



## COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE İŞ YERİ GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ UYGULAMALARI İLE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

Mazlum ÇELİK<sup>1</sup>Alper TUTCU<sup>2</sup>Veysel ARIKAN<sup>3</sup>

### Özet:

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı; Covid-19 pandemi sürecinde iş yeri güvenliği yönetimi uygulamaları ile iş güvencesizliğinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir.

**Metodoloji/Yaklaşım:** Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 547 kişiden anket vasıtasıyla birincil veriler toplanmıştır. Veriler SPSS 23.0 paket programı ile analize tabi tutulmuştur.

**Bulgular:** Covid-19 pandemisi döneminde yapılan araştırmanın bulgularına göre, Covid-19 sürecinde iş yeri güvenliği yönetimi uygulamaları ile iş güvencesizliğinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde düşük düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

**Pratik Çıkarımlar:** Covid-19 sürecinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmeleri hususunda iş yeri güvenliğinin temin edilmesi ve çalışanlara iş güvencelerinin sağlanması önem arz eden bir konudur.

**Özgünlük/Değer:** Çalışma literatürde yapılmış özgün çalışmalardan biridir. Zira Covid-19 oldukça yeni bir olgudur ve Covid-19 sürecine ilişkin bilimsel çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde iş yeri güvenlik yönetimi uygulamaları ile iş güvencesizliğinin etkisinin belirlenmesi sayesinde hem literatüre önemli bir katkıda bulunulacak hem de çalışmanın bulguları ileride benzer konularda çalışmalar yapacak olan araştırmacılara ışık tutacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Covid-19 Dönemi, İş Yeri Güvenliği Yönetimi Uygulamaları, İş Güvencesizliği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Halıcılık Sektörü.

### Abstract:

**Purpose:** The purpose of this study is determined as examining the effect of workplace safety management practices and job insecurity on organizational citizenship behaviour during Covid-19 pandemic.

**Methodology/Approach:** Quantitative research method was used in the study. In research, primary data was collected from 547 participants via survey form. Gathered data was analysed through SPSS 23.0 package program.

**Findings:** According to the findings of the research made during Covid-19 pandemic, there is low-level, positive and significant effect of workplace safety management practices and job insecurity on organizational citizenship behaviour during Covid-19.

**Practical Implications:** Providing workplace safety and giving job security for employees in order for employees to display organizational citizenship behaviour during Covid-19 is an important topic.

**Originality/Value:** The study is one of the original studies in literature. Hence, Covid-19 is a very new phenomenon and there is need for making scientific studies about Covid-19 process. In this study, due to identifying the effect of workplace

<sup>1</sup> Prof. Dr. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, mazlum.celik@hku.edu.tr

<sup>2</sup> Dr. Bahçeşehir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, alpertutcu@hotmail.com

<sup>3</sup>Yüksek Lisans Öğrencisi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, veysel05012013@gmail.com

safety management practices and job insecurity on organizational citizenship behaviour, both the findings would make important contribution to the literature and would guide the researchers who want to make similar studies in the future.

**Key Words:** Covid-19 Term, Workplace Safety Management Practices, Job Insecurity, Organizational Citizenship Behaviour, Carpet Sector.

## 1. Giriş

Aralık 2019’da Çin’in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve kısa sürede tüm ülkeleri etkisi altına alan COVID-19 salgınının cinsiyet, ırk, zaman farkı gözetmeksizin sağlık ve iş dünyası başta olmak üzere birçok alanda etkisini sürdürdüğü görülmektedir. Sağlık alanında ise milyonlarca insanın ölümüne ve hastanelerde tedavi altına alınmasına neden olmuştur. İş dünyasında salgına karşı en etkili yollardan biri olan sosyal mesafe kuralının uygulanması bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Salgının yayılması ve etkili bir tedavi yönteminin olmaması nedeniyle artan maliyetler nedeniyle işletmelerin işten çıkarma politikaları, çalışanları hastalanma ve işini kaybetme konusunda endişelendiriyor. Bu durumun çalışanların çalışma hayatını etkilediği düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı; COVID-19 pandemisi sürecinde iş yeri güvenliği yönetimi uygulamalarının ve iş güvensizliğinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir.

Pandemi kapsamında alınan tedbirlerin yol açtığı kriz ortamından en fazla etkilenen şüphesiz işgücü piyasasıdır. Dünya genelinde üretim sistemindeki durgunluk işletmelerin varlığını tehdit ederken, çalışma hayatını dört temel noktada etkilemektedir. Bunlar; iş ve işyeri kayıpları, çalışma saatlerindeki kayıplar, iş riskleri ve iş gücü üzerindeki etkileri (ILO, 2020). “Yeni normal hayat” olarak ifade edilen sosyal mesafe ve “evde kal” kuralı bugün rafa kaldırılmış olsa da, dünya genelinde uygulamaya konulan karantinaların etkisi ilk günkü gibi devam ediyor. Kapanışlar sonucunda mal ve hizmetlerde yaşanan talep açığı işletmeleri darboğaza sürüklerken, bu durumun ekonomilerde yarattığı dalgalanma birçok ülkede binlerce kişinin iş ve gelir kaybıyla baş başa kalmasına ve potansiyel olarak ciddi artışlara yol açmaktadır (Kara, 2020: 270). Bu kapsamda Covid-19 pandemi sürecinde iş yeri güvenliği yönetimi uygulamalarının ve iş güvencesizliği konularında araştırma yapmanın önemi kolayca görülmektedir. Gaziantep’te ihracatın önemli sektörlerinden birisi olan halıcılık sektöründe bu araştırmanın yapılması önem taşımaktadır.

## 2. Literatür Taraması ve Hipotezlerin Oluşturulması

Covid-19 ile mücadelede en önemli zayıf nokta bilgi/veri eksikliği ve getirdikleri belirsizliktir. Zamana ve gerçeğe dayalı bilgiler, tehdidin gerçek boyutunu ortaya çıkaracağı için tehdidin hafife alınmasını ve abartılmasını önleyecektir. Bir salgının maliyetleri doğrudan ve dolaylı maliyetlere ayrılabilir. Doğrudan maliyetler, salgınla ilgili test, tedavi, terapi, ilaç, tıbbi ekipman, sağlık personelinin zamanı, bakımı ve erişimi için kullanılan kaynaklardan kaynaklanmaktadır. Bu bedeller ödenmeden salgınla mücadele edilemez. Doğrudan maliyetler, tıbbi ve tıbbi olmayan (örneğin ulaşım) doğrudan maliyetlerden ayırt edilebilir. Dolaylı maliyetler genellikle veba, hastalık/yaralanmadan kaynaklanan üretim ve üretkenlikteki kayıpları ifade etmek için kullanılır. Dolaylı maliyetler, hasta ve muhtaç işçileri ve üretim kayıplarını içerir. Bu maliyetler, öngörülmesi panik maliyetleri diyebileceğimiz maliyetlere eklenebilir. Bunlar, salgında enfekte olmayan ya da enfekte olup olmadığını bilmeyen büyük nüfusların üretim, tüketim, yatırım davranışları ve beklentilerindeki değişikliklerden ekonominin küçülmesine neden olacak şekilde ortaya çıkan maliyetlerdir. İsyanlar gıda stoklarına, üretimin yavaşlamasına, yatırımların yavaşlamasına ve üretkenliğin düşmesine neden oldu. Bir isyan durumunda, bankaların ani aşırı kalabalıklaşma ve finansal sistemin çökmesi nedeniyle iflas etmesi nedeniyle hastanelerden ve diğer sağlık hizmet sunucularından artan talep

nedeniyle sağlık sistemi çökebilir. Bu nedenle salgın ve huzursuzluklara huzur ve sükûneti getirmek ve sağlık sisteminde zaman kazanmak çok önemlidir.

Salgın ve paniği yavaşlatma ve kontrol altına alma girişimleri (evde kalma, sosyal mesafe, seyahat kısıtlamaları vb.) ekonomik aktivitede ve genel üretimde azalmaya neden olarak doğrudan üretim kayıplarına ve panikten kaynaklanan davranışsal maliyetlere neden olmaktadır. Bu bağlamda veba sadece tıbbi ve sağlık sorunu değil aynı zamanda ekonomik bir sorundur. İsyanların maliyeti ve toplam üretim kayıpları, doğrudan (tıbbi ve tıbbi olmayan) dolaşım maliyetlerini çok aştığından, isyanların maliyetini ayrıntılı olarak incelemek ve isyanların ölçeğini ve dinamiklerini anlamak gerekir. Ekonomideki toplam üretim hacmi ağırlıklı olarak hizmet sektörü, sanayi, inşaat ve tarım sektörlerinde gerçekleştirilmektedir. Covid-19'un neden olduğu ekonomik gerileme, tüm sektörleri eşit şekilde etkilememektedir. Bazı sektörler ciddi anlamda yavaşlarken ve kayıplar yaşarken, bazı sektörlerde büyüme yaşanabilir. Örneğin, hava taşımacılığı, kara taşımacılığı, eğlence ve otel işletmeciliği gibi turizmin birçok sektörü ağır darbe aldı ancak temizlik ürünleri, maskeler, çevrimiçi alışveriş ve uzaktan eğitim sistemleri gibi alanlarda büyüyecektir. Bu değişiklikler hem ithalata hem de ihracata yansiyacaktır. Genel olarak, ekonomik aktivitedeki önemli yavaşlama nedeniyle önemli bir makroekonomik açık olacaktır. Covid-19 sektörleri farklı şekilde etkilerken, her sektör ekonomi üzerinde aynı etkiyi yapmamaktadır. Her sektör, GSYİH içindeki yüzdesi ve ekonomik büyümeye katkısı ile ekonomiyi etkileyecektir (Aydın ve Karabacak, 2020: 1-30).

## 2.1. İş Güvencesizliği Algısı

Güvence önemli bir ihtiyaçtır ve kişilerin yaşamları üzerinde kontrol sahibi olmaları anlamına gelir. Güvencesizlik kavramı güvenin zıttı olarak ifade edilmekle birlikte emin olmama ve belirsizlik olarak tanımlanır ve geleceğe dair kuşku ve kaygı barındırır, ancak insanlar her daim gelecek ile ilgili bilgi sahibi olmayı, geleceğe dair her şeyin net olmasını ister ve geleceğe dair kaygı ve endişe duymaktan kaçınır. İş güvencesizliği ağırlıklı olarak çalışma haklarının muhafaza edilmesi ile ilgili kullanılır ve esasında iş güvencesizliği kavramı haksız bir şekilde işveren tarafından işe son verilmesi ve çalışanı güvencesiz bir duruma iten durum olarak ifade edilir. İş güvencesi iş ile ilgili ilişkilerde devamlılık sağlamak olarak ifade edilir (Çelebi, 2017).

Güvencesizlik gelişen teknolojiler ve yenedünya düzeninde meydana gelen ekonomik dengesizliklerden kaynaklanan değişimler ile zamanla artmaktadır. Dünyada meydana gelen değişimler yalnızca iş hayatında değil, hayatın her alanında meydana gelir ve bu durum güvencesizliği tetikler. Son zamanlarda modern toplumlarda hızlı bir biçimde artış gösteren iş güvencesizliği dikkat çeken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. İş güvencesizliği algılarının artmasında hem ulusal hem de uluslararası rekabet güçlüklerinde yaşanan artış ve küçülme, büyüme, birleşme ve işletmenin kapanması gibi örgütsel değişimler etkili olmuştur (İlkım ve Derin, 2018).

Son yıllarda birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de meydana gelen ekonomik krizler ve ortaya çıkan belirsiz durumlara ek olarak küreselleşme sonucunda rekabet koşullarında görülen farklılıklar işçiler ile işverenler arasındaki ilişkilerde köklü dönüşümlerin yaşanmasına neden olmuştur. İş güvencesizliğinde ciddi anlamda artış yaşanması bu durumun sonucunda ortaya çıkmıştır (Poyraz ve Kama, 2008).

İş güvencesizliğinin temelinde çalışan bireyin mevcut iş kapsamını veya işini tam olarak kaybetme ile ilgili kaygıları yer alır. Bireysel öznel algıyı içine alan iş güvencesizliği iş ortamında meydana gelen değişimlerdeki artışla kişilerde strese yol açar (Mauno, Kinnunen, Mäkikangas & Nätti, 2005). Ortaya çıkan stres neticesinde çalışanların işe ve işletmeye karşı negatif davranışlarına ek olarak iş performanslarında düşüş yaşanır ve çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlıkları olumsuz yönde etkilenir ve çalışanlar işe karşı memnuniyetsizlik geliştirir (Ouyang, Sang, Li & Peng, 2015).

İş güvencesizliği ile ilgili olarak çalışma ortamında devam eden tehdidin şiddetinin büyüklüğü, iş kaybının önemi ve kapsamı ile iş kaybının ortaya çıkması öznel olasılık ile alakalıdır. Greenhalg & Rosenblatt iş güvencesizliği kavramını, tehdit altındaki iş durumunda işin devam etmesine karşı oluşan güçsüzlük durumu olarak ifade eder. Güç, bireyin güvencesiz bir iş durumu ile ilgili tehdide karşı durma yeteneği olarak ifade edilirken güçsüzlük çeşitli açılardan zarar veren etkilere sahip olan ve çalışanların olumsuz durumlara maruz kalmasına neden olan bir durumdur (Poyraz & Kama, 2008).

Güçsüzlük hissi iş güvencesizliğini etkileyen önemli etmenlerden biridir. Güçsüzlük hissi neticesinde iş güvencesizliği artar. Bu sebeple güçsüzlük iş güvencesizliği tanımını kapsayan önemli bir değişkendir. Çalışanların deneyimledikleri güçsüzlük hissi aşağıdaki sebeplerden kaynaklanır (Çelebi, 2017):

- i. *Güçsüzlük Hissinin Sebebi Korunma Yoksunluğu Olabilir:* Kişilerin çalışma ile ilgili haklarını işverene karşı kendi başlarına korumaya uğraşmaları sonucunda güç dengesizliğinin oluşması mümkündür. Bu sebeple sendikalar, işçi temsilcileri, iş kanunu ve iş sözleşmeleri çalışanları iş güvencesizliğine karşı koruyarak güçsüzlük hissiyle başa çıkılmasını sağlar.
- ii. *Belirsizlik Beklentisi:* Kişiler işlerinin gelecekte ne olacağına dair bilinmezlik duygusu yaşayabileceği için güçsüzlük hissi ortaya çıkabilir.
- iii. *Örgüt Kültürü:* Çalışanların çalıştıkları örgütte örgüt ortamının çalışanı düşünür nitelikte olmaması güçsüzlük hissini tetikleyebilir.
- iv. *Standart Prosedür İşlemleri:* Bireylerin işten çıkarılmaları amacıyla uygulamaya koyulan prosedür işlemleri çalışanların güçsüzlük hissetmelerine neden olabilir.

İstikrarın sabit olduğu dönemlerde oluşturulan işletme politikaları ve bir takım yasal düzenlemeler ile koruması sağlanan işgörenler belirsizlikte ve rekabette artış yaşanmasına karşın esneklik sergileyerek adapte olmaya çabalayan kuruluşların korumaya yönelik politikalarından vazgeçmeleri ve yeni düzenlemelerin işverenler açısından destekleme odaklı bir özellik kazanmasıyla işveren ve işçilere sağlanan güvencelerde yitme meydana gelmiş ve bu durum psikolojik yönden etkilenmelerine sebep olmuştur. Çalışanların işlerini kaybetmelerinde kendi kararlarından ziyade işverenlerin verdiği kararların etkili olmasını engellemek ve çalışanların haklarını korumak amacıyla iş güvencesi sağlayan düzenlemelerin oluşturulması önemli bir hale gelmiştir (Senem & Aslan, 2016).

## 2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Türk Dil Kurumu'na göre vatandaşlık kavramı, diğer bir deyişle vatandaşlık, devletler ve bireyler arasında kurulan yasal hak ve yükümlülüklerle sahip bir bağ olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık kavramında devlet yerine örgüt devreye girer. Örgütsel vatandaşlık kavramı sadece bireylerin sorumluluklarını dikkate almadığından, şu anda belirli bir kanun bulunmamaktadır. Çünkü bireylerin tüm eylemleri örgütsel vatandaşlık için önemlidir. Bireylerin kendi özgür iradeleriyle gelişen eylemleri örgütsel vatandaşlığın önemli bir kavramıdır.

İnsanların örgüte olan sevgileri ve bu örgütte kalma istekleri doğru orantılıdır. Kişi bu örgütü ve üyelerini ne kadar kabul ederse, bu örgüte o kadar bağlı kalır ve bu örgüt için daha fazla çaba harcar. Bu sevgi, örgütsel vatandaşlık kavramı ile kişilik arasında önemli bir yer tutmaktadır. Bir örgütün üyesi o örgüt için daha gönüllü çalışır ve daha fazla özveri gösterir (Aydın, 2017).

Günümüzün rekabetçi piyasasında örgütlerin etkinliğinin artırılması örgütsel vatandaşlık kavramına bağlıdır. Örgüt üyelerinin örgütsel yurttaşlık davranışına sadık kaldığı bir örgütte işgücü verimliliğinde, üretimin hızlanmasında ve motivasyonda yüksek oranda artış olduğu bilinmektedir. Motivasyon kavramı, iş verimliliğini artıran en önemli faktörlerden biridir. Örgütsel vatandaşlık kavramına bağlı kalan örgütlerde örgüt üyelerinin motivasyonlarının arttığı gözlemlenmiştir. Diğer bir örnekte ise öğrencilerin okula gitmek istemelerindeki en büyük etken özverili öğretmenlerin varlığıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen bir öğretmen, öğrencilerinin okula gelme

motivasyonunu sağlar. Bu durum öğrencilerin derslerdeki verimini artırırken grup çalışmasının sağlıklı ilerlemesini sağlar ve kalan üyelere vatandaşlık davranışı aşılar.

Gelişen toplumumuzda insan faktörü önemini kaybetmemiş, aksine önemi artmıştır. Sosyal, ekonomik, politik, örgütsel faaliyetler ve bu bağlamdaki verimlilik her geçen gün daha da önemli hale gelmiştir. Sürekli değişen toplum, farklı ihtiyaçları da beraberinde getirmiştir. Çalışanların kendi işlerini yapmaları yeterli olmayıp daha üretken ve gönüllü olmaları beklenmektedir (Sezgin, 2005: 313). Böyle bir durumda yöneticiler, sadece kâğıt üzerinde ve resmi kurallar çerçevesinde imzalanan çalışma ortamından ziyade, içinde buldukları ortamı yükseltmek isteyen ve iyi iş birliği yapabilen, özverili ve gerçekten işine bağlı çalışanları tercih ederler.

Günümüz çalışma ortamı, klasik patron-çalışan ilişkisinin dışında işine bağlı, her zaman saygı sevgisine sahip, işe geç kalmaktansa erken gelen, iş ortamını iş dışında, iş dışında bırakmayan, dedikodudan, işyerinde veya işyeri dışında bulunduğu ortamı savunan, organizasyonel faaliyetlerde ve işbirliği içinde başarılı çalışanlar ister. Kısacası çalışandan işyerini hayatının merkezine koymasının beklendiğini söyleyebiliriz (Karaman vd., 2008: 50).

Örgütsel davranış kavramıyla ilk kez 1930'larda karşılaşmıştır. Barnard'ın bulduğu bu kavram o dönemde rol dışı hareketler olarak ifade edilmişti. Örgütsel davranış kavramının örgütsel davranış olarak hayatımıza girmesi 1983 yılında Dennis ORGAN ve arkadaşlarının çalışmalarıyla hayat bulmuş ve bu kavram sabitlemiştir. Örgütsel vatandaşlık kavramını tanım olarak incelediğimizde, emir vermeye dayanmayan, gönüllülük ve saygıya dayalı, şikâyet gibi olayların görülme sıklığının azaldığı hatta azaldığı bireysel bir davranış olduğunu söyleyebiliriz. Diğer bir deyişle, örgütün sisteminde doğrudan açıklanamayan, ancak bütünlük çerçevesinde bir uyum sağlanarak gönüllülüğe bağlı bireysel davranışlar olarak tanımlanabilir (Podsakoff vd., 2000; Köse vd., 2003). Örgütsel davranış çerçevesinde bir davranışı kabul etmek ve değerlendirmek için, çalışanın tutum ve davranışlarında olumlu davranışlar için doğrudan ödüllendirme, olumsuz davranışlar için doğrudan cezalandırma yapılmamalıdır.

### 2.3. İş Güvencesizliği ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki

İş güvencesizliği algısı, çalışanların işlerinden ayrılmalarına, zihinsel ve fiziksel sağlıklarını tehlikeye atmalarına neden olabilecek güçlü bir stres kaynağı olarak görülmektedir (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; Yeh, Cheng & Chan, 2009). Birçok araştırma, iş güvencesizliği algısının iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve güvenilirliği olumsuz etkilediğini göstermektedir (Staufenbiel & König, 2010). Ancak, iş güvencesizliğinin davranışsal sonuçları üzerine araştırmalar çok sınırlıdır. (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Böyle bir davranış örneği, örgütsel vatandaşlık davranışdır. İş güvencesizliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen yerli ve yabancı kaynaklar incelendiğinde, araştırmanın ağırlıklı olarak yabancı yazarlar tarafından yapıldığı görülmektedir. Ayrıca ülkemizde istihdam güvencesizliği konusu bankacılık, imalat veya bilgisayar bilimleri gibi sektörlerde incelenmiş ve istihdam güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti, stres, emek verimliliği veya emek verimliliği arasında ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma eğitim alanında uygulanmamış olup, iş güvencesizliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ülkemizde halen çok az çalışılan bir konudur. Genel olarak, iş güvencesizliği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar sınırlıdır ve bu ilişkiyi doğrulayabilecek bazı araştırmalar bulunmaktadır.

Feather ve Rauter (2004), Avustralya'da 154 öğretmenle yaptıkları çalışmada, bir organizasyondaki katılımcıların davranışlarını incelediler. 101 öğretmen görev yaptıkları okullarda tam zamanlı olarak çalışırken, 53'ü belirli süreli sözleşmelerle çalışmaktadır. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarına ve iş güvencesizliği algılarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, belirli süreli sözleşmelerle çalışan öğretmenlerin, tam zamanlı çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısı

yaşadıkları ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışının iş güvencesizliği algıları ile pozitif yönde anlamlı olduğu bulunmuştur.

Öcel (2009), Ankara'da çeşitli kamu ve özel kuruluşlarda çalışan 400 katılımcı üzerinde yapılan bir çalışmada, iş güvencesizliği, iş kaybı, iş kaybı olasılığı, iş kaybının önemi ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçümleri arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. , pozitif bulunmuştur.

Reisel vd. (2010), ABD'deki 320 yöneticiye gönderilen anketleri kullanarak, iş güvencesizliği algısının vatandaşların örgütsel davranışlarını nasıl etkilediğini bulmaya çalıştılar. Çalışmanın sonuçları, ABD'li yöneticiler iş güvencesizliği algıladığında örgütsel vatandaşlık davranışlarının azaldığını göstermektedir.

Bu çalışmaları destekleyen bir diğer çalışma ise McInroe (2013) tarafından yapılan çalışmadır. McInroe (2013) tarafından Amerika Birleşik Devletleri'nde çevrimiçi anket verileri toplanarak haftada 30 saatten fazla çalışan 309 daimi işçiden toplanan verilerle yapılan bir araştırma, iş güvencesizliği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif bir ilişki bulmuştur. İş güvencesizliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir bağlantı olduğu hipotezi kısmen desteklenmiştir. Çünkü iş güvencesizliği algısı iki boyutta analiz edilmektedir: küresel iş güvencesizliği (bir işi kaybetme olasılığı hakkındaki genel belirsizlik) ve genel iş güvencesizliği (bazı iş özelliklerinin kaybı, tüm işi kaybetme olasılığı ve çaresizlik algısı) küresel iş güvencesizliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif bir ilişki vardır. İlişkinin belirlenmesinde genel iş güvencesizliği ve güçsüzlük algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Liang vd. (2015)'nin bir kamu sektörü elektrik kuruluşundaki araştırması, iş güvencesizliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında eğrisel (U-şekilli) bir ilişki tespit etti. İş güvencesizliği düşükten orta seviyeye yükseldiğinde, çalışanlar örgütteki olumsuz gelişmelere sergiledikleri kurumsal davranış düzeyini azaltarak yanıt verirler. Bununla birlikte, iş güvencesizlikleri orta ila yüksek seviyelere ulaştığında, çalışanlar daha fazla motive olurlar ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstererek kaybettikleri kontrolü yeniden kazanmak isterler.

Literatürde yer alan önceki çalışmaların bulguları doğrultusunda, araştırmanın ana hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir: *“H1: İş yeri güvenlik yönetimi uygulamaları ile iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi vardır.”*

### 3. Araştırmanın Yöntemi

#### 3.1. Araştırmanın Metodu

Araştırmanın amacını ortaya koymak amacıyla nicel yöntem kullanılmıştır. Veriler anket yöntemiyle yüz yüze toplanmıştır. Araştırma kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek üzere Vey & Campbell (2004) ile Williams & Shiaw (1999) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerini birleştirerek Türkçe diline uyarlayan Basım & Şeşen (2006)'in 19 maddelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. İşyeri güvenliği yönetimi uygulamaları algısını ölçmek üzere Vinodkumar & Bhasi (2010) tarafından geliştirilen, Vu, Vo-Thanh, Nguyen, Van Nguyen & Chi (2022) tarafından kullanılan 7 maddelik ölçek kullanılmıştır. İş güvencesizliği algısını ölçmek üzere Hellgren vd. (1999) tarafından geliştirilen, Vu, Vo-Thanh, Nguyen, Van Nguyen & Chi (2022) tarafından kullanılan 7 maddelik ölçek kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 23.0 paket programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmada iş yeri güvenlik yönetimi uygulamaları ile iş güvencesizliği bağımsız değişken, örgütsel vatandaşlık davranışı ise bağımlı değişkendir. Bu doğrultuda, araştırmanın ana hipotezi *“H1: İş yeri güvenlik yönetimi uygulamaları ile iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi vardır.”* olarak belirlenmiştir.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Gaziantep’te halıcılık sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları evren olarak belirlenmiştir. Bu noktada toplam çalışan sayısına sektör yöneticileri ve insan kaynakları yöneticileriyle görüşülerek ulaşılabacaktır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi ile veriler toplanacaktır. Her çalışmanın evren büyüklüğü içerdiği maddeye göre farklılık gösterse de birçok çalışmada zaman ve kaynak kısıtlılığı nedeniyle evrenin tamamı araştırmaya dâhil edilememektedir. Bu gibi durumlarda evreni temsil edebilecek bir örneklem kavramı sorgulanmaktadır. Altunışık vd. (2007: 127) ve ilgili literatürde birçok araştırmacı tarafından dikkate alınarak evrenin büyüklüğüne uygun olarak alınabilecek 384 örneklem büyüklüğü dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda araştırma kapsamında 547 kişilik örneklem grubuna ulaşılmıştır.

#### 4. Bulgular

##### 4.1. Demografik Bilgilerin Dağılımı

Demografik bilgilerin dağılımı frekans analizi kullanılarak analiz edilmiş ve Tablo 1’de sonuçlar sunulmuştur.

**Tablo 1. Demografik Bulgular**

		n	%
Cinsiyet	Erkek	379	69,2
	Kadın	168	30,8
	Toplam	547	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	8	1,5
	Lisans	132	24,0
	Lisansüstü	16	2,9
	Lise	314	57,5
	Ön lisans	77	14,1
	Toplam	547	100,0
Geliriniz	10251 ve üzeri	75	13,7
	4250-6250	33	6,0
	6251-8250	373	68,1
	8251-10250	66	12,1
	Toplam	547	100,0
Çalıştığınız pozisyon	İşgören	418	76,4
	Ustabaşı	26	4,8
	Yönetici	103	18,9
	Toplam	547	100,0
İşletmede ne kadar süredir çalışıyorsunuz?	1-4 yıl arası	302	55,1
	10 yıl ve üzeri	26	4,8
	4-7 yıl arası	182	33,3
	7-10 yıl arası	37	6,8
	Toplam	547	100,0

Cinsiyete göre dağılıma bakıldığında erkeklerin oranı %69,2 iken, kadınların oranı %30,8’dir. Eğitim düzeyine göre dağılıma bakıldığında, ilköğretim mezunlarının oranı %1,5, lise mezunlarının oranı %57,5, ön lisans mezunu olanların oranı %14,1, lisans mezunlarının oranı %24,0 ve lisansüstü

mezunlarının yüzdesi %2,9 dur. Gelir dağılımına bakıldığında 4.250-6.250 TL geliri olanların oranı %6,0, 6.251-8.250 TL geliri olanların oranı %68,1, 8.251-10.250 TL geliri olanların oranı %12,1, 10.251 TL ve üzeri gelire sahip olanlar için oran %13,7'dir. Pozisyona göre dağılıma bakıldığında işgörenlerin oranı %76,4, ustabaşı oranı %4,8, yönetici oranı %18,9'dur. İşletmede çalışma süresine bakıldığında 1-4 yıl arası çalışanların oranı %55,1, 4-7 yıl arası çalışanların oranı %33,3, 7-10 yıl arası çalışanların oranı %6,8, 10 yıl ve üzeri çalışanların oranı %4,8'dir.

#### 4.2. İş Yeri Güvenliği Yönetimi Uygulamaları Ölçeği'ne İlişkin Bulgular

Bu bölümde İş Yeri Güvenliği Yönetimi Uygulamaları Ölçeği maddeleri üzerinde gerçekleştirilmiş olan frekans analizlerinin bulgularına yer verilmiştir.

**Tablo 2. İGYU1 maddesi için bulgular**

	n	%	
İGYU1-Güvenlik konusuna, yönetim tarafından yüksek öncelik verilir.	Tamamen Katılmıyorum	22	4,0
	Katılmıyorum	239	43,7
	Kararsızım	110	20,1
	Katılıyorum	160	29,3
	Tamamen katılıyorum	16	2,9
	Toplam	547	100,0

“Güvenlik konusuna, yönetim tarafından yüksek öncelik verilir.” maddesi için katılımcıların %4'ü tamamen katılmadığını, %43,7'si katılmadığını, %20,1'i bu konuda kararsız olduğunu, %29,3'ü katıldığını, %2,9'u ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 3. İGYU2 maddesi için bulgular**

	n	%	
İGYU2-Güvenlik kuralları ve prosedürleri yönetim tarafından sıkı bir şekilde takip edilir.	Tamamen Katılmıyorum	4	0,7
	Katılmıyorum	294	53,7
	Kararsızım	10	1,8
	Katılıyorum	227	41,6
	Tamamen katılıyorum	12	2,2
	Toplam	547	100,0

“Güvenlik kuralları ve prosedürleri yönetim tarafından sıkı bir şekilde takip edilir.” maddesi için katılımcıların %0,7'si tamamen katılmadığını, %53,7'si katılmadığını, %1,8'i bu konuda kararsız olduğunu, %41,6'sı katıldığını, %2,2'si ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 4. İGYU3 maddesi için bulgular**

	n	%	
İGYU3-Yönetime güvenli olmayan uygulamalar hakkında bilgi verildiğinde her zaman düzeltici önlemler alınır.	Tamamen Katılmıyorum	7	1,3
	Katılmıyorum	294	53,7
	Kararsızım	18	3,3
	Katılıyorum	217	39,7



	Tamamen katılıyorum	11	2,0
	Toplam	547	100,0

“Yönetime güvenli olmayan uygulamalar hakkında bilgi verildiğinde her zaman düzeltici önlemler alınır.” maddesi için katılımcıların %1,3’ü tamamen katılmadığını, %53,7’si katılmadığını, %3,3’ü bu konuda kararsız olduğunu, %39,7’si katıldığını, %2,0’ı ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 5. İGYU4 maddesi için bulgular**

		n	%
İGYU4-COVID-19 salgını patlak verdiğinde şirket acilen bir pandemi önleme komitesi/ekibi kurdu.	Tamamen Katılmıyorum	5	0,9
	Katılmıyorum	295	53,9
	Kararsızım	12	2,2
	Katılıyorum	223	40,8
	Tamamen katılıyorum	12	2,2
	Toplam	547	100,0

“COVID-19 salgını patlak verdiğinde şirket acilen bir pandemi önleme komitesi/ekibi kurdu.” maddesi için katılımcıların %0,9’u tamamen katılmadığını, %53,9’u katılmadığını, %2,2’si bu konuda kararsız olduğunu, %40,8’i katıldığını, %2,2’si ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 6. İGYU5 maddesi için bulgular**

		n	%
İGYU5-COVID-19 bildirildiğinde, yönetimim sorunları çözmek için hızlı hareket etti.	Tamamen Katılmıyorum	287	52,5
	Katılmıyorum	16	2,9
	Kararsızım	11	2,0
	Katılıyorum	222	40,6
	Tamamen katılıyorum	11	2,0
	Toplam	547	100,0

“COVID-19 bildirildiğinde, yönetimim sorunları çözmek için hızlı hareket etti.” maddesi için katılımcıların %52,5’i tamamen katılmadığını, %2,9’u katılmadığını, %2,0’ı bu konuda kararsız olduğunu, %40,6’sı katıldığını, %2,0’ı ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 7. İGYU6 maddesi için bulgular**

		n	%
İGYU6-Şirketim, çalışanlar için yeterli kişisel koruyucu donanım sağlar.	Tamamen Katılmıyorum	4	0,7
	Katılmıyorum	14	2,6
	Kararsızım	292	53,4
	Katılıyorum	229	41,9
	Tamamen katılıyorum	8	1,4
	Toplam	547	100,0

“Şirketim, çalışanlar için yeterli kişisel koruyucu donanım sağlar.” maddesi için katılımcıların %0,7’si tamamen katılmadığını, %2,6’sı katılmadığını, %53,4’ü bu konuda kararsız olduğunu, %41,9’u katıldığını, %1,4’ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 8. İGYU7 maddesi için bulgular**

		n	%
İGYU7-Şirketim, COVID-19 pandemisi meydana geldiğinde çok çeşitli başa çıkma senaryoları geliştiriyor.	Tamamen Katılmıyorum	286	52,4
	Katılmıyorum	15	2,7
	Kararsızım	9	1,6
	Katılıyorum	230	42,0
	Tamamen katılıyorum	7	1,3
	Toplam	547	100,0

“Şirketim, COVID-19 pandemisi meydana geldiğinde çok çeşitli başa çıkma senaryoları geliştiriyor.” maddesi için katılımcıların %52,4’ü tamamen katılmadığını, %2,7’si katılmadığını, %1,6’sı bu konuda kararsız olduğunu, %42,0’ı katıldığını, %1,3’ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

#### 4.3. İş Güvencesizliği Ölçeği ’ne İlişkin Bulgular

Bu bölümde İş Güvencesizliği Ölçeği maddeleri üzerinde gerçekleştirilmiş olan frekans analizlerinin bulgularına yer verilmiştir.

**Tablo 9. İGÜ1 maddesi için bulgular**

		n	%
İGÜ1-COVID-19 nedeniyle işimden ayrılmak istemeden ayrılmak zorunda kalacağım konusunda endişeliyim.*	Tamamen Katılmıyorum	5	0,9
	Katılmıyorum	11	2,0
	Kararsızım	366	66,9
	Katılıyorum	160	29,3
	Tamamen katılıyorum	5	0,9
	Toplam	547	100,0

“COVID-19 nedeniyle işimden ayrılmak istemeden ayrılmak zorunda kalacağım konusunda endişeliyim.” maddesi için katılımcıların %0,9’u tamamen katılmadığını, %2,0’ı katılmadığını, %66,9’u bu konuda kararsız olduğunu, %29,3’ü katıldığını, %0,9’u ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 10. İGÜ2 maddesi için bulgular**

	n	%
--	---	---

İGÜ2-Yakın gelecekte mevcut işimden ayrılmak zorunda kalma riskim var.*	Tamamen Katılmıyorum	5	0,9
	Katılmıyorum	360	65,9
	Kararsızım	79	14,4
	Katılıyorum	99	18,1
	Tamamen katılıyorum	4	0,7
	Toplam	547	100,0

“Yakın gelecekte mevcut işimden ayrılmak zorunda kalma riskim var.” maddesi için katılımcıların %0,9’u tamamen katılmadığını, %65,9’u katılmadığını, %14,4’ü bu konuda kararsız olduğunu, %18,1’i katıldığını, %0,7’si ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 11. İGÜ3 maddesi için bulgular**

İGÜ3-Organizasyondaki kariyer gelişim fırsatlarım olumludur.		n	%
	Tamamen Katılmıyorum	2	0,4
	Katılmıyorum	3	0,5
	Kararsızım	290	53,0
	Katılıyorum	245	44,8
	Tamamen katılıyorum	7	1,3
Toplam	547	100,0	

“Organizasyondaki kariyer gelişim fırsatlarım olumludur.” maddesi için katılımcıların %0,4’ü tamamen katılmadığını, %0,5’i katılmadığını, %53,0’ı bu konuda kararsız olduğunu, %44,8’i katıldığını, %1,3’ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 12. İGÜ4 maddesi için bulgular**

İGÜ4-Kurumun yakın gelecekte bana teşvik edici bir iş içeriği sağlayabileceğini hissediyorum.		n	%
	Tamamen Katılmıyorum	5	0,9
	Katılmıyorum	5	0,9
	Kararsızım	296	54,1
	Katılıyorum	235	43,0
	Tamamen katılıyorum	6	1,1
Toplam	547	100,0	

“Kurumun yakın gelecekte bana teşvik edici bir iş içeriği sağlayabileceğini hissediyorum.” maddesi için katılımcıların %0,9’u tamamen katılmadığını, %0,9’u katılmadığını, %54,1’i bu konuda kararsız olduğunu, %43,0’ı katıldığını, %1,1’i ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 13. İGÜ5 maddesi için bulgular**

İGÜ5-COVID-19 salgını patlak verse bile organizasyonun gelecekte benim yetkinliğime ihtiyacı olacağına inanıyorum.		n	%
	Tamamen Katılmıyorum	2	0,4
	Katılmıyorum	3	0,5
	Kararsızım	13	2,4
Katılıyorum	519	94,9	

	Tamamen katılıyorum	10	1,8
	Toplam	547	100,0

“COVID-19 salgını patlak verse bile organizasyonun gelecekte benim yetkinliğime ihtiyacı olacağına inanıyorum.” maddesi için katılımcıların %0,4’ü tamamen katılmadığını, %0,5’i katılmadığını, %2,4’ü bu konuda kararsız olduğunu, %94,9’u katıldığını, %1,8’i ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 14. İGÜ6 maddesi için bulgular**

		n	%
İGÜ6-Maaşım, ikramiyem ve diğer faydalarım yakın gelecekte COVID-19 patlak verse bile umut verici olacak.	Tamamen Katılmıyorum	3	0,5
	Katılmıyorum	11	2,0
	Kararsızım	12	2,2
	Katılıyorum	517	94,6
	Tamamen katılıyorum	4	0,7
	Toplam	547	100,0

“Maaşım, ikramiyem ve diğer faydalarım yakın gelecekte COVID-19 patlak verse bile umut verici olacak.” maddesi için katılımcıların %0,5’i tamamen katılmadığını, %2,0’i katılmadığını, %2,2’si bu konuda kararsız olduğunu, %94,6’sı katıldığını, %0,7’si ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 15. İGÜ7 maddesi için bulgular**

		n	%
İGÜ7-COVID-19 nedeniyle maaşımın, ikramiyemin ve diğer sosyal haklarımın geliştirilmesinin erteleneceğinden korkuyorum.*	Tamamen Katılmıyorum	4	0,7
	Katılmıyorum	5	0,9
	Kararsızım	7	1,3
	Katılıyorum	525	96,0
	Tamamen katılıyorum	6	1,1
	Toplam	547	100,0

“COVID-19 nedeniyle maaşımın, ikramiyemin ve diğer sosyal haklarımın geliştirilmesinin erteleneceğinden korkuyorum.” maddesi için katılımcıların %0,7’si tamamen katılmadığını, %0,9’u katılmadığını, %1,3’ü bu konuda kararsız olduğunu, %96,0’sı katıldığını, %1,1’i ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

#### 4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ‘ne İlişkin Bulgular

Bu bölümde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği maddeleri üzerinde gerçekleştirilmiş olan frekans analizlerinin bulgularına yer verilmiştir.

**Tablo 16. ÖVD1 maddesi için bulgular**

		n	%
ÖVD1-İş yükü ağır olan diğer çalışanlara yardım ederim.	Tamamen Katılmıyorum	1	0,2
	Katılmıyorum	1	0,2

	Kararsızım	4	0,7
	Katılıyorum	525	96,0
	Tamamen katılıyorum	16	2,9
	Toplam	547	100,0

“İş yükü ağır olan diğer çalışanlara yardım ederim.” maddesi için katılımcıların %0,2’si tamamen katılmadığını, %0,2’si katılmadığını, %0,7’si bu konuda kararsız olduğunu, %96,0’si katıldığını, %2,9’u ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 17. ÖVD2 maddesi için bulgular**

		n	%
ÖVD2-İşe gelememiş bir kişiye yardım ederim.	Tamamen Katılmıyorum	282	51,6
	Katılmıyorum	75	13,7
	Kararsızım	143	26,1
	Katılıyorum	35	6,4
	Tamamen katılıyorum	12	2,2
	Toplam	547	100,0

“İşe gelememiş bir kişiye yardım ederim.” maddesi için katılımcıların %51,6’sı tamamen katılmadığını, %13,7’si katılmadığını, %26,1’i bu konuda kararsız olduğunu, %6,4’ü katıldığını, %2,2’si ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 18. ÖVD3 maddesi için bulgular**

		n	%
ÖVD3-İş ile ilgili problemleri olanlara kendi isteğimle yardım ederim.	Katılmıyorum	1	0,2
	Kararsızım	355	64,9
	Katılıyorum	173	31,6
	Tamamen katılıyorum	18	3,3
	Toplam	547	100,0

“İş ile ilgili problemleri olanlara kendi isteğimle yardım ederim.” maddesi için katılımcıların %0,2’si katılmadığını, %64,9’u bu konuda kararsız olduğunu, %31,6’sı katıldığını, %3,3’ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 19. ÖVD4 maddesi için bulgular**

		n	%
ÖVD4-Yeni gelenlerin ortama alışmalarına zorunlu olmadığım halde yardım ederim.	Kararsızım	283	51,7
	Katılıyorum	252	46,1
	Tamamen katılıyorum	12	2,2
	Toplam	547	100,0

“Yeni gelenlerin ortama alışmalarına zorunlu olmadığım halde yardım ederim.” maddesi için katılımcıların %51,7’si bu konuda kararsız olduğunu, %46,1’i katıldığını, %2,2’si ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 20. ÖVD5 maddesi için bulgular**

	n	%	
ÖVD5-Her zaman çevremdekilere yardım etmeye hazırım.	Katılmıyorum	1	0,2
	Kararsızım	284	51,9
	Katılıyorum	241	44,1
	Tamamen katılıyorum	21	3,8
	Toplam	547	100,0

“Her zaman çevremdekilere yardım etmeye hazırım.” maddesi için katılımcıların %0,2’si katılmadığını, %51,9’u bu konuda kararsız olduğunu, %44,1’i katıldığını, %3,8’i ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 21. ÖVD6 maddesi için bulgular**

	n	%	
ÖVD6-İş arkadaşlarıma sorun yaratmaktan kaçınırım.	Katılmıyorum	1	,2
	Kararsızım	2	,4
	Katılıyorum	454	83,0
	Tamamen katılıyorum	90	16,4
	Toplam	547	100,0

“İş arkadaşlarıma sorun yaratmaktan kaçınırım.” maddesi için katılımcıların %0,2’si katılmadığını, %0,4’ü bu konuda kararsız olduğunu, %83,0’ı katıldığını, %16,4’ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 22. ÖVD7 maddesi için bulgular**

	n	%	
ÖVD7-Başkalarının haklarına tecavüz etmem.	Tamamen Katılmıyorum	1	0,2
	Kararsızım	1	0,2
	Katılıyorum	311	56,8
	Tamamen katılıyorum	234	42,8
	Toplam	547	100,0

“Başkalarının haklarına tecavüz etmem.” maddesi için katılımcıların %0,2’si tamamen katılmadığını, %0,2’si bu konuda kararsız olduğunu, %56,8’i katıldığını, %42,8’i ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 23. ÖVD8 maddesi için bulgular**

	n	%	
ÖVD8-Davranışlarımın iş arkadaşlarıma üzerindeki etkisini göz önünde tutarım.	Katılmıyorum	1	0,2
	Kararsızım	3	0,5
	Katılıyorum	529	96,7
	Tamamen katılıyorum	14	2,6
	Toplam	547	100,0

“Davranışlarımın iş arkadaşlarıma üzerindeki etkisini göz önünde tutarım.” maddesi için katılımcıların %0,2’si katılmadığını, %0,5’i bu konuda kararsız olduğunu, %96,7’si katıldığını, %2,6’sı ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 24. ÖVD9 maddesi için bulgular**

		n	%
ÖVD9-Diğer çalışanlarla sorun oluşmaması için önlemler alırım.	Kararsızım	70	12,8
	Katılıyorum	459	83,9
	Tamamen katılıyorum	18	3,3
	Toplam	547	100,0

“Diğer çalışanlarla sorun oluşmaması için önlemler alırım.” maddesi için katılımcıların %12,8’i bu konuda kararsız olduğunu, %83,9’u katıldığını, %3,3’ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 25. ÖVD10 maddesi için bulgular**

		n	%
ÖVD10-Davranışlarımın diğer çalışanların işlerine olan etkisine dikkat ederim.	Tamamen Katılmıyorum	1	0,2
	Katılmıyorum	1	0,2
	Kararsızım	3	0,5
	Katılıyorum	527	96,4
	Tamamen katılıyorum	15	2,7
	Toplam	547	100,0

“Davranışlarımın diğer çalışanların işlerine olan etkisine dikkat ederim.” maddesi için katılımcıların %0,2’si tamamen katılmadığını, %0,2’si katılmadığını, %0,5’i bu konuda kararsız olduğunu, %96,4’ü katıldığını, %2,7’si ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 26. ÖVD11 maddesi için bulgular**

		n	%
ÖVD11-Önemsiz konular ile ilgili şikâyet ederek çok zaman kaybederim.*	Tamamen Katılmıyorum	216	39,5
	Katılmıyorum	303	55,4
	Kararsızım	4	0,7
	Katılıyorum	22	4,0
	Tamamen katılıyorum	2	0,4
	Toplam	547	100,0

“Önemsiz konular ile ilgili şikâyet ederek çok zaman kaybederim.” maddesi için katılımcıların %39,5’i tamamen katılmadığını, %55,4’ü katılmadığını, %0,7’si bu konuda kararsız olduğunu, %4,0’ü katıldığını, %0,4’ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 27. ÖVD12 maddesi için bulgular**

		n	%
ÖVD12-Pireyi deve yaparım.*	Tamamen Katılmıyorum	503	92,0
	Katılmıyorum	25	4,5
	Kararsızım	5	0,9
	Katılıyorum	12	2,2

	Tamamen katılıyorum	2	0,4
	Toplam	547	100,0

“Pireyi deve yaparım.” maddesi için katılımcıların %92,0’ı tamamen katılmadığını, %4,5’i katılmadığını, %0,9’u bu konuda kararsız olduğunu, %2,2’si katıldığını, %0,4’ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 28. ÖVD13 maddesi için bulgular**

		n	%
ÖVD13-Ekibimin yaptıklarında her zaman kusur bulurum.*	Tamamen Katılmıyorum	16	2,9
	Katılmıyorum	437	79,9
	Kararsızım	7	1,3
	Katılıyorum	85	15,5
	Tamamen katılıyorum	2	0,4
	Toplam	547	100,0

“Ekibimin yaptıklarında her zaman kusur bulurum.” maddesi için katılımcıların %2,9’u tamamen katılmadığını, %79,9’u katılmadığını, %1,3’ü bu konuda kararsız olduğunu, %15,5’i katıldığını, %0,4’ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 29. ÖVD14 maddesi için bulgular**

		n	%
ÖVD14-Olumlu yönler odaklanmak yerine her zaman hata ararım.*	Tamamen Katılmıyorum	17	3,1
	Katılmıyorum	507	92,7
	Kararsızım	10	1,8
	Katılıyorum	12	2,2
	Tamamen katılıyorum	1	0,2
	Toplam	547	100,0

“Olumlu yönler odaklanmak yerine her zaman hata ararım.” maddesi için katılımcıların %3,1’i tamamen katılmadığını, %92,7’si katılmadığını, %1,8’i bu konuda kararsız olduğunu, %2,2’si katıldığını, %0,2’si ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 30. ÖVD15 maddesi için bulgular**

		n	%
ÖVD15-Görev bilinci en yüksek çalışanlardan biriyimdir.	Tamamen Katılmıyorum	1	0,2
	Katılmıyorum	1	0,2
	Kararsızım	7	1,3
	Katılıyorum	520	95,0
	Tamamen katılıyorum	18	3,3
	Toplam	547	100,0

“Görev bilinci en yüksek çalışanlardan biriyimdir.” maddesi için katılımcıların %0,2’si tamamen katılmadığını, %0,2’si katılmadığını, %1,3’ü bu konuda kararsız olduğunu, %95,0’i katıldığını, %3,3’ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 31. ÖVD16 maddesi için bulgular**

		n	%



ÖVD16-İşe devamlılığım standartların üzerindedir.	Katılmıyorum	3	0,5
	Kararsızım	5	0,9
	Katılıyorum	521	95,3
	Tamamen katılıyorum	18	3,3
	Toplam	547	100,0

“İşe devamlılığım standartların üzerindedir.” maddesi için katılımcıların %0,5’i katılmadığını, %0,9’u bu konuda kararsız olduğunu, %95,3’ü katıldığını, %3,3’ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 32. ÖVD17 maddesi için bulgular**

	n	%	
ÖVD17-Kimsenin farkında olmadığı zamanlarda bile ekip kurallarına uyarım.	Tamamen Katılmıyorum	1	0,2
	Kararsızım	6	1,1
	Katılıyorum	521	95,2
	Tamamen katılıyorum	19	3,5
	Toplam	547	100,0

“Kimsenin farkında olmadığı zamanlarda bile ekip kurallarına uyarım.” maddesi için katılımcıların %0,2’si tamamen katılmadığını, %1,1’i bu konuda kararsız olduğunu, %95,2’si katıldığını, %3,5’i ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 33. ÖVD18 maddesi için bulgular**

	n	%	
ÖVD18-Fazladan molalar vermem.	Tamamen Katılmıyorum	1	0,2
	Katılmıyorum	1	0,2
	Kararsızım	8	1,5
	Katılıyorum	527	96,3
	Tamamen katılıyorum	10	1,8
	Toplam	547	100,0

“Fazladan molalar vermem.” maddesi için katılımcıların %0,2’si tamamen katılmadığını, %0,2’si katılmadığını, %1,5’i bu konuda kararsız olduğunu, %96,3’ü katıldığını, %1,8’i ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

**Tablo 34. ÖVD19 maddesi için bulgular**

	n	%	
ÖVD19-Aldığım paranın hakkını vermenin gerekliliğine inanırım.	Kararsızım	2	,4
	Katılıyorum	233	42,6
	Tamamen katılıyorum	312	57,0
	Toplam	547	100,0

“Aldığım paranın hakkını vermenin gerekliliğine inanırım.” maddesi için katılımcıların %0,4’ü bu konuda kararsız olduğunu, %42,6’sı katıldığını, %57,0’ı ise tamamen katıldığını belirtmiştir.

#### 4.4. İş Yeri Güvenliği Yönetimi Uygulamalarının ve İş Güvencesizliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

İş yeri güvenliği yönetimi uygulamalarının ve iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla İş yeri güvenliği yönetimi uygulamalarının ve iş güvencesizliği skorunun bağımsız, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin bağımlı değişken olarak alındığı regresyon modeli kurulmuştur.

**Tablo 35. H1 hipotezine ilişkin test bulguları**

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
İş yeri güvenliği yönetimi uygulamaları ve iş güvencesizliği F=187,869; p<0,001 R <sup>2</sup> =0,256	Sabit	62,495	0,870		71,866	0,000
	İşyeri güvenliği	0,265	0,019	0,506	13,707	0,000

Kurulan regresyon modeli sonuçlarına göre; model anlamlı bulunmuştur (F=187,869; p<0,001). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişimi açıklama oranı %25,6'dır. İş yeri güvenliği yönetimi uygulamalarının ve iş güvencesizliği uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde düşük düzeyli, pozitif yönlü ve anlamlı etkisi ( $\beta=0,265$ ;  $t=13,707$ ;  $p=0,000$ ) olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda, "H1: İş yeri güvenlik yönetimi uygulamaları ile iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

#### 5. Sonuç ve Tartışma

Dünya genelinde yaşanan ekonomik, politik, sosyal ve örgütsel yeniden yapılanma süreçleri farklı birçok alanı olduğu kadar çalışma hayatını da derinden etkilemektedir. Devam eden değişiklikler, araştırma akışını bu yöne kaymaya zorlamaktadır. Değişimin getirdiği belirsizlik ve güvensizliğin etkileri göz önünde bulundurularak, çalışma hayatının işleyişinin daha verimli ve faydalı hale getirilmesi konusunun yeniden yönlendirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, Covid-19 döneminde iş yeri güvenliği yönetimi uygulamaları ile iş güvencesizliğinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, Gaziantep ilinde halıcılık sektöründe faaliyet gösteren 547 kişi ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılanların çoğunluğunun erkek olduğu, yarısından fazlasının lise mezunu düzeyinde eğitime sahip olduğu, çoğunluğunun aylık 6.251 ile 8.250 TL arasında gelire sahip olduğu, büyük çoğunluğunun işgören pozisyonunda çalıştığı, yarısından fazlasının 1-4 yıl arasında bir süredir aynı işletmede çalışmakta olduğu görülmüştür.

İş yeri güvenlik yönetimi uygulamaları bağlamında katılımcıların; güvenlik konusuna yönetim tarafından yeterli düzeyde önem verilmediğini, güvenlik kurallarıyla prosedürlerinin yönetim tarafından sıkı biçimde takip edilmediğini, yönetimin güvenli olmayan uygulamalarla ilgili düzeltici önlemleri almadığını, Covid-19 ortaya çıktığında yönetimin pandemi önleme ekibi kurmadığını, Covid-19 ile ilgili problemleri çözmek üzere yönetimin hızlı hareket etmediğini, yönetimin çalışanlar için yeterli koruyucu donanımı sağladığını, yönetimin Covid-19 ile başa çıkma konusunda senaryolar geliştirmede düşündüğü ortaya çıkmıştır.

İş güvencesizliği bağlamında katılımcıların; Covid-19'dan ötürü istemese de işinden ayrılma endişesi taşıdığı, ancak işinden ayrılmak zorunda kalma riski olmadığı, kariyer gelişim fırsatlarının genel olarak olumlu olduğu, yakın gelecekte kurumda teşvik edici bir iş içeriği beklediği, Covid-19'a

rağmen kurumun gelecekte çalışanların yetkinliklerine gereksinimi olacağına inandıkları, maaş ve yan hakların yakın gelecek için umut verici olduğu görülmüştür.

Örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında katılımcıların; iş arkadaşlarına yardımcı olma konusunda olumlu ve ılımlı oldukları, başkalarının haklarını ihlal etmemeye özen gösterdikleri, diğer çalışanlarla sorun yaşamamaya gayret gösterdikleri ve sorunları büyütmedikleri, görev bilincinin yüksek olduğu, işe devamlılık konusunda sorunları olmadığı, kurallara riayet ettikleri, iş yerinde boşa zaman harcamadıkları, aldıkları maaşın hakkını verdiklerini düşündükleri görülmüştür.

Araştırmanın temel amacı olan iş yeri güvenlik yönetimi uygulamaları ile iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığını belirlemek üzere gerçekleştirilen hipotez testi sonucunda, iş yeri güvenlik yönetimi uygulamaları ile iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde düşük düzeyli, pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu bulgusu elde edilmiştir. Buna göre, halıcılık sektöründe iş yeri güvenlik yönetimi uygulamalarının yapılması ve çalışanlara iş güvencesi sağlanması, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının gelişmesini ve iyileşmesini sağlamaktadır. Elde edilen bu bulgu, literatürdeki önceki çalışmaların bulgularını destekler niteliktedir (Feather & Rauter, 2004; Ocel, 2009; Reisel vd., 2010, McInroe, 2013; Liang vd., 2015).

Sonuç olarak, yapılan bu araştırma neticesinde iş yeri güvenlik yönetimi uygulamaları ile iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı, pozitif ve düşük düzeyli bir etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu nedenle, Covid-19 sürecinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmeleri noktasında iş yeri güvenliğinin temin edilmesi ve çalışanlara iş güvencelerinin sağlanması önerisi yapılabilir.

Covid-19 oldukça yeni bir olgu olduğundan, Covid-19 sürecinde çalışma yaşamına ilişkin olarak birçok bilimsel çalışmanın gerçekleştirilmesi gereklidir. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde iş yeri güvenlik yönetimi uygulamaları ile iş güvencesizliğinin etkisinin belirlenmesi sayesinde hem literatüre önemli bir katkı sağlanmıştır hem de çalışmanın bulguları ileride benzer konularda çalışmalar yapacak olan araştırmacılara yol gösterici bir niteliktedir.

Araştırmanın temel sınırlılığı, Gaziantep ili Şehitkamil ilçesi Organize Sanayi Bölgesi halı sektöründe yapılmasıdır. Bu nedenle, başka sektörlerde ve başka şehirlerde yapılacak benzer çalışmalarda farklılık gösteren bulgular elde edilmesi olasıdır. Başka bir sınırlılık, çalışmanın Covid-19 döneminde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu yüzden, Covid-19 süreci öncesi ve sonrasına ilişkin çalışmalarda farklı bulgular elde edilmesi mümkündür.

İleride yapılabilecek olan çalışmalarda, halıcılık sektörü özelinde farklı şehirlerde benzer çalışmalar yapılabilir veya farklı değişkenler kullanılarak halıcılık sektöründe çalışanların Covid-19 dönemindeki iş ve çalışma yaşamına ilişkin algılarını, tutumlarını ve davranışlarını betimlemeye ve ölçmeye yönelik çeşitli araştırmalar gerçekleştirilebilir.

## Kaynakça

Aydın, F. F. ve Karabacak, N. (2020). Covid-19'un Küresel Makroekonomik Etkileri", (Ed. Petek Tosun), 5. Uluslararası GAP İşletme Bilimleri ve Ekonomi Kongresi, s.2-18.

Aydın, S. (2017). Örgütsel güven-iş tatmini ilişkisi: İstanbul'daki 4-5 yıldızlı otellerde çalışanlar üzerinde bir araştırma. yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61(4), 83-101.

Celep, C., Polat, S., Elbir, N., & Yapıcı, E. (2004). Ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık tutumları. İ. Üniversitesi (Dü.), XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. içinde Malatya: 6–9 Temmuz 2004.

Çelebi, İ. (2017) İşletmelerde İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe ve Performansa Etkileri ve Adıyaman Bölgesindeki İşletmelerde Bir Uygulama Harran Üniversitesi. S. B. E. Şanlıurfa.

Eres, F. (2010). Organizational citizenship behaviors of teachers in vocational high schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 111-126.

Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81– 94.

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.

Ilkım, N. ve Derin, N. (2018) Algılanan İş Güvencesizliği, İş Tatmini Ve Birey-Örgüt Uyumu Kavramları Arasındaki İlişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254.

Karaman, K., Yücel, C., & Dönder, H. (2008). Öğretmen görüşlerine göre, okullardaki bürokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 53(53), 49-74.

Köse, S., Kartal, B., & Kayalı, N. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.

Liang, J., Lam, C., Ashford, S., & Lee, C. (2015). Job Insecurity and Organizational Citizenship Behavior: Exploring Curvilinear and Moderated Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 499 –510.

Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Näätä, J. (2005) Psychological Consequences of Fixed-Term Employment And Perceived Job Insecurity Among Health Care Staff *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209-237.

McInroe, J. (2013). Job Insecurity, Organizational Citizenship Behaviors and Job Search Activities: How Work Locus Of Control and Control-Oriented Coping Moderate These Relationships. Submitted to the Graduate College of Bowling Green State University.

Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 377-403.

Oplatka, I. (2006). Going beyond rol expectations: toward an understanding of the determinants and components of teacher organizational citizenship behavior. *Educational Administration Quarterly*, 385-423.

Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., and Peng, J. (2015) Organizational Justice and Job Insecurity as Mediators of The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: A Study from China. *Personality and Individual Differences* 76, 147- 152.

- Öcel, H. (2009). Çalışanların örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin bir model önerisi. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Piane, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature suggestions for future research. *Journal Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış doktora tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Poyraz, K. Ve Kama, B. (2008) Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi, 13 (2), 143-164.
- Reisel, W., Probst, T., Chia, S.-L., Maloles, C., & König, C. (2010). The effects of job insecurity on citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization* , 40(1), 74–91.
- Senem, E., & Aslan, Z. (2016) İş güvencesizliğinin işte var olamama sorununa etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü: Konaklama işletmelerinde bir araştırma Nevşehir Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- 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.
- 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*, 7(3), 242-264.
- Uğurlu, C., & Demir, A. (2016). Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(56), 98-119.
- Ünal, A., & Çelik, M. (2013). Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının analizi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 239-258.
- Vey, M. A., & Campbell, J. P. (2004). In-Role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring?. *Human Performance*, 17(1), 119-135.
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety Management Practices and Safety Behaviour: Assessing the Mediating Role of Safety Knowledge and Motivation. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2082-2093.
- Vu, T.-V., Vo-Thanh, T., Nguyen, N. P., Van Nguyen, D., & Chi, H. (2022). The COVID-19 Pandemic: Workplace Safety Management Practices, Job Insecurity, and Employees' Organizational Citizenship Behavior. *Safety Science*, (145), 1-12.

William, S., & Shiaw, W. T. (1999). Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee OCB Intentions. *The Journal of Psychology*, 133(6), 656-668.

Yeh, W. Y., Cheng, Y., & Chan, C. J. . (2009). Social patterns of pay systems and their associations with psychosocial job characteristics and burnout among paid employees in Taiwan. *Social Science & Medicine*, 1407-1415.

Yılmaz, K. (2010). Kamu ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 1 - 16.