

ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN DUYGUSAL EMEK VE İÇ GİRİŞİMCİLİK ÜZERİNE ETKİSİ

Geliş Tarihi : 8.11.2019

Dr. Öğr. Üyesi Şefik ÖZDEMİR¹

Kabul Tarihi: 11.12.2019

Makale Türü: Alan araştırması

Özet

Bu araştırmanın amacı iş güvencesizliğinin duygusal emek davranışları ve örgüt içi girişimcilğe etkisini belirlemektir. Bu amaçla Türkiye’de bir ilde faaliyet gösteren bir market zincirinin çalışanlarından oluşan 116 kişiden anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Toplanan verilerin analizinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre iş güvencesizliği derinden rol yapma davranışını negatif yönde, yüzeysel rol yapma davranışını ise pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir. Buna ek olarak iş güvencesizliğinin örgüt içi girişimcilik boyutlarından yenilikçilik, risk alma, proaktiflik ve özerkliği negatif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Duygusal Emek, İç Girişimcilik.

JEL: D23, M10.

THE EFFECT OF EMPLOYEE’S JOB INSECURITY ON LABOR EMOTION AND INTRAPRENEURSHIP

Abstract

This study aims to investigate the effects of Job Insecurity on labor emotions behaviors and intrapreneurship. In this context, the data were collected with a questionnaire, from 16 employees of a supermarket chain operating in a city of Turkey. The data were analyzed with SPSS 22.0 statistical program. According to the findings obtained from the research that job insecurity has a significant and negative effect on deep acting behavior and it has significant and positive effect surface acting behavior. In addition, findings have shown that job insecurity has a significant and negative effect on innovation, risk-taking, proactivity, and autonomy.

Keywords: Job Insecurity, Labor Emotions, Intrapreneurship.

JEL: D23, M10.

¹ Aksaray Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sorumlu Yazar-Şefik ÖZDEMİR, sefikozdemir@aksaray.edu.tr (ORCID ID: 0000-0003-3005-0570)

1. GİRİŞ

Son zamanlarda ülke ekonomileri çok değişkenlik göstermektedir. Söz konusu değişkenlik güçlü ekonomilere sahip olan ülkelerin rekabeti, toplumsal gerilimler, siyasi gelişmeler, savaşlar, uygulanan sosyal ve ekonomik politikalar gibi birçok unsura bağlanabilir. Nedeni ne olursa olsun bir ülkede ekonomik sıkıntılar yaşanmaya başladığında bu süreçten en olumsuz etkilenenlerden biri işletmelerdir. Bu süreç işletmeler için küçülme, yeniden yapılanma veya iflasa neden olabilmektedir. Dolayısıyla işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve olumsuz etkilenmemeleri için iyi performans göstermeleri gerekmektedir. İşletmelerin hedefledikleri performans düzeyine ulaşmalarında önemli rol oynayan faktörlerden biri çalışanlardır. Çalışanların sahip olduğu bilgi ve becerilerin işletmenin hedef ve amaçlarına ulaşmasını sağlayacak şekilde doğru kanalize edilmesi önem arz etmektedir.

Rekabetin üst düzeye çıktığı durumlarda işletmelerin başarılı olabilmesi bir ölçüde hem yeni ve farklı olan ürün veya hizmetler geliştirebilmek hem de müşterilerle iyi ilişkiler geliştirmeye bağlı olmaktadır. İşletmelerin bu yöndeki beklentilerini karşılayabilmeleri çalışanların performansı ile ilişkilidir. Çalışanlar, müşterilerle iyi ilişkiler geliştirerek ve sahip oldukları girişimcilik becerilerini kullanarak yeni faaliyetler hayata geçirebilirlerse işletmenin olumsuzluklardan daha az etkileneyeceği söylenebilir. Öte yandan işletmeler için işler yolunda gitmediğinde çalışanların maruz kaldıkları durumlardan biri işten çıkarılma kaygısı olmaktadır. Bu noktada işten çıkarılma kaygısı yaşayan çalışanların işletmenin başarısına katkı sağlayıp sağlayamayacağı merak konusu olmaktadır. Bu çalışma da söz konusu beklentiden yola çıkarak işini kaybetme kaygısı yaşayan çalışanların duygusal emek davranışları ve örgüt içi girişimcilik becerilerini nasıl etkilediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

1.1. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, istihdam ile işsizlik arasında yer almaktadır. Yani işlerini kaybetme veya işlerini kaybetme tehdidini hisseden çalışanları ifade etmektedir. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar daha çok 1980'lerden sonra yapılmaya başlanmıştır. Bu durum şaşırtıcı değildir. Çünkü bu yıllarda ABD ve Avrupa ülkelerinde işletmelerin kapanması ve yeniden yapılanması gibi ekonomik sistemlerde temel ve önemli değişimler yaşanmıştır (Witte, 2005:1). İş güvencesizliği ekonomik kriz, küçülme kararı gibi işin sürekliliğini tehdit eden çeşitli unsurların ortaya çıkması sonucu çalışanın işini kaybedebileceğine yönelik oluşan kaygıdır (Seçer, 2011:46). Greenhalgh ve Rosenblatt (1984:438) iş güvencesizliğini, işini kaybetme tehdidinin süreklilik kazanması olarak tanımlamıştır. Heaney, Israel ve House (1994:1431) çalışanların mevcut işlerini kaybetmesine neden olabilecek bir tehdidin algılanması sürecini iş güvencesizliği olarak tanımlamışlardır. Tanımlar incelendiğinde çalışanların işini kaybetme korkusu yaşamaya başladıkları süreci iş güvencesizliği olarak ifade ettiği söylenebilir. Bu süreçte çalışanların bir kısmı veya tamamı işlerini kaybedebilir veya hiç kimse işten çıkarılmayabilir. Burada esas belirleyici olan unsur işletmenin çalışan sayısını azaltma veya kapanma riskinin fazla olup olmadığıdır. Söz konusu risk arttıkça işi kaybetme kaygısının artacağı söylenebilir. Yine mevcut işin dışında alternatif iş bulmanın zorlaştığı durumların varlığı da bu kaygının artacağına işaret edebilir.

1.2. Duygusal emek

Hizmet sektöründe çalışanların davranışları müşteriye etkileyen önemli bir unsur olarak görülmektedir. Bu nedenle hizmet sektöründe en popüler olan konulardan birisi duygusal emektir. Sürekli bir genişleme eğiliminde olan hizmet sektöründe rekabetin en önemli unsurlarından biri müşteri memnuniyetidir. Dolayısıyla işletmeler çalışanlarından müşterilere karşı ilişkilerinde çok özenli ve detaycı olmalarını istemektedir. Çalışanlar,

müşterilerle iletişim halindeyken cümleleri ifade şekli, yüz ifadesi ve beden dilini müşterileri memnun edebilecek şekilde kontrol altında tutabildikleri ölçüde işletmelerin isteklerini yerine getirmiş ve başarılı sonuçlar üretmiş sayılmaktadırlar.

Duygusal emek kavramını ilk inceleme ve araştırma konusu yapan Hochschild (1979, 1983) uçuş görevlilerinin müşterileri memnun edebilmek için duygu içeren davranışlarını değiştirmelerini temel alarak duygusal emek kavramını gündeme getirmiştir. Hochschild (1979) bireylerin normal yaşamlarında cenaze törenlerinde üzülmelerinin ve düğünlerde mutlu görünmelerinin nedenlerini duygulara bağlamıştır. Yazar bireylerin bu ve benzeri durumlarda genellikle duygularını uyarmak veya engellemek için çalıştıklarını ve onları karşılaştıkları durumlara uyumlu hale getirebilmek için çaba sarf ettiklerini ifade etmiştir. Hochschild (1983) bu durumun belirgin şekilde düzenlenmiş fakat görünmez duygusal sistemin bir parçası olduğunu belirtmiştir.

Hochschild (1983:7) duygusal emeği, kamusal olarak gözlemlenebilir şekilde yüz ve bedensel görüntü yaratma duygusunun yönetimi olarak tanımlamıştır. Morris ve Feldman (1996:987) duygusal emeği bireylerin karşılıklı işlemler sırasında kurumların arzu ettikleri duyguları ifade edebilmek için gerekli olan çaba, planlama ve kontrol olarak tanımlamışlardır. Hoshschild'in tanımından hareketle çalışanların istenilen duyguları sergilemeleri beklenirken bu arada gerçek duygularını maskelemeleri beklendiği söylenebilir (Man ve Öz, 2009:78). Pala vd. (2018:8) çalışanların moral ve motivasyonlarının düşük olduğu durumlarda bile müşterilerin karşılanmasını istediği zorluk seviyesi yüksek tüm taleplerini nezaket içeren ve müşterilerin hoşlanacağı tavır ve davranışlar sergilediklerini belirtmişlerdir. Alan yazında duygusal emek genel olarak yüzeysel rol yapma ve derinden rol yapma olmak üzere iki boyutlu olarak incelenmektedir. Yüzeysel rol yapma boyutu, çalışanın hissetmediği duyguları gerçekten hissediyormuş gibi sergilemesi olarak tanımlanabilir. Derinden rol yapma boyutunda ise çalışan gerçekten hissettiği duyguları sergilemektedir. Yüzeysel rol yapma samimiyetten uzak ve yalan davranışlar içerirken derinden rol yapmada ise samimi ve gerçek duygular söz konusudur.

1.3. İç Girişimcilik

“Girişimcilik bireysel fayda elde edebilmek için çevredeki fırsatlardan etkin bir şekilde faydalanılarak bir işletmenin kurulmasıyla başlayan ve sonrasında ekonomik ve sosyal faydalar ortaya çıkmasına katkı sağlayan faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir” (Özdemir, 2019:1505). Tanımdan da anlaşılacağı üzere girişimcilik faaliyetlerinin çıktısının ekonomiyi büyümesi ve sosyal faydalar oluşturması beklenmektedir. İç girişimcilik ise işletmelerin kendi iş süreçlerinde kârlı ürün veya hizmetlerin ortaya çıkmasını veya rekabet avantajı elde edecekleri yeni ve farklı çıktılarının üretilmesini sağlayacak faaliyetlerini kapsamaktadır. Burada yapılan iç girişimcilik faaliyetlerinin organizasyonun başarısına önemli katkılar sağlaması beklenmektedir.

“İç girişimci” ve iç girişimcilik terimlerinin ilk yazılı kullanımına, 1978'de Gifford ve Elizabeth Pinchot tarafından yazılmış bir makalede rastlanmıştır. Daha sonra The Economist'in 1982 sayısında yer verilen terimler Gifford Pinchot'un “Intrapreneurs” başlıklı kitabı ve “Intrapreneuring” başlıklı makalesiyle ilk kez 1985'te popüler olarak kullanılmaya başlanmıştır (Buekens, 2014:481). Antoncic ve Hisrich (2001:498) iç girişimciliği, büyüklüğüne bakılmaksızın mevcut bir işletmenin içinde devam eden bir süreci ifade eder ve yeni ürünlerin, hizmetlerin, teknolojilerin, yönetim tekniklerinin, stratejilerin ve rekabet pozisyonu oluşturma gibi yenilikçi faaliyetler ve yönelimlerin ortaya çıkarılması olarak tanımlamıştır. Parker (2011:19) mevcut bir organizasyonda yeni bir girişim geliştirme, yeni bir fırsattan yararlanmak ve ekonomik değer yaratmak olarak tanımlamıştır. Genel ve

kapsayıcı bir tanım olarak iç girişimcilik, eski ve yeni ürün ve hizmetlerin, pazarların, yönetim tekniklerinin ve örgütsel işlevleri yerine getirecek teknolojilerin geliştirilmesi, örgütün karşı karşıya kaldığı zorluklara yaratıcı veya yeni çözümler bulma, stratejideki değişikliklerin yanı sıra rakiplerle ilişki kurma, organizasyon yapma ve en geniş anlamıyla yenilikler ortaya çıkarma olarak görülebilir (Antoncic, 2007:310).

Bu çalışmada yer verilen iç girişimcilik boyutları yenilikçilik, proaktiflik, risk alma ve özerkliliktir. Çoğu araştırmacı, yeniliğin iç girişimcilik faaliyetlerinin odağında yer aldığını ifade etmektedir. Bu nedenle de iç girişimciler yenilikçi ve fikir üreten bireyler olarak görülmektedir. Söz konusu yenilikler yeni ürünler, yeni pazarlar ve yeni süreçler gibi birçok olumlu sonucu ortaya çıkarabilmektedir (Pearce ve Carland, 1996: 88). Knight (1997:214) yenilik boyutunun, firmanın karşı karşıya kaldığı zorlukların üstesinden gelebilecek ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi, yeni idari teknikler ve teknolojiler de dâhil olmak üzere yaratıcı veya yeni çözümlerin geliştirilmesi anlamına geldiğini ifade etmiştir. Bu çalışmada iç girişimciliğin incelenecek olan ikinci boyutu proaktifliktir. Proaktiflik *“bir çalışanın firma içi ve dışı fırsatları sürekli araştırarak ve sezinleyerek, yenilik yapma yönünde üstünlüğü elde tutma çabasıdır”* (Şeşen, 2010:62). Venkatraman (1989:949) proaktifliği, işletmelerde faaliyetlerle ilgili olabilecek veya olamayacak yeni fırsatların aranması, rekabette yeni ürünlerin veya markaların ortaya çıkarılması, değişen pazar ortamına uyum sağlayabilmek için sürekli fırsat arayışı içinde olmak şeklinde ifade etmiştir. Dolayısıyla proaktiflik, çalışanların sürekli bir fırsat arayışı içinde olduğu ve işletmenin başarısızlığına neden olabilecek etkenleri ortadan kaldıracak çözümler geliştirilmesi olarak tanımlanabilir.

Bu çalışmada incelenecek olan diğer önemli bir boyut da risk almadır. Girişimci kavramını ilk tanımlayan kişi olan Cantillon’dan (1794) beri risk alma, girişimci ve girişimciliğin en temel yapı taşlarından birisi olarak görülmüştür. Zarar veya kaybetme olasılığını ifade eden risk, işletmelerin yenilikçi davranışları, yeni bir iş oluşturma eğilimleri, atılgan ve proaktif eylemlerinin doğal bir özelliği olarak görülebilir (Antoncic ve Hisrich, 2003: 17). Risk almak, bilinmeyen yeni pazarlara girişmek, kaynakların büyük bir kısmını belirsiz sonuçlara sahip girişimlere taahhüt etmek ve ağır borç almak gibi cesurca hareket etme eğilimi anlamına gelir (Lumpkin ve Dess, 1996:431). İç girişimcilik faaliyetlerinin önem verildiği işletmelerde hedeflerin gerçekleştirilebilmesi, çalışanların çoğu zaman çeşitli riskler almasını gerektirmektedir. Bu çalışmada incelenecek olan son boyut ise özerkliliktir. Şeşen, (2010:65) özerkliği, çalışanların örgüt içinde kendi fikirlerini, vizyonlarını veya yeniliği uygulama konusunda bağımsız hareket edebilmeleri olarak ifade etmiştir. Başka bir deyişle özerklik, çalışanların fikirlerini veya sahip oldukları vizyonu paylaşma ve uygulamada bağımsız olabilmesidir (Lumpkin ve Dess, 1996:431).

1.4. Hipotezlerin geliştirilmesi

İş güvencesizliği kavramının araştırma literatüründe önemli bir yer almasına rağmen duygusal emek ve iç girişimcilikle yeterince çalışılmadığı görülmektedir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984:438) çalışanların iş güvencesizliğine tepki gösterdiğini ve bu tepkilerinin örgütsel etkinlik için sonuçları olduğunu belirtmişlerdir. İş güvencesi tehdit altında olan çalışanların örgütsel etkinlik açısından olumsuz sonuçlara neden olduğuna işaret eden birçok çalışma yapılmıştır. Örneğin Dursun ve Bayram (2013) algılanan iş güvencesi azaldığında çalışanların kaygı düzeylerinin arttığını tespit etmişlerdir. Chirumbolo ve Areni (2005) ile Awan ve Salam (2014) iş güvencesizliği ile iş performansı arasında olumsuz bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır. Diğer bir araştırmada Nella vd. (2015:9) iş güvencesizliği yaşayan çalışanların işini kaybetme tehdidi olmayan çalışanlara göre fiziksel, psikolojik ve sosyal durumuna doğrudan zarar veren olumsuz etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Tilakdharee

vd. (2010) iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Yine Kerse, Koçak ve Özdemir (2018) iş güvencesizliğinin duygusal bağlılığı olumsuz yönde ve duygusal tükenmeyi olumlu yönde etkilediğini bulgulamışlardır. Çalışanların işini kaybetme tehdidi algısı yüksek olduğunda olumsuz etkilenebilecek olgulardan biri de duygusal emek olduğu söylenebilir. Kerse ve Özdemir (2018) örgütüne duygusal olarak bağlı olan çalışanların müşterilere yapmacık davranışlar sergilemekten kaçındıklarını tespit etmişlerdir. Yukarıda yer alan literatüre göre iş güvencesizliğinin olumsuz örgütsel etkileri ile birlikte duygusal bağlılığı olumsuz yönde etkilediği düşünüldüğünde iş güvencesizliğinin çalışanların duygu gösterimleri ve örgüt içi girişimciliklerini de etkilediği söylenebilir. Nitekim Çelik ve Korkmaz (2016) turizm sektöründe 450 çalışan ile yaptıkları çalışmada iş güvencesizliği ile duygusal emeğin boyutlarından olan yüzeysel ve doğal duygular boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Yukarıdaki açıklamalar ve araştırma sonuçları doğrultusunda aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: İş güvencesizliği, duygusal emeğin yüzeysel rol yapma davranışını olumlu ve anlamlı yönde etkiler.

H₂: İş güvencesizliği, duygusal emeğin derinden rol yapma davranışını olumsuz ve anlamlı yönde etkiler.

H₃: İş güvencesizliği, iç girişimciliğin yenilikçilik ve risk alma boyutunu olumsuz ve anlamlı yönde etkiler.

H₄: İş güvencesizliği, iç girişimciliğin proaktiflik ve özerklik boyutunu olumsuz ve anlamlı yönde etkiler.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Örnekleme

Bu araştırmanın amacı çalışanların iş güvencesizliği algısının duygusal emek davranışları ve örgüt içi girişimciliklerine etkisini belirlemektir. Çalışmada bu doğrultuda Türkiye’de bir ilde faaliyet gösteren ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu’na (TMSF) devredilen bir market zincirinin çalışanlarından anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Çalışanlara dağıtılan 130 anketten tam ve eksiksiz olarak dönen 116 anketin içerdiği veriler üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların demografik bulguları Tablo 1’de gösterilmiştir. Tablo 1’deki verilere bakıldığında katılımcıların çoğunun kadın (% 62,1) ve evli (% 64,7) oldukları görülmektedir. Yaş değişkeni incelendiğinde, 35 yaşın üstündeki çalışanların oranı (% 22,4) en düşük, 26-35 çalışanların oranı (% 45,7) ise en yüksektir. Eğitim açısından lise veya altı eğitim derecesine sahip çalışanların en yüksek orana (% 62,1) sahip olduğu görülmektedir. Çalışma süresi açısından ise 1-5 yıl arası çalışan birey sayısının daha yüksek olduğu (% 38,8) görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri

DEĞİŞKEN	KATEGORİ	FREKANS	(%)
Cinsiyet	Erkek	44	37,9
	Kadın	72	62,1
Medeni Durum	Evli	75	64,7

	Bekâr	41	35,3
Yaş	25 yaş altı	37	31,9
	26-35 yaş	53	45,7
	35 yaş üstü	26	22,4
Eğitim Durumu	Lise veya altı	72	62,1
	Ön lisans	33	28,4
	Lisans	8	6,9
	Lisansüstü	3	2,6
Çalışma Süresi	1 yıldan az	34	29,3
	1-5 yıl	45	38,8
	5 yıl ve üzeri	37	31,9

2.2.Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada anket formu hazırlanırken önceki çalışmalarda güvenilirlikleri ve geçerlilikleri test edilmiş ölçüm araçları kullanılmıştır. Çalışanların iş güvencesizliği algılarını ölçmek için Zoghbi-Manrique-de-Lara ve arkadaşlarının (2017) araştırmasındaki 6 maddelik ölçek kullanılmıştır. Çalışanların duygusal emek düzeylerini ölçmek için ise Diefendorff vd. (2005) tarafından geliştirilen ve Basım ve Beğenirbaş (2012) tarafından uyarlaması yapılan ölçüm aracı kullanılmıştır. Çalışanların örgüt içi girişimcilik düzeylerini ölçmek için Şeşen (2010) tarafından uyarlanan ölçüm aracı kullanılmıştır. Her ölçekte maddeler 5’li likert tipinde cevaplanmıştır (1 = kesinlikle katılmıyorum 5 = kesinlikle katılıyorum).

3. ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN BULGULAR

3.1. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin her birine açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin faktör yüklerinin 0,40’tan yüksek, KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) 0,60’tan yüksek ve Barlett küresellik testinin (Bartlett’s Test of Sphericity) 0,05’ten küçük olması referans alınmış ve çalışmada kullanılan ölçeklerin gerekli ölçütleri sağladığı tespit edilmiştir.

Tablo 2. İş güvencesizliği ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenilirlik bulguları

Faktörler	Faktör Yükleri	Ölçüm Güçlüğü	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alpha
İş Güvencesizliği		,542	75,707	75,707	0,935
İŞ3	,933				
İŞ1	,882				
İŞ6	,880				
İŞ4	,867				
İŞ5	,854				
İŞ2	,797				
KMO=0,857	Barlett Küresellik Testi= 608,135			p= 0,000	Genel Cronbach Alfa= 0,935

Tablo 2’de yer alan bulgular iş güvencesizliği ölçeğinin tek faktörlü olduğunu ve KMO (0,857) ve Barlett (0,000) değerlerinin gerekli ölçütleri sağladığını göstermektedir.

Kullanılan ölçek toplam varyansın %75,707'sini açıklamakta ve güvenilirlik kriterlerini (cronbach alpha=0,935) sağlamaktadır.

Tablo 3. Duygusal emek ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenilirlik bulguları

Faktörler	Faktör Yüklere	Özdeğer	Açık klan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alpha
Yüzeysel rol Yapma		3,239	35,987	35,987	0,661
DE4	888				
DE3	877				
DE2	859				
DE5	813				
DE1	445				
Derinden Rol Yapma		3,199	35,543	71,530	0,908
DE7	917				
DE8	899				
DE9	883				
DE6	829				
KMO= 0,823	Barlett Küresellik Testi= 677,004			p= 0,000	Genel Cronbach Alfa= 0,559

Tablo 3'te yer alan bulgular duygusal emek ölçeğinin iki faktörlü olduğunu ve KMO (0,823) ve Barlett (0,000) değerlerinin gerekli ölçütleri sağladığını göstermektedir. Kullanılan ölçeğin toplam varyansın %71,530'sini açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin cronbach alfa katsayıları incelendiğinde yüzeysel rol yapma için 0,661; derinden rol yapma için 0,908 ve ölçeğin tamamı için 0,559 olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. İç girişimcilik ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenilirlik bulguları

Faktörler	Faktör Yüklere	Özdeğer	Açık klan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alpha
Yenilikçilik ve Risk Alma		7,641	44,945	44,945	0,931
İG7	859				
İG8	832				
İG14	788				

İG12	729				
İG6	711				
İG20	697				
İG9	688				
İG18	673				
Proaktiflik ve Özerklik		4,628	27,225	7,2170	0,945
İG1	923				
İG2	918				
İG5	678				
İG19	581				
İG13	534				
İG11	516				
İG16	514				
İG17	460				
İG15	429				
KMO=0,881		Barlett Testi=2135,971	Küresellik p= 0,000		Genel Cronbach Alfa= 0,965

Tablo 4'te yer alan bulgular iç girişimcilik ölçeğinin iki faktörlü olduğunu ve KMO (0,881) ve Barlett (0,000) değerlerinin gerekli ölçütleri sağladığını göstermektedir. Kullanılan ölçek toplam varyansın %72,170'ni açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin cronbach alfa katsayıları incelendiğinde yenilikçilik ve risk alma için 0,931; proaktiflik ve özerklik için 0,945 ve ölçeğin tamamı için 0,965 olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.2. Korelasyon Analizinin Bulguları ve Hipotezlerin Testi

Tablo 5. Değişkenler arasındaki ilişki

Değişkenler	\bar{x}	SS	1	2	3	4	5
1-İş güvencesizliği	3,466	,261	1				
2-Derinden rol yapma	2,857	,165	-,538**	1			
3-Yüzeysel rol yapma	3,601	,410	-,473**	-,170	1		
4-Proaktiflik ve Özerklik	2,850	,025	-,417**	-,612**	-,181	1	
5-Yenilikçilik ve Risk Alma	3,059	,051	-,536**	-,703**	-,230*	-,864**	1

Tablo 5’te yer alan ölçek ortalamaları incelendiğinde katılımcıların işini kaybetme kaygısı ($\bar{x}=3,466$), derinden rol yapma ($\bar{x}=2,857$) ve yüzeysel rol yapma ($\bar{x}=3,601$) davranışlarını sergiledikleri ifade edilebilir. Yine Tablo 5’de yer alan korelasyon bulguları iş güvencesizliği ile duygusal emeğin derinden rol yapma boyutu arasında negatif (-0,538); iş güvencesizliği ile yüzeysel rol yapma arasında ise pozitif (0,473) yönde ve anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. İş güvencesizliği ile iç girişimciliğin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; her iki boyut (proaktif ve özerklik, yenilikçilik ve risk alma) ile ilişkinin negatif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Regresyon analizi bulguları

Bağımlı Değişken	Derinden rol yapma	Yüzeysel rol yapma	Proaktiflik ve Özerklik	Yenilikçilik ve Risk Alma
Bağımsız Değişken				
İş güvencesizliği	-,497	,529	-,339	-,447
	-6,822	5,734	-4,904	-6,786
	,000	,000	,000	,000
R2	,290	,224	,174	,288
Düzeltilmiş iş R2	,284	,217	,167	,281
F	46,535	32,879	24,053	46,054

Tablo 6’daki regresyon bulguları iş güvencesizliği algısının derinden rol yapma davranışını negatif yönde ($B=-0,497$), yüzeysel rol yapma davranışını ise pozitif yönde ($B=0,529$) etkilediğini göstermektedir. Tablo 6 incelendiğinde iş güvencesizliğinin hem proaktiflik ve özerklik ($B=-0,339$) hem de yenilikçilik ve risk alma davranışını ($B=-0,447$) negatif yönde etkilediği görülmektedir. Çalışmada tespit edilen bulgular H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 ’ün desteklendiğini göstermektedir. Başka bir deyişle çalışmadan elde edilen bulgular, iş güvencesizliği algısı yüksek olan bir çalışanın, samimi ve örgütsel fayda içeren derinden rol davranışını azalttığı ve kriz dönemlerinde önemli faydalar ortaya çıkarabilecek iç girişimcilik davranışlarından uzaklaştığını göstermektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na (TMSF) devredilen bir market zincirindeki çalışanların iş güvencesizliğinin duygusal emek ve örgüt içi girişimciliği nasıl etkilediğini inceleyen bu çalışmadan elde edilen bulgulardan birisi katılımcıların işini kaybetme kaygısı ($\bar{x}=3,466$) davranışı sergilediklerine yöneliktir. Bu duruma neden olarak çalışanların işletmenin küçülme, devredilme veya iflas edebileceğine yönelik bir belirsizliğin olması gösterilebilir. Diğer bir deyişle gelecekte işletmenin sürdürülebilirliği ile ilgili bir belirsizliğin olması çalışanların işini kaybetme korkusu yaşamalarına neden olduğu ifade edilebilir.

Araştırmadan elde edilen diğer bir bulgu da iş güvencesizliğinin derinden rol yapma davranışını negatif yönde ($B=-0,497$), yüzeysel rol yapma davranışını ise pozitif yönde ($B=0,529$) etkilediğine yöneliktir. Dolayısıyla iş güvencesizliğinin artmasıyla derinden rol yapma davranışı azalmakta, yüzeysel rol yapma davranışı ise artmaktadır. Söz konusu durum, işe ilişkin güvencesizlik algısının artmasıyla çalışanların derinden rol yapma davranışını sergilemeyi bırakarak yüzeysel rol yapma davranışına yöneldiği anlamına gelmektedir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu da iş güvencesizliğinin hem proaktiflik ve özerklik hem de yenilikçilik ve risk alma davranışını negatif yönde etkilemesidir. Dolayısıyla işin güvencesiz olduğunun algılanmasıyla iç girişimciliğin proaktiflik ve özerklik ve

yenilikçilik ve risk alma davranışları azalmıştır. Bu durum işe ilişkin güvencesizliğin algılandığı bir durumda iç girişimcilik davranışlarından uzak durulduğu; tam tersi bir durumda ise iç girişimcilik davranışlarının yaygınlaştığı anlamına gelmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulguların yapılacak yeni çalışmalar ile desteklenmesi gerektiği ifade edilebilir. Bugüne kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde iş güvencesizliğinin az sayılabilecek sayıda değişken ile çalışıldığı görülmektedir. Benzer bir durumun iş güvencesizliğinin duygusal emek ve örgüt içi girişimcilik ile olan ilişkisini inceleyen araştırmalar için de geçerli olduğu söylenebilir. Bu nedenle işini kaybetme kaygısı yaşayan çalışanların duygusal emek gösterimleri ve örgüt içi girişimciliklerinin nasıl etkilendiğinin daha fazla araştırılması gerekmektedir. Buna ek olarak çalışmamızın, araştırmada yer alan örnekleminin dar olması, sadece bir ilde bulunan bir işletmenin çalışanlarından oluşması ve iki değişken ile sınırlı tutulması gibi önemli kısıtları vardır. Konu ile ilgili çalışma yapacak araştırmacıların söz konusu kısıtları dikkate alarak farklı sektörler, farklı örneklem ve farklı değişkenlerin de yer aldığı nicel ve nitel araştırmalar yapmaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Antoncic, B. ve Hisrich, R.D., (2001). Intrapreneurship: construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16 (5), ss. 495-527.
- Antoncic, B. (2007). Intrapreneurship: a comparative structural equation modeling study. *Industrial Management and Data Systems*, 107(3), 309-325.
- Antoncic, B., ve Hisrich, R. D. (2003). Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal Of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), 7-24.
- Abbas, Awan, W. ve Salam, A. (2014). Identifying the relationship between job insecurity and employee performance – an evidence from private colleges in larkana. *Beykent University Journal of Social Sciences*. 7 (1), 1307-5063.
- Basım H. N. ve Beğenirbaş M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1): 77-90.
- Buekens, W. (2014). Fostering intrapreneurship: The challenge for a new game leadership. *Procedia Economics and Finance*, 16, 580-586.
- Chirumbolo. A ve Areni. A. (2005). The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: The moderating effect of work attitudes. University “G.D’Annunzio” of Chieti-Pescara, *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 65-71.
- Çelik, A. ve Korkmaz, E., V., (2018). *İş güvencesizliği ve duygusal emek gösterimi etkileşimi araştırması: alanya turizm işletmeleri örneği*. 1. International Academic Research Congress sunulan bildiri, Antalya, Side. Erişim adresi: <http://www.cizgikitabevi.com/kitap/601-1-international-academic-research-congress>
- Diefendorff J. M. Croyle M. H. ve Gosserand R. H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2): 339-357.
- Dursun, S. ve Bayram, N., (2013), İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: bir uygulama, “İş Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt, 15, Sayı. 3, 20-27.

- Greenhalgh, L., ve Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Heaney, C. A., Israel, B. A. ve House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38(10), 1431-1437.
- Hochschild, A.R. 1979. Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology* 85:551-75.
- Hochschild, A.R. 1983. *The Managed Heart*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Kerse, G., ve Özdemir, Ş. (2018). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Duygusal Emek Davranışları Örgütsel Bağlılık ile Açıklanabilir mi?. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 151-163.
- Kerse, G., Kocak, D. ve Ozdemir, S. (2018). Does the perception of job insecurity bring emotional exhaustion? The relationship between job insecurity, affective commitment and emotional exhaustion. *Business and Economics Research Journal*, 9(3), 651-663.
- Knight, G. A. (1997). Cross-Cultural Reliability and Validity of a Scale to Measure Firm Entrepreneurial Orientation. *Journal of Business Venturing*, 12, 213-225.
- Lumpkin, G. T. ve Dess, G. G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance. *Academy of Management Review*, 21, 2, 135-172.
- Man, F. ve Öz, C.S. (2007). Görüldüğü Gibi Olamamak ya da Olduğu Gibi Görünmemek: Çağrı Merkezlerinde Duygusal Emek. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (1), s. 75-90.
- Morris, J. A. ve Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.
- Nella, D., Panagopoulou, E., Galanis, N., Montgomery, A. ve Benos, A. (2015). Consequences of job insecurity on the psychological and physical health of Greek civil servants. *BioMed Research International*, 3(2), 1-8.
- Özdemir, Ş. (2019). Girişimcilerin e-ticarete yönelik görüşlerinin incelenmesi: Aksaray ili örneği. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1502-1527.
- Pala, T., Tepeci, M. ve Timur, A. (2018). Duygusal emeğin iş-aile çatışması üzerine etkisi: izmir şehir otelleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29(1).
- Parker, S. C. (2011). Intrapreneurship or entrepreneurship? *Journal of Business Venturing*, 26(1), 19-34.
- Pearce, J.W. ve Carland, J.W.; (1996). Intrapreneurship and Innovation In Manufacturing Firms: An Empirical Study of Performance Implications. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 1 (2), ss. 87-96.
- 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.
- Şeşen, H., (2010). *Öncülleri ve Sonuçları İle Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Tilakdharee, N., Ramidial, S. ve Parumasur, S. B. (2010).The relationship between job insecurity and burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13(3), 254-271.
- Venkatraman, N. (1989). Strategic orientation of business enterprises: The construct, dimensionality, and measurement. *Management Science*, 35(8), 942-962.
- Witte, H. D. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1- 6.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., Ting-Ding, J.-M. ve Guerra-Baez, R. (2017). Indispensable, expendable, or irrelevant? Effects of job insecurity on the employee reactions to perceived outsourcing in the hotel industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 58(1), 69-80.