

İş Güvencesizliğinin Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Gökhan KENEK¹

ORCID: 0000-0002-5019-4099

DOI: 10.54752/ct.1623977

Öz: Bu çalışmanın temel amacı iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bununla birlikte iş güvencesizliğinin, çalışanların cinsiyetlerine ve eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi de çalışmanın diğer bir amacıdır. Bu amaçla Araştırma, Doğu Karadeniz Bölgesinde faaliyet gösteren ve kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılan 307 yerel ve zincir market çalışanının katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 26 ve Mplus 7 programları kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bunun yanında, iş güvencesizliğinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği ve kadın çalışanlarda daha yüksek olduğu fakat eğitim durumu açısından anlamlı bir fark bulunmadığı araştırmadan elde edilen diğer sonuçlardır.

Anahtar Kelimeler: iş güvencesizliği, zorunlu vatandaşlık davranışı, zincir market çalışanları

The Impact of Job Insecurity on Compulsory Citizenship Behavior

Abstract: The main purpose of this study is to reveal the effect of job insecurity on compulsory citizenship behavior. Another aim of the study is to examine whether job insecurity differs according to the gender and educational status of employees. For this purpose, the research was carried out with the participation of 307 local and chain market employees, who were reached by snowball sampling method operating in the Eastern Black Sea Region. IBM SPSS 26 and Mplus 7

¹ Dr. Öğr. Üyesi. Gümüşhane Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü.
kenekgokhan@gmail.com, gokhankenek@gumushane.edu.tr

KENEK, G., (2025) "İş Güvencesizliğinin Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi", *Çalışma ve Toplum*, C.1, S.85. s. 195-222

Makale Geliş Tarihi: 17.09.2024 - Makale Kabul Tarihi: 25.12.2024

programs were used to analyze the data obtained. According to the results of the analysis, job insecurity has a significant effect on compulsory citizenship behavior. In addition, other results of the study show that job insecurity differs according to gender and is higher among female employees, but there is no significant difference in terms of educational attainment.

Keywords: job insecurity, compulsory citizenship behavior, chain market workers

Giriş

İş güvencesizliği, işlerinin geleceği konusunda bireyleri kaygılandıran önemli bir unsur olmakla birlikte artan teknolojik, ekonomik ve politik değişiklikler rüzgârı ile bilim ve işletme çevresinin odak noktası olmuştur. Dönüşüm, iş dünyasının merkezinde yer almaktadır. Özellikle teknolojik gelişmeler, insanlığa birçok açıdan fayda sağlamasına ve iş süreçlerinde önemli düzeyde kolaylaştırıcı ve hızlandırıcı bir etki yaratmasına rağmen, çalışanların görev tanımlarında ve belirli iş türlerine olan talepte de değişikliklerin oluşmasına sebep olmuştur (Kalleberg, 2011:21). Bununla birlikte hızla artan küresel rekabet koşulları, örgütleri yeniden yapılandırma süreçlerine iterek iş süreçlerinde değişikliklere gidilmesine ve çeşitli yöntemler ile maliyetlerinin düşürülmesi yönünde baskı oluşturmuştur. Böyle bir ortamda, işverenler, sahip oldukları işgücünü küçültme ve dış kaynaklardan yararlanma yoluna başvurmakta, bununla birlikte insan kaynağını çok daha etkin kullanabilmek adına istihdamlarını azalttıkları az sayıda çalışanlarından daha fazla beceri ve yetkinlik talep etmektedirler (Shoss, 2017:4).

Teknolojik gelişmelerle birlikte otomasyonun yoğun bir şekilde kullanılmaya başlandığı bu yeni dönemde şirket birleşmeleri ve devlet kuruluşlarının özelleştirilmesi de artış göstermiştir. Bununla beraber patlak veren ekonomik krizler de şirketlerin hızla iflas etmelerine, küçülme politikaları benimsemelerine ve iş görenler ile geçici iş sözleşmelerini daha yaygın bir şekilde kullanmalarına sebep olmuştur. Dolayısıyla tüm bu etkenler işten çıkarmaların, iş dünyasının kalıcı bir parçası olduğunu hatırlatan işaretler olarak bireylerde yer edinmiş ve işlerinin risk altında olduğu algısının zihinlerine kazınmasına sebep olmuştur. İş ve örgüt psikolojisi alanında bu deneyime iş güvencesizliği adı verilmektedir (Vander Elst vd., 2014:364).

İş güvencesizliği kavramının bilimsel olarak ilk kez Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) “İş güvencesizliği: Kavramsal Açıklığa Doğru” başlıklı çalışmaları ile literatürde yer almaya başladığı belirtilebilir. Ekonomik, politik, istihdam koşulları, örgütsel değişiklikler ve bireysel bazı özelliklerin iş güvencesizliğinin oluşumunda önemli rol oynadığı ifade edilmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984:438; Shoss, 2017: 13-14). Bu durum, çalışanın işteki geleceği açısından önemli bir tehdit ve stres kaynağı olarak da görülebilmektedir. Buna

paralel olarak işverenlerin de maliyet politikaları gereği çalışanlardan çeşitli becerileri aynı anda kullanmaları, görev tanımlarının dışında kalan birtakım sorumlulukları da üstlenmeleri ve hatta resmi çalışma saatlerinden daha fazla çalışmaları konusunda çeşitli taleplerinde artış olduğu gözlemlenmektedir. Bunun ötesinde işsiz kalma korkusu ile yaşamına devam eden iş görenler, zaman zaman işverenleri veya yöneticileri tarafından bu ekstra talepleri yerine getirme noktasında işten çıkarma tehdidi ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Çalışanların baskı veya çeşitli sebepler ile gönüllülükleri dışında ekstra talepleri yerine getirmek üzere göstermiş oldukları çaba ise zorunlu vatandaşlık davranışı kapsamında değerlendirilir.

Buradan yola çıkarak ortaya konan bu çalışmanın temel amacı iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemektir. Bunun yanı sıra, iş güvencesizliğinin, çalışanların cinsiyet ve eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek de çalışmanın diğer bir amacıdır.

Kavramsal Çerçeve

İş Güvencesizliği

Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) iş güvencesizliği üzerine yaptığı çalışma, bu kavramı teorik bir modele yerleştirmeye yönelik ilk girişim olarak kabul edilebilir. Araştırmacılar iş güvencesizliğini “tehdit altındaki istihdam durumunda arzu edilen sürekliliğin korunmasında algılanan güçsüzlük” olarak tanımlamışlardır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440). Bu tanım, işin devamlılığını sağlama konusundaki kontrol eksikliğinin yarattığı kaygıyı vurgulamaktadır.

Sonraki süreçlerde kavram üzerine yapılan çalışmaların yoğunlaşmasıyla birlikte ortaya konan bazı tanımlamalara yer vermek gerekirse iş güvencesizliği; “işin gelecekte kalıcılığıyla ilgili endişe veya istihdam koşullarında önemli bir bozulmayla ilgili endişe” (Van Vuuren ve Klandermans, 1990: 133); “çalışanların örgütteki pozisyonları hakkındaki inançlarında köklü ve istemsiz bir değişiklik” (Jacobson, 1991: 2); “işin gelecekteki varlığına ilişkin genel bir endişe” (De Witte, 1999: 156); “çalışanların işleriyle ilgili değişikliklere verdikleri olumsuz tepki” (Sverke ve Hellgren, 2002: 26); “çalışanların bir örgüt içinde işinin gelecekteki sürekliliğine ilişkin beklentilerinin farklılık gösterdiği psikolojik bir durum” (Kraimer vd., 2005: 670); “çalışanların işlerinin risk altında olduğunu ya da işini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya olduklarını hissetmeleri” (Schreurs vd., 2012: 260) olarak tanımlanmıştır.

Bu tanımlar, iş güvencesizliğinin farklı boyutlarını ve çalışanlar üzerindeki etkilerini çeşitli açılardan ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, iş güvencesizliğinin iş yerinde gerginlik ve kaygıya neden olan potansiyel olarak ciddi bir stres faktörü olduğu varsayılmaktadır. İş Talep-Kaynak Modeline göre iş talepleri, çalışanların sürekli olarak fiziksel veya zihinsel çaba sarf etmelerini gerektirir ve bu durum belirli fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle ilişkilidir (Demerouti vd., 2001: 501). İş

talepleri yüksek iş yükü, zaman baskısı, duygusal talepler gibi unsurları içerir. İş güvencesizliği de zihinsel olarak çalışanın rutin iş performansını sergilemesini engelleyen ve enerjisini tüketen, uzun vadede duygusal tükenme, kaygı, stres ve hatta birtakım sağlık sorunlarına yol açma ihtimaline sahip bir iş talebi olarak değerlendirilebilir (Strazdins vd., 2004; Aybas vd, 2017; Gaunt ve Benjamin, 2007)

Hellgren ve arkadaşları (1999: 182), iş güvencesizliğini niceliksel ve niteliksel olmak üzere iki boyutta ele almışlardır. Niceliksel iş güvencesizliği, işin tamamen kaybedilmesine ilişkin tehditleri kapsarken, niteliksel iş güvencesizliği, belirli iş özelliklerinin kaybedilmesiyle ilgili tehditleri içerir. Niceliksel iş güvencesizliği, çalışanların mevcut işlerinin gelecekte devam edip etmeyeceği konusundaki endişelerini ifade eder. Niteliksel iş güvencesizliği ise, çalışma koşullarının kötüleşmesi, kariyer olanaklarının azalması ve maaş artışlarının durması gibi işin diğer özelliklerine yönelik tehditlerle ilgilidir. Bu ayrım, iş güvencesizliğinin hem işin varlığı hem de işin kalitesi açısından farklı boyutlarda incelenmesine olanak tanımaktadır. Greenhalgh ve Rosenblatt'a (2010: 9-10) göre de iş güvencesizliği sadece iş kaybı korkusuyla sınırlı değildir; aynı zamanda mevcut işin arzu edilen özelliklerinden bazılarını kaybetme endişesini de içerir (istenmeyen bir şekilde yer veya görev değişikliği, istenmeyen görevlerle yüklenme veya haklarının kısıtlanması gibi).

Van Vuuren ve Klandermans (1990) ise iş güvencesizliğini bireyler arası algı farklılıklarına odaklanarak ele almıştır. Yazara göre öncelikli olarak, iş güvencesizliği öznel bir deneyim veya algıdır (De Witte, 1999: 156). Aynı durum, farklı çalışanlar tarafından farklı şekillerde algılanabilir. Bazıları, ortada nesnel bir sebep olmadığında bile güvencesiz hissedebilirken, diğerleri işleri gerçekten tehdit altında olduğunda dahi kendilerini güvende hissedebilir. Buna ek olarak, iş güvencesizliği geleceğe dair belirsizliği içerir. Çalışanın işine devam edip edemeyeceği veya işten çıkarılıp çıkarılmayacağı belirsizdir. Bu durum, işten çıkarılmanın kesin olduğu durumlardan farklıdır, çünkü işten çıkarılma kesin iken kişi geleceğe net bir şekilde bakabilir ve işsizliğe hazırlanmaya başlayabilir ve başka bir iş bulma konusunda girişimlerde bulunabilir. Son olarak araştırmacılara göre işin devamlılığına ilişkin şüpheler iş güvencesizliğinin merkezinde yer almaktadır. De Witte (1999: 156) ise iş güvencesizliği üzerine "tahmin edilemezlik" ve "kontrol edilemezlik" unsurlarına dikkat çekmektedir. Buna göre tahmin edilemezlik, geleceğe ilişkin net olamama durumunu, çalışanın geleceğine ilişkin nasıl bir yön belirleyeceğini bilememesi ve bu konudaki öngörü yetersizliğini ifade ederken; kontrol edilemezlik ise çalışanın işinin geleceğini kontrol etme yeterliliğinin olmadığı ve bununla birlikte olası tehditlere karşı güçsüzlük hissini ifade eder.

Sverke, Hellgren ve Na'swall (2002: 243), iş güvencesizliğini gerçek iş kaybindan ayırmak gerektiğine dikkat çekmektedir. İş kaybı hızla ve doğrudan gerçekleşirken, iş güvencesizliğinin geleceğe yönelik uzun vadeli belirsizlikleri içeren günlük bir deneyim olduğunu ifade etmişlerdir. İş güvencesizliği, geleceğe odaklı bir olgu olduğu ve gelecekte meydana gelebilecek bir kayıp olayına ilişkin öngörüyü

yansıttığından birey için tehdit unsuru oluşturmaktadır (Shoss, 2017: 6). Bu tehdit iş güvencesizliğinin doğasını açıklamaktadır ve bu nedenle yalnızca “zarar veya kayıp potansiyeli” içeren olaylar tehdit olarak görülür ve iş güvencesizliğini oluşturur. Buradan yola çıkarak iş güvencesizliği, insanların mevcut istihdamlarının geleceğine dair kesinlik beklentileri ile işlerinin tehdit altında olduğu algısı arasındaki uyumsuzluğu ifade eder (De Witte vd., 2015: 110).

İstihdam koşulları veya örgütsel birtakım sebeplerden kaynaklanan ve bir çalışanın iş kaybı korkusu veya iş istikrarsızlığı algılarını yansıtan iş güvencesizliği önemli bir stres faktörü olarak görülebilir (De Witte, 1999:157). Güvencesiz istihdam koşulları, iş güvencesizliğinin nesnel yönünün en açık örneğini sunar (Landsbergis vd., 201:503). Güvencesiz istihdam, işin miktarı ve sürekliliği belirsiz olan, çalışanların değişimi savunma gücünü kısıtlayan ve işyeri istismarlarına ve güvensiz çalışma koşullarına karşı koruma sağlayan iş sözleşmelerin yokluğunu ifade eder (Allan vd., 2021: 2). Güvencesiz işlerde çalışan iş görenler istihdam belirsizliğiyle doğrudan karşı karşıyadır. Buna bağlı olarak istihdam yapısı, ekonomik dalgalanmalar, örgütsel değişimler, örgüt ve iş yapısı, kişisel özellikler ve sözleşme türü gibi etkenler iş güvencesizliğinin potansiyel öncülü olarak görülmektedir (Lee vd., 2018: 340-341). Örneğin, kamuda memur olarak çalışmak iş kaybı noktasında daha korumacı görülmektedir ve dolayısıyla özel sektöre kıyasla iş güvencesizliğinin daha düşük seyredeceği öngörülebilir. Bunun yanında işletmelerin geçmişte yapmış olduğu işten çıkarımların sayısı veya oranı da çalışanların iş güvencesizliği yaşamasına etki eden bir unsur olarak görülebilir.

Konu üzerine yapılan çeşitli araştırmalar iş güvencesizliğinin iş tatmini, işle bütünleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, performans ve psikolojik iyi oluş ile negatif yönlü; işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik gibi önemli değişkenler ile ise pozitif yönlü ilişkileri olduğunu göstermektedir (Sverke vd., 2002; Cheng ve Chang, 2008; Lee vd., 2018; Kinnunen vd., 2014; Jiang ve Probst 2017; De Witte vd., 2010). Ayrıca iş güvencesizliğinin çeşitli fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları ile de ilişkili olduğu araştırmalarca ortaya konmuştur (Ferrie, 2001: 72).

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), çalışanların, kurumları ile yaptığı iş sözleşmesinin açıkça belirtilen koşullarının uygulanabilir gerekliliğinin ötesinde gönüllü olarak gerçekleştirdikleri ve ihmali durumunda cezalandırılma tehlikesi bulunmayan davranışlar olarak tanımlanır (Organ, 1988:4). Bu davranışlar, örgütlerin etkinliğini artırmakta ve çalışma ortamının kalitesini yükseltmektedir. ÖVD, işverenlerin ve yöneticilerin çalışanlardan beklediği olumlu iş davranışları olarak kabul edilir. Ancak, yöneticilerin beklentileri ve çalışan davranışlarının gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleşip gerçekleşmediğine yönelik çelişkiler kavramın sorgulanması ve farklı bir biçimde değerlendirilmesi yolunu açmıştır.

Olumlu bir davranış olarak kabul edilen örgütsel vatandaşlık davranışları, yöneticiler ve diğer otorite sahipleri tarafından kasıtlı olarak istismar edildiğinde ne

olur? Gönüllülük ve hür irade ile sergilenen bu davranışlar, resmi iş tanımının bir parçası haline gelebilir mi? Bu belirsizlik yıllardır örgütsel vatandaşlık davranışlarının sorgulanmasına yol açmıştır. Bu sorulara yanıt arayan Vigoda-Gadot (2006) tarafından ortaya konulan teorik çalışma ile "zorunlu vatandaşlık davranışı" kavramı ilk kez ele alınmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının karanlık tarafı olarak kabul edilen zorunlu vatandaşlık davranışı, örgütler için ciddi olumsuz sonuçlar doğurabilen karmaşık bir olgudur.

Zorunlu vatandaşlık davranışı ÖVD kavramının temelinde yer alan "gönüllülük" ilkesinin ters yönde çalışması ile çalışanların "gönüllü olmaksızın", örgütsel baskı veya zorlamalar sonucu belirli vatandaşlık davranışları sergilemelerini ifade eder (Vigoda-Gadot, 2006: 85). Bu tür davranışlar, çalışanların kişisel niyetlerine aykırı olarak örgüt tarafından zorlanmaları sonucu ortaya çıkar ve genellikle olumsuz etkiler doğurur. Örnek vermek gerekirse bir çalışanın kendi isteği ve gönüllülüğü ile bir arkadaşına yardım etmesi örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilirken, yöneticilerden gelen baskı ve zorlamalar sonucunda bir arkadaşına yardım etmesi zorunlu vatandaşlık davranışı olarak değerlendirilir (Ahmadian vd., 2017: 112).

Bolino ve arkadaşları (2010: 836-837) da baskı altında gerçekleşen bu tür davranışların çalışanların, işverenlerin veya yöneticilerin dayattığı ekstra çaba gerektiren görevleri, zorunlu olarak yerine getirmesi durumu olarak ifade eder ve genellikle rol çatışması, rol belirsizliği, iş stresi ve iş-aile çatışması gibi olumsuz sonuçlara yol açtığını ileri sürer. Genel olarak zorunlu vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında sözlü veya sözlü olmayan şekillerde gerçekleşebilen, fiziksel temas içermeyen yöneticiler tarafından sergilenen düşmanca davranışlar deseni olarak ifade edilebilen *istismarcı yönetim yaklaşımı* (Tepper, 2000) örgüt içindeki normlar ve yöneticilerin beklentileri doğrultusunda, çalışanların gönüllü olarak gerçekleştirmeleri gereken vatandaşlık davranışlarını zorunlu hale getiren bir baskı olarak ifade edilebilen *örgütsel vatandaşlık baskısı* (Bolino vd., 2010), *performans baskısı* (Alkan ve Turgut, 2015), "çalışanların kariyer ilerlemelerini yasal yöntemlerden uzak metot ve usullerle sürdürme eğilimi" olarak tanımlanan *kariyerizm* (Yıldız ve Arda, 2018), *cezalardan kaçınma, vaadedilen ödüllere ulaşma, iş kaybetme korkusu ve rol belirsizliği* (Vigoda-Gadot, 2006; Bolino vd., 2008; Alkan ve Turgut 2015) gibi faktörler rol oynamaktadır.

Özellikle çalışanların içinde buldukları işlerini kaybetme korkusunun onları zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemeye itebileceği vurgulansa (Zhang vd., 2022:1-15) ve iş güvencesizliğinin akla gelen ilk sonuçlarından biri olsa da değişkenler arasındaki ilişki üzerine ampirik çalışma eksikliği göze çarpmaktadır.

Hipotez Geliştirme

Ortaya konan bu çalışmanın amaçlarından biri özellikle üzerinde yoğun bir şekilde çalışılan iş güvencesizliğinin cinsiyet ve eğitim durumu açısından incelenmesidir. Bireysel bir temel farklılık olan cinsiyet, iş güvencesizliğine verilen tepkilerde daha

doğru bir ifade ile bireylerin iş güvencesizliği algılarında farklılık oluşturan belirleyici bir faktör olabilir. Bu yöndeki incelemeler, araştırmacılar tarafından yoğun bir şekilde ortaya konmuştur ve farklı görüşler belirtilmiştir. Bir görüş erkeklerin daha çok mesleki mobiliteye sahip olduğunu belirterek iş kaybının stres oluşturma etkisinin daha düşük olacağını savunurken, karşıt görüş tarafından ise erkeklerin, sahip oldukları toplumsal rolleri bağlamında, mâli sorumluluklarından dolayı ekonomik belirsizliğe daha duyarlı oldukları ve iş güvencesizliği konusunda daha kaygılı olduklarını savunulmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Cheng ve Chang, 2008; Camgöz vd., 2016). Bu bağlamda genellikle erkeklerin ve kadınların sahip oldukları sosyal rollerine ve yaşam bağamlarına dayalı olarak farklı sonuçların ortaya çıkması muhtemeldir (Rigotti vd., 2015: 524). Yürütülen bu çalışmada da araştırmanın yapıldığı örneklem özelinde bu durumun ne yönde seyir ettiği merak edilmiş ve aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₁: İş güvencesizliği bireylerin cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

Diğer taraftan, toplumda eğitim ile iş bulma kolaylığı açısından doğrudan bir ilişki olduğuna yönelik temel bir kanı bulunmakta ve üniversite eğitimi, iş bulma konusunda bir zorunluluk olarak görülmektedir. İnsan Sermayesi Teorisi de bu ilişkiyi destekler nitelikte görüş öne sürmektedir. Eğitim ve öğretim yoluyla bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmelerinin, ekonomik verimliliklerini ve iş gücü piyasasında değerlerini artırdığına odaklanan ekonomik yönlü bu teori, bireylerin eğitime ve gelişimlerine yatırım yaparak "insan sermayesi" oluşturduklarını ve bu yatırımın daha yüksek gelir ve kazanç elde etme olasılığını artırdığını savunmaktadır (Erdoğan, 1999: 78). Fakat son yıllarda, aşırı eğitim ile iş güvencesi arasındaki ilişkinin oldukça zayıfladığı ve genellikle bireylerin kendilerini eğitim seviyelerinin altındaki işlerde istihdam edilmiş olarak buldukları belirtilmektedir (Bedemariam ve Ramos, 2021:2). Teknolojik gelişmeler ve ekonomik yapılar itibari ile işletmelerin istihdam politikalarındaki değişiklikler ve buna paralel olarak yükseköğrenime artan ilgi ile birlikte işgücü yapısında eğitimsel anlamda gerçekleşen değişiklikler bu ilişkinin zayıflamasını açıklar niteliktedir. Buradan yola çıkarak iş güvencesizliği algısının eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini sınınamaya yönelik aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₂: İş güvencesizliği bireylerin eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.

Bu çalışmanın temel amacı ise iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemektir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamak için farklı teorilerden yararlanılabilir. Bunların başında Kaynakların Korunması Teorisi gelmektedir. Hobfoll (1989) tarafından geliştirilen teori, insanların değer verdikleri kaynakları elde tutma, koruma ve çoğaltma yönünde motive olduklarını öne sürer. Bu kaynaklar, maddi (gelir) ve maddi olmayan (sosyal destek, iş güvenliği vb.) unsurları içerir. İş güvencesizliği, çalışanların bu kritik kaynaklarını tehdit eden bir durumdur. Aslında, bazı önemli kaynakları kaybetme tehdidi, bu kaynağın fiili kaybıyla aynı derecede sağlık açısından zararlı (veya başka olumsuz) etkilere sahip olabilir ve bu tehdit, çalışanların işlerini koruma amacıyla ekstra çaba

göstermelerine neden olabilir (Mauno vd., 2017: 718; Jiang ve Probst, 2019:8). Alternatif bir bakış açısı, iş güvencesizliğinin çalışanları, potansiyel iş kaybı tehdidini azaltmak için tasarlanmış davranışlarda bulunmaya motive edebileceğini savunmaktadır (Shoss, 2017; Shoss vd., 2023). Bu bakış açısına göre, çalışanlar potansiyel iş kaybına karşı koymadan kabullenmek yerine, işverenler veya yöneticiler tarafından olumlu yönde değerlendirilen davranışları gerçekleştirmek üzere daha fazla çaba sarf ederek iş kaybının oluşmasını önlemek isterler (Huang vd., 2013: 853). Dolayısıyla, iş güvencesizliği yaşayan çalışanlar, mevcut işlerini kaybetme korkusuyla hareket ederek, işverenlerinin gözünde değerlerini artırmak ve işten çıkarılma riskini azaltmak için gönüllü (zorunlu?) olarak ek katkılarda bulunabilirler. Fakat bu ekstra çabalar, her zaman çalışanın içsel motivasyonu ile oluşmaz. Özellikle işsizlik oranlarının Türkiye gibi yüksek olduğu ülkelerde, işverenler veya yöneticiler işten çıkarma tehdidi ile çalışanların daha fazla çaba göstermelerini isteyebilir ve görev tanımının dışındaki sorumlulukların yüklenilmesi gibi ek taleplerde bulunabilir. Böylece, zorunlu vatandaşlık davranışı ortaya çıkabilir.

Bu durumu açıklamak üzere Korku Çekiciliği Teorisinden de yararlanılabilir. Teori, bireylerin korku temelli mesajlara maruz kaldıklarında, bu mesajların tutumları ve davranışlar üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu (Johnston vd., 2015; Williams, 2012). Teori, bireylerin tehdit ve çözüm değerlendirmeleri arasındaki dengeye dayalı olarak çalışır. Birey, bir tehdidi ciddiye alır ve buna karşılık ortaya atılan çözüm önerisinin etkili ve uygulanabilir olduğuna inanır ve kendinde bunu uygulamaya yönelik yeterliği görür ise davranış değişikliği için motive olabilir. Buna göre, korku çekiciliği, çalışanların iş güvencesizliği durumunda işlerini kaybetme korkusuyla hareket ederek ekstra çaba göstermelerini sağlayan bir mekanizma olarak rol oynayabilir. Bu korku çalışanları, işverenleri tarafından fark edilmek ve takdir edilmek ve dolayısıyla işlerini kaybetme riskini azaltmak için zorunlu olarak vatandaşlık davranışlarına yönelmelerini gerekli kılabilir. Böylece araştırmanın temel amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₃: Zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde iş güvencesizliğinin anlamlı bir etkisi vardır.

Yöntem

Bu çalışmanın temel amacı çalışanların sergiledikleri zorunlu vatandaşlık davranışlarında iş güvencesizliğinin etkisini ortaya koymaktır. Bununla birlikte literatürde yoğun bir şekilde yer alan ve gündemini sürekli koruyan iş güvencesizliğine yönelik algının, çalışanların cinsiyetlerine ve eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi de çalışmanın diğer amaçlarıdır.

Örneklem

Öncelikli olarak araştırma için gerekli olan etik onay izni Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 22/04/2024 tarih ve 2024/4 sayılı toplantısı ile alınmış bulunmaktadır. Araştırma, Doğu Karadeniz Bölgesinde faaliyet gösteren ulusal ve yerel zincir market çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Kartopu örneklem yöntemi kullanılarak, gönüllülük ilkesine bağlı olarak ulaşılan 307 çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara ait tanımlayıcı bilgiler

Cinsiyet	Kadın	170		55,4
	Erkek	137		44,6
Medeni Durum	Bekâr	217		70,7
	Evli	90	Yüzde	29,3
Eğitim Durumu	İlköğretim	12	(%)	3,9
	Lise	107		34,9
	Ön Lisans	92		30
	Lisans	96		31,3
Yaş	Minimum	18	Ortalama	28
	Maksimum	54		
Kurumdaki Çalışma Süresi	Minimum	1 ay		5,4
	Maksimum	31 yıl		

n= 307

Tablo 1'e göre araştırma katılımcılarının yaş aralığı 18 ile 54 arasında değişmektedir ve yaş ortalaması ise 28'dir. Katılımcıların 170'i kadın (%55,4) ve 137'si ise erkektir (%44,6). Aralarında 217'si bekâr (%70,7) ve 90'ı (%29,3) evlidir. 12'si (%3,9) ilköğretim, 107'si (%34,9) lise, 92'si ön lisans (%30), ve 96'sı (%31,3) lisans düzeyi eğitime sahiptir. Katılımcılardan en az süredir çalışanı 1 aydır görev yapmaktayken en kıdemlisi 31 yıllık hizmet süresine sahiptir.

Kullanılan Ölçekler

Çalışanların iş güvencesizliğine yönelik değerlendirmede bulunabilmek adına De Witte (1999) tarafından geliştirilen 4 maddeden oluşan "İş Güvencesizliği Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Seçer (2011) tarafından yapılmıştır ve Cronbach Alfa değeri 0,89 olarak rapor edilmiştir. "İşimi yakın bir gelecekte kaybedebileceğimi düşünüyorum." iş güvencesizliği ölçeğinden örnek bir ifadedir.

Çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışına yönelik algılarını ölçebilmek için

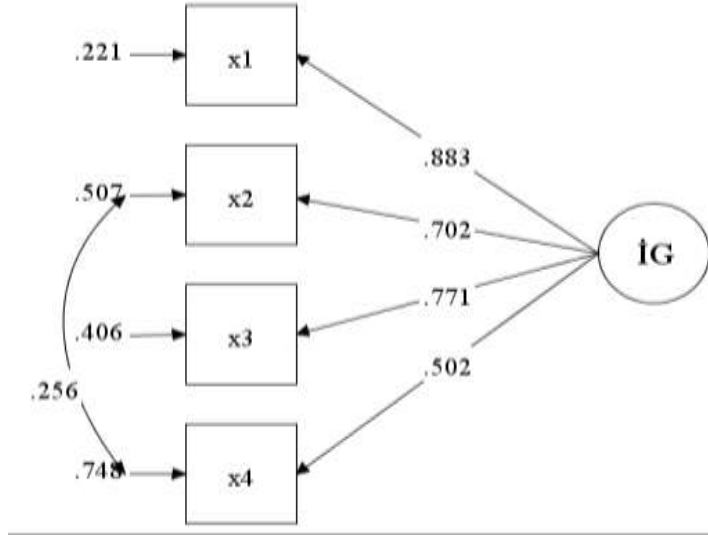
ise Vigado-Gadot (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçe çevirisi Surucu ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan 5 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Vigado-Gadot (2007) ölçeğin güvenilirliğini 0,83 olarak rapor ederken Surucu ve arkadaşları (2020) ise 0,87 olarak tespit etmişlerdir. “Görevimi yaparken, resmi işlerimin dışında ekstra çaba harcamam için bir beklenti olduğumu hissediyorum.” zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeğinden örnek bir ifadedir. Her iki ölçek de “1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum” olmak üzere 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır.

Eldedilen veriler doğrultusunda ilk olarak katılımcıların iş güvencesizliği ve zorunlu vatandaşlık davranışı algılarını belirlemek amacıyla kullanılmış olan ölçeklere yönelik doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) gerçekleştirilmiştir. Bunun için öncelikle ölçeklerin DFA’ya uygunluğunun tespit edilebilmesi adına Kaiser Mayer Olkin (KMO) yeterlik ölçümü ve Barlett küresellik testleri yapılmıştır. KMO değerinin 0,60 ve üstünde olması ulaşılan örneklemin faktör analizi için yeterli olacağına işaret ederken Barlett küresellik testi ise korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup olmadığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Yapılan testler sonucunda iş güvencesizliği ölçeği için ulaşılan KMO değeri 0,756; zorunlu vatandaşlık davranışı için ise 0,837’dir. Barlett küresellik testi sonuçları da ölçeklere dair faktör analizi yapılmasının uygun olduğunu ortaya koymaktadır ($p < 0,000$). Böylece ölçeklere yönelik doğrulayıcı faktör analizlerine geçilmiştir.

Ölçeklere Yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi

İş güvencesizliği ölçeği için gerçekleştirilen DFA sonucunda ilk olarak model uyum değerlerine ve ölçek maddelerinin almış olduğu faktör yüklerine bakılmıştır. Şekil 1’de görüldüğü üzere iş güvencesizliği ölçeğinde yer alan maddelerin 0,502 ile 0,883 arasında ve arzu edilen faktör yüklerine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Ölçek yapısı uyum indeksleri ise Ki- Ki-Kare/Serbestlik Derecesi (χ^2/df)= 2,525; RMSEA= 0,070; CFI= 0,993, TLI= 0,959 ve SRMR= 0,014 olarak tespit edilmiştir. Böylece ölçek maddelerinin iş güvencesizliği ölçüm yapısı ile iyi uyuma sahip olduğu ve kullanılan ölçeğin değişkene yönelik değerlendirme yapabilmek adına uygun olduğu kanaatine varılmıştır.

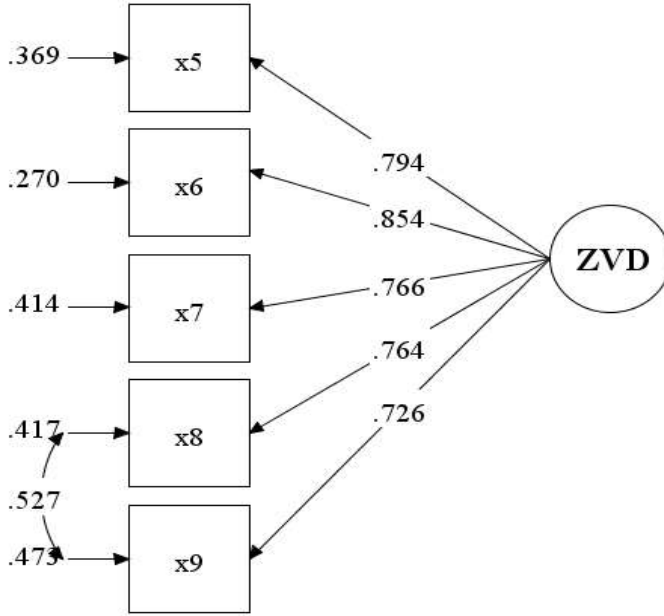
Şekil 1. İş güvencesizliği ölçeği DFA yol diyagramı



Ayrıca DFA modeline ait faktör yükleri kullanılarak ölçeğin hem güvenilirlik hem de geçerliliği için kanıt sunan CR (composite reliability-bileşik güvenilirlik) ve AVE (average variance extracted-ortalama açıklanan varyans) değerleri tespit edilmiştir. CR değeri Cronbach's Alpha (α) değerine bir alternatif olarak ya da bir kontrol aracı olarak kullanılmakta iken, AVE ise ölçek içerisinde yer alan maddelerin birbirleriyle ve oluşturdukları faktör ile ilişkili olduklarına işaret etmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). İyi bir uyum değerinin yakalanabilmesi için hesaplanan AVE değeri 0,5'ten, CR değeri ise 0,7'den yüksek olmalıdır (Şen, 2020). Bu bağlamda iş güvencesizliği ölçeği için gerçekleştirilen analizler neticesinde AVE değeri 0,529; CR değeri 0,812 ve Cronbach's Alpha değeri de 0,820 olarak hesaplanmıştır. Böylece iş güvencesizliği hakkında değerlendirme yapabilmek için kullanılan ölçeğin geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip olduğunu söylemek mümkündür.

İkinci olarak araştırmanın bağımlı değişkeni olan zorunlu vatandaşlık davranışını değerlendirmek için kullanılan ölçek için gerçekleştirilen DFA sonucunda ölçekte yer alan maddelerin Şekil 2'de görüldüğü gibi 0,726 ile 0,854 arasında değerler ile yüklendiği belirlenmiştir. Ölçek yapısına yönelik uyum indekslerinin ise Ki-Kare/Serbestlik Derecesi (χ^2/df)= 1,535; RMSEA= 0,042; CFI= 0,995, TLI= 0,988 ve SRMR= 0,012 olmak üzere iyi uyuma işaret eden değerlere sahip oldukları tespit edilmiştir. Böylece ölçek maddelerinin zorunlu vatandaşlık davranışı ölçüm yapısı ile iyi uyuma sahip olduğu belirlenmiştir.

Şekil 2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği DFA Yol Diyagramı



Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin yapılan test sonuçlarına göre ise AVE değeri 0,611, CR değeri 0,886 ve Cronbach Alpha değeri 0,896 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizleri ve güvenilirlik testleri sonucunun özeti Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2. Ölçeklere ait DFA sonuçları, geçerlik ve güvenilirlik değerleri

	İG Ölçeği	ZVD Ölçeği
KMO	,756	,837
Barlett	$p < 0,00$	$p < 0,00$
χ^2/df	2,525	1,535
RMSEA	,070	,042
CFI	,993	,995
TLI	,959	,988
SRMR	,014	,012
AVE	,529	,611
CR	,812	,886
α	,820	,896

Bulgular

Bağımsız Örneklem T-Testi

İş güvencesizliğinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Tablo 3'e göre çalışanların iş güvencesizliği kaygısı cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir ve buna göre H_1 kabul edilmiştir.

Tablo 3. İş Güvencesizliğinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

Cinsiyet	N.	Ort.	S.H.	t	S.D.	p
Kadın	170	2,79	0,08	2,89	305	,004
Erkek	137	2,43	0,09			

Varyans Analizi (ANOVA)

İş güvencesizliğinin katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek için gerçekleştirilen varyans analizi (Anova) sonuçları Tablo 4'te verilmiştir. Buna göre çalışanların iş güvencesizliği, eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir ve H_2 reddedilmiştir.

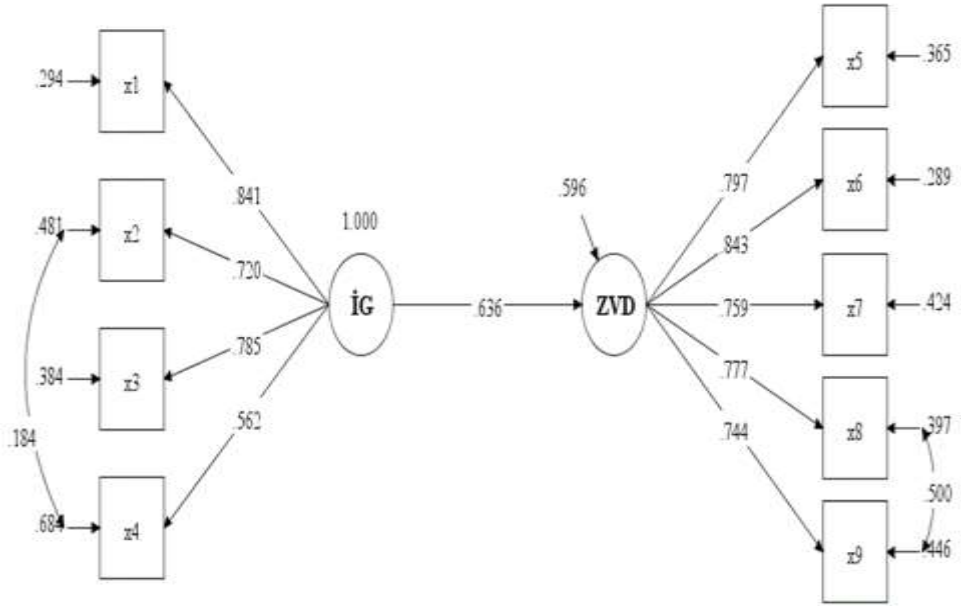
Tablo 4. İş Güvencesizliğinin Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi

	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	3,308	3	1,103	,838	,475
Grup içi	211,940	161	1,316		
Toplam	215,248	164			

İki Faktörlü Basit Regresyon Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal regresyon modeli veya yapısal eşitlik modeli, faktör analizi ve regresyon analizlerinin birleşiminden oluşan, gözlenen değişkenlerin yanında gözlenmeyen örtük değişkenler arasındaki nedensel (yönlü) ilişkilere de odaklanır (Gürbüz ve Şahin, 2017; Şen,2020). Araştırmanın amacı doğrultusunda, bağımsız değişken olan iş güvencesizliğinin bağımlı değişken zorunlu vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi MPlus 7 programı ile gerçekleştirilen iki faktörlü basit yapısal regresyon modeli ile incelenmek istenmiştir. Analize dair model uyum iyiliği değeri ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyine ilişkin istatistiksel bulgular Tablo 5'te verilmiştir. Şekil 3. ise, iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini özetleyen YEM analizine dair yol diyagramını göstermektedir.

Şekil 3. İki faktörlü basit regresyon yapısal eşitlik modeline ait yol diyagramı



Tablo 5. İki faktörlü basit regresyon yapısal eşitlik modeli analiz sonuçları

İş Güvencesizliği		Zorunlu Vatandaşlık Davranışı			
χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR	
2,242	,064	,966	,949	,056	
<i>B</i>	S.H.	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²	
,636	,055	11,490	,000	,404	

Not: n= 307; *B*= Standardize edilmiş beta katsayısı; S.H.= Standart hata; *t*= *B*/S.H.; χ^2 = Ki-kare istatistiği; df= Serbestlik derecesi; RMSEA= Yaklaşık hataların ortalama karekökü; CFI= Karşılaştırmalı uyum indeksi; TLI= Tucker–Lewis indeksi; SRMR: Standardize edilmiş kalıntıların ortalama karekökü

Tablo 5’te literatür doğrultusunda geliştirilen H_3 ’ü (İş güvencesizliği, zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.) test etmek amacıyla gerçekleştirilen iki faktörlü basit yapısal regresyon analizi model uyum değerleri ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklayan istatistiksel bulgular bulunmaktadır. Buna göre kurulan modelin uyum değerlerinin: χ^2/df =

2,242; RMSEA= 0,064; CFI= 0,966; TLI= 0,949 ve SRMR=0,056 olarak saptandığı görülmektedir. Bu değerler iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik oluşturulan modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiğine işaret etmektedir. Bununla birlikte iş güvencesizliğinin, zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($B=0,636$; $p<0,001$) ve iş güvencesizliğinin, zorunlu vatandaşlık davranışındaki değişimin %40'lık kısmını açıklama gücüne sahip olduğu bulgulanmıştır.

Tartışma

İş güvencesizliğinin, çalışanların sağlığını ve psikolojik iyi oluşlarını tehdit eden kuvvetli faktörlerden birisi olduğu, bu kaygı durumunun başta stres olmak üzere çalışanlar üzerinde yıkıcı bir etkiye sahip olduğunu (Sverke ve Hellgren, 2002; Cheng ve Chan, 2008; Soelton vd., 2020) ve düşük performans, işten ayrılma niyeti, devamsızlık, değişime direnç, sapkın davranışlar, tükenmişlik, etik dışı davranış gibi birtakım olumsuz iş davranışlarının sergilenmesinde de belirleyici bir rol oynadığını gösteren birçok araştırma ortaya konmuştur (Rosenblatt vd., 1999; Staufenbiel ve König, 2010; Reisel vd., 2010; Lawrence ve Kacmar; 2017). Konu ile yapılan başka çalışmalar iş güvencesizliğinin, örgütsel vatandaşlık davranışı ile negatif yönlü bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir (Lam vd., 2015; Shin vd., 2019). Buna göre iş güvencesizliği arttıkça, çalışanların içsel motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları azalmakta ve buna bağlı olarak örgüt yararına, gönüllülük esaslı fayda sağlayıcı ekstra rol davranışları sergileme eğilimi düşüş göstermektedir (Purba ve Muhammad, 2020).

Mao ve arkadaşları (2019) da Kaynakların Korunması Teorisi kapsamında ortaya koydukları çalışmalarında iş güvencesizliğinin çalışanlarda kaynaklarının tükendiği düşüncesi ile kendilerini savunma yeteneklerini azaltan bir unsur olduğunu ve iş kaybı riski ile ciddi bir endişe oluşturduğunu belirtmiş, bu konuda kendini savunamayan veya bu riski ortadan kaldırmak için isteklilik göstermeyen çalışanların, istismarın hedefi olma olasılığının da yüksek olduğunu ileri sürmüştür. Buna yönelik Tayvan'da farklı meslek gruplarından tam zamanlı çalışanların katılımları ile gerçekleştirmiş oldukları araştırma sonucunda iş güvencesizliğinin istismarcı yönetim algısını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Aynı zamanda son dönemlerdeki ekonomik, politik ve istihdam koşullarındaki gelişmeler paralelinde işverenlerin ve yöneticilerin çalışanlardan daha yüksek performans göstermeleri için baskı yaptıkları ve görev tanımının dışında olan çeşitli işlerin sorumluluklarını da yüklenmelerine yönelik beklenti içinde hareket ettikleri ve bu konuda çalışanları zorladıkları da belirtilebilir. Özellikle istismarcı yönetim yaklaşımının, zorunlu vatandaşlık davranışının kuvvetli belirleyicisi olduğuna yönelik çalışmalar (Zhao vd., 2014; Baig ve Riaz, 2021; Wu, Peng ve Estay, 2018) ve iş güvencesizliğinin, örgütsel vatandaşlık davranışı ile negatif yönlü ilişkisini ortaya koyan çalışmalar (Lam vd., 2015; Bohle ve Alonso

2017; Gürbüz ve Dede, 2018), iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile doğrudan anlamlı bir ilişkiye olduğuna işaret etmektedir. Bir başka ifade ile çalışan iş güvencesizliği yaşıyor ancak fayda sağlayıcı davranışları da sergilemeye devam ediyorsa bunun gönüllük esasına bağlı olarak gerçekleşip gerçekleşmediği tartışma konusu olur ve çalışanın mevcut belirsizlikten dolayı sahip olduğu kaygıyı azaltma niyeti ile bu türlü davranışlara yöneldiği şeklinde de yorumlanabilir.

Bu çıkarımın, iş güvencesizliği ile presentizm arasında yapılan araştırmalarca da desteklenebileceği düşünülmektedir. Farklı bakış açıları ile ele alınan presentizmin ortaya çıkmasını sağlayan motivasyon; işkoliklik, işe bağlılık, vicdani yükümlülük veya iş güvencesizliği gibi sebepler olmak üzere çeşitlilik gösterebilmektedir (Johns, 2010: 521). Presentizm, insanların dinlenmelerini ve işe gitmemelerini gerektirecek şikayetlerine ve sağlık durumlarına rağmen işlerine gitmeye devam etmeleri (Aronsson vd., 2000: 503) olarak sadece davranışın ortaya çıkma durumuna odaklanarak dar biçimde tanımlanabilirken; dinlenmesi ve işte bulunmaması gerektiği halde işte bulunan; sağlık sorunlarının yanında işini tam olarak yapmasına engel olabilecek diğer koşullar altında da işte bulunarak üretim miktarına ve kalitesinde kayba neden olan çalışan davranışı (Yang vd., 2017: 2) olarak genel bir şekilde ifade edilebilir. Bu çalışma kapsamında presentizmin ortaya çıkma sebebi de zorunlu vatandaşlık davranışının ortaya çıkma sebebi ile benzerlik göstererek iş güvencesizliği ile ilişkilendirilmiştir. Çalışanların özellikle işsiz kalma korkusunun onları presentizme yönelttiği ve kendilerini mecbur hissettikleri için hasta olsalar dahi işte bulunma eylemi gerçekleştirmeye yöneldikleri yapılan birçok araştırma tarafından ortaya konmuştur (Ardıç, 2024; Schmidt ve Pfortner, 2020; Öztürk ve Öztürk, 2023; Mumlu Karanfil ve Doğan, 2023).

Öte yandan iş güvencesizliği ile performans arasındaki ilişkilere odaklanan çalışmalar da, Kaynakların Korunması Teorisi bağlamında bu çalışma kapsamında ortaya konulan “iş güvencesizliği yaşayan çalışanlar, mevcut işlerini kaybetme korkusuyla hareket ederek, işverenlerinin gözünde değerlerini artırmak ve işten çıkarılma riskini azaltmak için zorunlu olarak kendilerinden istenilen ek görevleri yerine getirebilirler” çıkarımını desteklemektedir. Bu çıkarımda bulunulurken ülkenin ekonomik koşulları, küçülemeler ve işsizlik oranları, çalışanın istihdam edilebilirlik algısı gibi değişkenlerin düzenleyici rol oynaması öngörülmektedir. Nitekim iş güvencesizliği “işin gelecekteki varlığına ilişkin genel bir endişe” (De Witte, 1999: 156) olarak tanımlanmakta ve çalışan için bir tehdit unsuru oluşturmaktadır. Çalışan için örgüt üyeliğinin devamlılığı belirsizdir ve potansiyel stres oluşumu söz konusudur (Bellini vd., 2022: 1). Bu şartlar altında çalışanların düşük performans göstermeleri, örgüte güvenlerinin ve bağlılıklarının düşük olması beklenebilir bir durumdur (Shoss, 2017: 18). İşlerini daha güvencesiz olarak algılayan çalışanların kendilerini örgütlerine “ait hissetme” olasılıkları da daha düşüktür (Selenko vd., 2017: 870). Bunlar, iş güvencesizliğinin görev performansı ile negatif yönlü ilişkisini açıklayan çalışan tutumları olarak ön plana çıkmaktadır. Yapılan birçok araştırmada da bu ilişkinin varlığı ortaya konmuştur (Sverke vd.,

2019). Fakat diğer taraftan, ekonomik kriz veya çeşitli nedenler ile iş kaybı tehdidinin yol açtığı stres düzeyini azaltmak için insanlar korku durumunu kabullenebilmekte, örgütsel talepleri karşılamak için olumsuz duygularını daha fazla çaba sarf etme ve performanslarını artırabilmek adına yönlendirebilmektedirler (Bellini vd., 2020: 1-2). Çalışanlar açısından da, çok çalışmanın işten çıkarılmaktan koruyacağı inancı, insanların hak ettiklerini aldıkları adil bir dünyaya olan inancı temsil ediyor olabilir (De Cuyper vd., 2020: 221). Çünkü işletmeler işten çıkarma durumlarında doğal olarak kötü performans gösteren çalışanları tercih etme yolu izleyecektir. Bu durum açık bir şekilde çalışanlara, performanslarının işten çıkarılma olasılıklarını değiştirebileceği hissini verdiği için meydan okuma durumunu artırabilir (Staufenbiel ve König, 2010: 113). Darvishmotevali ve arkadaşları (2017) yapmış oldukları araştırma sonucunda amir desteği ve içsel motivasyon gibi psikolojik etkenlerin, iş güvencesizliğinin iş performansı üzerindeki olumsuz etkisine karşı sınırlayıcı olarak önemli bir rol oynadığı tespit etmişlerdir. Bu bulgulara paralel bir şekilde Belçika’da yapılan bir araştırma sonucunda da çalışanların iş güvencesizliği yaşadıkları durumlarda, işgücü piyasasında pozisyonlarını güçlendirebilmek adına eğitim alma isteklerinin arttığı, kendilerine yönelik istihdam edilebilirlik algıları arttıkça da bu iki değişken arasındaki ilişkinin zayıfladığı bulgulanmıştır (Van Hootegem vd., 2018). Bu sonuç esasında çalışanın zorunlu koşullar altında sahip oldukları riski en aza indirebilmek adına ekstra çaba harcadığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Ortaya konan bu görüşlere ve çalışmalara rağmen, iş güvencesizliğinin yukarıda belirtilen durumları belirli ölçüde açıklamasına olanak tanıyan zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkisine yönelik ampirik araştırma eksikliği göze çarpmaktadır. Dolayısıyla iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine yönelik elde edilen bu bulgunun literatürdeki boşluğa değinmesi üzere anlamlı bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Diğer taraftan, yapılan çalışmalarda cinsiyete göre iş güvencesizliğinin ne yönde seyir ettiğine dair hâkim bir bulgu bulunmamaktadır. İş güvencesizliğini cinsiyet açısından inceleyen bazı araştırmalar, kadınların iş güvencesizliği ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğunu gösterirken (Landsbergis vd., 2014; Menéndez-Espina, 2020); bazılarında tam tersi yönde erkeklerin ortalamalarının daha yüksek olduğu gözlemlenebilmektedir (Rosenblatt, Talmud ve Ruvio, 1999; Gaunt ve Benjamin, 2007; Ritcher, 2011). Bazı çalışmalarda ise iş güvencesizliğinin cinsiyet açısından herhangi bir fark oluşturmadığı yönünde bulgular söz konusudur (Rigotti vd., 2015; Vargas vd., 2020). Tarafımızdan ortaya konulan araştırmadan elde edilen “kadın çalışanların iş güvencesizliğinin erkeklerden daha yüksek olduğuna” yönelik bulgu ise istihdam koşullarının yapısı ile açıklanabilir. TÜİK’e göre ülkemizdeki işsizlik ve istihdam oranları incelendiğinde işsizliğin kadınlarda daha yüksek olduğu ve istihdam edilmede ise erkeklerin oranının yüksek olduğu görülmektedir (TÜİK, 2024). Buna paralel olarak ülkemizde kadının istihdam alanlarının kısıtlı olması ve belirli iş gruplarında

kendilerine iş bulabiliyor olmaları ve işler arası mobilitesinin düşük olması (Yaghmaei ve Taymaz, 2024), “ev işleri”, “çocuk bakımı” gibi kadınların yoğunlukta tercih edildiği bazı iş gruplarında ise kayıt dışı istihdamın çok yaygın biçimde kullanılıyor olması ve burada da insana yakışır iş koşullarının çok altında iş görüyor olmaları (Gökçe, 2023) gibi çeşitli sebepler kadınların çalışmakta oldukları işlerinden ayrılmalari durumunda işsiz kalabilecekleri yönündeki kaygılarının ve iş güvencesizliğinin erkeklere göre daha yüksek olmasını açıklayabilir.

Bunun yanında iş güvencesizliğinin eğitim durumuna göre anlamlı bir fark göstermediğine yönelik elde edilen bulguya başka araştırmalarda da rastlanılmaktadır (De Witte, 1999; Cheng ve Chan, 2008). Bu durum ülkemizdeki üniversite mezunu bireylerin sayısının son dönemlerde oldukça artmasıyla birlikte üniversite mezunu işsiz sayısının da artması ve buna paralel olarak bireylerin sahip oldukları eğitim seviyelerinin altında istihdam edilmeleri nedeniyle iş güvencesizliğinin farklı eğitim seviyelerindeki kişilerde benzer şekilde seyir ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç

Çalışmada, iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ve bunun yanında iş güvencesizliğinin cinsiyet ve eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi adına gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, iş güvencesizliği zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve zorunlu vatandaşlık davranışındaki değişimin önemli bir kısmını açıklamaktadır. Bulgular, iş güvencesizliğinin çalışanları iş tanımları dışında ek görevleri üstlenmeye zorlayarak zorunlu vatandaşlık davranışlarına neden olduğunu göstermektedir. İş güvencesizliği, çalışanların mevcut işlerini kaybetme korkusuyla gönüllü olmayan ek sorumluluklar üstlenmelerine yol açmaktadır. Bu durum, çalışanların kendi istekleri dışında fazladan görevler üstlenmek gibi çeşitli yönlerden iş yüklerinin artmasına ve daha fazla çaba ortaya koymalarına sebep olabilmektedir. Elde edilen bulgulardan bir diğeri ise iş güvencesizliğinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterdiği. Buna göre kadın çalışanların iş güvencesizliği algısı erkek çalışanlara göre daha yüksektir. Diğer taraftan araştırmadan elde edilen diğer bir bulgu ise iş güvencesizliğinin çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir fark göstermediğidir.

İş güvencesizliğinin her ne kadar çalışanların daha yüksek performans göstermeleri ve gelişimleri doğrultusunda daha fazla çaba gösterme gibi olumlu görünen yönleri olsa da bu kaygının çalışanların en önemli stres kaynaklarından biri olduğu ve uzun vadede yıpratıcı sonuçlara yol açabileceğinin altını çizmek gerekmektedir. Yapılan bu araştırmanın bulguları da, iş güvencesizliği etkisiyle çalışanların örgüt içinde sergilemiş oldukları birtakım davranışlarının kendi istekleri dışında zorunluluk hissiyatı ile gerçekleştirdiğini ortaya koymaktadır. Bu durum ülkenin ekonomik durumu ve işgücü yapısı ile yakından ilgili olabilmekle birlikte, yöneticilerin çalışanlarına yönelik yaklaşımları ile de ilişkili olabilir. Ekonomik

anlamda yaşanan sıkıntılar, yöneticilerin yaklaşımlarını da şekillendirebilir. Bu bağlamda ulaşılan iş güvencesizliğinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerindeki kuvvetli etkisine yönelik bulgu, ele alınan örneklem çerçevesinde sergilenen yönetsel yaklaşımların, ya çalışanları motive etme konusunda yetersiz olduğu ya da bilinçli olarak çalışanların bu kaygısının kullanıldığı yönünde ipucu vermektedir.

Araştırma bulguları neticesinde, çalışanların iş güvencesizliği kaygısının azaltılabilmesi adına, insan odaklı pozitif liderlik yaklaşımlarına ağırlık verilmesi, çalışanlar ile birebir görüşmeler yapılarak karşılıklı beklentilerin netleştirilmesi ve soru işaretlerinin giderilmesi, özellikle performans değerlendirme süreçlerinin amacının doğru bir şekilde aktarılması, iletişim süreçlerinde kurumsal nezakete dikkat edilmesi, geri bildirimlerin bilgilendirici ve geliştirici özellikte olması ve fazladan iş yüklenmesi durumunda bunun maddi ve manevi karşılığının uygun biçimde verilmesinin çalışanın tutumsal süreçlerine ve zorunluluktan öte gönüllü olarak sorumluluk alarak işini benimsemesinde pratik anlamda olumlu etkiler göstereceği düşünülmektedir. Diğer taraftan, iş güvencesizliği ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki bu ilişkiden yapılan çıkarımların desteklenebilmesi ve genişletilebilmesi adına, ortaya konan bu ilişkinin örgütlerin ve toplumun sosyal ve yapısal özelliklerini yansıtan çeşitli değişkenler ile birlikte ele alınması ve farklı sektörlerde incelenmesinin literatüre anlamlı derecede katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Son olarak belirtmek gerekir ki araştırmanın belirli sınırlılıkları söz konusudur. Özellikle verilerin, anket yöntemi ile bireysel raporlama temeline dayalı olarak toplanması ve sadece yönetsel kademede yer almayan vasıfsız çalışanların verdikleri cevaplarla sınırlı olması en büyük kısıt olarak görülmektedir. Bunun yanında araştırmanın tek bir sektörde gerçekleştirilmesi elde edilen sonuçların genellenebilmesini engellemektedir. Aynı zamanda araştırmanın kapsamının iş güvencesizliği ve zorunlu vatandaşlık davranışı ile sınırlı tutulması elde edilen bulgulardan detaylı ve yeterince yönetsel çıkarım yapılmasını kısıtlamaktadır.

Extended Summary

The main purpose of this study is to examine the effect of job insecurity on compulsory citizenship behavior. Different theories, such as the Conservation of Resources Theory, can be used to explain the relationship between these variables. The theory developed by Hobfoll (1989) suggests that people are motivated to retain, protect, and reproduce the resources they value. These resources include tangible (income) and intangible (social support, job security, etc.) elements. Job insecurity threatens these critical resources of workers. The threat of losing some important resource may have the same detrimental health (or other negative) effects as the actual loss of that resource, and this threat may cause employees to make extra efforts to protect their jobs (Mauno et al., 2017; Jiang & Probst, 2019). An alternative perspective argues that job insecurity may motivate employees to engage in behaviors designed to reduce the threat of potential job loss (Shoss, 2017; Shoss et al., 2022). According to this perspective, rather than accepting

potential job loss without resisting, employees want to prevent job loss by making more effort to perform behaviors that are evaluated positively by employers or managers. (Huang et al., 2013). Therefore, employees experiencing job insecurity, acting out of fear of losing their current jobs, may voluntarily (compulsorily?) make additional contributions to increase their value in the eyes of their employers and reduce the risk of dismissal. However, these extra efforts do not always occur with the employee's internal motivation. Especially in countries with high unemployment rates, such as Turkey, employers or managers may ask employees to make more effort with the threat of dismissal and may make additional demands such as assuming responsibilities outside the job description. Thus, compulsory citizenship behavior may emerge. Fear appeal theory can also be used to explain this situation. The theory explains how when individuals are exposed to fear-based messages, these messages influence their attitudes and behaviors (Johnston et al., 2015; Williams, 2012) and works based on the balance between individuals' assessments of threats and solutions. An individual can be motivated to change behavior if he or she takes a threat seriously, believes that the proposed solution is effective and feasible, and sees in himself or herself the competence to implement it. Accordingly, fear appeal may play a role as a mechanism that enables employees to exert extra effort in the event of job insecurity by acting out of fear of losing their jobs. This fear may require employees to compulsively engage in citizenship behaviors to be noticed and appreciated by their employers and thus reduce the risk of losing their jobs.

In addition, the study aims to determine whether job insecurity differs according to the gender and educational status of the employees. So, the following hypotheses have been tested.

H₁: Job insecurity differs according to the gender of individuals.

H₂: Job insecurity varies depending on individuals' educational status.

H₃: Job insecurity has a significant effect on compulsory citizenship behavior.

The research was conducted on chain market employees operating in the Eastern Black Sea Region, and 307 employees participated. Independent sample t-test was conducted to examine whether job insecurity differs according to gender. According to Table 3, employees' job insecurity differs according to gender, and women are more likely to be job insecure than men. So, H₁ is accepted. The results of the variance analysis (ANOVA) performed to examine whether job insecurity differs according to the educational status of the participants are given in Table 4. Accordingly, the job insecurity of employees does not differ according to their educational status, and H₂ was rejected.

In line with the main purpose of the research, the effect of job insecurity on compulsory citizenship behavior, was examined with a two-factor simple structural regression model carried out with the MPlus 7 program. The statistical findings regarding the model goodness of fit value for the analysis and the level of

explanation of the independent variable on the dependent variable are given in Table 5. Figure 3 shows the path diagram of the SEM analysis summarizing the effect of organizational justice perception on emotional burnout. Accordingly, the fit values of the model established are: $\chi^2/df= 2,242$; RMSEA= 0.064; CFI= 0.966; TLI= 0.949 and SRMR= 0.056. These values indicate that the model created to measure the effect of job insecurity on compulsory citizenship behavior has an acceptable level of fit. Also, it was found that job insecurity had a significant effect on compulsory citizenship behavior ($B= 0.636$; $p<0.001$) and that job insecurity had the power to explain 40% of the variance in compulsory citizenship behavior.

Findings show that job insecurity causes compulsory citizenship behaviors by forcing employees to undertake additional duties outside their job descriptions. It can be stated that, in parallel with the recent developments in economic, political, and employment conditions, employers and managers pressure their employees to show higher performance and act with the expectation that they will undertake the responsibilities of various jobs that are outside the job description and force the employees in this regard. In particular, studies showing that the abusive management approach is a strong determinant of compulsory citizenship behavior (Zhao et al., 2014; Baig & Riaz, 2021; Wu et al., 2018) and studies revealing the negative relationship between job insecurity and organizational citizenship behavior (Lam et al., 2015; Bohle & Alonso, 2017; Gürbüz & Dede 2018), it was predicted that job insecurity may have a direct significant relationship with compulsory citizenship behavior. There is a noticeable lack of empirical research on the relationship between job insecurity and compulsory citizenship behavior. Therefore, it is thought that this finding will make a meaningful contribution to addressing the gap in the literature.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 22/04/2024 tarih ve 2024/4 sayılı toplantısı Etik Kurul Onay Belgesi ile bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmadan kaynaklı herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA:

- Ahmadian, S., Sesen, H., & Soran, S. (2017). Expanding the boundaries of compulsory citizenship behavior: Its impact on some organizational outputs. *Business and Economic Horizons*, 13(1), 110-118.
- Alkan, S. E., & Turgut, T. (2015). A research about the relationship of psychological safety and organizational politics perception with compulsory citizenship behavior and the pressures behind compulsory citizenship behavior. *Research Journal of Business and Management*, 2(2), 185-203.
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491.
- Ardıç, M. (2024). İş Güvencesizliği ve Presenteeism (İşte Varolamama) İlişkisinde Algılanan Stresin Aracılık Rolü: Özel Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 8(2), 519-532.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502-509.
- Aybas, M., Elmas, S., & Dündar, G. (2015). Job insecurity and burnout: The moderating role of employability. *European Journal of Business and Management*, 7(9), 195-203.
- Baig, A. T., & Riaz, Z. (2021). Tracing an unyielding work compulsion: a moderated mediation model of abusive supervision and compulsory citizenship behavior. *Frontiers in psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.746823>
- Bedemariam, R., & Ramos, J. (2021). Over-education and job satisfaction: The role of job insecurity and career enhancing strategies. *European Review of Applied Psychology*, 71(3). <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100632>
- Bellini, D., Cubico, S., Ardolino, P., Bonaiuto, M., Mascia, M. L., & Barbieri, B. (2022). Understanding and exploring the concept of fear, in the work context and its role in improving safety performance and reducing well-being in a steady job insecurity period. *Sustainability*, 14(21), 14146.
- Bohle, S. A. L., & Alonso, A. R. M. (2017). The effect of procedural fairness and supervisor support in the relationship between job insecurity and organizational citizenship behaviour. *Revista brasileira de gestão de negócios*, 19(65), 337-357. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3023>
- Bolino, M. C., Kacmar, K. M., Turnley, W. H., & Gilstrap, J. B. (2008). A multi-level review of impression management motives and behaviors. *Journal of management*, 34(6), 1080-1109. <https://doi.org/10.1177/0149206308324325>
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., Gilstrap, J. B., & Suazo, M. M. (2010). Citizenship under pressure: What's a "good soldier" to do?. *Journal of Organizational behavior*, 31(6), 835-855. <https://doi.org/10.1002/job.635>

- Camgoz, S.M., Ekmekci, O.T., Karapinar, P.B., & Guler, B.K. (2016). Job insecurity and turnover intentions: gender differences and the mediating role of work engagement. *Sex Roles*, 75, 583–598 (2016). <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0595-0>
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied psychology*, 57(2), 272-303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Darvishmotevali, M., Arasli, H., & Kilic, H. (2017). Effect of job insecurity on frontline employee's performance: Looking through the lens of psychological strains and leverages. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1724-1744.
- De Cuyper, N., Schreurs, B., De Witte, H., & Selenko, E. (2020). Impact of job insecurity on job performance introduction. *Career Development International*, 25(3), 221-228.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., & Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 40-56. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400103>
- De Witte, H., Vander Elst, T., De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. In J. Vuori, R. Blonk, & R. Price (Eds.) *Sustainable working lives. Aligning perspectives on health, safety and well-being* (pp. 109-128). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Erdoğan, S. (1999). Temel insan sermayesi modeli: Seçilmiş illerde ekonometrik yaklaşım. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 75-90.
- Ferrie, J. E. (2001). Is job insecurity harmful to health?. *Journal of the royal society of medicine*, 94(2), 71-76.
- Gaunt, R., & Benjamin, O. (2007). Job insecurity, stress and gender: The moderating role of gender ideology. *Community, Work and Family*, 10(3), 341-355. <https://doi.org/10.1080/13668800701456336>
- Gökçe, A. (2023). Çalışma hayatında şiddet: kayıt dışı çalışan kadınlar üzerine bir araştırma. *The Journal of International Scientific Researches*, 8(1), 64-82.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6–19. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>

- Gürbüz, F. G., & Dede, E. (2018). The relationship between perceived job insecurity and organizational citizenship behaviors of middle school teachers. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 73-88. <http://dx.doi.org/10.22521/jesr.2018.81.3>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz. Seçkin Yayıncılık.
- 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. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hobfoll, Stevan E. (1989) "Conservation Of Resources A New Attempt At Conceptualizing Stres," *American Psychologist*, 44 (3): 513-524.
- Huang, G., Zhao, H. H., Niu, X., Ashford, S. J., & Lee, C. (2013). Reducing job insecurity and increasing performance ratings: Does impression management matter? *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 852-862. <https://doi.org/10.1037/a0033151>
- Jacobson, D. (1991). Toward a theoretical distinction between the stress components of the job insecurity and job loss experiences. In S.B. Bacharach (Ed.), *Research in the sociology of organizations*, Vol. 9 (pp. 1-19). JAI Press.
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2017). The rich get richer and the poor get poorer: Country- and state-level income inequality moderates the job insecurity-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 102(4), 672-681. <https://doi.org/10.1037/apl0000179>
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2019). The moderating effect of trust in management on consequences of job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 409-433. <https://doi.org/10.1177/0143831X16652945>
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of organizational behavior*, 31(4), 519-542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Johnston, A. C., Warkentin, M., & Siponen, M. (2015). An enhanced fear appeal rhetorical framework. *MIS quarterly*, 39(1), 113-134.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: Associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 243-258. <https://doi.org/10.1037/a0035835>
- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Sparrowe, R. T. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*, 90, 389-398. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.389>

- Lam, C. F., Liang, J., Ashford, S. J., & Lee, C. (2015). Job insecurity and organizational citizenship behavior: exploring curvilinear and moderated relationships. *Journal of applied psychology*, 100(2), 499.
- Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G., & LaMontagne, A. D. (2014). Work organization, job insecurity, and occupational health disparities. *American journal of industrial medicine*, 57(5), 495-515. <https://doi.org/10.1002/ajim.22126>
- Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2017). Exploring the impact of job insecurity on employees' unethical behavior. *Business Ethics Quarterly*, 27(1), 39-70. <https://doi.org/10.1017/beq.2016.58>
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 335-359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Mao, H. Y., Chien, Y. Y., & Hsieh, A. T. (2019). Job insecurity and abusive supervision. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 74(4), 780-808. <https://doi.org/10.7202/1066834ar>
- Mauno, S., Cheng, T., & Lim, V. (2017). The far-reaching consequences of job insecurity: A review on family-related outcomes. *Marriage & Family Review*, 53(8), 717-743. <https://doi.org/10.1080/01494929.2017.1283382>
- Menéndez-Espina S, Llosa JA, Agulló-Tomás E, Rodríguez-Suárez J, Sáiz-Villar R, Lasheras-Díez HF, De Witte H and Boada-Grau J (2020) The influence of gender inequality in the development of job insecurity: Differences between women and men. *Front. Public Health*, 8:526162, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.526162>
- Mumlu Karanfil, S. & Doğan, A. (2023). "İş güvencesizliğinin presenteeizm (iş yerinde görünürde var olma) davranışına etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolü", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (58), 379-401.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books.
- Öztürk, Y., & Öztürk, A. (2023). İş güvencesizliği algısının presenteeizm düzeyine etkisinde duygusal tükenmişliğin aracı rolü: Turizm sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 11(3), 2401-2417.
- Purba, D. E., & Muhammad, F. (2020). Job insecurity and organizational citizenship behavior: The role of affective commitment. *Humanitas*, 17(2), 80-93. <http://dx.doi.org/10.26555/humanitas.v0i0.14916>
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 74-91. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400105>

- Richter, A. (2011). *Job insecurity and its consequences: Investigating moderators, mediators and gender* (Doctoral dissertation, Department of Psychology, Stockholm University).
- Rigotti, T., Mohr, G., & Isaksson, K. (2015). Job insecurity among temporary workers: Looking through the gender lens. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 523-547. <https://doi.org/10.1177/0143831X13516026>
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of work and organizational psychology*, 8(2), 197-217. <https://doi.org/10.1080/135943299398320>
- Schmidt, K., & Pfortner, T. K. (2020). Job insecurity, sickness presenteeism and the moderating effect of workplace health promotion. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(11), 937-942.
- Schreurs, B. H. J., Van Emmerik, H., Günter, H., & Germeys, F. (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51(2), 259-280. <https://doi.org/10.1002/hrm.21465>
- Seçer, B. (2011). İş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(4), 43-60.
- Selenko, E., Mäkikangas, A., & Stride, C. B. (2017). Does job insecurity threaten who you are? Introducing a social identity perspective to explain well-being and performance consequences of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 856-875.
- Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1812- <https://doi.org/10.3390/ijerph16101812>
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Shoss, M. K., Su, S., Schlotzhauer, A. E., & Carusone, N. (2023). Working hard or hardly working? An examination of job preservation responses to job insecurity. *Journal of Management*, 49(7), 2387-2414. <https://doi.org/10.1177/01492063221107877>
- Soelton, M., Amaelia, P., & Prasetyo, H. (2020). Dealing with job Insecurity, work stress, and family conflict of employees, *Advances in Economics, Business and Management Research* (167-174). <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.031>
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117. <https://doi.org/10.1348/096317908X401912>

- Strazdins, L., D'Souza, R. M., Lim, L. L. Y., Broom, D. H., & Rodgers, B. (2004). Job strain, job insecurity, and health: rethinking the relationship. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*(4), 296.
- Surucu, L., Maslakci, A., & Sesen, H. (2020). Zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Business and Economics Research Journal, 11*(2), 571-579.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review, 51*(1), 23-42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(3), 242-264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Sverke, M., Lastad, L., Hellgren, J., Richter, A. & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*, 1-29.
-  en, S. (2020). Mplus ile yapısal efitlik modellemesi uygulamaları. *Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık*.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal, 43*(2), 178-190. <https://doi.org/10.5465/1556375>
- Van Hootegeem, A., Niesen, W., & De Witte, H. (2019). Does job insecurity hinder innovative work behaviour? A threat rigidity perspective. *Creativity and Innovation Management, 28*(1), 19-29.
- Van Vuuren, C. V., & Klandermans, P. G. (1990). Individual reactions to job insecurity: An integrated model. In: P. J. D. Drenth, J. A. Sergeant, & R. J. Takens (Eds.), *European perspectives in psychology. Vol. 3. Work and organizational, social and economic, cross-cultural* (pp. 133-146). Wiley.
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(3), 364-380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Vargas-Jiménez, E., Castro-Castañeda, R., Agull o Tomás, E., & Medina Centeno, R. (2020). Job insecurity, family functionality and mental health: A comparative study between male and female hospitality workers. *Behavioral Sciences, 10*(10), 146. <https://doi.org/10.3390/bs10100146>
- Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory citizenship behavior: theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the theory of social behaviour, 36*(1), 77-93.
- Williams, K. C. (2012). Fear appeal theory. *Research in Business and Economics Journal, 5*(1), 1-21.

- Wu, M., Peng, Z., & Estay, C. (2018). How destructive leadership influences compulsory organizational citizenship behavior. *Chinese Management Studies*, 12(2), 453-468. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2017-0298>
- Yaghmaei, S. N. E., & Taymaz, B. (2024). Çalışan kadınlarda iş güvencesizliği algısı ve bakım sorumluluğu. *Çalışma ve Toplum*, 3(82), 993-1022.
- Yang, T., Guo, Y., Ma, M., Li, Y., Tian, H., & Deng, J. (2017). Job stress and presenteeism among Chinese healthcare workers: the mediating effects of affective commitment. *International journal of environmental research and public health*, 14(9), 978.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yıldız, B., & Arda, Ö. A. (2018). İyi bir asker mi? İyi bir illüzyonist mi? Kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin rolü. *Business & Economics Research Journal*, 9(1).
- Zhang, W., Liu, W., Wu, Y., Ma, C., Xiao, X., & Zhang, X. (2022). How fear of external threats plays roles: an examination of supervisors' trait anger, abusive supervision, subordinate burnout and CCB. *International journal of environmental research and public health*, 19(24), 16810. <https://doi.org/10.3390/ijerph192416810>
- Zhao, H., Peng, Z., & Chen, H. K. (2014). Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: The role of organizational identification and perceived interactional justice. *The Journal of Psychology*, 148(2), 177-196. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.768591>