

Çalışanların Algıladığı İş Güvencesizliğinin Saldırgan Davranışlara Etkisi: Ampirik Bir Çalışma*

(Araştırma Makalesi)

The Effect of Employee Perceived Job Insecurity on Aggressive Behaviors: An Empirical Study

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1033136

Gül ÇIKMAZ

Öğretim Görevlisi Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü,

gul.ckmz@gmail.com

Orcid No: 0000-0002-3973-2984

Mazlum ÇELİK

Prof. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi- İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,

mazlum.celik@hku.edu.tr

Orcid No: 0000-0001-5021-3256

Derya ÇEVİK TAŞDEMİR

Dr. Öğretim Üyesi, Gaziantep Üniversitesi- Oğuzeli Meslek Yüksek Okulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü,

deryaceviktasdemir@gmail.com

Orcid No: 0000-0002-0006-9652

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Çıkmaç, G., Çelik, M., & Çevik Taşdemir, D. (2022). Çalışanların Algıladığı İş Güvencesizliğinin Saldırgan Davranışlara Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), Sayfa No.3029-3041.

Anahtar kelimeler:

İş güvencesizliği,
işsizlik kaygısı,
saldırgan
davranışlar, çalışma
ilişkileri, çalışma
psikolojisi

Makale Geliş Tarihi:

06.12.2021

Kabul Tarihi:

20.09.2022

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, çalışanlar hissettiği iş güvencesizliğinin örgüt içi saldırgan davranışlar üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma kapsamında Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'ndeki küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan ve kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen toplam 440 kişiden veri toplanmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan teorik model kapsamında geliştirilen hipotezleri test etmek için öncelikle korelasyon analizi yapılarak iş güvencesizliği ile saldırgan davranışların alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Daha sonra iş güvencesizliğinin çalışanların saldırgan davranışları üzerine etkisi olup olmadığını belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların iş güvencesizliğinin saldırgan davranışlarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bunun dışında iş güvencesizliğinin, saldırgan davranış boyutlarından olan; fiziksel saldırganlık, sözlü saldırganlık, öfke davranışı ve düşmanlık boyutları üzerindeki etkisinin de pozitif ve anlamlı olduğu bulgulanmıştır.

* Bu çalışma için Hasan Kalyoncu Üniversitesi Etik Kurulu'nun 03.12.2021 tarihli ve E-97105791-050.01.01-6193 sayılı kararınca etik kurul izni alınmıştır.

ABSTRACT**Keywords:**

Job insecurity, unemployment anxiety, aggressive behavior, work relations, work psychology

The purpose of this research is to examine the effect of job insecurity on aggressive behaviors within the organization on employees. Within the scope of the research, data were collected from a total of 440 people working in small and medium-sized enterprises operating in Gaziantep Organized Industrial Zone and determined by the 'convenience sampling' method. In order to test the hypotheses developed within the scope of the theoretical model created within the scope of the research, first of all, correlation analysis was performed and the relationships between job insecurity and the sub-dimensions of aggressive behaviors were examined. Afterwards, the job insecurity of employees; Regression analysis was performed to determine whether it had an effect on aggressive behavior. As a result of the research, it was determined that the job insecurity of the employees affected their aggressive behavior positively and significantly. Additionally; The effect of job insecurity on physical aggression, verbal aggression, anger behaviour and hostility, which are sub-dimensions of aggressive behavior, was also found to be positive and significant.

1. GİRİŞ

Son yıllarda teknolojinin gelişimi, ekonomik krizler, yaşanan kovid-19 pandemisinin istihdam piyasası üzerindeki yıkıcı etkileri vb. nedenlerden dolayı istihdam piyasasında daralmalar ortaya çıkmıştır. Bunun doğal bir sonucu olarak da birçok çalışan, işsiz kalma korkusu yaşamaktadır. Bu korku, iş güvencesizliği olarak adlandırılan “bir kişinin bir organizasyonda gelecekteki iş sürekliliği konusundaki belirsizlik algısı” nı ifade etmektedir (Kraimer vd., 2005; Loi, Ngo, Zhang, vd., 2011; Wang, Lu ve Siu, 2015; Ma, Liu, Lassleben vd., 2019: 595). İş güvencesizliği görünüşte tehdit altında olmayan iş durumlarında bile gerçek iş kaybının olmadığı her yerde ve her zaman ortaya çıkabilen öznel bir duygudur (Sverke ve Hellgren, 2002). Yaşanan bu korku çalışanları farklı davranışlara yöneltmektedir. Bunlardan birisi de saldırgan davranışlardır. Çalışan için ‘iş kaybı’ maddi boyutta geçim kaynağı ile ilişkili bir şekilde, kişinin hayat standartlarındaki düşüştür. Şüphesiz ki bu durum çalışanlarda ekonomik sorunların da ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Bu noktada; bireyin iş güvencesizliği algısının verdiği fiziki ve ruhsal değişiklikler, kişiler üzerinde yarattığı korku, fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulması ve ortaya çıkan umutsuzluk sorun olarak belirmektedir. Bütün bu olumsuzluklar mevcut işgücünün işe işletmeye ve çalışma arkadaşları ve amirlerine olan tutumlarını etkileyebilmektedir. Bu nedenle bu araştırmanın sorunsalı olarak “Çalışanların iş güvencesizliğinin saldırgan davranışlara etkisi var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

Yerli ve yabancı yazın taramasında, iş güvencesizliği ve saldırgan davranışların ilişkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple araştırma özgün nitelikte olup; çalışmanın alan yazında önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Araştırmanın Kovid-19 pandemisinin yaygın bir seyir izlediği, üretimdeki aksaklıklar nedeniyle birçok işletmenin işçi çıkarma eğilimi olduğu, kısacası çalışanların işten çıkarılma korkusunu yoğun bir şekilde yaşadıkları bir dönem içerisinde yapılmasının önemli olduğuna inanılmaktadır. Ayrıca Gaziantep gibi önemli bir üretim ve istihdam merkezinde böyle bir çalışmanın yapılmasının, kriz dönemlerinde çalışanların davranışlarına yönelik öngörülerde bulunulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. LİTERATÜR

Bu bölümde çalışmanın değişkenlerini oluşturan iş güvencesizliği, saldırgan davranışlar kavramları ele alınmıştır. Aynı zamanda ele alınan değişkenler çerçevesinde ilgili değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerini ele alan teoriler sunulmuştur.

2.1. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Davy, Kinicki ve Scheck (1997: 323) iş güvencesizliğini mevcut bir yapı içerisinde çalışan bireyin “iş durumunda süreklilikle ilgili beklentileri” olarak tanımlamaktadır. Bir başka çalışmada Van Vuuren ve Klandermans (1990: 133) “çalışan bireyin işin gelecekteki kalıcılığı hakkında endişesi” olarak ifade edilmektedir. Diğer bir tanım ise “çalışan bireyin şu anki işinde süreklilik için potansiyel bir tehdit algısı”dır (Heaney, Israel, ve House, 1994: 1431). Genel olarak iş güvencesizliği, çalışanın istihdam durumunun gelecekte devamlılığına yönelik algıladığı tehdit olarak belirmektedir.

İş güvencesizliği, genel olarak yerli ve yabancı yazında ‘iş kaygısızlığı’ ile bağdaştırılmaktadır. Hartley ve diğ. (1991) “işini kaybetme kaygısının” istihdam durumundaki bireyler için önemli streslerden biri olabileceğini ifade etmektedir. Kolaylıkla başka bir kurumda benzer işi bulabileceğine inanan, başka kuruma geçmeye gönüllü olanlar ve istihdam edilebilirliğine güvenen bireylerde, iş güvencesizliği daha düşük olmaktadır (Sverke vd., 2002: 243). Buna göre iş güvencesi, dolayısıyla istihdam güvencesi olmayan bireylerin işini kaybetme kaygısının daha fazla olduğu bilinmektedir (Holm ve Hovland, 1999:157).

Bireyin işin kaybetme kaygısı, ekonomik boyutta, geçim kaynağı ile ilişkili olarak hayat standardındaki düşüş anlamına gelmektedir (Çakır, 2007:122). Bireylerdeki iş güvencesizliğini oluşturan nedenlerden bir kısmı bireysel etkenlerden; içinde bulunduğu durumu algılayış biçimi ve/veya kişisel özellikleri ile ilgiliyken diğer kısımları ise bireyin niteliği ve istihdam edilebilirliği ile ilgilidir. Yüksek nitelikli bireylerin, daha düşük nitelikli bireylere nazaran daha güvenceli işlerde çalıştıkları bilinmektedir (Çiğdem, 2010: 33).

Kuşkusuz ki iş kaybının ekonomik olarak açacağı sıkıntılar çalışan için büyük ölçüde önem taşımaktadır. Bunun yanında, kişinin iş güvencesizliğinin oluşturduğu etkiler; kişilerde oluşturduğu korku, fiziksel ve psikolojik sağlığın kaybı ve toplum gözünde bireyin prestijinin zedelenmesi gibi kaygılar da eş zamanlı olarak çalışanlarda ümitsizliğe yol açmaktadır. Birey için, iş güvencesizliği çalışanların refahı üzerinde, olumsuz etkiler oluşturmaktadır; işini kaybetme kaygısı yaşayan çalışanların örgüte karşı tutumları; kuruma karşı aitlik duygusu ve performansları açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bütün bu olumsuzluklar hali hazırdaki işgücünü olumsuz yönde etkilemekte ve bir başka önemli bir konu olan iş güvencesizliği ve saldırgan davranışlar arasındaki güçlü ilişkiyi gündeme getirmektedir.

2.2. Saldırgan Davranışlar

Saldırgan davranış, bireylerin birlikte çalıştıkları kişilere ya da kuruma zarar verme amacıyla gerçekleştirdikleri davranışların bütünüdür (Yücel, 2008:4). Freedman, Sears ve Carlsmith (2003) saldırganlığı, başkalarını incitmeyi amaçlayan her türlü davranış ya da eylem olarak ifade etmektedir. Saldırgan davranışlar, iş hayatında farklı şekillerde görülebilmektedir. Buss (1961), Saldırgan davranış türlerindeki ilk sınıflandırmalardan birisini gerçekleştirerek, saldırgan davranışları üç grupta ele almıştır, bunlar; fiziksel-sözel, aktif-pasif ve doğrudan-dolaylı davranışlardır. Sonrasında Buss ve Perry (1992) saldırgan davranışları dört alt boyutta ele almıştır. Bunlar; fiziksel saldırgan davranışlar, sözlü saldırgan davranışlar, öfke davranış

ve düşmanca davranışlar şeklindedir. Mantell (1994, 4) ise saldırgan davranışları; açık, gizli ve tehlikeli davranışlar şeklinde gruplandırmıştır;

Birinci seviyedeki saldırgan davranışlar (düşmanca davranışlar), örgüt içinde dayanışmanın kesilmesi ve dayanışmayı bozmaya yönelik çabalar, söylenti veya dedikodu yayma, kötü sözler söyleme, kırıcı bir dil kullanma, ısrarlı çekişmeler, psikolojik baskı gibi bu şekillerde ortaya çıkan davranışlardır (Kinney, 1996: 301).

İkinci seviyede (engelleme davranışlar), birilerinin amaçlarına ulaşmasını engellemeye yönelik davranışlardır. Bu tür davranışların çoğu pasif ve gizli niteliktedir. Bu düzeydeki davranışlar, başka kişilerin çalışmasının engellenmesine, başka kişileri üst yönetime karşı başarısız göstermeye yöneliktir (Neuman ve Baron, 1998: 391-419; Baron, 1993: 176).

Üçüncü seviyede ise (açık şiddet davranışlar) saldırgan davranışlar düşmanlık duygularını ifade etmektedir. Engellemeden ziyade, şiddete yönelik davranışlardır. Sık görülmemekle birlikte, tehlikeli davranışlar olup, başlıca türleri; kuruma zarar vermek, sabotaj, saldırı amaçlı tehdit, fiziki saldırı, kişilere gelen mesajları, postaları yok etmek, vb., dir (Hesketh ve diğerleri, 2002: 311-321).

2.3. İş Güvencesizliği ile Saldırgan Davranışlar Arasındaki İlişki

İşlemsel stres teorisine göre; çalışanların iş güvencesizliği düzeyleri iş stresi seviyelerini etkileyerek; çalışanlarda istenmeyen davranışlara sebep olabilmektedir. Greenhalgh ve Rosenblatt' ın (1984:438) ifade ettiği gibi, işçiler iş güvencesizliğine örgütsel etkililik boyutunda tepki vermektedirler. Yapılan araştırmalar, çalışanların iş güvencesizliğine tepkilerinin, organizasyonel olarak büyük ölçüde dikkate değer olabileceğini ileri sürmektedir (Ashford ve ark., 1989; Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441; Sverke ve ark, 2002: 242; Klandermans ve Van Vuuren, 1999:145). İşten ayrılma ve/veya işteki devamsızlık durumu, işten uzaklaşmaya yönelik ibarelerdir. İşten ayrılma ve işe gelmeme durumu, büyük ölçüde verimliliği engelleyerek hem bireylere hem de bireylerin çalışma arkadaşlarına yönelik fiziksel zararlara yol açabilmektedir (Şimşek vd. 2014: 265-273).

İş güvencesizliğinin yaşanması kişileri tükenmişlik hissine götürebilmekte, kişide tükenmişlik hissini artırması, kişinin özgüvenin zedelenmesine, bir ölçüden sonra diğer kişilere karşı kızgınlık, öfke bileşikleri gibi saldırganlık davranışlarına dönüşebilmektedir (Demirel ve Seçkin, 2009: 148).

Catalano vd. (1997), İş kaybının şiddet üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmasında işten çıkarmalardaki artışların artan şiddet olayları ile ilişkili olduğunu açıklamıştır. İşten çıkarılma korkusu insanlarda şiddet eğilimini güçlendirmektedir. Ayrıca, kişi iş güvencesizliği yaşadığında finansal zorluk yaşayacağını düşünebilmekte, yoğun stres altında kalabilmekte ve bunun sonucu olarak, sahip oldukları işlerini kaybetme korkusuyla, başka çalışanlara yönelik küçük düşürücü, saldırgan davranışlarda bulunabilecekleri düşünülmektedir. Bu sebeple gerçekleştirilen bu çalışmada iş güvencesizliği ile saldırgan davranışların alt boyutları olan fiziksel saldırganlık, sözlü saldırganlık, öfke davranışı ve düşmanca davranışlar ile arasında doğrusal bir ilişki olduğu temelinden yola çıkılarak hipotezlerin oluşturulmuştur. Bu araştırma, bu konuda yerli ve yabancı yazında yapılmış ilk çalışma olmasına karşın daha önce gerçekleştirilen birçok araştırma; iş güvencesizliğinin saldırgan davranışları arttıracığına dolaylı olarak işaret etmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441; Ashford vd., 1989; Catalano vd., 1997; Klandermans ve Van Vuuren, 1999:145; Sverke vd., 2002: 242; Demirel

ve Seçkin, 2009: 148; Şimşek vd. 2014: 265-273). Belirtilen gerekçelere dayanarak kurulan hipotezler şöyledir;

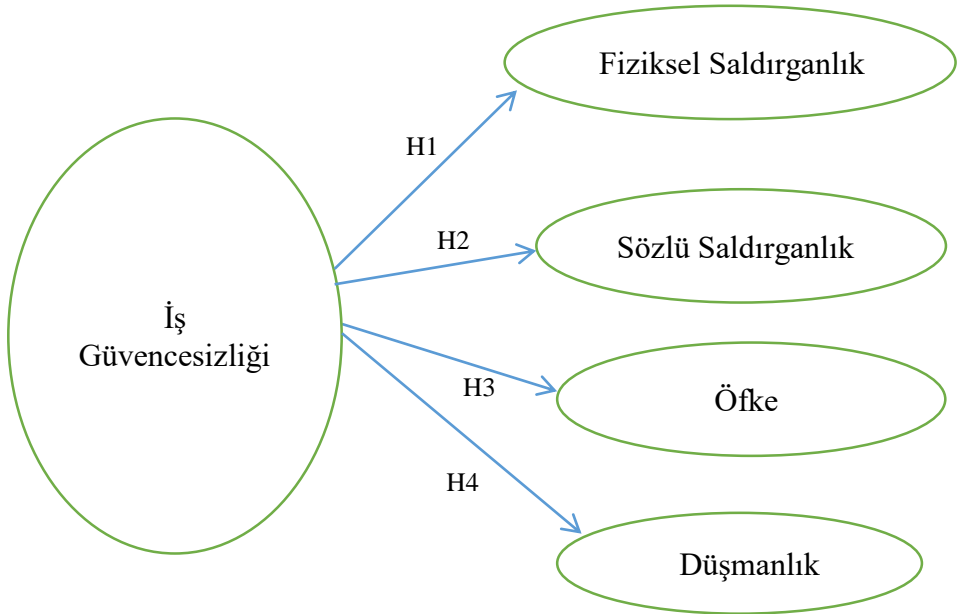
- H1.** İşini kaybetme kaygısı fiziksel saldırgan davranışlar üzerinde pozitif ve anlamlı olarak etkilidir.
- H2.** İşini kaybetme kaygısı sözlü saldırgan davranışlar üzerinde pozitif ve anlamlı olarak etkilidir.
- H3.** İşini kaybetme kaygısı öfke davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı olarak etkilidir.
- H4.** İşini kaybetme kaygısı düşmanca davranışlar üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

İş güvencesizliğinin saldırgan davranışlar üzerine etkisinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen araştırmanın bu bölümünde, öncelikle araştırmanın örneklemini ve araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmektedir. Akabinde yapılan analizler, bu analizler neticesinde ortaya çıkan sonuçlar belirtilmektedir.

3.1. Araştırma Modeli

Konuya ilişkin olarak yerli ve yabancı yazında yer alan kavramsal bilgiler ve ampirik çalışmaların ışığında oluşturulan hipotezler kapsamında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmaktadır. Modelde iş güvencesizliği bağımlı değişken, saldırgan davranış ise bağımsız değişkenlerdir. Bu araştırma modelinde bağımsız değişkenin, bağımlı değişkende oluşturduğu etkiler açıklanmaya çalışılacaktır. Bireylerin iş güvencesizliği ile ilgili kaygıları, ilgili örgütteki saldırgan davranışlarındaki görülme sıklığı arasındaki ilişkiler incelenmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modeline göre iş güvencesizliğinin saldırgan davranışların üç boyutu (Fiziksel saldırganlık, sözlü saldırganlık, öfke davranışı ve düşmanca davranışlar) üzerinde etkisinin var olup olmadığı test edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Yöntemi ve Örneklem

Araştırmada veriler anket aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmanın anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye dair sorular, ikinci bölümünde; çalışanların iş güvencesizliğinin belirlenmesine dair ifadeler, üçüncü bölümde ise çalışanların saldırgan davranışlarının belirlenmesine dair ifadeler yer almaktadır.

Çalışmanın evrenini Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'ndeki küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam edilen iş görenler oluşturmaktadır. Gerçekleştirilen çalışmada, 'kolayda örnekleme' yöntemi uygulanmıştır. Gaziantep Sanayi ve Ticaret Odası web sayfasında bulunan bilgiler doğrultusunda araştırma evreninde yaklaşık olarak 325.676 çalışan bulunmaktadır. Söz konusu evreni temsil edecek örneklem büyüklüğü% 95 güven seviyesi, %5 hata payı ile 384 olarak saptanmıştır. Dağıtılan toplam 600 anket formundan 440'si geri dönmüş, bunlardan 410'u kullanılabilir bulunmuş geriye kalan 30 form özensiz doldurulduğu tespit edildiğinden araştırma dışında tutulmuştur. Geri dönüş oranı %68' dir. Veri toplama, araç ve yöntemleri ile ilgili çalışmanın yürütülebilmesi için Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan gerekli izin alınmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ve ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliğine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.2.1. İş Güvencesizliği Ölçeği:

İş güvencesizliğinin ölçümünde, Ashford, Lee and Bobko (1989); De Witte (2000); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından geliştirilen, toplam 6 sorudan oluşan ve "kesinlikle katılıyorum" ve "kesinlikle katılmıyorum" arasında değişen 5 dereceli Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Çiğdem (2010) tarafından gerçekleştirilmiş olup tek boyutlu yapıya sahiptir.

Bu çalışmaya, iş güvencesizliği ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde verilerin iş güvencesizliği ölçeğinin tek boyutlu yapısı ile uyumlu olduğu saptanmıştır. İş güvencesizliği ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri, saldırgan davranışlar ölçeğinin uyum iyiliği değerleri ile Tablo 1' de verilmiştir. Öncelikle 6 ifadeye dair güvenilirlik testi yapılmış olup, güvenilirliği bozması sebebiyle 1 ifade çıkarılmıştır. Diğer 5 ifade analiz sonucunda yeterli güvenilirliği sağlamıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda; güvenilirlik katsayısı, 801 olarak bulunmuştur. Cronbach's Alpha (α) 0,70' in üzerinde olması sebebiyle güvenilir görülmüş ve kalan 5 ifadeye faktör analizi uygulanmıştır. Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilmektedir Çalışmada bu değer 0,801 olarak bulunmuştur. Faktör Analizine uygunluğunun tespiti için Bartlett ve Kaiser – Mayer – Olkin (KMO) ölçütü incelenmiştir. Bartlett Sınaması Değeri = 688,35; $p= 0,000$; KMO Değeri = 0,772; $p=0,000$ şeklinde tespit edilmiştir. Sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalarda, KMO değerinin 0,60' dan büyük olması örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ifade etmektedir (Çetin ve Onur, 2017: 213). Hesaplanan istatistiklerin ışığında verilerin faktör analizi çalışmasına uygun olduğu görülmüştür.

3.2.2. Saldırgan Davranış Ölçeği

Saldırgan davranış ölçümü için Buss ve Perry (1992)'nin geliştirdiği 'Saldırganlık Ölçeğinin' (The Aggression Questionnaire), Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Madran (2012) tarafından yapılmıştır. 29 ifade ve 4 boyuttan oluşan ölçeğin 9 ifadesi fiziksel saldırganlık, 5 ifadesi sözlü saldırganlık, 7 ifadesi öfke davranışı ve 8 ifadesi de düşmanca davranışlar boyutlarını ölçmektedir. Ölçek 5'li Likert tipindedir.

Saldırgan davranış ölçeğinin geçerlilik analizleri gerçekleştirilirken; doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Analizi sonucunda, verilerin ölçeğin dört boyutlu yapısı ile uyumlu olduğu bulgulanmıştır. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizine göre; ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,882 dir. Ölçeğe ilişkin Kaiser- Meyer- Olkin analizinin sonucunun 0,878 ve Barlett testinin anlamlı ($p=0,000$) olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 1. DFA Sonucunda Ölçklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

| Değişkenler | df | CMIN/ DF≤5 | GFI ≥,85 | AGFI ≥,80 | CFI ≥,90 | NFI ≥,90 | TLI ≥,90 | RMSEA ≤,08 |
|--------------------------|------|---------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| İş Güvencesizliği | 2 | ,052 | 1,000 | ,999 | 1,000 | 1,000 | 1,014 | ,000 |
| Saldırgan Davranışlar | 1,56 | 2,112 | ,923 | ,896 | ,929 | ,870 | ,910 | ,052 |

Tablo 1'de belirtildiği üzere, ölçklere ilişkin uyum iyilik değerleri kabul edilebilir düzeydedir. Saldırgan davranış ölçeğinin NFI (Normed Fit Index) değeri, beklenen değerde çıkmamıştır. Ancak, ölçek için başta NFI'nın serbestlik derecesi dikkate alınarak hesaplanmış hali olan TLI'nın ve tüm diğer değerlerin yüksek düzeyde kabul edilir değerde çıktığından ve NFI'nın kabul edilebilir değere çok yakın olmasından dolayı, ölçeğin doğrulandığı kabul edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2015: 33).

3.3. Araştırmanın Bulguları

İş güvencesizliği ve saldırgan davranışlar arasındaki ilişkiler ile ilgili ulaşılan veriler IBM SPSS 21.00 programı ile analize tabii tutulmuştur. Gerçekleştirilen araştırmada, iş güvencesizliğinin saldırgan davranışlar üzerinde ilişki ve etkinin incelendiği bir durumda farklılık yaratıp yaratmadığının incelenmesini amaçlamaktadır. Bağımlı, bağımsız değişken ve alt boyutları arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon, değişkenler arasındaki etki olup olmadığını saptamak için regresyon analizi yapılmıştır. Akabinde analiz sonuçlarına dayanarak birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Korelasyon testi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki veya daha çok değişken ile olan ilişkisini test etmek ve ölçümlemek için uygulanan bir yöntemdir (Sungur, 2010:115). İş güvencesizliği ile saldırgan davranışlar alt boyutları olan fiziksel saldırganlık, sözlü saldırganlık, öfke davranışı ve düşmanca davranışlar boyutları ilişkisi korelasyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. İşini Kaybetme Kaygısının Saldırgan Davranışlar Alt Boyutlarının Korelasyon Analiz Tablosu

| İŞİNİ KAYBETME KAYGISI | Fiziksel Saldırganlık | | Sözlü Saldırganlık | | Öfke | | Düşmanlık | |
|------------------------------|--------------------------|-------|--------------------|-------|-------|-------|-----------|-------|
| | r | p | r | p | r | p | r | p |
| | ,274* | 0,000 | ,223* | 0,000 | ,226* | 0,000 | ,203* | 0,000 |

*p<0,01

Korelasyon analizine göre; iş güvencesizliğinin yüksek olması durumunda, saldırgan davranışların da yüksek olacağı bulgulanmaktadır. Ancak korelasyon analizinin, yalnızca değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesinde kullanıldığı göz önünde bulundurulmalıdır. Yani, korelasyon analizi faktörlerden birindeki bir birimlik değişimin diğer faktörde kaç birimlik bir değişim yarattığını belirlemektedir (Tutar ve Altınöz, 2010).

Tablo 2’ye göre işini kaybetme kaygısı ile fiziksel saldırgan davranış düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulgulanmaktadır (r =0,274, p<0,01). Sözlü Saldırganlık boyutuyla (r = 0,223, p<0,01) Öfke ile (r =0,226, p<0,01) Düşmanlık boyutuyla (r = 0,203, p<0,01) anlamlı ilişki içindedir. Bu sebepten **Hipotez 1** doğrulanmıştır.

Regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile bir ya da birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin matematiksel ifadesi (Kalaycı, 2010:199) olup, belirtilen ilişkinin matematiksel bir model ile açıklanmasında kullanılmaktadır. Bu araştırmanın hipotezlerinin testi için gerçekleştirilen regresyon analizleri sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. İşini Kaybetme Kaygısının Saldırgan Davranışlar Alt boyutları Üzerindeki Etkisi

| Değişken | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Tahminin Standart Hatası | Beta | t | P |
|--------------------------------|------|----------------|-------------------------------|--------------------------------|------|-------|-------|
| Fiziksel Saldırgan Davranışlar | ,274 | ,075 | ,073 | ,895 | ,274 | 5,749 | ,000 |
| Sözlü Saldırgan Davranış | ,123 | ,015 | ,013 | ,933 | ,123 | 2,501 | ,0013 |
| Öfke | ,226 | ,051 | ,049 | ,830 | ,226 | 4,681 | ,000 |
| Düşmanlık | ,203 | ,041 | ,039 | ,842 | ,203 | 4,186 | ,000 |

İşini Kaybetme Kaygısı “Saldırgan Davranışlara ” etkisi basit regresyon analizi yardımıyla incelenmiştir. İşini Kaybetme Kaygısı Saldırgan Davranışlara etkisini saptamak için oluşturulan model özeti Tablo 3’te verilmiştir. Bağımlı değişken olan saldırgan davranışın alt boyutu olan fiziksel saldırganlık %,075’lik değişim modele dahil edilen bağımsız değişken; iş güvencesizliği bakımından açıklanmaktadır. Bu sebeple, iş güvencesizliği ile fiziksel saldırgan

davranışlar değişkeni arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu durumda **Hipotez 1** kabul edilmiştir.

İş güvencesizliği sözlü saldırgan davranışları açıklama oranı %0,15'tir. İlişki doğru yönlüdür. İş görenlerin iş güvencesizliği azaldıkça sözlü saldırgan davranışların organizasyonlarda görülme oranı azalmaktadır. İlişki $p<0,001$ anlamlılık düzeyinde ve orta şiddettedir ($R=-0,123$). Bu nedenle **Hipotez 2** kabul edilmiştir.

İş güvencesizliği öfke davranışları boyutunu açıklama oranı $p<0,01$ oranında %49'dur. İlişki yönünün pozitif ($\beta=0,226$) olması sebebiyle **Hipotez 3** kabul edilmiştir. Bağımsız değişken iş güvencesizliği ile bağımlı değişken öfke davranışı boyutunu pozitif yönde etkilediği ifade edilebilir.

İş güvencesizliği düşmanca davranışlar boyutu üzerinde $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde %39 oranında etkilidir. Beta değerinin pozitif olması, ilişkinin pozitif yönlü olduğu ifade etmektedir ($\beta=0,203$). Bu sebeple, **Hipotez 4** kabul edildiği ve iş güvencesizliği arttıkça saldırgan davranışın alt boyutu olan düşmanca davranışların arttığı, pozitif yönde bir etki olduğu söylenebilir. Bu nedenle **Hipotez 4** kabul edilmiştir.

Tablo 4'te araştırma kapsamında test edilen hipotezlere dair sonuçlar verilmiştir.

Tablo 4. Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

| Hipotezler | Sonuç |
|---|-------|
| H1. İş güvencesizliği ile fiziksel saldırgan davranışlar arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. | Kabul |
| H2. İş güvencesizliği ile sözlü saldırganlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. | Kabul |
| H3. İş güvencesizliği ile öfke davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. | Kabul |
| H4. İş güvencesizliği ile düşmanca davranışlar arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. | Kabul |

4. SONUÇ

Artan küreselleşme ile birlikte sertleşen rekabet koşullarının üzere Kovid-19'un yıkıcı etkilerinin eklenmesi ile çalışma hayatında majör değişiklikler yaşanmaktadır. Azalan istihdam dolayısıyla çalışanlarda artan iş güvencesizliğinden kaynaklı olarak organizasyon- çalışan ilişkilerinde saldırgan davranışlar gibi birtakım olumsuzlukları barındırmaktadır. Bu araştırmada, çalışma hayatı ilişkileri perspektifinden "iş güvencesizliği", "iş performansı" ve "saldırgan davranışlar" kavramları arasındaki etkileşimler detaylı bir şekilde incelenerek açıklamayı çalışmıştır.

Çalışma hayatı ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilecek nitelikte olan iş güvencesizliğinin sonuçlarına özel bir odaklanma ile gerçekleştirilen bu araştırmada, Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam 440 çalışandan elde edilen veriler ile ampirik olarak incelenmiştir.

Araştırma, çalışanların iş güvencesizliğinin saldırgan davranışlar üzerindeki etkisini, literatürden yararlanarak geniş bir model ile geliştirmek ve test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda, iş güvencesizliğinin çalışanların saldırgan davranış düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu gözlemlenmiştir. Yapılan korelasyon analizleri sonucunda saldırgan davranışların alt boyutlarından olan fiziksel saldırganlık, sözlü saldırganlık, öfke ve düşmanca davranışlar arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Şimşek vd. (2014: 265-273) saldırgan davranışların, çalışanın başka bireylere ya da iş arkadaşlarına fiziksel olarak zarara sebep olabileceğini öne sürmüştür. İş güvencesizliğinden kaynaklı olarak gerçekleşecek bir tükenmişlik sendromu yaşanması halinde bunun kızgınlık, öfke gibi saldırgan davranışlara yol açabilmesi (Demirel ve Seçkin, 2009: 148) muhtemeldir. Catalano vd. (1997)'nin ifade ettiği gibi işten çıkarmaların arttığı, iş güvencesizliği algısının var olduğu durumlarda şiddet olaylarının artması da araştırma hipotezlerini destekler niteliktedir. Ortaya konulan hipotezlerin genel olarak önceki çalışmalar ile paralellik olduğu görülmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441; Ashford vd. 1989; Catalano vd., 1997 ; Klandermans ve Van Vuuren, 1999:145; Sverke ve ark, 2002: 242; Demirel ve diğ., 2009: 148; Şimşek vd. 2014: 265-273).

Örgütlerde iş görenlerin hissettiği iş güvencesizliği, insanlardaki işsizlik stresi azaltıldıkça çalışanlarda olumlu bir etki oluşturacaktır ve bu da bireydeki saldırgan davranışlarını azaltacaktır. Kendini kurumda daha uzun süre kalıcı olarak düşünen bireyler daha olumlu davranışlar sergileme eğilimine sahip olacaklardır.

Örgütte, bireyin kendisine ve çevresine zarar veren davranışlardan kaçınması ve çalışanın kuruma olan katkısının artırılması bakımında, iş güvencesizliği yaratan uygulamalardan kaçınılmalıdır. Çalışanların iş güvencesinin olduğunu algılaması durumunda, hem kuruma hem de çevresine karşı daha olumlu bir tavır içerisinde olma eğilimleri de artmaktadır.

Araştırmanın ortaya çıkardığı önemli bir bulgu da çalışanların iş güvencesizliği ve saldırgan davranış düzeyleri arasında bir ilişkinin var olduğudur. Bu ilişki saldırgan davranışların incelenen dört boyutunda da kendini göstermektedir. Çalışanlardaki iş güvencesizliği algısı ve kaygısı arttıkça davranışlarındaki saldırganlıkları da artmaktadır. Çalışanların sürekli işini kaybetme düşüncesi çalışanlardaki kaygı düzeyinin kalıcı hale getirebilir.

Chirumbolo (2015: 554), iş güvencesizliğinin üretken olmayan iş davranışları üzerindeki etkisinde dürüstlük-alçakgönüllülüğün, psikolojik bir düzenleyicisi olarak işlev göreceğini öne sürmüştür. Spagnoli ve Balducci (2017: 2) ise yüksek iş yükü ve iş güvencesizliği arasındaki etkileşimin, işyerinde zorbalık riskini artırdığını bulmuştur. İş güvencesizliği, yapıcı iş davranışlarının azalmasıyla geniş çapta ilişkilendirilmiştir; ancak, alan yazında araştırma modelinde yer alan iki değişkenin direkt olarak bir arada kullanıldığı bir çalışmaya rastlanmadığından; çalışma özgün nitelik taşımaktadır. Çalışma saldırgan davranış boyutları, iş güvencesizliği kavramsal açılarından değerlendirmeler sunmaktadır.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırma da bilimin doğal yapısından kaynaklı olarak bir takım sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu araştırmanın en önemli kısıtı araştırmanın Gaziantep ilinde küçük ve orta ölçekli işletmelerde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu sınırlılıktan yola çıkarak, farklı evrenlerde uygulanacak araştırmalardan farklı sonuçlar elde edilebileceği

düşünülmektedir. Çalışmanın sosyo-ekonomik olarak farklı özellikleri barındıran farklı bölgelerde uygulanması; elde edilen sonuçların karşılaştırılması, farklı değişken ele alınarak farklı modellerle incelenmesi, iş güvencesizliği ve saldırgan davranışların farklı yönlerini aydınlatacaktır. Çalışma kapsamında nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Gelecek araştırmacıların, farklı boyutlardan bakabilmek adına nitel araştırma yöntemi kullanmalarının da faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Saldırgan davranışlar genel olarak örgüt içerisinde oluşan ve zarar verme eğilimi ile girilen olumsuz davranışlardır. Bu davranışlar, hem çalışanlar hem de örgütler açısından huzursuzluğa sebep olmaktadır. Saldırgan davranışlar; çalışanların, psikolojik ve fiziki rahatsızlıklara yakalanması, düşük performans göstermesi gibi olumsuz etkenlere sebebiyet vermekte olup kurum ve çalışanlar bakımından, saldırgan davranışların hareket alanını küçültmek ve etkilerini en aza indirmekte fayda görülmektedir.

Örgütler saldırgan davranışları engellemek veya aza indirmek için, örgüt içerisinde bir takım politika ve yöntemler geliştirip uygulayabilir. Bu kapsamda sendikal yapılanmanın artmasının iş güvencesizliğini azaltma noktasında olumlu etkiye sahip olacağı düşünülmektedir. Saldırgan davranışlar konusunda çalışanları bilinçlendirmeye yönelik eğitimler vermek, örgüte güvenlerini sağlayarak işten güvencesizliği kaygılarını yok etmeye çalışmak, örgüt iklimini çalışanı engelleyici değil, destekleyici yönde geliştirerek saldırgan davranışları önlemeye yönelik öneriler olduğu, organizasyonel etkinliğin azalmasına sebebiyet verebilecek nitelikte olduğu ifade edilebilmektedir. Bu değişkenlere dönük daha fazla araştırma yapılması gerektiği, yöneticilerin, politika yapıcıların bu durumu dikkate almaları bir öneridir.

KAYNAKÇA

- ASHFORD, S. J., LEE, C., & BOBKO, P. (1989). Content, Cause, And Consequences Of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test. *Academy Of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- BARON, R. A., & NEUMAN, J. H., (1998), "Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes And Preferred Targets", *Journal Of Management*, 24, 391-419.
- BUSS, A. (1961). *The Psychology Of Aggression*. New York: John Wiley.
- BUSS, A. H., & PERRY, M. (1992). The Aggression Questionnaire. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 63(3), 452.
- CATALANO, R., NOVACO, R., & MCCONNELL, W. (1997). A Model Of The Net Effect Of Job Loss On Violence. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 72(6), 1440–1447.
- CHIRUMBOLO, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: The moderating role of honesty–humility personality trait. *The Journal of psychology*, 149(6), 554-569.
- ÇAKIR, Ö., (2007). "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği, Çalışma Toplum Dergisi, 2007/1. 117-140.

- ÇETİN, İ., & ONUR, İ., (2017). Otel İşletmeleri Çalışanlarında İş Doyumunun Çalışanların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Kuzey Kıbrıs Örneği. *Seyahat Ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(3), 207-222.
- ÇİĞDEM, S., (2010) “ İş Güvencesizliği Algısının Stres Düzeyine Etkisi” Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi.
- DAVY, J. A., KINICKI, A. J., & SCHECK, C. L. (1997). A Test Of Job Security’s Direct And Mediated Effects On Withdrawal Cognitions. *Journal Of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- DEMİREL, Y., & SEÇKİN, Z. (2009). “Tükenmişlik Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu”, *Tisk Akademi Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 8: 145-164.
- FREEDMAN, J., L., SEARS, D., O., & CARLSMITH, J., M., (2003), *Sosyal Psikoloji*, (Çev. Ali Dönmez), İmge Kitabevi, 4. Baskı, Ankara.
- GREENHALGH, L., & ROSENBLATT, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy Of Management Review*, 9(3), 438-448.
- HARTLEY, J., JACOBSON, D., KLANDERMANS, B., & VAN VUUREN, T. (1991). *Job Insecurity: Coping With Jobs At Risk*. London: Sage.
- HEANEY, C. A., ISRAEL, B. A., & HOUSE, J. S. (1994). Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects On Job Satisfaction And Health. *Social Science & Medicine*, 38, 1431-1437.
- HESKETH, K. L., DUNCAN, S. M., ESTABROOKS, C. A., REIMER, M. A., GIOVANETTI, P., HYNDMAN, K., & ACORN, S., (2002), “Workplace Violence In Alberta And British Columbia Hospitals”, *Health Policy*, 63, Ss.311-321.
- HOLM, S., & HOVLAND, J. (1999), “Waiting For The Other Shoe To Drop: Help For The Job-Insecure Employee”, *Journal Of Employment Counselling*, December, Vol.36, 156-164.
- İSMAİL, H. (2015). Job Insecurity, Burnout And Intention To Quit. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 5(4)..
- KALAYCI, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- KINNEY, J., (1996), “The Dynamics Of Threat Management”, In Vandenbos, G., R. And Bulatao, E., Q., (Eds.), *Violence On The Job: Identifying Risks And Developing Solutions*, American Psychological Association, Washington Dc, Usa, Ss. 299-313
- KLANDERMANS B., & VAN VUUREN T., (1999),“Job Insecurity: Introduction”, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol.8, No.2, S.145-153.
- 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*, Vol. 90 No. 2, Pp. 389-398.

- LOI, R., NGO, H.Y., ZHANG, L., & LAU, V.P. (2011), “The Interaction Between Leader-Member Exchange And Perceived Job Security In Predicting Employee Altruism And Work Performance”, *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, Vol. 84 No. 4, Pp. 669-685.
- MA, B., LIU, S., LASSLEBEN, H., & MA, G. (2019). The Relationships Between Job Insecurity, Psychological Contract Breach And Counterproductive Workplace Behavior: Does Employment Status Matter?. *Personnel Review*.
- MADRAN, H. A. D. (2012). Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği'nin Türkçe Formunun Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(2), 1-6.
- MEYDAN, C. M., & ŞEŞEN, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Detay Yayıncılık, Ankara, 2.
- NEUMAN, J. H., & BARON, R. A., (1997), *Aggression In The Workplace*, Robert A. Giacalone ve Jerald Greenberg (Der.), *Antisocial Behavior In Organizations*, Sage Publications, Usa.
- SPAGNOLI, P., & BALDUCCI, C. (2017). Do high workload and job insecurity predict workplace bullying after organizational change?. *International Journal of Workplace Health Management*.
- SUNGUR, O. (2010). Korelasyon Analizi. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5, 115-127.
- SVERKE, M., HELLGREN, J., & NASWALL, K. (2002), “No Security: A Meta-Analysis And Review Of Job Insecurity And Its Consequences”, *Journal Of Occupational Health Psychology*, Vol.7, S.242–264.
- 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*, Vol. 51 No. 1, Pp. 23-42.
- ŞİMŞEK, M. Ş., ÇELİK, A., & AKGEMCİ, T. (2014). Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış, Eğitim Yayınevi, 8. Yenilenmiş Baskı, Konya.
- TAYLOR, S. E., PEPLAU, L. A., & SEARS, D. O., (2007), *Sosyal Psikoloji*, (Çev. Ali Dönmez), İmge Kitabevi, 1. Baskı, Ankara.
- TUTAR, H., & ALTINÖZ, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02), 196-218.
- VAN VUUREN, C. V., & KLANDERMANS, P. G. (1990). Individual Reactions To Job Insecurity: An Integrated Model. In P. J. D. Drenth & J. A. Sergeant (Eds.), *European Perspectives In Psychology* (Pp. 133–146). Chichester, England: Wiley.
- WANG, H. J., LU, C. Q., & SIU, O. L. (2015). Job Insecurity And Job Performance: The Moderating Role Of Organizational Justice And The Mediating Role Of Work Engagement. *Journal Of Applied Psychology*, 100(4), 1249.
- YÜCEL, E.,(2008) “Örgütlerde Saldırgan Davranışlar: Nitel Bir Araştırma” Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Dumlupınar Üniversitesi Kütahya.