



Received: July 08, 2019
Accepted: June 13, 2020
Published Online: June 30, 2020

AJ ID: 2020.08.01.STAT.01
DOI: 10.17093/alphanumeric.588752
Research Article

Mediation Role of Anxiety in the Effect of Employee Perceptions of Job Insecurity on Organizational Citizenship Behaviors

Seda Mumlu Karanfil *

Department of Human Resources Management, School of Business, İstanbul University, İstanbul, Turkey, sedamumlu@gmail.com

Altan Doğan, Ph.D.

Assoc. Prof., Department of Human Resources Management, School of Business, İstanbul University, İstanbul, Turkey, altand@istanbul.edu.tr

* İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, 34320 Avcılar, İstanbul Türkiye

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the mediating role of anxiety in the effect of employees' perceptions of job insecurity on organizational citizenship behaviors. Also, the aim of the study is to determine whether employees' perceptions of job insecurity, organizational citizenship behaviors and anxiety levels differ according to demographic characteristics (status, gender, age groups, marital status, child status, educational status and seniority). 268 permanent and contracted employees employed in public and private sectors in İstanbul participated in the study. Research data were collected by questionnaire method. As a result of the study, it was seen that there is a partial mediator role of anxiety in the effect of employees' perceptions of job insecurity on organizational citizenship behaviors. In addition, employees' perceptions of job insecurity differ according to their status and age groups; organizational citizenship behaviors of employees also differ according to their status. Anxiety level of employees does not differ in terms of any demographic variables.

Keywords:

Job Security, Job Insecurity, Organizational Citizenship Behavior, Anxiety, Trait Anxiety

Çalışanların İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Kaygının Aracı Rolü

Öz

Bu çalışmanın amacı, çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde kaygının aracı rolünü incelemektir. Ayrıca çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve kaygı düzeylerinin demografik özelliklere (statü, cinsiyet, yaş grupları, medeni durum, çocuk durumu, eğitim durumu ve işyeri kıdemi) göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek de araştırmanın amaçlarındandır. Araştırmaya, İstanbul'da kamu ve özel sektörde istihdam edilen 268 kadrolu ve sözleşmeli çalışan katılmıştır. Araştırma verileri anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde kaygının kısmi aracı rolü olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algıları; statülerine ve yaş gruplarına göre; çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları da statülerine göre farklılaşmaktadır. Çalışanların kaygı düzeyi ise hiçbir demografik değişken açısından farklılık göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler:

İş Güvencesi, İş Güvencesizliği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Kaygı, Sürekli Kaygı



1. Giriş

Dünya genelinde yaşanan ekonomik krizler, küreselleşme, değişen rekabet koşulları çalışanların iş güvencelerinde büyük değişimlere yol açmış ve iş güvencesizliğinde bir artış meydana getirmiştir. İstikrarlı dönemlerde iş güvencesi ile korunan çalışanlar, bu gelişmelerle daha çok belirsizlik ile karşı karşıya kalmışlardır. İşletmelerin koruyucu politikaları yerini yeni işveren uygulamalarına bırakmış ve çalışanların iş güvencesiz kalmaları onların ruhsal sağlıklarını derinden etkilemiştir (Önder ve Wasti, 2003: 639).

İş güvencesizliği olgusu özellikle özel sektör çalışanlarını olmak üzere insanları hem ruhen hem de bedenen etkilemektedir. Çalışanların kaygı düzeylerinde artış olması, iş güvencesizliğinin ruhsal etkilerinden bir tanesidir. İşlerini kaybetme korkusu yaşayan ve özellikle evli olup çocukları olan bireyler, böyle olumsuz bir durumla karşılaşmaları halinde ailelerine bakamayacakları endişesini daha fazla duyabilirler. İş güvencesizliğinin birey üzerindeki etkisinin yanında örgüt açısından da bazı sonuçları bulunmaktadır. Örneğin çalışanların örgüte karşı olan tutumları üzerinde iş güvencesizliği olumsuz etkiler yaratmaktadır. Günümüzde üzerinde önemle durulan 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı' da iş güvencesizliğinin etkileyebildiği konulardan bir tanesidir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, çalışanların iş tanımlarında belirtilenlerin dışında kalan ve gönüllülük esasına dayanan ekstra davranışlarını içermektedir. İşini kaybedeceğini düşünen çalışanların muhtemelen kaygı düzeyleri de yükselecek ve bu kişiler de iş tanımlarının ötesindeki rol davranışlarını sergilememe eğilimi gösterebileceklerdir. Yine işini kaybedeceğini düşünen çalışanlar, yeni iş aramak için zaman ayıracaklar ve örgüt için kullanılmayan bu zamanlar da mevcut örgütün aleyhine olacaktır.

Araştırma kapsamında çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisi ve bu etkide çalışanların sürekli kaygı düzeylerinin aracılık rolünün olup olmadığı belirlenmek istenmiştir. Çalışanların iş güvencesizliği algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve kaygı düzeylerinin ortaya konması amacı ile çalışanlara ilişkin ölçümler gerçekleştirilmiştir. Bu ölçümler ile çalışanların iş güvencesizliği algılarının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ve bu etkide kaygının aracı rolünün olup olmadığı değerlendirilmiştir. Yine iş güvencesizliği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kaygının çalışanların demografik değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlenmesi de araştırmadaki hedeflerden birisidir.

Araştırmada öncelikle kavramsal çerçeve üzerinde durularak; iş güvencesizliği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kaygı kavramları açıklanmaktadır. Ardından gerçekleştirilen araştırmanın yöntemi, araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında yapılan analizler ortaya konmakta ve son olarak da araştırmada bulunanlar sonuç ve tartışma kısmında ele alınmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş Güvencesi(zliği)

1990'lı yıllarda yaşanan ekonomik buhran ve bu buhran sonucunda Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan sorunlar işletmelerde iş güvencesizliği konusunu gündeme getirmiştir. İşletmelerin kapanması, yeniden yapılanma çalışmaları geçici iş sözleşmelerinde bir artışa neden olmuş ve ekonomik sistemde bazı değişimler meydana getirmiştir.

Yaşanan bu değişimler ise iş güvencesizliğinin giderek önem kazanmasına neden olmuştur (De Witte, 2005: 1). İş güvencesizliğini tanımlamadan önce iş güvencesi kavramından bahsetmek daha doğru olacaktır. Çalışanın haklarını koruma anlamı taşıyan iş güvencesi işverenin, işçi ile kurduğu ilişkiyi geçerli nedene dayandırmaksızın sonlandırmasını sınırlayan, bu ilişkiyi yasal bir çerçeveye koyarak yapılan hizmet akdine süreklilik kazandıran, koruyucu normatif düzenlemelerdir (Kaya, 2002). Başka bir deyiş ile çalışma hakkının korunması anlamına gelen iş güvencesi kavramı, çalışanın haklı ve/veya geçerli bir neden olmaksızın hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesini sınırlamaktadır. Bununla birlikte iş güvencesi, hizmet ilişkisine süreklilik kazandırmakta ve çalışanın korunmasına yönelik normatif düzenlemeleri içermektedir. (Demir, 1999: 30). Probst (2003)'a göre ise iş güvencesi, çalışanın işinin devamlılığı yönündeki algısıdır (Probst, 2003: 451).

İş güvencesi kavramı; gelecek için bir güven yaratması, işveren ve işçi arasında çalışma barışını sağlaması ve etkinlik, verimlilik artışları, toplumsal denge ve değerlerin devamını sağlaması açısından önemli bir yere sahiptir (Poyraz ve Kama, 2008:144). İş güvencesi, çalışanlara belirli bir düzen ve istikrarlı bir çalışma ortamı sağlaması ve bu ortamın sürdürülmesi açısından önem arz etmektedir. Yapılan tanımlardan da anlaşıldığı üzere iş güvencesi çalışanın yasal olarak işine devam hakkının korunması ve haklı ve geçerli bir neden olmaksızın işten çıkarılmasını engelleyen normatif düzenlemeleri içermektedir. Ancak 1980'lerin sonları 1990'lı yılların başlarında Avrupa ve Amerika'da yaşanan ekonomik sıkıntılar, birçok iş yerinin kapanması ve geçici iş sözleşmelerindeki artış, çalışanların iş güvencesini tehlikeye atmış ve iş güvencesizliği kavramını önemli bir hale getirmiştir (De Witte, 2005:1).

İş güvencesizliğini araştıran ilk araştırmacılar Greenhalgh ve Rosenblatt (1984)'tır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğini; çalışanın, işini güvende hissetmemesi, işine devam etmek istediği halde işinin devamlılığı konusunda bir tehdit algılaması olarak tanımlamışlardır (Greenhalgh ve Rosenblatt (1984). De Witte ve Naswall (2003) ise iş güvencesizliğini; kişinin, işinin devamlılığı konusunda belirsizlik hissetmesi (De Witte, Naswall; 2003), kişinin işini kaybetme konusunda hissettiği belirsizlik ve tehditin bireyde yarattığı endişe (De Witte, 2005) olarak tanımlamışlardır.

Yapılan tanımlardan yola çıkarak iş güvencesizliğini, bireyin işine devamlılığı konusunda hissettiği belirsizlik ve tehdit olarak ifade etmek mümkündür. Belirsizlik, bir olayın meydana gelip gelmeyeceğinin bilinmemesidir. Belirsizlik ortamında birey, işletmenin gelecekte kendisine veya yaptığı işe ihtiyaç duyup duymayacağını bilememektedir (Dede, 2017: 18). Çalışanın iş güvencesizliği algısı, sadece çalışanın işini kaybedeceği yönünde bir algıyı içermemektedir. Kariyer fırsatlarının varlığı/yokluğu, yaptığı işin niteliği, çalışma koşullarının önemi de çalışanın iş güvencesizliği düzeyini belirlemede etkili olmaktadır (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 806). Çakır (2007) da iş güvencesizliğinin unsurlarını; "belirsizlik, çalışma koşullarının değişkenliğinden kaynaklı tehdit algısı ve kaygı" olarak ifade etmiştir (Çakır, 2007).

İş güvencesizliği kavramının bireyler üzerinde bir takım etkileri bulunmaktadır. Bunlardan biri çalışanların stres düzeylerindeki artıştır (Diğın ve Ünsar, 2009: 133). Stres sonucunda çalışanların kaygı seviyelerinde de artış gözlenmiştir (Altan vd., 2004:11). Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yayımladığı ortak raporda da iş güvencesizliği, çalışanların işle ilgili yaşadığı stresin nedenleri arasında

gösterilmiştir (Seçer, 2008: 273). Bu sonuç iş güvencesizliğinin bireyler üzerinde neden olduğu stresi destekler niteliktedir (Dığın ve Ünsal, 2010: 141).

İş güvencesizliği bireysel açıdan kişinin iş doyumunu düşürmekte ve sağlığına zarar vermekte iken örgüt açısından da işte kalma konusunda isteksizliğe ve performans düşüklüğüne sebep olmaktadır (Klandermans ve Vuuren, 1999:145). Sverke vd. (2002) iş güvencesizliğinin iş tutumlarından iş doyumunu ve işe bağlılık; örgütsel tutumlardan örgütsel bağlılık ve güven; sağlık açısından zihinsel ve fiziksel sağlık; iş davranışlarından da performans ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu ileri sürmüşlerdir (Çakır, 2007).

İş güvencesizliği ayrıca örgüt üzerinde de bazı olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar; işten ayrılma niyeti, çalışan motivasyonu, çalışanın örgütsel bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt açısından çalışanların iş tatminleri şeklinde sayılabilir. Poyraz ve Kama (2008) tarafından yapılan çalışmada, çalışanın iş güvencesizliği algısı ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Poyraz ve Kama, 2008:156). Benzer şekilde Ashford vd. (1989) de iş güvencesizliği ile tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Poyraz ve Kama (2008) tarafından yapılan çalışmada, iş güvencesizliği algısı ve örgütsel bağlılık arasında negatif, iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucu ortaya konmuştur (Poyraz ve Kama, 2008: 156). Ashford vd. (1989) yaptıkları çalışmada çalışanların iş güvencesizliği algılarının iş ile ilgili bazı tutumlara olumsuz etki ettiğini belirtmişlerdir. İş güvencesizliği algısının yarattığı olumsuz etkiler ise örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışının ve çalışan memnuniyetinin azalması şeklindedir. Diğer bir olumsuz etki ise iş güvencesizliği algısının yüksek olduğu işletmelerde çalışanların istifalarının artması şeklindedir.

Çalışanlarda hem fiziksel hem de zihinsel sağlık sorunlarına neden olabilen iş güvencesizliği, çalışanların bağışıklık mekanizmaları ve stres seviyeleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. İş güvencesizliği algısının artması ile yaşanan stres, çalışanlarda uyku problemleri, baş dönmesi, kalp çarpıntısı gibi şikayetlere yol açmaktadır (Ashford vd., 1989: 822). Ayrıca çalışanların yaşadıkları stres işletmelerde devamsızlık, verimlilik kayıpları ve sağlık harcamaları gibi maliyetlere neden olmakta ve bu maliyetler şirketler için oldukça yüksek rakamlara ulaşabilmektedir (Shilling, 1987). Seçer (2011) de 50'den fazla istihdam edilen araştırma görevlileri üzerinde, iş güvencesizliğinin işten ayrılma ve yaşam doyumunu üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre çalışanın iş güvencesizliği yaşamaması bireyin bir adaletsizlik yaşadığını düşünmesine neden olmakta ve çalışan, uğradığı adaletsizliğe bilinçli bir şekilde performansını düşürerek karşılık vermektedir. Çalışanın iş güvencesizliği algısı sonucunda bilinçli olarak düşük performans göstermesi ve içine kapanması sonucunda ise bireyin yaşam doyumunu olumsuz etkilenmektedir (Seçer, 2011: 58).

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Çalışanların iş performansı, endüstri ve örgüt psikolojisi alanında ele alınan en önemli konulardan bir tanesidir. Çalışanların performansını etkileyen ve örgütsel işleyişe katkı sağlayan önemli bir konu ise çalışanların davranışlarıdır. Çalışanların davranış biçimleri örgütlerin işleyişlerine katkısından dolayı araştırmalara konu olmuş ve büyük ilgi görmüştür (Lee ve Allen, 2002:131). Araştırmalara konu olan davranış biçimlerinden biri de örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı 1983

yılında yazına girmiş ve işletmelerin rekabet edebilmeleri, çevredeki hızlı değişime ayak uydurabilmeleri, hayatlarını sürdürebilmeleri için çalışanların biçimsel rol tanımlarının yetersiz kalması ile önem kazanmaya başlamıştır (Dede, 2017:71). Literatür incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışının, çalışanın iş tanımının ötesinde, kendi isteğine bağlı olarak gösterdiği çaba ve ekstra rol davranışı (Organ, 1997) olarak tanımlandığı görülmektedir. Farklı bir tanımda ise örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel görev zorunluluklarının ötesine geçen, bireyin kendisinden istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlanmıştır (Greenberg ve Baron, 2003:372). Podsakoff vd. (1997)'ye göre örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel performans üzerinde etkisi bulunmaktadır (Podsakoff vd., 1997: 262). Bu sebeple örgütsel vatandaşlık davranışı, arzulan ve örgütsel etkililiğe katkı sağlayan birey davranışlarını içermektedir (Organ, 1997:87).

Örgütsel vatandaşlık davranışını, yapılan tanımlar doğrultusunda, çalışanın formal iş tanımı dışında, kendi isteğine bağlı olarak gösterdiği ekstra çaba olarak ifade etmek mümkündür. Örgütsel vatandaşlık davranışı Organ (1989) tarafından beş boyutta ele alınmıştır. Bu beş boyut; Fedakarlık, Sivil Erdem, Vicdanlılık, Nezaket ve Sportmenlik'tir (Bozkurt ve Bal, 2012: 45). Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları aşağıda açıklanmaktadır.

Fedakarlık: Çalışanın, diğer örgüt üyelerine gönüllü olarak yardım etmesi (Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351) şeklinde tanımlanan fedakarlık boyutu, diğergamlık olarak da adlandırılmaktadır. Bu boyutta birey, örgütün diğer çalışanlarının görevlerini yapmasında veya sorunlarını çözmesinde onlara yardımcı olmaktadır (Organ, 1989: 295). Fedakarlık boyutundaki çalışan davranışlarına; çalışanların araç gereç kullanmasına yardımcı olmak, görevlerini zamanında bitirebilmeleri için destek olmak, bilgiye erişimlerine yardımcı olmak (Allison vd., 2001), yeni başlayan satış elemanlarına satış becerileri konusunda bilgi vermek, onlarla satış stratejilerini paylaşmak gibi davranışlar örnek olarak verilebilmektedir. Çalışanların, arkadaşlarına yardım etme davranışı göstermesi, koordinasyonu arttırmak ve iyi bir çalışma ortamı oluşturmak açısından önemlidir. Ayrıca çalışanların fedakar davranışları, yöneticilerin zamandan tasarruf etmelerine imkan sağlamaktadır. Kazanılan zaman, daha iyi bir gelecek için yönetim planlarının oluşturulması ve hayata geçirilmesine katkıda bulunabilmektedir (Şanal, 2013: 532).

Sivil Erdem: Graham (1989) tarafından tanımlanan sivil erdem, sorumluluk bilinci ile örgütün politik yaşamına katılmayı ifade etmektedir (Karaaslan vd., 2009: 141). Podsakoff vd. (1994) tarafından ise sivil erdem, "örgütün içerisindeki yaşama etkin katılımı ifade eder" şeklinde tanımlanmıştır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351). Örgüt içerisinde toplantılara katılma, görüş bildirme, örgütsel gelişime destek olma, çözüm önerileri sunma gibi davranışlar ve bunların gönüllü olarak gerçekleştirilmesi sivil erdem davranışına örnek olarak gösterilebilmektedir (Şanal, 2013: 532-533).

Vicdanlılık: Vicdanlılık, resmi kurallara uyma ve daha fazlasını gerçekleştirme arzusu ile çalışanın işe bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Vicdanlılık, bireyin sahip olduğu rolün gereklerinin de ötesine geçen davranışlarını belirtmektedir (Allison vd., 2001). Farklı bir tanımda da vicdanlılık, rol davranışlarını gereği gibi yerine getirmek şeklinde ifade edilmektedir (Organ, 1989: 295). Organ ve Lingl (1995),

vicdanlılık davranışlarına örnek olarak; çalışma zamanının etkili kullanılması konusunda dikkatli olma, işe devam konusunda titizlik gösterme, iş yerinin kurallarına uyma gibi davranışları göstermektedirler (Sezgin, 2005: 324).

Nezaket: Nezaket, kısaca barışı koruma anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle nezaket; başarı ve mesleki gelişim adına bir arkadaşını cesaretlendirme, teşvik etme davranışında bulunma ve bir sorunu önceden fark ederek önleme için çaba göstermektir (Organ, 1989: 295). Bu boyutta, çalışanlar davranışlarını gerçekleştirmeden önce düşünceli ve kontrollü olarak diğer arkadaşlarını da davranışları ya da kararları hakkında bilgilendirirler. (Allison vd., 2001).

Sportmenlik: Sportmenlik, çalışanın istekli olması ve şikayet etmeden mevcut koşullardan razı olmasıdır (Netemeyer vd., 1997: 86). Nezaket, çalışanın karşılaştığı sorunlara çözüm üretmesi, sorunlardan dolayı şikayet etmemesi ya da küçük problemleri büyütmemesi anlamlarına da gelmektedir (Organ, 1989: 295; Allison vd., 2001). Bu boyut çalışanların örgüte karşı olumlu tutum sergilemesi ve karşılaşılan sorunları büyütmeden, istekli olarak çalışmalarını ifade etmektedir (Sezgin, 2005: 324).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, işletmelerin rekabet edebilmeleri ve etkili olabilmeleri açısından önem taşımaktadır. Deluga (1994)'ya göre de örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarından her biri örgütsel etkililiğe katkıda bulunmaktadır (Sezgin, 2005: 322). Örgütsel etkililik maddi kaynaklardan ziyade insan kaynağının niteliğine bağlıdır. Birçok araştırmacı tarafından örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel etkililik için önemli olduğu vurgulanmıştır (Organ, 1997; Podsakoff ve MacKenzie, 1997). Gürbüz (2011) tarafından yapılan araştırmada da çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş tatminleri ve iş performansları arasında yüksek düzeyde pozitif ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gürbüz, 2011: 186).

2.3. Kaygı

Stres, modern toplumların yeni hastalığıdır ve günlük yaşantımızın olmazsa olmaz bir parçasıdır. Yaşamdaki değişimler farkına varılmasa da insanlar için stres yaratmaktadır. 17. yüzyılda musibet, elem, felaket, keder, dert, bela, gibi manalarda; 18 ve 19. yüzyıllarda ise baskı ve güç gibi manalarda kullanılan stres, Latince sözcük olan "estricia"dan gelmektedir. Stres tanımlarına bakıldığında, Cüceloğlu (1994) tarafından stres, "bireyin fiziksel ve sosyal çevresindeki uyumsuz şartlar nedeniyle, fiziksel ve ruhsal sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir" (Güçlü, 2001: 92) şeklinde tanımlanmıştır.

Stres; bir değerlendirme ve algı sonucunda oluşan, önleyici bir amaç taşıyan, biyolojik veya duygusal tepki verme olarak da tanımlanmakta ve yapılan araştırmalar stresin fiziksel ve ruhsal hastalıklar ile bağıntı ortaya koymaktadır (Cohen, 1990). Yaşanan stresin ruhsal etkilerine bakıldığında kaygı ile ilişkili olduğu görülmektedir (Hovardaoğlu, 1997:128). Akut veya kronik stres kişinin savunma düzeneğini bozarak kaygıya yani anksiyeteye neden olmaktadır (Altan vd., 2004:11). Kaygı ve depresyon da duygusal işlev bozukluğu ile en çok ilişkili olan duygu durumlarıdır (Correll, 1984:979).

Kaygı, Yunanca "anxietas" sözcüğünden gelmekte ve endişelenmek, korkmak ve merak etmek anlamlarını taşımaktadır. Kaygı, genel olarak insanın çevresel olaylara

gösterdiği duygusal tepkileri içermektedir. Kaygı, geleceğe yönelik endişe ve gerginlik barındırmaktadır. Geleceğin belirsiz olması da kişide kaygı yaratmakta, kişinin gergin ve huzursuz olmasına neden olmaktadır (Kaya ve Varol, 2004: 32). Cüceloğlu (1991) kaygının nedenlerini; çevredeki desteğin kesilmesi, olumsuz bir sonuç beklentisinde olma, bireyin inandığı değerlerden farklı bir davranış göstermesi ve gelecekte ne olacağının bilinmemesi şeklinde sıralamıştır (Kaya ve Varol, 2004: 37-38). Çalışanın yaşadığı kaygının boyutu düşük veya yüksek seviyelerde olabilir. Eğer kaygı düzeyi yüksek ise panik atak nöbetleri yaşanabilir, panik nöbetlerine neden olmayan kaygılar ise normal kabul edilmektedir (Uludağ vd., 2014: 78). Kaygı düzeyinin yüksek olması hastaneye yatış boyutlarına ulaşabilmektedir.

Kaygı, Öner ve Le Compte (1983) tarafından durumsal ve sürekli kaygı olarak ikiye ayrılmıştır. Durumsal kaygı, belirli durumların tehdit olarak algılanması iken, sürekli kaygı her ortamın birey tarafından stres verici şekilde algılanmasını ifade etmektedir. Durumsal kaygının stres ile mücadelede tetikleyici bir rol oynamasına karşın, sürekli kaygı durumunda stresle başa çıkma mekanizması yetersiz kalmaktadır (Hovardaoğlu, 1997:128). Bireyin yaşadığı durumsal ya da sürekli kaygı durumu bazı şikayetlere de neden olmaktadır. Bunlar kaygının süresine, şiddetine göre geçici veya kalıcı olabilmektedir. Geçici yani akut kaygı yoğun ve kısa sürelidir; sürekli yani kronik kaygı ise daha az yoğun ancak daha uzun sürelidir.

Çalışanların, işletmede geleceklerine dair bir bilinmezlik hissetmeleri, işten çıkarılacaklarına dair olumsuz bir algılarının olması çalışanların kaygı düzeylerinin artmasına neden olmaktadır. Nitekim Dursun ve Bayram (2013) da yapmış oldukları çalışmada, çalışanların kaygı düzeylerindeki değişimin yaklaşık %27'sinin iş güvencesizliği algısından meydana geldiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca iş güvencesizliği algısı arttıkça çalışanların kaygı düzeylerinin de arttığını tespit etmişlerdir (Dursun ve Bayram, 2013: 26). Dolayısıyla iş güvencesizliği, kaygıya neden olan ve bireyin ruh sağlığı üzerinde olumsuz etki yaratan konulardan bir tanesidir. Boya vd. (2009), bir gemicilik firmasında çalışan 125 kişi ile yaptıkları araştırmada, iş güvencesizliği ile fiziksel ve zihinsel sağlık şikayetlerinin anlamlı şekilde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Boya vd., 2009: 613). Kaygı, kişilerin kontrolü kaybetmesi durumunda oluşmaktadır. Çünkü insanlar etraflarında ortaya çıkan gelişmelerin kendi kontrolleri altında gerçekleşmesini isterler (Uludağ vd., 2014: 77). Ancak çalışanların iş güvencelerinin olması durumu bazı durumlarda kendi kontrollerinde değildir ve bu da kişilerde kaygı oluşturmaktadır. İş güvencesizliğinin belirgin etkileri daha çok çalışanların sağlık durumları üzerinde görülmektedir (Çakır, 2007:128). Özel sağlık sektöründe çalışan hemşireler ile yapılan araştırmada, hemşirelerin algıladıkları iş güvencesizliği seviyeleri (niteliksel ve niceliksel), kaygı ve depresyon ile yüksek derecede ilişkili bulunmuştur (Boya vd., 2008: 613). Klandermans (1999) da yaptığı araştırmada, çalışanların iş güvencesizliği algılarının psikolojik iyi oluş hallerini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Klandermans, 1999: 146). Benzer bulgulara ulaşan Hellgren vd. (1999), uzun süren iş güvencesizliği kaygısının, çalışanların fiziksel ve psikolojik şikâyetlerinde artış meydana getirdiğini bulmuşlardır. Bu durum işsiz kalma endişesi ve geleceğe ilişkin belirsizliğin yarattığı gerilimin etkisini giderek zaman içerisinde artırdığını göstermektedir (Hellgren vd., 1999).

Çalışanların yaşadığı stres ve kaygı düzeyleri onların fiziksel ve psikolojik şiddete olan eğilimlerini arttırmaktadır (Kapar, 2012: 80). OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) (2012) raporuna göre iş güvencesizliği, ruhsal bir hastalığa yakalanma riskini

%33 arttırmaktadır (Kapar, 2012: 82). Bu nedenle çalışanların performansı, işletmenin verimliliği ve toplumun sağlığı açısından iş güvencesi(zliği) kavramı büyük önem taşımaktadır.

3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

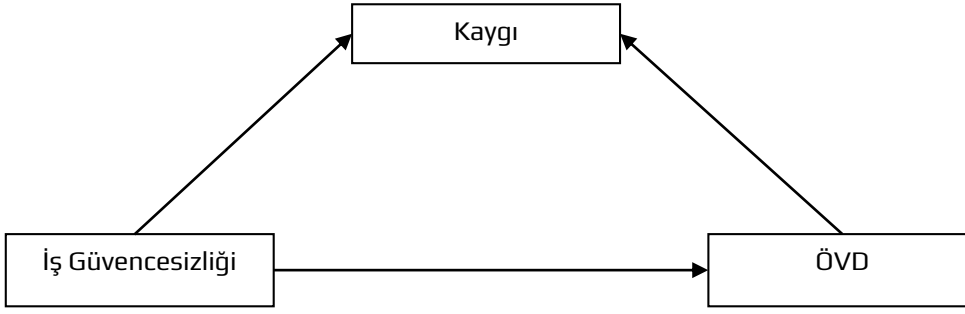
Günümüz iş dünyasında çalışanların iş güvencesi konusu giderek önem kazanmaktadır. İş güvencesini tehdit eden unsurlar ise kamu ve özel sektörde yaşanan değişimler, yeniden yapılanmalar, birleşmeler ve küçülmelerdir. Bu bağlamda iş güvencesizliği konusunun çalışan ve örgüt açısından bazı sonuçları bulunmaktadır. İş güvencesizliği algısı yaşayan bir çalışanın yapılan araştırmalar sonucunda ruhsal ve fiziksel sağlığında bazı bozulmalar meydana geldiği ortaya konmuştur. Ruhsal sorunlara bakıldığında, uzun süreler iş güvencesizliği yaşanmasının kişilerde kaygı bozukluklarına yol açtığı bilinmektedir. Bu durumun çalışanın sağlığının bozulmasına ve işine karşı olan sorumluluklarını yerine getirmesine engel olacağı düşünülmektedir. Örgüt açısından ise çalışanın formal iş tanımları dışında gönüllülük esasına dayanan ve ekstra rol davranışı olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde de olumsuz etkiye yol açacaktır.

Bu doğrultuda çalışanların iş güvencesizliği algısının, sürekli kaygı düzeyi ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğu, ayrıca iş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı durumlarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak araştırmanın temel amacı; çalışanların iş güvencesizliği algısı, sürekli kaygı düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek ve çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde kaygının aracı rolü olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın alt amaçlarından bir tanesi ise çalışanların iş güvencesizliği algısının, sürekli kaygı düzeyinin, örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanların demografik değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir.

İş güvencesizliği konusu ile ilgili ülkemizde yapılan araştırmalarda, bu durumun yarattığı psikososyal riskler ve açmış olduğu zararlar üzerinde pek durulmamıştır. Bu araştırma ile iş güvencesizliğinin hem bireyler üzerinde yarattığı psikososyal etkileri incelenmekte hem de örgütler açısından bakılarak, örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş güvencesizliğinden ne düzeyde etkilendiği ortaya konulmak istenmektedir. Bunlar da araştırmanın önemini oluşturmaktadır. İş güvencesizliği, sürekli kaygı ve örgütsel vatandaşlık davranışının birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamış olması da araştırmanın bir diğer önemini oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Literatürde bahsedilen ve yukarıda açıklanan tüm bilgiler sonunda araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıda gösterilmektedir



Şekil 1. Araştırma Modeli

- H₁: Çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde kaygının aracı rolü vardır.
- H₂: Çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algıları demografik değişkenlerine göre farklılaşmaktadır.
- H₃: Çalışanların kaygı düzeyleri demografik değişkenlerine göre farklılaşmaktadır.
- H₄: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları demografik değişkenlerine göre farklılaşmaktadır.

3.3. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlesi olarak İstanbul'da istihdam edilen kamu ve özel sektör çalışanları belirlenmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yolu tercih edilmiştir. Araştırmaya İstanbul'da kamu ve özel sektörde çalışan 268 kişi katılmıştır. Katılımcıların 190'ı kadın (%70,9), 78'i erkektir (%29,1). Katılımcılardan 176 kişi (%65,7) 20-30 arası yaş grubunda, 79 kişi (%29,5) 30-40 arası yaş grubunda ve 13 kişi (%4,9) de 40 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır. Katılımcıların 88'i evli (%32,8) ve 180'i bekar (%67,2). Araştırmaya katılanlardan 61'i en fazla lise (%22,8), 76'sı ön lisans (%28,4), 78'i lisans (%29,1) ve 53'ü lisansüstü (%19,8) mezunudur. Katılımcıların 59'unun çocuğu varken (%22) 209'unun çocuğu yoktur (%78) ve 146'sı sözleşmeli statüdeyken (%54,5) 122'si kadroludur (45,5). Araştırmaya katılanların işyeri kıdemleri; 1 yıldan az 75 kişi (%28), 1-5 yıl arası 140 kişi (%52,2), 5-10 yıl arası 39 kişi (%14,6) ve 10 yıl ve üzeri 14 kişi (%5,2) şeklinde; toplam kıdemleri ise 1 yıldan az 18 kişi (%6,7), 1-5 yıl arası 115 kişi (%42,9), 5-10 yıl arası 70 kişi (%26,1) ve 10 yıl ve üzeri 65 kişi (%24,3) şeklinde dağılmaktadır (Tablo 1).

Değişken adı		Frekans	(%)
Cinsiyet	Kadın	190	70,9
	Erkek	78	29,1
Yaş grupları	20-30 arası	176	65,7
	30-40 arası	79	29,5
	40 ve üzeri	13	4,9
Medeni Durum	Evli	88	32,8
	Bekar	180	67,2
Eğitim Durumu	Lise ve altı	61	22,8
	Ön lisans	76	28,4
	Lisans	78	29,1
	Lisansüstü	53	19,8
Çocuk	Var	59	22,0
	Yok	209	78,0
Statü	Sözleşmeli	146	54,5
	Kadrolu	122	45,5
İşyeri Kıdemi	1 yıldan az	75	28,0

Değişken adı		Frekans	(%)
	1-5 yıl arası	140	52,2
	5-10 yıl arası	39	14,6
	10 yıl ve üzeri	14	5,2
Toplam Kıdem	1 yıldan az	18	6,7
	1-5 yıl arası	115	42,9
	5-10 yıl arası	70	26,1
	10 yıl ve üzeri	65	24,3

Tablo 1. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

3.4. Veri Toplama Araçları

Anket yöntemi, araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Örneklem demografik özelliklerine ilişkin (statü, eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet gibi) ifadeler anket formunun ilk kısmında yer alırken, araştırma değişkenlerine ilişkin ölçekler anketin ikinci kısmında bulunmaktadır. Anket formunda üç adet ölçek bulunmaktadır.

Çalışanların iş güvencesizliği algısını ölçmek için Ashford, Lee ve Bobko (1989); De Witte (1999); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından geliştirilen ve Şeker (2011) tarafından Türkçe'ye çevrilen "İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği" kullanılmıştır (Dede, 2017: 135). Ölçek 2 boyuttan ve 9 ifadeden oluşmaktadır. Niceliksel iş güvencesizliği boyutu 4 ifadeden ve niteliksel iş güvencesizliği boyutu 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, olumsuzluk ifade eden bir ölçek olduğundan, ölçekten düşük puan almak, çalışanın işini güvenceli olarak algıladığını ifade etmektedir. "Sanırım işten çıkarılacağım.", "İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum." ve "Çalıştığım kurumun benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum." İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği'nde yer alan ifadelerden bazılarıdır.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için Vey ve Campbell (2004) ve Williams ve Shiaw (1999) tarafından geliştirilen ve Organ (1988) tarafından tasarlanan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile uyumlu olan ve Basım ve Şeşen (2006: 88-89) tarafından Türkçeye çevrilmiş ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5 boyuttan ve 19 ifadeden oluşmaktadır. Diğergamlık boyutunda 5 ifade, vicdanlılık boyutunda 3 ifade, nezaket boyutunda 3 ifade, centilmenlik boyutunda 4 ifade ve sivil erdem boyutunda 4 ifade bulunmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ndeki ifadeler örnek olarak "Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.", "İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırıyorum." ve "İş ortamındaki problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım." verilebilir.

Çalışanların kaygı durumlarını ölçmek için Spielberger, Gorsuch ve Lushene (1970) tarafından geliştirilen, Necla Öner ve Ayhan Le Compte (1983) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Durumluk ve Sürekli Kaygı Envanteri'nden faydalanılmıştır. Envanter, 20 ifade durumluk kaygı ve 20 ifade sürekli kaygı olmak üzere toplam 40 ifadeden oluşmaktadır. Durumluk kaygı ölçeği, kişilerin içinde bulunduğu duruma ilişkin duygularını ifade etmektedir. Ancak sürekli kaygı bireyin genel olarak kendini nasıl hissettiğini ifade etmektedir. Bu çalışmada sürekli kaygı ölçeği kullanılmıştır. Bunun nedeni ise araştırmanın doğası gereği çalışanların uzun sürede kaygı durumlarının ne düzeyde etkilendiğinin ortaya konulmasının amaçlanmış olmasıdır. Sürekli Kaygı Ölçeği'ndeki ifadeler örnek olarak "Genellikle keyfim yerindedir", "Önemsiz şeyler için endişelenirim", "Genellikle kendimi emniyette hissederim", Genellikle hayatımdan memnunum", "Son zamanlarda kafama takılan konular beni tedirgin eder" verilebilir.

Ankette yer alan tüm ölçekler 5'li Likert tipidir ve veriler 1. Kesinlikle Katılmıyorum, 5. Kesinlikle Katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir.

3.5. Veri Analiz Süreci

Veriler, IBM SPSS Statistics 24.0 paket programıyla analiz edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi, veri analizinde kullanılacak testleri belirlemek için yapılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı ve parametrik testlerin kullanılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Araştırmadaki ölçekler için faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Veri analizinde tanımlayıcı istatistik analizlerin (aritmetik ortalama ve standart sapma) yanı sıra, Pearson korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlere göre farklılıkların incelenmesi için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır.

4. Bulgular

4.1. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçekler için faktör analizi yapılmıştır. Araştırmadaki örneklem büyüklüğü, faktör analizi yapmak için önemlidir. Katılımcı sayısının değişken sayısından fazla olması gerekir. Her değişken için en az 10 katılımcının olması istenir. Analiz için genellikle 100-200 denek arası yeterlidir (Akgül, Çevik, 2005: 419). Örneklem büyüklüğünün 500 üzeri olması mükemmel iken, doğru bir analiz için 200-300 arası bir örneklem büyüklüğü de yeterlidir (Gaur ve Gaur, 2009: 134). Bu çalışmada da yeterli sayıya 268 çalışan ile ulaşılmıştır. Faktör analizinde Varimax Rotasyonu kullanılmıştır. Faktör sayısına her hangi bir sınır getirilmemiştir. Faktör yük değerinin, 0.45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür (Büyüköztürk, 2007: 124). Bu araştırmada da faktör yükleri için alt kesim noktası 0.45 olarak kabul edilmiştir.

KMO değerleri İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği için 0,798, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği için 0,942 ve Kaygı Ölçeği için 0,799 olarak bulunmuştur ve bu değerler iyi ve mükemmel olarak değerlendirilmektedir (Sipahi, Yurtkoru, Çinko, 2008: 80). Barlett Küresellik Testi sonuçları, 1047,195 (p:0,000 <0,01); 3073,648 (p:0,000 <0,01) ve 861,353 (p:0,000 <0,01) olarak hesaplanmıştır.

Yapılan analiz sonucunda İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği'nin orijinal yapısıyla aynı sonuçlar elde edilmiştir. Hiçbir değişiklik olmadan orijinal ölçekte yer alan iki faktör elde edilmiştir. İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği'nin boyutlarına ilişkin ifadelerin faktör yüklerine ait aralık değerleri; Niceliksel için (0,728-0,864) ve Niteliksel için (0,601-0,878) olarak bulunmuştur. Bu faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %63,636 olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya dahil edilen faktörlerin toplam değişkenliği açıklama oranı, istatistiki olarak anlamlı bir düzeydedir. Niceliksel faktörü, değişkenliğin %29,498'unu ve Niteliksel faktörü de %34,14'ünü açıklamaktadır

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda 3 faktör elde edilmiştir. Nezaket ve Fedakarlık boyutları birleşerek tek boyut haline gelmiş ve Vicdanlılık boyutunun 2 ifadesi de Centilmenlik boyutunda yer almıştır. 2 ifade de faktör analizi sonucu çıkarılmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin boyutlarına ilişkin ifadelerin faktör yüklerine ait aralık değerleri; Fedakarlık için (0,509-0,737); ve Centilmenlik için (0,517-0,760) ve Sivil Erdem için de (0,653-0,758) olarak bulunmuştur. Bu faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %66,185 olarak

hesaplanmıştır. Fedakarlık faktörü, değişkenliğin %23,31'ini; Centilmenlik faktörü %15,05'ini ve Sivil Erdem faktörü de %27,34'ünü açıklamaktadır Araştırmaya dahil edilen faktörlerin toplam değişkenliği açıklama oranı, istatistiki olarak anlamlı bir düzeydedir.

Sürekli Kaygı Ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda 2 faktör elde edilmiştir. 6 ifade faktör analizi sonucu çıkarılmıştır. Olumlu ifadeye sahip maddeler ile olumsuz ifadeye sahip maddeler bir yerde toplandığından faktörlere Olumlu Boyut ve Olumsuz Boyut ismi verimiştir. Sürekli Kaygı Ölçeği'nin boyutlarına ilişkin ifadelerin faktör yüklerine ait aralık değerleri; Olumlu Boyut için (0,505-0,826) ve Olumsuz Boyut için (0,45-0,69) olarak bulunmuştur. Bu faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %42,634 olarak hesaplanmıştır. Olumlu boyut, değişkenliğin %21,90'nını ve Olumsuz boyut da %20,73'ünü açıklamaktadır Araştırmaya dahil edilen faktörlerin toplam değişkenliği açıklama oranı, istatistiki olarak anlamlı bir düzeydedir.

Ölçeklerin güvenilirlikleri için Cronbach alpha güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği için güvenilirlik değeri 0,813; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği için güvenilirlik değeri 0,932; Sürekli Kaygı Ölçeği için güvenilirlik değeri 0,71 olarak bulunmuştur. Cronbach alpha değerleri, sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından ölçekler için güvenilir ve yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilebilir (Kalaycı vd., 2009, 405).

Faktörler	Cronbach Alpha değerleri
İş Güvencesizliği	0,81
Niteliksel İş Güvencesizliği	0,83
Niceliksel İş Güvencesizliği	0,83
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,93
Sivil Erdem	0,87
Fedakarlık	0,91
Centilmenlik	0,78
Sürekli Kaygı	0,71
Olumlu	0,74
Olumsuz	0,79

Tablo 2. Ölçeklere ve Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Değerleri

4.2. Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

İş güvencesizliği için aritmetik ortalama 2,65 (ss=0,75), örgütsel vatandaşlık davranışı için aritmetik ortalama 3,96 (ss=0,65) ve sürekli kaygı için aritmetik ortalama 2,66 (ss=0,50) bulunmuştur. Yine iş güvencesizliğinin alt boyutlarından niteliksel için aritmetik ortalama 2,95 (ss=0,91) ve niceliksel için aritmetik ortalama 2,28 (ss=0,96) olarak; örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından sivil erdem için aritmetik ortalama 3,96 (ss=0,79), fedakarlık için aritmetik ortalama 4,17 (ss=0,70) ve centilmenlik için aritmetik ortalama 3,61 (ss=0,79) olarak; sürekli kaygının alt boyutlarından olumlu için aritmetik ortalama 2,31 (ss=0,65) ve olumsuz için aritmetik ortalama 2,90 (ss=0,71) şeklinde bulunmuştur (Tablo 3).

Ölçekler	N	Ortalama	Std.Sapma
İş Güvencesizliği	268	2,65	0,74
Niceliksel	268	2,28	0,96
Niteliksel	268	2,95	0,91
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	268	3,96	0,65
Sivil Erdem	268	3,96	0,79

Fedakarlık	268	4,17	0,70
Centilmenlik	268	3,61	0,76
Sürekli Kaygı	268	2,66	0,50
Olumlu	268	2,31	0,65
Olumsuz	268	2,90	0,71

Tablo 3. Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları

Korelasyon Analizi İle İlgili Bulgular

Korelasyon analizi sonucunda araştırma değişkenlerinin arasındaki ilişkileri gösteren sonuçlar Tablo 4'te gösterilmektedir.

Değişkenler	1	2	3
İş Güvencesizliği	1.00		
Sürekli Kaygı	,244**	1.00	
ÖVD	-,210**	-,361**	1.00

**0,01 düzeyinde anlamlı

Tablo 4. Araştırma Değişkenlerinin Arasındaki İlişkiler

Çalışanların iş güvencesizliği algıları, sürekli kaygı düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin 0.01 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. İş güvencesizliği algısı ile sürekli kaygı arasında pozitif bir ilişki varken iş güvencesizliği algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif ilişki bulunmaktadır. Yine örgütsel vatandaşlık davranışı ile kaygı arasında da negatif bir ilişki söz konusudur.

4.3. Çalışanların İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Kaygının Aracı Rolü

Çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde kaygının aracı rolünün belirlenmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Buna göre ilk olarak iş güvencesizliğinin kaygı üzerindeki etkisine, ardından iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine ve son olarak da iş güvencesizliğinin ve kaygının birlikte örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerine bakılmıştır (Koç vd. 2014; Gürbüz ve Bekmezci, 2012; Demirel, 2013).

Adımlar			β	t	p	R^2	F	
ÖVD	İş Güv. Kaygı	⇒	0,163	4,106	0,000	0,60	16,857	
2.	İş Güv. ÖVD	⇒	-0,184	-3,503	0,001	0,44	12,268	
3.	İş Güv. Kaygı ÖVD	⇒	İş Güv.	-0,113	-2,212	0,000	0,146	22,699
			Kaygı	-0,432	-5,631	0,000		

Tablo 5. İş Güvencesizliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Kaygının Aracı Etkisi

Tablo 5 incelendiğinde Baron ve Kenny'nin şartlarının gerçekleşmiş olduğu görülmektedir. Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisinin olması yani iş güvencesizliğinin kaygı üzerinde etkisinin olması ilk şartı ($p=0,000$ ve $\beta=0,163$) gerçekleştirmiştir. Bağımsız değişkenin, bağımlı değişkeni yani iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemesi gerekir olan ikinci şart da sağlanmıştır ($p=0,001$ ve $\beta=-0,184$). Üçüncü ve son şart olarak da aracı değişkenle bağımsız

değişken (iş güvencesizliği ve kaygı) birlikte modele dahil edilerek bağımlı değişken üzerindeki etki incelenmiştir. Üçüncü adımda iş güvencesizliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin devam ettiği fakat bu ilişkinin azaldığı görülmektedir ($p=0,000$ $\beta=-0,113$). Bu sonuç da iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde kaygının kısmi aracılık etkisi olduğunu göstermektedir.

4.4. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özellikler Açısından Farklılıkları

Çalışanların iş güvencesizliği algılarının, sürekli kaygı düzeylerinin ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının; statü, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk durumu, eğitim durumu ve işyeri kıdemi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği de çalışmada incelenmiştir. Bu doğrultuda farklılık analizleri yapılmıştır (Tablo 6).

Değişkenler	İş Güvencesizliği		ÖVD		Sürekli Kaygı	
	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)
Statü		0,003		0,043		0,725
Sözleşmeli	2,78		3,88		2,67	
Kadrolu	2,50		4,05		2,65	
Cinsiyet		0,350		0,166		0,449
Kadın	2,68		3,99		2,68	
Erkek	2,58		3,87		2,63	
Yaş Grupları		0,047		0,551		0,460
30'dan az	2,72		3,94		2,65	
30 ve üzeri	2,53		3,99		2,69	
Medeni Durum		0,679		0,103		0,105
Bekar	2,66		4,00		2,63	
Evli	2,62		3,86		2,73	
Çocuk Durumu		0,591		0,631		0,594
Var	2,60		3,99		2,69	
Yok	2,66		3,95		2,65	
Eğitim Durumu		0,708		0,290		0,531
Lise ve altı	2,57		4,03		2,59	
Ön lisans	2,66		4,03		2,65	
Lisans	2,65		3,85		2,70	
Lisansüstü	2,74		3,92		2,71	
İşyeri Kıdemi		0,065		0,619		0,946
1 yıldan az	2,65		3,93		2,65	
1-5 yıl arası	2,73		3,99		2,66	
5 yıl ve üzeri	2,45		3,96		2,68	

Tablo 6. Demografik Özellikler Açısından Mobing, Depresyon ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine Yönelik Farklılıklar

İş güvencesizliği algısının ve örgütsel vatandaşlık davranışının, çalışanların statülerine göre anlamlı farklılık gösterdikleri bulunmuştur. Sözleşmeli olan çalışanlar hem daha fazla iş güvencesizliği yaşadıklarını söylerken hem de daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini beyan etmişlerdir. Yine çalışanların iş güvencesizliği algıları yaş değişkenine göre de anlamlı farklılık göstermektedir. Yaşı 30'dan az olan çalışanlar, yaşı 30 ve üzeri olan çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği algılamaktadır.

Araştırmada; cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, eğitim durumu ve işyeri kıdemi değişkenlerine göre, çalışanların iş güvencesizliği algıları, sürekli kaygı düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

İş güvencesizliği neden olduğu sonuçlar bakımından günümüzde önemli bir yere sahiptir. İş güvencesizliği; gerek çalışanlar, gerek işletmeler, gerekse toplumlar için önemle üzerinde durulması ve önlenmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İş güvencesizliği, bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarına olumsuz etki etmekte ve sonuç olarak işletmelerde bağlılığın azalması, örgütsel vatandaşlık davranışının azalması, işten ayrılmaların artması gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışma ile iş güvencesizliğinin öneminin ortaya konulması ve bununla birlikte işletmeler tarafından iş güvencesizliğini engelleyici bir takım önlemlerin alınmasına yol gösterici olmak hedeflenmiştir.

Çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde kaygının aracı rolünü ve çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve kaygı düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla olan araştırmada elde edilen bulgular; çalışanların iş güvencesizliği algıları, sürekli kaygı düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışanların iş güvencesizliği algıları ile sürekli kaygı düzeyleri arasında pozitif bir anlamlı ilişki bulunmuştur. Boya vd. (2008) de araştırmalarında iş güvencesizliği ve kaygı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Boya vd., 2008: 613). Ferrie, 1999 yılındaki çalışmasında özel sektörde ve kamuda yaşanan yeniden yapılanmaların çalışanların iş güvencesizliği algılarının artmasına neden olduğunu ve iş güvencesizliğinin fiziksel ve psikolojik (kaygı gibi) sağlık sorunlarına yol açtığını ifade etmektedir (Ferrie, 1999: 60). Benzer şekilde Klandermans (1999) da çalışanların iş güvencesizliği algılarının psikolojik iyilik hallerini etkilediği ve kaygıya yol açtığı sonucuna ulaşmıştır (Klandermans, 1999: 146). Araştırmada, ayrıca çalışanların iş güvencesizliği algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ashford vd. (1989) tarafından da çalışanların iş güvencesizliği algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının negatif ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Ashford vd., 1989: 822). King (2000) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmış ve iş güvencesizliği algısının artmasının örgütsel vatandaşlık davranışında azalmaya neden olduğu tespit edilmiştir (King, 2000: 80). Yine araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile kaygı arasında da negatif bir anlamlı ilişki bulunmuştur.

Yapılan regresyon analizi sonucunda iş güvencesizliğinin kaygı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. R2 değerine bakıldığında, çalışanların kaygı düzeylerindeki değişimin yaklaşık %60'ünün algılanan iş güvencesizliği tarafından açıklandığı görülmektedir. Çalışanların iş güvencesizliği algıları arttıkça kaygı düzeylerinde de anlamlı bir artış ortaya çıkmaktadır. Dursun ve Bayram (2013) da benzer şekilde, çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının artması ile kaygı düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır (Dursun ve Bayram, 2013: 26). Çalışanların iş güvencesizliği algısı örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde de bir etkiye sahiptir. R2 değerine bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin %44'ünün algılanan iş güvencesizliği tarafından açıklandığı görülmektedir. Ashford vd. (1989) iş güvencesizliğinin örgütsel tutumlardan örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışanların iş güvencesizliği algılarının artması ile örgütsel vatandaşlık davranışları, işe bağlılıkları ve memnuniyetleri azalmıştır. Ayrıca çalışanların iş güvencesizliği algılarının artmasının uykusu problemleri, baş dönmesi, kalp çarpıntısı gibi şikayetlere yol açtığı ortaya konmuştur (Ashford vd.,

1989: 822). Son olarak çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde kaygının aracı rolünü değerlendirilmiş ve iş güvencesizliği ile kaygı birlikte modele dahil edilerek örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Sonuç olarak iş güvencesizliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin azalan bir şekilde devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Böylece çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde kaygının kısmi aracılık etkisi olduğu ortaya konmuştur.

İş güvencesizliği algısının ve örgütsel vatandaşlık davranışının, çalışanların statülerine göre anlamlı farklılık gösterdikleri bulunmuştur. Sözleşmeli olan çalışanlar hem daha fazla iş güvencesizliği yaşadıklarını söylerken hem de daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini beyan etmişlerdir. Dede (2017) çalışmasında sözleşmeli çalışan özel okul öğretmenlerinin kadrolu çalışan öğretmenlere göre daha düşük iş güvencesizliği algısına sahip olduğunu ve ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının özel sektör çalışanlarında daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Dede, 2017: 212). Poyraz ve Kama (2008) da kamuda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre daha fazla iş güvencesizliği algıladıkları sonucuna ulaşmıştır (Poyraz ve Kama, 2008: 155). Diğın ve Ünsar (2010) da benzer şekilde sözleşmeli çalışanların kadrolu çalışanlara göre daha yüksek iş güvencesizliği algıladıkları sonucuna ulaşmışlardır (Diğın ve Ünsar, 2010: 140). Dursun ve Bayram (2013)'ün araştırma sonuçları da bu çalışmanın bulgularını destekler biçimde olup araştırmada, sözleşmeli çalışanların iş güvencesizliği algıları kadrolu çalışanlara göre anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur (Dursun ve Bayram, 2013: 27).

Çalışanların iş güvencesizliği algıları yaş değişkenine göre de anlamlı farklılık göstermektedir. Yaşı 30'dan az olan çalışanlar, yaşı 30 ve üzeri olan çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği algılamaktadırlar. Dereli (2012) de iş güvencesizliği algısının 25-29 yaş grubunda en az, 30-34 yaş grubunda ise en fazla hissedildiği sonucuna ulaşmıştır (Dereli, 2012: 252). Diğın ve Ünsal (2010) ve Dursun ve Bayram (2013) da benzer şekilde genç çalışanların, yaşlı çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır (Diğın ve Ünsal, 2010: 141). Ancak Dede (2017)'nin bulgularına göre iş güvencesizliği yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (Dede, 2017: 147). Bu farklı sonuçların nedeninin araştırma yapılan örneklem grubunun farklı kültürel değerlere, sosyo ekonomik özelliklere sahip olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırma sonucuna göre çalışanların iş güvencesizliği algıları, sürekli kaygı düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Benzer bulgulara Dursun ve Bayram (2013), Önder ve Wasti (2002) tarafından da ulaşılmıştır ve çalışanların iş güvencesizliği algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ortaya konmuştur (Dursun ve Bayram, 2013: 26; Önder ve Wasti, 2002: 21). Ancak Dede (2017)'nin sonuçlarına göre iş güvencesizliği algısı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Devlet okullarında erkek öğretmenler, özel okullarda kadın öğretmenler daha fazla iş güvencesizliği algısına sahiptirler (Dede, 2017: 147). Benzer şekilde Boya ve Demiral (2009) da araştırmalarında erkek işçilerin kadın işçilere göre daha fazla iş güvencesizliği algısına sahip olduğunu ortaya koymuşlardır (Boya ve Demiral, 2009: 24). Ceylan (2018) da turizm sektöründe yaptığı bir araştırmada erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği yaşadıklarını ortaya koymuştur. Erkeklerin toplumsal rollerinden dolayı daha fazla iş güvencesizliği yaşayabilecekleri ifade edilmiştir (Ceylan,

2018: 86). Boz (2018)'un araştırma sonuçlarında da örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. (Boz, 2018: 108).

Araştırma sonunda; medeni durum, çocuk durumu, eğitim durumu ve işyeri kıdemi değişkenlerine göre, çalışanların iş güvencesizliği algıları, sürekli kaygı düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Çalışanların iş güvencesizliği algıları açısından Dursun ve Bayram (2013) da bu araştırmayla benzer bulgulara ulaşmış; medeni durum, eğitim durumu açısından iş güvencesizliği algısının anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuşlardır (Dursun ve Bayram, 2013: 26). Son olarak sürekli kaygının hiçbir demografik değişken açısından farklılaşmadığı görülmektedir.

İş güvencesizliği konusu hem işverenler hem de yöneticiler tarafından iyi anlaşılmalıdır. Çünkü iş güvencesizliği konusu işletmelerin verimliliklerinde etkili ve önemli bir yere sahiptir. Bu sebeple işletme sahipleri bu konuda gerekli önlemleri almalıdır.

İş güvencesizliği kavramı değerlendirildiğinde, kavramın, hem çalışanlar hem yöneticiler hem de örgütler açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Dolayısıyla işletme sahiplerinin ve yöneticilerin bu konu üzerinde durması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde çalışanlara performansları ile ilgili geri bildirim verilmesi, açık bir iletişim ortamının oluşturulması, güvenli ve güvenceli bir çalışma ortamının sağlanması, çalışanların iş güvencesizliği algılarını azaltabilecek ve dolayısıyla örgüt ve çalışanlar açısından ortaya çıkması muhtemel olumsuz sonuçlar ortadan kalkabilecektir.

Yapılan araştırmada iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde kaygının kısmı aracı rolü olduğu ortaya konmuştur. Bundan sonra yapılacak araştırmalar, farklı örneklem gruplarında yapılabilir ve böylelikle karşılaştırmalar elde edilebilir. Ayrıca araştırmada çalışanların sadece sürekli kaygı durumları değerlendirilmiştir. İlerideki çalışmalarda sürekli kaygı ile birlikte durumsal kaygı da araştırmalara dahil edilebilir.

Kaynakça

- Allison, B. J., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). "Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Education For Business*, 76(5), 282-288.
- Altan, L., Bingöl, Ü., Sağırkaya, Z., Sarandöl, A., & Yurtkuran, M. (2004). "Romatoid Artritli Hastalarda Anksiyete ve Depresyon". *Romatizma*, 19(1), 7-13.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). "Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test". *Academy Of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Boya, F. Ö., Demiral, Y., Ergör, A., Akvardar, Y., & De Witte, H. (2008). "Effects of Perceived Job Insecurity on Perceived Anxiety and Depression in Nurses". *Industrial Health*, 46(6), 613-619.
- Bozkurt, S., & Bal, Y. (2012). "Investigation of The Relationship Between Corporate Social Responsibility and Organizational Citizenship Behavior: A Research." *International Journal of Innovations in Business* 1.1 S.45-46, 40-59
- Boz, D., Duran, C., & Behdioğlu, S. (2018). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Örgütsel Yenilikçiliğin Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları Üzerindeki Etkileri". *Dumlupınar University Journal of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Cohen, S., & Lichtenstein, E. (1990). "Perceived Stress, Quitting Smoking, And Smoking Relapse". *Health Psychology*, 9(4), 466.
- Correll, R.E., (1984). "Relationship of Anxiety and Depression to Age and Sex in An Acute Psychiatric Population." *Psychological Reports* 55.3 S.979, 979-986.
- Çakır, Ö., (2007). "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği." *Çalışma Ve Toplum*, 1.12, S.120 117.
- Dede, E. (2017). *İş Güvencesizliği Algısının Ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*.
- Demir, F. (1999). *İş Güvencesi Hukuku*. Fakülteler Kitabevi, Barış Yayınları.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). Objective'ssubjective'job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries.*Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- De Witte, H. (2005). "Job Insecurity: Review of The International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences". *Sa Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Diğın, Ö., & Ünsar, S. (2010). "Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 133-145.
- Dursun, S., & Bayram, N. (2013). "İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama". *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(3), 20-27.
- Demirel, E. T., (2013). "Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1
- Dereli, B. (2012). "İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (21), 237-256
- Ferrie, J. E. (1999). *Health Consequences of Job Insecurity*. WHO Regional Publications European Series, 59-100.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). "Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. Pearson College Division".
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity." *Academy of Management Review* 9.3 S.440, 438-448.
- Güçlü, N. (2001). "Stres Yönetimi". *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1).

- Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2011). "Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi". *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Gürbüz, S., Bekmezci, M. (2012). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41 (2), 189-213.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). "A Two-Dimensional Approach to Job" Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hovardaoğlu, S. (1997). "Stres Belirtileri ile Durumsal ve Sürekli Kaygının Yordanması." *Kriz Dergisi* 5.2 S.128, 127-134.
- Kapar, R. (2012). "Ekonomik Krizlerin Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri". *Çalışma ve Toplum*, 34(3).
- Karaaslan, A., Özler, D. E., & Kulaklıoğlu, A. S. (2009). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 135-160.
- Kaya, M. & Varol, K. (2004). "İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Durumluk-Sürekli Kaygı Düzeyleri ve Kaygı Nedenleri (Samsun Örneği)". *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(17), 31-63.
- Kaya, P. A. (2001). "İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme - 158 Sayılı İlo Sözleşmesi Ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi". *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*
- King, J. E. (2000). *White Collar Reactions To Job Insecurity and The Role of The Psychological Contract: Implications for Human Resource Management*. Human Resource Management: Published in Cooperation With The School of Business Administration, The University of Michigan and in Alliance With The Society of Human Resources Management, 39(1), 79-92.
- Klandermans, B. & Vuuren, T.V. (1999). "Job Insecurity: Introduction." *European Journal of Work And Organizational Psychology* 8.2 S.145, 145-153.
- Koç, F., Kaya, N., Özbek, V., & Akkılıç, E. (2013). "Algılanan Fiyat ile Tüketici Güveni Arasında Algılanan Hizmet Kalitesinin Aracı (Mediator) Etkisi: Bankacılık ve Gsm Sektörlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma". 18. Ulusal Pazarlama Kongresi, Kafkas Üniversitesi.
- Lee, K. & Allen, N.J. (2002). "Organizational Citizenship Behavior and Workplace Deviance: The Role of Affect and Cognitions." *Journal of Applied Psychology* 87.1 S.131, 131-142
- Mackenzie, S. B. & Podsakoff, P. M., (1994). "Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness". *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., Mckee, D. O., & Mcmurrian, R. (1997). "An Investigation into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in A Personal Selling Context." *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Organ, Dennis W. (1997). "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time." *Human Performance* 10.2 S.87, 85-97.
- Organ, D. W. (1988). "Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome". Lexington Books/Dc Heath and Com.
- Önder, Ç. & Wasti A. (2003). "İş Güvencesi: Kapsamlı Bir Model Testi", 11. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiri Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi,
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & Mackenzie, S. B. (1997). "Organizational Citizenship Behavior and The Quantity and Quality of Work Group Performance". *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262.
- Poyraz, K. & Kama, U. (2008). "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13 S. 143-164
- Probst, T. M. (2003). "Development and Validation of The Job Security Index and The Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory and Irt Approach". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451-467.
- Sezgin, F. (2005). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme Ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar". *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1).

- Shilling S. & Brackbill, R. M. (1987). "Occupational Health and Safety Risks and Potential Health Consequences Perceived By Us Workers." *Public Health Rep.* 102, S. 36-46,
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, 2. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). "The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on The Brink of A New Millennium." *Applied Psychology* 51.1, 23-42.
- Şanal, M. (2013). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İşletmeler Açısından Önemi". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 529-538.
- Seçer, B. (2011). "İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi". *İsgüc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(4), 43-60.
- Uludağ, G., Taşdöven, H., & Dönmez, M. (2014). "Polis Adaylarının Mesleki Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 75-94.