n	Ort.	St.Sp	N	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	N	Ort.	St.Sp
K	12	2,55	0,82	12	3,86	0,73	12	4,02	0,68	12	1,22	0,47	12	3,50	0,81	12	4,04	0,81	12	3,56	1,26
E	92	3,12	1,00	92	3,98	0,95	91	3,59	1,08	91	1,70	0,93	92	3,50	1,01	92	3,75	1,01	92	3,89	1,03

Araştırmada çalışanların cinsiyetine göre yapılan analiz sonucunda (Tablo32), çalışanların cinsiyete göre istihdam edilebilirlik, işe bağımlılık, iş güvencesi, güçsüzlük, örgütsel güven ve çalışma arkadaşlarına güven algıları $p > 0,05$ (Tablo 31)

olduğu için farklılık göstermemiştir. Fakat nesnel iş güvencesizliği algısı cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Buna göre kadın çalışanların (1,22), erkek çalışanlara göre (1,70) daha az nesnel iş güvencesizliği algıları vardır (Tablo32).

Tablo 33: Medeni Duruma Göre İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güvene İlişkin T-testi Değerleri

	t	Df	p
İstihdam Edilebilirlik	-0,19	102	0,85
İşe Bağımlılık	-1.30	102	0,19
İş Güvencesi	-1,44	101	0,15
Nesnel İş Güvencesizliği	1,35	101	0,17
Güçsüzlük	-0,85	102	0,39
Örgütsel Güven	-0,48	102	0,62
Çalışma Arkadaşlarına Güven	-0,08	102	0,93

*p<0,05

Tablo 34: Medeni Duruma göre İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven

	İstihdam Edilebilirlik			İşe Bağımlılık			İş Güvencesi			Nesnel İş Güvencesizliği			Güçsüzlük			Örgütsel Güven			Ç.A.G.		
	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp
Evli	70	3,04	0,96	70	3,88	0,96	69	3,76	0,96	69	1,72	1,00	70	3,49	1,10	70	3,75	1,01	70	3,84	1,10
Bekar	34	3,08	1,09	34	4,13	0,84	34	3,42	1,18	34	1,49	0,67	34	3,68	1,06	34	3,85	0,96	34	3,86	1,13

Araştırmada çalışanların medeni durumlarına göre yapılan analiz sonucunda, çalışanların medeni durumlarına göre istihdam edilebilirlik, işe bağımlılık, iş güvencesi, güçsüzlük, nesnel iş güvencesizliği, örgütsel güven ve çalışma arkadaşlarına güven algıları p>0,05 olduğu için farklılık göstermemiştir (Tablo 33).

Tablo 35: Başka Gelir Kaynağının Varlığına Göre İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güvене İlişkin T-testi Değerleri

	t	Df	p
İstihdam Edilebilirlik	-0,44	102	0,65
İşe Bağımlılık	-1,30	102	0,19
İş Güvencesi	-1,12	101	0,26
Nesnel İş Güvencesizliği	-1,71	101	0,00*
Güçsüzlük	-0,69	102	0,48
Örgütsel Güven	0,80	102	0,42
Çalışma Arkadaşlarına Güven	-0,05	102	0,99

*p<0,05

Tablo 36: Başka Gelir Kaynağı Olma Duruma göre İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven

	İstihdam Edilebilirlik			İşe Bağımlılık			İş Güvencesi			Nesnel İş Güvencesizliği			Güçsüzlük			Örgütsel Güven			Ç.A.G.		
	N	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp
Var	36	3,00	1,13	36	3,80	0,80	36	3,49	1,16	36	1,46	0,65	36	3,65	1,02	36	3,89	1,07	36	3,85	1,13
Yok	68	3,09	0,93	68	4,05	0,98	67	3,73	0,98	67	1,74	1,01	68	3,50	1,12	68	3,72	0,95	68	3,85	1,10

Çalışanların başka gelir kaynağının varlığına göre yapılan analiz sonucu, istihdam edilebilirlik, işe bağımlılık, iş güvencesi, güçsüzlük, örgütsel güven ve çalışma arkadaşlarına güven algıları açısından farklılık göstermemiştir. Ancak nesnel iş güvencesizliği algısı başka gelir kaynakları olma durumuna göre farklılık göstermektedir (Tablo35 p<0,05). Başka gelir kaynağı olanlar (1,46), başka gelir kaynağı olmayanlara (1,74) göre daha az nesnel iş güvencesizliği algısına sahiptir (Tablo 36).

Tablo 37: Sözleşme Türüne Göre İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güvene İlişkin T-testi Değerleri

	t	Df	p
İstihdam Edilebilirlik	-0,28	102	0,76
İşe Bağımlılık	2,23	102	0,28
İş Güvencesi	1,55	101	0,12
Nesnel İş Güvencesizliği	-1,77	101	0,10
Güçsüzlük	2,39	102	0,80
Örgütsel Güven	1,97	102	0,71
Çalışma Arkadaşlarına Güven	1,62	102	0,13

*p<0,05

Tablo 38: Sözleşme Türüne göre İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven

	İstihdam Edilebilirlik			İşe Bağımlılık			İş Güvencesi			Nesnel İş Güvencesizliği			Güçsüzlük			Örgütsel Güven			Ç.A.G.		
	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp	n	Ort.	St.Sp
B.siz	92	3,05	1,01	92	4,03	0,88	91	3,70	1,04	91	1,56	0,82	92	3,64	1,00	92	3,80	0,89	92	3,95	1,03
B.li	12	3,13	0,94	12	3,41	1,09	12	3,70	1,05	12	2,25	1,29	12	2,86	1,45	12	3,05	1,41	12	3,22	1,46

Çalışanların sözleşme türüne göre yapılan analiz sonucu, çalışanların belirli süreli iş sözleşmesi ile ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaları, istihdam edilebilirlik, işe bağımlılık, iş güvencesi, güçsüzlük, nesnel iş güvencesizliği, örgütsel güven ve çalışma arkadaşlarına güven algıları açısından farklılık göstermemiştir (Tablo 37) (p>0,05).

Tablo 39: Çalışanların Eğitim, Kıdem, İş Bulma Durumlarına Göre İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş Güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven Algılarının Farklılıklarına İlişkin ANOVA Testi Değerleri

	Eğitim		Kıdem		İş Bulma	
	F	p	F	p	F	P
İstihdam edilebilirlik	1,36	0,25	1,33	0,19	3,51	0,01*
İşe Bağımlılık	1,41	0,24	0,98	0,48	1,65	0,16
İş Güvencesi	0,84	0,47	2,29	0,01*	1,13	0,34
Nesnel İş Güvencesizliği	0,87	0,45	1,73	0,30	1,38	0,24
Güçsüzlük	0,35	0,78	1,16	0,31	1,93	0,14
Örgütsel Güven	0,20	0,89	1,25	0,24	1,36	0,20
Çalışma Arkadaşlarına Güven	0,47	0,70	0,50	0,93	4,54	0,00*

*p<0,05

Çalışanların eğitim durumuna göre yapılan incelemede (Tablo 39) tek yönlü varyans analizi sonucunda F değerlerine karşılık gelen p değerleri 0,05'ten büyük olduğu için, istihdam edilebilirlik, işe bağımlılık, iş güvencesi, nesnel iş güvencesizliği, güçsüzlük, örgütsel güven ve çalışma arkadaşlarına güven algısı açısından farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

Çalışanların kıdem durumuna göre yapılan incelemede (Tablo 39) tek yönlü varyans analizi sonucunda F değerlerine karşılık gelen p değerleri 0,05'ten büyük olduğu için, istihdam edilebilirlik, işe bağımlılık, güçsüzlük, örgütsel güven ve çalışma arkadaşlarına güven algısı açısından farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Ancak kıdem durumuna göre iş güvencesi analiz sonucunda tek yönlü varyans analizinin p<0,05 olduğundan dolayı gruplar arasında farklılık vardır. Hangi gruplar arasında fark olduğunu inceleyebilmemiz için Sheffe test istatistiğinin hesaplanması gerekmektedir ancak kıdem gruplarından birine ilişkin gözlem sayısı iki olduğu için ilgili değer SPSS13.0 Paket programı tarafından hesaplanamamıştır.

Çalışanların iş bulabilme durumuna göre yapılan incelemede (Tablo 39) tek yönlü varyans analizi sonucunda F değerlerine karşılık gelen p değerleri 0,05'ten büyük olduğu için işe bağımlılık, iş güvencesi, nesnel iş güvencesizliği, güçsüzlük, örgütsel güven algısı açısından farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Ancak iş bulabilme düşüncesine göre çalışanların istihdam edilebilirlik ve çalışma arkadaşlarına güven algıları farklılık göstermektedir ($p<0,05$). İş bulabilmesinin kolay olacağını düşünenler ile iş bulabilmesinin çok zor olacağını düşünenler açısından istihdam edilebilirlik algısı farklılık göstermektedir. Kolay iş bulacağını düşünenler (3,52), çok zor bulacağını düşünenlere (2,30) göre daha fazla istihdam edilebilir olduklarını düşünmektedirler. Ayrıca iş bulabilmesi konusunda emin olmayan çalışanlar (4,00), çok kolay iş bulabileceğini düşünen çalışanlara (2,29), göre çalışma arkadaşlarına karşı daha fazla güven duymaktadır.

Tablo 40: Çalışanların İş Güvencesizliği Algıları, İstihdam Edilebilirlik, İşe Bağımlılık, İş güvencesi, Nesnel İş Güvencesizliği, Güçsüzlük, Örgütsel Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven Algıları

	n	Ort.	St. Sp.
İş Güvencesizliği	104	2,27	0,94
İstihdam Edilebilirlik	104	3,05	1,00
İşe Bağımlılık	104	3,95	0,92
İş Güvencesi	104	3,64	1,05
Nesnel İş Güvencesi	104	1,64	0,90
Güçsüzlük	104	3,55	1,09
Örgütsel Güven	104	3,77	0,99
Çalışma Arkadaşlarına Güven	104	3,84	1,10

Araştırma sonuçları genel olarak incelendiğinde, çalışanların iş güvencesizliği algıları düşük seviyede kalmıştır. Çalışanların istihdam edilebilirlik düşünceleri orta seviyededir. En dikkat çekici sonuç ise nesnel iş güvencesizliği algısının düşük seviyede olmasıdır. Öte yandan çalışanların işe bağımlılık, iş güvencesi, güçsüzlük algıları, örgütsel güven ve çalışma arkadaşlarına güven algıları ise yüksek seviyededir.

3.5.3. İlişki Analizleri

Bu bölümde istihdam edilebilirlik, işe bağımlılık, iş güvencesi, nesnel iş güvencesizliği, güçsüzlük algılar, örgütsel güven ve çalışma arkadaşlarına güven algılarının birbirleriyle ilişkilerini ortaya koyan korelasyon katsayıları incelenmiştir.

Tablo 41: Korelasyon Katsayıları

	İstihdam Edilebilirlik	İşe Bağımlılık	İş Güvencesizliği	İş Güvencesi	N.İ.G.	Güçsüzlük	Örgütsel Güven	Ç.A.G.
İstihdam Edilebilirlik	1,00							
İşe Bağımlılık	0,02	1,00						
İş Güvencesizliği	0,08	0,12	1,00					
İş Güvencesi	0,14	0,19	-0,18	1,00				
N.İ.G.	0,12	-0,27**	0,23*	0,29**	1,00			
Güçsüzlük	0,10	0,04	-0,15	0,30**	-0,20*	1,00		
Örgütsel Güven	0,02	0,16	-0,19	0,30**	-0,30**	0,57**	1,00	
Ç.A.G.	0,10	0,07	-0,16	0,15	-0,31**	0,37**	0,36**	1,00

** p<0.01

* p<0.05

Korelasyon katsayıları, kesin sınırlamalar olmamakla birlikte 0,50'nin altında korelasyon zayıf, 0,50 ile 0,70 arasında korelasyon orta, 0,70 üzeri korelasyon da kuvvetli ilişki göstermektedir²⁹⁸.

Değişkenlerin birbiriyle olan ilişkileri incelenirken bütün değişkenlerin birbiri ile ilişkili olmadığı ortaya çıkmıştır. İlişkili olan değişkenler ise genellikle zayıf ilişkili olduğu gözlemlenmektedir. En güçlü ilişki örgütsel güven ile güçsüzlük

²⁹⁸ Sipahi v.d., a.g.e., s.145

düşüncesi arasında ortaya çıkmıştır ve ilişki orta derecede bir ilişkidir ($r=0,57$).

Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel güven ile iş güvencesizliği algısı arasında ilişki yoktur ($r=-0,19$) (H_2 red). Ancak Ashford ve arkadaşlarının yaptığı araştırma sonucuna göre iş güvencesizliği ile örgütsel güven arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır²⁹⁹. Ayrıca, istihdam edilebilirlik ile iş güvencesizliği arasında bir ilişki ($r=0,08$) bulunmamaktadır (H_3 red).

Değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkileri genellikle zayıf derecede olduğu gözlemlenmiştir. En güçlü ilişki örgütsel güven ile güçsüzlük düşüncesi arasında ortaya çıkmıştır ve ilişki orta derecede bir ilişkidir ($r=0,57$).

Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel güven ile iş güvencesizliği algısı arasında ilişki yoktur ($r=-0,19$) (H_2 red). Ancak Ashford ve arkadaşlarının yaptığı araştırma sonucuna göre iş güvencesizliği ile örgütsel güven arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır³⁰⁰. Ayrıca, istihdam edilebilirlik ile iş güvencesizliği arasında bir ilişki ($r=0,08$) bulunmamaktadır (H_3 red).

Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel güven ile güçsüzlük arasında pozitif yönlü orta derecede ($r=0,57$) doğrusal bir ilişki vardır (H_4 kabul). Bu ilişki % 99 güvenilirlik düzeyiyle açıklanmıştır. Örgütsel güven ile nesnel iş güvencesizliği algısı arasında negatif yönlü zayıf ($r=-0,30$) bir ilişki, örgütsel güven ile iş güvencesi arasında pozitif yönlü zayıf ($r=0,30$) bir ilişki vardır. Analiz sonuçlarına göre, iş güvencesizliği ile güçsüzlük arasında bir ilişki yoktur (H_5 red). Ancak çalışma arkadaşlarına güven ile güçsüzlük arasında pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki ($r=0,37$) ortaya çıkmıştır.

İş güvencesizliği ile işe bağımlılık arasında pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre bir ilişki yoktur (H_6 red). Lakin nesnel iş güvencesizliği ile işe

²⁹⁹ Ashford v.d., a.g.m., s. 808

³⁰⁰ Ashford v.d., a.g.m., s. 808

bağımlılık arasında negatif yönlü zayıf ($r=-0,27$) bir ilişki vardır. Bununla birlikte nesnel iş güvencesizliği, iş güvencesizliği ile pozitif yönlü zayıf ($r=0,25$, %95 güvenilirlik düzeyi) bir ilişkiye ve iş güvencesi ile pozitif yönlü zayıf ($r=0,29$) bir ilişkiye sahiptir. İş güvencesi ile güçsüzlük arasında pozitif yönlü zayıf ($r=0,30$) doğrusal bir ilişki vardır.

Çalışma arkadaşlarına güven ile nesnel iş güvencesizliği arasında negatif yönlü zayıf ($r=-0,30$), güçsüzlük ile pozitif yönlü zayıf ($r=0,37$), örgütsel güven ile pozitif yönlü zayıf ($r=0,36$) bir ilişki vardır. Bu ilişkiler % 99 güvenilirlik düzeyiyle açıklanmıştır.

3.5.4. Regresyon Analizleri

İş güvencesizliği algısını ve örgütsel güveni açıklamak üzere çeşitli regresyon modelleri denemiş ve istatistiksel olarak anlamlılıkları sınanmıştır.

Buna göre istatistiksel gereklilikleri sağlayan modeller:

Tablo 42: İş Güvencesizliği Regresyon Modeli

	Beta	St. Hata	St. Beta	t	p
Sabit	0,86	0,48		1,78	0,04
Nesnel İş Güvencesizliği	0,30	0,10	0,29	2,96	0,00
İşe Bağımlılık	0,23	0,10	0,22	3,30	0,02

$R^2=0,10$; $adjR^2=0,08$; $F=5,59$; $p=0,00<0,01$

Bağımlı Değişken(Y): İş Güvencesizliği Algısı

Bağımsız Değişken(X_1): Nesnel İş Güvencesizliği

Bağımsız Değişken(X_2): İşe Bağımlılık

Tahmin Edilen Regresyon Modeli: $Y=0,86+0,30X_1+0,23X_2$

Araştırmamızda kullandığımız verilere dayanarak, iş güvencesizliği için yapılan regresyon analizi sonucunda(Tablo 42) elde edilen modelin, F istatistiğine ilişkin p değeri 0,01'den küçük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Buna göre, nesnel iş güvencesizliği ve işe bağlılık değişkenlerinin iş güvencesizliği algısı üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Ancak bu değişkenler, iş güvencesizliği algısındaki değişimlerin yalnızca %8' ini açıklayabilmektedir.

Tablo 43: Örgütsel Güven Regresyon Modeli

	Beta	St. Hata	St. Beta	t	p
Sabit	1,12	0,31		3,59	0,00
Güçsüzlük	0,40	0,07	0,44	5,48	0,00
Ç.A.G.	0,31	0,07	0,35	4,34	0,00

$R^2=0,43$; $adjR^2=0,42$; $F=38,73$; $p=0,00<0,01$

Bağımlı Değişken(Y): Örgütsel Güven

Bağımsız Değişken(X_1): Güçsüzlük

Bağımsız Değişken(X_2): Çalışma Arkadaşlarına Güven

Tahmin Edilen Regresyon Modeli: $Y=1,12+0,40X_1+0,31X_2$

Araştırmamızda uyguladığımız anketlerden elde edilen verilere dayanarak, örgütsel güven için yapılan regresyon analizi sonucunda(Tablo 43) elde edilen modelin, F istatistiğine ilişkin p değeri 0,01'den küçük olduğu için modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Buna göre, çalışanın güçsüzlüğü ve çalışma arkadaşlarına güven değişkenlerinin örgütsel güven algısı üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Bu değişkenler, örgütsel güven algısındaki değişimlerin %42' sini açıklayabilmektedir.

Tablo 44: İş Güvencesizliği ile Örgütsel Güven İlişkisinin Regresyon Modeli

	Beta	St. Hata	St. Beta	T	p
Sabit	3,42	0,53		6,41	0,00
Örgütsel Güven	-0,30	0,13	-0,32	-2,18	0,03

$R^2=0,045$; $adjR^2=0,04$; $F=4,76$; $p=0,03<0,05$

Bağımlı Değişken(Y): İş Güvencesizliği

Bağımsız Değişken(X_1): Örgütsel Güven

Tahmin Edilen Regresyon Modeli: $Y= 3,42 - 0,30X_1$

Araştırmamızda uyguladığımız anketlerden elde edilen verilere dayanarak, iş güvencesizliği ve örgütsel güven ilişkisi için yapılan regresyon analizi sonucunda (Tablo 44) elde edilen modelin, F istatistiğine ilişkin p değeri 0,05'den küçük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı olduğu % 95 güvenle söylenebilmektedir. Buna göre, örgütsel güven değişkeninin iş güvencesizliği algısı üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Ancak iş güvencesizliğini örgütsel güven algısının düşük seviyede açıkladığı ($R^2=0,045$; $adjR^2=0,04$; $F=4,76$; $p=0,03$) bulunmuştur.

SONUÇ

Tüm Dünya' da ve Türkiye'de son yıllarda, iş piyasasında önemli ve hızlı değişimler yaşanmaktadır. Özellikle küresel anlamda ekonomik krizin varolduğu, toplu işten çıkarılma tehditlerinin ve bireylerin her an işsiz kalabilecekleri tehditlerinin yaşandığı bir dönemde bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada bu büyük ve hızlı değişimin ürünleri olan iş gücü piyasasında yaşanan güvencesizlik ve örgütsel güven arasındaki ilişki incelenmiştir.

İş güvencesizliği algısı ile ilgili olarak istihdam edilebilirlik, işe bağımlılık, iş güvencesi ve güçsüzlük değişkenleri çalışmada araştırılmış diğer değişkenlerdir. Bu değişkenlerin çalışanların iş güvencesizliği algılarındaki değişimlere neden olup olmadığı çalışma kapsamında araştırılmıştır.

Örgütler rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmelerinde ve başarıya ulaşabilmelerinde çalışanlarının önemli bir yeri vardır. Ancak iş güvencesizliği gibi negatif bir durumdan etkilenen çalışanlar örgütün hedeflerine dahil olmakta zorlanacaklardır. Bununla birlikte örgütsel güveni yüksek olan çalışanların iş güvencesizliği algıları azalmaktadır. Bu nedenle örgütler kendileri için en önemli kaynak olan çalışanlarının iş güvencesizliği algılarını azaltmak için örgütsel güven düzeylerini arttırmalıdır.

Araştırma sonucunda çalışanların iş güvencesizliği algıları oldukça düşük çıkmıştır. Örgütlerin aile işletmeleri olmaları ve örgütsel güven seviyelerinin yüksek olması iş güvencesizliği algısının düşük olmasının sebebi olarak gösterilebilir. Araştırma yapılan işletmenin aile işletmesi olmasından dolayı samimi bir ortam söz konusudur. Çalışanlar, yöneticiler ve işverenler arasında iletişim yüksek seviyededir. Bu nedenle çalışanların güvencesizlik algıları düşük seviyededir.

Araştırmada örgütsel güven ve örgütsel güvene bağlı olarak çalışma arkadaşlarına güven, işe bağımlılık ve iş güvencesi algıları yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Küresel ekonomik krizin yoğun olarak yaşandığı, toplu işten çıkarmaların olduğu bir dönemde örgütsel güven seviyesinin yüksek olması araştırma

yapılan işletmenin aile işletmesi olması ile açıklanabilmektedir. Aynı zamanda araştırma sonuçlarına göre çalışanların nesnel iş güvencesizliği algıları oldukça düşük seviyede çıkmıştır. Araştırma yapılan örgütler kuruldukları dönemden itibaren sürekli yükselme eğiliminde olmaları ve büyümeleri nedeniyle nesnel iş güvencesizliği algısının düşük çıkması beklenen bir sonuçtur. Ancak bu sonucu tüm örgütler için genel bir yargı olarak düşünmek yanlış sonuçlara yol açabilecektir. Bu nedenle sonuç yalnızca araştırma yapılan örgütle sınırlıdır.

Çalışanların güçsüzlük algıları ise yüksek seviyededir ancak çalışanların güçsüzlük algılarının yüksek olması iş güvencesizliği algılarını etkilememiş yüksek güçsüzlük algılarına rağmen iş güvencesizliği algıları düşük çıkmıştır. Çalışanların güçsüzlük algıları ile iş güvencesizliği algıları arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki vardır. Bununla birlikte çalışanların güçsüzlük algıları ve çalışma arkadaşlarına güven değişkenlerinin örgütsel güven algısı üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmış, bu iki değişken, örgütsel güven algısındaki değişimlerin %42' sini açıklayabilmiştir.

Örgütsel güven ile iş güvencesi algısı arasında pozitif ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu durum beklenen bir sonuçtur. İş güvencesinin varlığı çalışanların örgütlerine güven duymaları açısından önemli bir değişkendir. Literatürde yer alan birçok araştırma sonucu çalışanların iş güvencesi algılarının örgüte duyulan güveni arttırdığı yönündedir.

Araştırma sonuçlarına göre çalışanlar mevcut işlerinde çalışırken başka bir iş bulabilme düşüncelerine göre iş güvencesizliği algıları farklılık göstermektedir. Mevcut işlerinden ayrılmadan kolaylıkla iş bulabileceğini düşünen çalışanların, zor iş bulabileceğini düşünen çalışanlara göre iş güvencesizliği algıları daha düşük seviyededir. İş bulabilme düşüncesi, istihdam edilebilirlik ve sosyal sermaye gibi değişkenlerden etkilenmektedir.

Başka gelir kaynağının varlığı nesnel iş güvencesizliğini etkileyen bir değişkendir. Araştırmada başka gelir kaynağına sahip olan çalışanların, başka gelir kaynağı olmayan çalışanlara göre daha düşük seviyede iş güvencesi algıları olduğu

ortaya çıkmıştır. İş güvencesizliği algısının ortaya çıkmasında önemli bir nokta gelecek hakkındaki belirsizliktir. Bu belirsizlik çalışanların kendi ve aileleri için gerekli olan finansal kaynaktan yoksunluğu ifade eder. Bireylerin çalışmasındaki etkenlerden en önemlilerinden biri çalışma karşılığında aldıkları ücrettir. İşten çıkarılması halinde çalışma gelirinden yoksun kalacak olan çalışanın mevcut başka bir geliri varsa iş güvencesizliği algısı da düşük olabilecektir. Geleceğinin maddi anlamda riskte olmaması düşük iş güvencesizliği algısına neden olmaktadır şeklinde yorumlanabilir.

Nesnel iş güvencesizliği ile örgütsel güven arasındaki ilişki negatif bir ilişki bulunmuştur. Nesnel iş güvencesizliği arttıkça çalışanların örgüte karşı güvenleri azalmaktadır. Örgütte yaşanan ani iflas, toplu işten çıkarmalar, yeniden örgütlenme nesnel iş güvencesizliği ile algıları etkilemektedir. Örgütte yaşanan bu durumlar da çalışanların güven seviyelerini etkileyen önemli bir unsurdur.

Araştırma sonucunda çalışma arkadaşlarına karşı güven ile güçsüzlük algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Güçsüzlük seviyesi artan çalışanların çalışma arkadaşlarına güven seviyeleri de artış göstermektedir. Güçsüzlük değişkeni ile çalışanların iş ortamlarındaki olayları kontrol edebilmeleri ölçülmüştür. Kendisini güçsüz hisseden çalışanların, çalışma arkadaşlarına güvenlerinin yüksek seviyede olacağı yorumlanabilir. Ancak bu durum genel bir yargı değil, sadece bu çalışma ile sınırlı bir durumdur.

Araştırma sonuçlarına göre, nesnel iş güvencesizliği ve işe bağımlılık değişkenlerinin iş güvencesizliği üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu etki iş güvencesizliği algısındaki değişimlerin yalnızca %8'ini açıklayabilmektedir.

Çalışmada örgütsel güven ile iş güvencesizliği arasında negatif bir ilişki beklenmektedir. Araştırma yapılan örgütte yüksek seviyede örgütsel güven ve düşük seviyede iş güvencesizliği algısı vardır. Ancak araştırma sonucuna göre örgütsel güven ile iş güvencesizliği arasında bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel güven

değişkeninin iş güvencesizliği üzerinde etkisi vardır, ancak iş güvencesizliği üzerindeki değişimleri yalnızca %4 oranında etkilemektedir.

Sonuç olarak araştırmada çalışanların örgütsel güven düzeylerinin, iş güvencelerinin yüksek seviyede olması küçük bir işletmede, yakın aile ilişkilerinin ve iletişimin olması ile açıklanabilmektedir. Ancak araştırma sonuçlarına göre örgütsel güven iş güvencesizliği algısı üzerinde bir etkiye sahip değildir.

Şüphesiz iş güvencesizliği örgütsel güven dışında birçok faktörden etkilenmektedir. Ancak örgütsel güven iş güvencesizliği algısını etkileyen önemli bir değişkendir ve dolayısıyla iki kavramda çalışanların etkinlik ve verimlilikleri üzerinde önemli etkilere sahiptir. Örgütsel güvenin iş güvencesizliği algısı üzerinde olumlu değişiklikleri sağladığı literatürde araştırma bulgularında yer almaktadır. Örgütsel güvenin iş güvencesizliği üzerindeki bu olumlu etkilerinin göz önüne alınarak, örgütsel güven konusuna gereken önemin verilmesi, iş güvencesizliği algısının neden olduğu bedensel, zihinsel ve örgütsel olumsuz sonuçları engelleyebilecektir. Araştırmada iş güvencesizliği algısının bireysel anlamda bedensel ve zihinsel sonuçları konusuna değinilememiştir ve Türkiye’de bu konu ile ilgili araştırma bulunmadığından daha sonraki araştırmalarda incelenmeye ihtiyaç duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

Asunakutlu, Tuncay, “Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme”, Muğla Üniversitesi, SBE Dergisi, Güz, 2002

Ashford, Susan J., Lee, Cynthia ve Bobko, Philip “Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test”, Academy of Management Journal, Vol. 32, 1989

Arı, Güler Sağlam, “Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Arttırır mı?”, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, No.2, 2003

Aytaç, Serpil ve Keser, Aşkın “İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı”, İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, cilt:4, Sayı:2, 2002
<http://www.İsguc.Org/?P=Article&İd=48&Cilt=4&Sayi=2&Yil=2002> (23.12.2009)

Barling, Julian ve Kelloway, E. Kevin, “Job Insecurity and Health: The Moderating Role Of Workplace Control”, Stres Medicine, 1996

Bigley, Gregory A., “Follower Trust in the Leader at Work: Concept Development, Behavioral Antecedents, and Effects on Followers’ Fairness Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of California, 1996

Bijlsma, Katinka ve Koopman, Paul, “Trust Within Organizations”, Personnel Review Journal ,No.5, 2003

Börü, Deniz, “Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul, 2001

Cook, John ve Wall, Toby “ New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment”, Journal of Occupational Psychology. Vol 53(1), Mart1980

Cullen, John B., Jean, Johnson L. ve Sakano, Tomoaki, “Success Through Commitment and Trust: The Soft Side Of Strategic”, Management Journal of World Business, No.35(3), 2000

Çakır, Özlem, “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, Çalışma ve Toplum, No:1, 2007

Çırpan, Hüseyin ve Koyuncu, Mustafa “ İşletme Kültürünün Alt Kademe Yöneticileri Üzerindeki Etkisi: Bir Örnek Olay Çalışması”,
www.eflatun.com.tr/makaleler/İsletme Kültürünün Alt Kademe Yöneticileri Üzerindeki Etki.pdf, 1998 (22.03.2010)

Dasgupta, Sukti, “Employment Security: Conceptual and Statistical Issues”, International Labour Office, Nisan, 2001

De Witte, Hans, Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism, Burlingston: Athenaeum Press, 1988

De Witte, Hans, “Job Insecuity and Psychological Well-Being: Rewiew Of The Literature and Exploration for Some Unresolve İssues”, Eurapen Journal of Wok and Organizational Psychology, Vol.8, 1999

De Witte Hans ve Naswall, Katharina “Objective and Subjective Job Insecurity Consequences Of Temporary Work For Job Satisfaction and Organizational Commitment İn Four Europen Countries”, Economic and Industrial Democracy, Vol.24, 2003

De Witte, Hans, “Does Job İnsecurtiy Affect The Union Attitudes Of Workers and Their Participation İn Unions?”, Hans De Witte(Ed.), Job Insecurity, Union Involment and Union Activism, Hampshire: Ashgate, 2005

Demircan, Nigar ve Ceylan, Adnan, “Örgütsel Güven Kavramı, Nedenleri ve Sonuçları”, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, No:2, 2003

Demircan, Nigar, “Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003

Demirel, Yavuz, “Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, No.2, 2008

Eraslan, Levent “Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, ISSN: 1303-5134, 2006

Erdem, Ferda, “Örgütsel Yaşamda Güven”, Sosyal Bilimlerde Güven, Ankara: Vadi Yayınları, 2003

Erdem, Ramazan, “Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, No.2(2), EKİM, 2007

Ergeneli, Aziz ve Arı, Güler Sağlam, “Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri”, Ankara Üniversitesi SBE Dergisi, No.60(1), 2005

Fırat, Zerrin, “İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı”, <http://www20.Uludag.Edu.Tr/~Sbmyo/08-Sosyalce/Zfirat.Html> (20.01.2010)

Ferrie, Jane E., Shipley, Martin J., Marmot, Michael G., Martikainen, Pekka, Stansfelds Stephen ve Smith, George, “Job Insecurity in White-Collar Workers: Toward An Explanation of Associations with Health”, Journal of Occupational Health Psychology, Vol.6, No.1, 2001

Fındıkçı, İlhami, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Alfa yayınları, 5. Baskı, 2003

Fukuyama, Francis, Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması, Çev: Ahmet Buğdaycı, Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları, 3. Baskı, 2005

Genç, Nurullah ve Halis, Muhsin, Kalite Liderliği, İstanbul: Timaş Yayınları, 2006

Günaydın, Sezer Cihan, “İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Değişkenlerinin Politik Davranış Algısı ve İşbirliği Yapma Eğilimine Etkisini İnceleyen Bir Çalışma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001

Gosalinda, Sjoerd, “Job Insecurity, Union Participation and Need For (New) Union Services”, Hans De Witte(Ed.), Job Insecurity, Union Involment and Union Activism, Hampshire: Ashgate, 2005

Greenhalgh, Leonard ve Rosenblatt, Zehava, “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, The Academy of Management Review, Vol. 9, No. 3, 1984

Halis, Muhsin, Gökgöz, Gülsüm S. ve Yaşar, Özlem, “Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, No.17, 2007

Hartley, Jean, “Models Of Job Insecurity and Coping Strategies Of Organization”, Jane E Ferrie, M. G. Marmot, Griffiths, J. ve Ziglio E.(Ed.), Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge for Social Welfare and Healt Promotion, Copenhagen: Who European Series:81, 1999

Isakssoni, Kertsin, Hellgren, Johnny ve Pettersson, Par, “Union Involvement During Downsizing and its Relation to Attitudes and Distress Among Workers”, Hans De Witte(Ed.), Job Insecurity, Union Involment and Union Activism, Hampshire: Ashgate, 2005

İsaoğlu Öz, Gözde “Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlilik ve İş Performansı İle İlişkisi”, Tarık Solmuş(Ed.), İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar, İstanbul: Epsilon, 2008

İslamoğlu, Güler, Birsal, Melek ve Börü, Deniz, Kurum İçinde Güven, İstanbul: İnkılap Kitapevi, 2007

Jacobson , Dan ve Hartley, Jean, “Mapping The Context”, Jean Heartley, Dan Jacobson, Bert Klendarmans, Tinka Van Vuuren(Ed.), Job Insecurity:Coping With Job At Risk, London: Sage Publication, 1991

Jacobson, Dan, “Trends in International Business Thought and Literature: Job Insecurity: Emerging Social Roles of The 90s”, The International Executive, Vol.37(3), May/June 1995

Johnny Hellgren ve Sverke, Magnus,“Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling”, Journal of Organizational Behavior, Vol.24, 2003

Keser, Aşkın, “Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamında Yeri”, İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:6, Sayı:2, 2004
<http://www.isguc.org/?p=article&id=230&cilt=6&sayi=2&yil=2004> (12.01.2010)

Keser, Aşkın, Çalışma Psikolojisi, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2009

King, James E., “White-Collar Reactions to Job Insecurity and The Role Of The Psychological Contract: Implications for Human Resource Management”, Human Resource Management, Spring, Vol 39, No.1, 2000

Kinnunen, Ulla, Mauno, Saija, Natti, Jauko ve Happonen, Mika, “Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finish Employees”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 8, 1999

Klandermans, Bert ve Van Vuuren, Tinka, “Job Insecurity: Introduction”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.8, No.2, 1999

Kocacık, Faruk “ Bilgi Toplumu ve Türkiye”, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 27, No:1, 2003

Koçel, Tamer, İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Yayınları, 9. Bası, 2003

Kurtuluş, Kemal, Pazarlama Araştırmaları, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, 1996

Lee, Seung Hwan, Cameron, Sheila J., “The Relationship of Status (in) Congruency with Perceived Employer Commitment and Community Health Nurses”, Asac, 2008, Halifax, Nova Scotia

Levin, Sharon Lynn ,“Measuring Organizational Trust”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, The George Washington University, 1999

Liangding, Jia, Jiwen Song, Chaoping, Li, Rongjun, Cui ve Yongxia, Chen “ Leadership styles and employee’ job-related attitudes: An empirical study on the mediating effects of reciprocity and trust”, China Management Studies, Vol.1, 2007

Lordoğlu, Kuvvet, ve Özkaplan, Nurcan, Çalışma İktisadı, İstanbul: Der Yayınları, 2003

Mayer, Roger C., Davis, James H. ve Schoorman, F. David, “An Integrative Model of Organizational Trust” , The Academy of Management Review, Vol.20(3), 1995

Mishra, Jitendra ve Morrisey, Molly A., “Trust in Employee/ Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers”, Public Personal Management, Vol.19, No.4, 1990

Mohr, Gisela B., “The Changing Significance of Different Stressors After the Announcement Of Bankruptcy: A Longitudinal Investigation With Special Emphasis on Job Insecurity”, Journal of Organization Behavior, No.21(3), 2000

Morgan, Robert M. ve Hunt, Shelby D., “The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing”, Journal of Marketing, No.58, 1994

Naswall, Katharina, “Job Insecurity From a Stress Perspective: Antecedents, Consequences and Moderators”, Akdemityek Ab, 2004

Natti, Jouko, Happonen, Mika, Kinnunen, Ulla ve Mauno, Saija, “ Job Insecurity, Temporary Work and Trade Union Membership in Finland 1977-2003”, Hans De Devite(Ed.), Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism, Hampshire: Ashgate, 2005

Nyhan, Ronald C. ve Marlowe , Herbert A. “Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory”, Evaluation Review, Vol. 21, No. 5, 1997

Omarov, Azad, “Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel bir Sektörde Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009

Öğütveren, Özlem “Örgütsel Güvenin Ağdüzenekleri İçerisindeki Analizi: Küçük İşletmelerde bir Uygulama”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007

Özkalp, Enver, Davranış Bilimlerine Giriş, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004

Özdevecioğlu, Mahmut, “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, 11. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiri Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22-24 Mayıs 2003

Paine, Scott Christopher, “The Relationship Among Interpersonal and Organizational Trust and Organizational Commitment”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Alliant International University, 2007

Pedraza, Pablo, Munoz de Bustillo, Rafael ve Tijdens, Kes, “Measuring Job Insecurity”

<http://www.wageindicator.org/documents/publicationslist/jobinsecurity2005>

(06.01.2010)

Poyraz, Kemal ve Kama, Bülent, “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, No. 13(2), 2008

Rosenblatt, Zeheva ve Ruvio, Ayalla , “A Test of a Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers”, [Journal of Organizational Behavior](#), Vol. 17 , 1996

Seçer, Barış “İş Güvencesizliği, Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları”, Aşkın Keser, Gözde Yılmaz ve Senay Yürür (Ed.), Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar, Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2009

Sennett, Richard, Karakter Aşınması; Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerine Etkileri, çev. Barış Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2000

Sverke, Magnus, Hellgren, Johnny ve Naswall, Katharina “No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences”, [Journal of Occupational Health Psychology](#), Vol.7, 2002

Sipahi, Beril, Kuru, E. Serra ve Çinko, Murat, Sosyal Bilimlerde SPSS’ le Veri Analizi, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2010

Standing, Guy, "Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation", European Journal of Industrial Relations, Vol.3, No.1, 1997

Standing, Guy, Global Labour Flexibility, Seeking Distributive Justice, London: Mac Millen Press, 1999

Standing, Guy, "From People's Security Survey To A Decent Work Index", International Labour Review, Vol.141, 2002

Standing, Guy ve Zsoldos, László, "Coping with Insecurity: The Ukrainian People's Security Survey", International Labour Office, Geneva, June, 2001

Süzek, Sarper, İş Hukuku, İstanbul: Betaş Yayınları, 2. Baskı, 2002

Şentutan, Şermin, "İşletmelerde Küçülme Politikalarının İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerindeki Etkileri", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:8, S: 3, 2005

Şimşek, Savaş ve Taşçı, Alptekin, "Örgütlerde "Güven" Konsepti ve Emniyet Örgütü'nde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi", www.ikademi.com (12.03.2010)

Tan, Hwee Hoon ve Tan, Christy S. F., "Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization", Genetic, Social and General Psychology Monographs, 126(2), 2000

Tan, Hwee Hoon ve Lim, Augustine K. "Trust in Coworkers and Trust in Organizations", The Journal of Psychology, , Vol.143(1), 2009

Taylor, Roger. G., "The Role Of Trust In Labor-Management Relations", Organization Development Journal, Vol.7, 1989

Temiz, Hasan Ejder, “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, Çalışma ve Toplum, Sayı:2, 2004

Tınar, M. Yaşar, Çalışma Psikolojisi, İzmir: Necdet Bükey Matbaası, 1996

Tınaz, Pınar, Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, İstanbul: Beta Yayınları, 2005

Türk, Meral ve Çakır, Özlem, “Bir Kamu Bankasında Örgütsel Stres Düzeyi ve Etkileyen Faktörler”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, N:2, 2006

Tüzün, İpek Kalemci, “Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi, Uygulamalı Bir Çalışma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, 2006

Tüzün, İpek Kalemci “Güven, Örgütsel Güven ve Güven Modelleri”, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Aralık,2007

Whitener, Ellen M., “The Impact of Human Resource Activities on Employee Trust”, Human Resource Management Review, 7(4), 1997

Whitener, Ellen M., Brodt,Susan E., Korsgaard,M. Audrey ve Werner, Jhon M., “Managers as Initiators of Trust: An Exchange Relationship Framework for Understanding Managerial Trustworthy Behavior”, The Academy of Management Review, Vol. 23(3), 1998

Yücel, Pınar Zorlu “Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006

Zand, Dale, “Trust and Managerial Solving Problem”, Administrative Science Quarterly, Vol. 17(2), 1972

T.C. Anayasası

4857 Sayılı İş Kanunu

<http://education.yahoo.com/Reference/Dictionary/Entry/Security>(25 Aralık 2009)

http://www.ihd.org.Tr/Index.Php?Option=Com_Content&View=Article&Id=156:İnsan-Haklari-Evrensel-Beyannames&Catid=37:San-Haklarylgeleri&Itemid=96

(13.02.2010)

<http://www.rotaline.com/SSE/makele/?kod=19> (28.12.2009)

<http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=g%FCven&ayn=tam>

(18.03.2010)

ÖZGEÇMİŞ

Sevim GEZEĞEN, 7 Şubat 1983'de İzmir'de doğdu. Lise eğitimini Adana Danişment Gazi lisesinde tamamladı. 2001-2006 yılları arasında Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde lisans eğitimi aldı. 2006 yılında Kocaeli Üniversite Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı. Aynı yıl, AB Erasmus öğrenim bursu aracılığı ile öğrenci değişim programına katılmaya hak kazandı. Almanya Kassel Üniversitesi'nde Labour Policies and Globalization yüksek lisans programına devam etti. 2008 yılında AB Erasmus staj bursu aracılığı ile Almanya Fehr Company Planlama departmanında 5 ay staj yaptı. Halen Yüksek Lisans eğitimine Kocaeli Üniversitesinde devam etmektedir.