

İş Güvencesizliği Algısının Psikolojik İyi Oluş ve Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Investigating the Effect of Job Insecurity Perception on Psychological Well-being and Unethical Behaviors

Tuğçe İNCİ

Düzce Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik ABD

tg777ncc@gmail.com

Prof. Dr. Öznur BOZKURT

Düzce Üniversitesi

İşletme Fakültesi

Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Bölümü

oznurbozkurt@duzce.edu.tr

Temmuz 2025, Cilt 16, Sayı 2, Sayfa: 39- 64

July 2025, Volume 16, Number 2, Page: 39-64

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2025

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

BAŞ EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN

EDİTÖR / EDITOR

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Dr. Berna YAZAR ASLAN
Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLIT – USA
ACAR INDEX
SOBİAD - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL – PL
ERIH PLUS - NO

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN- ÇASGEM
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ – Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER- Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Müge ERSOY KART – Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Işıl KURNAZ – Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ Bangor University - UK
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ University of Essex – UK
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR University of Maine – USA
Prof. Dr. Tayo FASOYIN Cornell University - USA
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA Université Bishop's University – CA
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE Rutgers, The State University of New Jersey - USA
Prof. Dr. Özay MEHMET University of Carleton - CA
Prof. Dr. Theo NICHOLS University of Cardiff - UK
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM Zicklin School of Business - USA
Prof. Dr. Kevin FARNSWORTH University of York - UK
Prof. Dr. Alper KARA University of Brunel - UK
Dr. Sürhan ÇAM University of Cardiff - UK

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ Nuh Naci Yazgan Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp BEDİR
Prof. Dr. Erdal ÇELİK
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. İnsan TUNALI Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Ankara Medipol Üniversitesi

Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erinç YELDAN Kadir Has Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñ YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

İş Güvencesizliği Algısının Psikolojik İyi Oluş ve Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi¹

Investigating the Effect of Job Insecurity Perception on Psychological Well-being and Unethical Behaviors

Tuğçe İnci²

Öznur Bozkurt³

Öz

Endüstriyel gelişmeler birçok yeni iş alanı ortaya çıkarırken bazı iş alanlarını da yok etmektedir. İş çevresinde yaşanan bu değişimler çalışanlarda kaygı oluşturabilmektedir. Ortaya çıkan kaygılardan biri de iş güvencesizliği algısıdır. Bu algı ise örgütsel ortamda, çalışan davranışlarına etki etme potansiyeli taşımaktadır. Bu çalışmada iş güvencesizliği algısının çalışanların psikolojik iyi oluşları ve etik olmayan davranışları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda iş güvencesizliği algısının yönetimi yolu ile çalışanların psikolojik iyi oluşlarını artırmak ve etik dışı davranış eğilimlerini ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için alınabilecek önlemler ve yönetsel uygulamalar konusunda öneriler sunulması amaçlanmaktadır. Nicel araştırma yöntemi kullanılan çalışmada, Düzce’de tekstil imalatı sektöründe faaliyet gösteren büyük işletmelerin mavi yakalı çalışanlarından kolayda örnekleme yöntemi ile araştırmanın örneklemini oluşturulmuştur. Bu örneklemden anket tekniği ile veriler toplanmıştır ve SPSS programı aracılığı ile analizler yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, iş güvencesizliği algısı etik olmayan davranışları artırıcı bir etkiye sahiptir. Psikolojik iyi oluş değişkeni açısından ise iyimserlik alt boyutu üzerinde etik olmayan davranışların negatif bir etkisi söz konusudur ve iş güvencesizliği iyimserliği azaltıcı etki yapmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Psikolojik İyi Oluş, Etik Olmayan Davranış

Abstract

Industrial developments have led to the emergence of many new jobs and the disappearance of some jobs. These changes in the work environment may cause anxiety among employees. One of these concerns is the perception of job insecurity. This

¹ Bu makale Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde Prof. Dr. Öznur Bozkurt danışmanlığında yürütülen, Tuğçe İnci’ye ait Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

² Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik ABD YL Öğrencisi, tg777ncc@gmail.com, 0009-0008-9127-3237

³ Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Bölümü, oznurbozkurt@duzce.edu.tr, 0000-0002-8846-1850

Atıf: İnci, T., & Bozkurt, Ö. (2025). İş Güvencesizliği Algısının Psikolojik İyi Oluş ve Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, 39-64.

Başvuru Tarihi: 03.06.2025
Yayına Kabul Tarihi: 08.07.2025

perception has the potential to affect employee behaviors in the organizational environment. In this study, the effects of job insecurity perception on employees' psychological well-being and unethical behaviors were examined. As a result of the research, it is aimed to provide suggestions on measures and managerial practices that can be taken to increase employees' psychological well-being and eliminate or minimize unethical behavior tendencies through the management of job insecurity perception. In the study, in which quantitative research method was used, the sample of the research was formed by convenience sampling method from the blue-collar employees of large enterprises operating in the textile manufacturing sector in Düzce. Data were collected from this sample with the questionnaire technique and analyzed by means of SPSS program. As a result of the research, the perception of job security has an increasing effect on unethical behaviors. In terms of the psychological well-being variable, unethical behaviors have a negative effect on the optimism sub-dimension and job security has a decreasing effect on optimism.

Keywords: Job İnsecurity, Psychological Well-Being, Unethical Behaviors

GİRİŞ

İş güvencesizliği, günümüzün ekonomik ve sosyal koşullarında önemli bir mesele haline gelmiştir. İnsanların iş bulamadığı ve birçok kişinin işsiz kaldığı bu dönemde çalışanların işini kaybetme korkusu da yaşamaya başladığı gözlenmiştir. Normalleşmeye başlayan işten çıkarma durumu, birçok kişi tarafından kabul edilmesi kolay olsa da, işte kalarak kaygı yaşayan bireyler üzerinde psikolojik etmenlerin yanı sıra etik olmayan davranışlar gibi farklı etkiler bırakabilmektedir. Birey işten çıkartılmasa dahi işini kaybedeceğine dair bazı belirtiler hissederek olumsuz etkilenebilmektedir. Çalışanlar her an işten çıkarılma korkusu yaşayarak hem psikolojik hem de sosyal sorunlar yaşayabilmekte, bu da iş verimliliğini ve performansı etkilemektedir. İş güvencesizliği olarak bilinen bu kavramın yaşanan ekonomik krizlerle, salgın gibi hastalıkların yarattığı sonuçlarla (Demirbağ, Demir ve Yozgat, 2021) ve hızla değişen teknoloji ile büyük oranda artış gösterdiği düşünülmektedir (Dursun ve Bayram, 2013; Karacaoğlu, 2015). İş güvencesizliği kavramı “Tehdit altındaki bir işin, devamlılığının sağlanmasındaki güçsüzlük durumu” olarak karşımıza çıkmaktadır (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). İş güvencesizliğinin ilk çalışmaları 1980’ li yıllarda başlamış olup, günümüz dünyasında da önemli sorun olarak devam etmektedir (Witte, 2005); çünkü dünya genelindeki süreklilik gösteren toplumsal ve ekonomik değişimler çalışanlarda stres, duygusal uzaklaşma, tükenmişlik (Ashford, Lee & Bobko, 1989) ve kaygı artmasına sebep olmaktadır (Ashforth & Humphrey, 1993; Cheng, Chen, Chen, & Chiang, 2005; Dursun ve Bayram, 2013). Bu unsurların ortaya çıkmasını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu sebepler genel olarak, örgütsel (çalışma saatleri, iş ortamı, statüler, vb.), bireysel (yaş, cinsiyet, medeni durum, vb.), ekonomik (geçim derdi, maaş, zam, vb.) ve hukuki (yasa, vb.) başlıklar altında toplanır (Çakır, 2007). Çalışanların geçmişleri, beceri düzeyleri ve iş deneyimleri de iş güvencesizliği algısını etkileyebilir (Witte, 2005). Bu faktörler, iş güvencesizliğinin çok yönlü doğasını anlamak için kritik öneme sahiptir ve iş güvencesizliğinin tek bir boyutla ölçülmesinin yerine, birden fazla boyutta değerlendirilmesinin daha doğru ve kapsamlı sonuçlar vereceğini göstermektedir (Kaymaz, 2019). Bir kişi üzerinden birçok kişiyi ve kurumu etkileyebilen iş güvencesizliği, bireye özgü olarak yani öznel olarak bilinse de; dışsal tehditler bakımından hem bireyi hem de çevresini etkilediği için nesnel olduğu da

düşünülmektedir (Çakır, 2007; Seçer, 2008). Bu nedenle, iş güvencesizliğini azaltmaya ve iyileştirmeye yönelik önlemler almak, hem bireyler hem de örgütler için büyük önem taşımaktadır (Yüce-Selvi ve Sümer, 2018). Genel olarak bakıldığında yapılan araştırmalarda, iş güvencesizliğinin algılanan stres üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu gözlenmektedir (Ardıç, 2024). Çalışanlar üzerindeki bu olumsuz etkilerden biri de psikolojik iyi oluştur (Kaplan ve Keriman, 2019). Psikolojik olarak iyi oluşu yüksek birey, yaptığı işe ve iş ortamına olumlu anlam yüklemekte olup, orada olmaktan dolayı memnunluk hissederken; tam tersine psikolojik iyi oluşu düşük olan birey, işten ayrılma düşüncesi ile bağlılığını azaltabilmektedir.

Psikolojik iyi oluşun bireylerin yaşam kalitesi, sosyal çevre ilişkileri (Iraz, Arıbaş ve Özşahin, 2021) ve genel sağlık durumu (Özyurt, 2029) üzerinde önemli sonuçlar doğurduğu bilinmektedir. Bu sonuçların, hem bireysel düzeyde hem de toplumsal düzeyde geniş bir etki yelpazesi ortaya çıkardığı gözlemlenmiştir (Kermen, Tosun ve Doğan, 2016). Psikolojik iyi oluş, bireylerin hayatta anlam bulma (Karşlı, 2019), yaşamlarına amaç katma ve bu amaç doğrultusunda hareket etme çabalarını içerdiği için (Deniz, Erus ve Büyükcebeci, 2017) bireylerin iş motivasyonlarını artırmada önemli bir rol oynamaktadır (Seligman, 2011). İyi bir ruh hali de, çalışmada yaratıcılığı teşvik eder ve bireylerin problem çözme yeteneklerini geliştirir (Kocaman, 2019). Psikolojik iyi oluşun aynı zamanda bireylerin iş ve sosyal hayatlarındaki üretkenliklerini (algılanan başarıları) büyük ölçüde artırdığı düşünülmektedir (Sezgin ve Erdoğan, 2015). Bu durumun, hem bireylerin kariyerlerinde hem de örgütsel katkılarında önemli etkileri olduğu söylenebilir. Örgütlerin çalışanlarının bağlılığını artırmaya yönelik programlar yürüttüğü bu dönemde, örgütsel psikoloji üzerinde duran araştırmacıların etik ve ahlak konularına yoğunlaşmış olduğu da literatürde görülmektedir. Etik dışı davranışlar ile ilgili yapılan çalışmalarda, hırsızlık, iş yerini kötüye kullanma veya aldatma gibi unsurların çok fazla artış gösterdiğini ortaya koymaktadır (White, 1999). Etik dışı davranışların hem bireysel nedenleri hem de örgütsel nedenleri bulunmaktadır.; genel olarak ekonomiyi de içine alan bu davranışlar; yolsuzluk (Eryılmaz, 2008), aldatmaca (Gürlek, 2020), rüşvet, kayırma ve yanlışla sürüklenme gibi karşımıza çıkmaktadır (Eyidoğan, 2013). Psikolojik olarak da işkence, taciz, işyeri malzemelerini kötüye kullanım ve bencilik gibi davranışlarla kendini göstermektedir (Gül, 2006).

İş etiği genel olarak, bir organizasyonda çalışanların davranışlarını doğru yöne yönlendiren ahlaki ilkelerin toplamıdır (Demirboğa, 2018; Doğan, 2009). Genel olarak örgütte oluşan etik dışı davranışlar ise, çalışanların ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen ve organizasyon kültürünü zedeleyen davranışlardır. İş yeri baskıları, örgütsel politika ve maliyet sorunları (Ergün, 2009) gibi örgütsel sebepler etik dışı davranışı etkileyebilen unsurlardandır (Gül, 2006). Etik dışı davranışlardan etkilenen bireylerin motivasyonu, bağlılığı ve genel iş tatminini düşmektedir (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2020; Ülkü ve Polatçı, 2023). Bu gibi davranışların yaşanması, bireyin kendine olan güvenini zedeler ve psikolojik iyi oluşlarını da olumsuz etkiler. Örgütte bilgi akışının kısıtlanması veya çalışanların geri bildirimlerinin dikkate alınmaması, etik dışı davranışların doğmasına neden olan faktörlerin başında gelmektedir. Ödüllendirici geri bildirimler ise çalışanların kendini değerli hissetmesini sağlayarak, iş performansını ve motivasyonu yükseltecektir (Sarıhan ve Yazar, 2021). Çalışanlar iş yerinde sadece çalışan arkadaşları tarafından değil; işveren tarafından da duygusal baskı altına alınarak manipüle edilebilir. Bu durum iş yerinde etik dışı bir davranış olarak sıklıkla görülmektedir (Çaprak ve Ayazlar, 2025). Bu tür davranışlar güvensizlik oluşturarak, bireylerin karar alma süreçlerini etkiler. Bireyin sosyal yaşantısına, davranışlarına ve iş yerindeki

performansına büyük ölçüde yansır. İş yerindeki etik dışı davranışlar, yalnızca bireylerin ruhsal sağlığını değil, aynı zamanda örgütlerin genel işleyişini de olumsuz etkilemektedir (Ergün, 2009). Bu nedenle organizasyonların, etik değerleri önceliğe alarak, çalışanlarına destek sağlamak ve sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak için önlemler alması gerekmektedir. Etik değerlere bağlı, işten ayrılma niyeti taşımayan çalışanların iş performanslarının yüksek olacağı ve bu bireylerin işletme amaçlarını daha fazla sahipleneceği düşünülmektedir. Bu nedenle iş güvencesizliği algısının çalışanın iş performansına olumsuz etki yapmasını önleyecek bir unsur olarak da psikolojik iyi oluş düşünülebilir. Ayrıca işletmesi ile ilgili olumsuz duygulara sahip bireyin içinde bulunduğu psikolojik durum ile etik dışı davranışlar gösterebileceği de unutulmamalıdır.

Bu çalışmada algılanan iş güvencesizliği ile psikolojik iyi oluş ve etik dışı davranış eğilimi arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. İş güvencesizliği algılayan çalışanın psikolojik iyi oluşlarının negatif etkileeneceği ve psikolojik iyi olma hallerinin düşeceği beklenmektedir. Aynı zamanda iş güvencesizliğinin iş ortamındaki etik olmayan davranışları da etkileyerek, etik dışı davranış eğilimlerini artıracak da beklenmektedir. Buradan yola çıkarak iş gücü devir oranlarının da yüksek olduğu bir sektör olan tekstil sektöründeki çalışanlardan alınan veriler ile araştırma yürütülmüştür.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. İş Güvencesizliği

İş güvencesi, literatür tarandığında genel olarak çalışma hakkının korunması olarak ifade edilmektedir (Dereli, 2012). İş güvencesizliği ise, bireylerin işlerini kaybetme olasılığına dair hissettikleri belirsizlik olarak tanımlanmaktadır ve bu durumun çalışanların işteki iyi oluşunu ve psikolojik sağlığını olumsuz etkileyebileceği ileri sürülmektedir (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). İş güvencesizliği, başka bir tanımda ise çalışanların bekledikleri güvence seviyeleri ile elde ettikleri güvence seviyeleri arasındaki dengesizlikten ortaya çıkan bir durum olarak ifade edilmektedir (Jacobson & Hartley, 1991). İş güvencesizliği çalışanda oluşan, işini kaybetme korkusu, geleceğe dair belirsizlik ve kontrol kaybı hissi olarak da tanımlanabilir (Sverke & Hellgren, 2002). De Witte (1999), iş güvencesizliğini, bir çalışanın mevcut işinde kalma olasılığını sorgulaması neticesinde ortaya çıkan işini kaybetme kaygısı olarak tanımlar. Bu belirsizlik durumunun da, stres ve kaygı oluşturabileceği üzerinde durur.

İş güvencesizliği kavramı genel bir ifade ile bireylerin mevcut işlerinde kalma olasılığına dair hissettikleri kaygı ve belirsizlik durumu olarak ifade edilmektedir (Silla, Cuyper, Gracia, Peiró & Witte, 2009). Bu gibi durumlar başarıyı büyük ölçüde etkilemektedir (Katlav, Çetin ve Perçin 2021). İş güvencesizliği birçok farklı sebepten ortaya çıkabilmektedir. Bu sebepler genel olarak örgütsel, bireysel, (Aksu, 2021) ekonomik ve hukuki olarak ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2007). Bireysel faktörler, çalışanın kişisel özellikleri, yetenekleri, iş tecrübesi, eğitim seviyesi ve sosyal yaşantısı gibi faktörlere dayanmaktadır (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010; Çakır, 2007). İş güvencesizliği çalışanın sağlığını olumsuz etkileyeceği için, fiziksel ve psikolojik etkileri de oldukça önemli olmaktadır (Ardıç, 2024). İş güvencesizliği uykusuzluk, depresyon, anksiyete gibi nedenlerle iş kazalarını meydana getirebilmektedir (Greenhalgh & Rosenblat, 1984). Önemli faktörlerden biri de örgütsel ve ekonomik durumlardır. Ekonomik krizler kitlesel işten çıkarmalara sebep olarak iş güvencesizliği tetikler (Witte, 2005; Çakır, 2007). Esnek çalışma modelleri deson yıllarda çalışanlar için tehdit oluşturarak yüksek iş

güvencesizliğine sebep olmaktadır (Derin ve İlkım, 2017). Çalışan bireylerin iş güvencesizliği algıları, kaygı seviyelerini artırmakta ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını da düşürmektedir (Mumlu, Karanfil, ve Doğan, 2020). Şirketin mali durumundaki kötü gidişler, sık sık yapılan yeniden yapılandırmalar ve artan işten çıkarmalar iş güvencesizliğine yönelik kaygıyı artırabilir (Çelebi, 2024). Küçülme, birleşme ve devralma gibi yapılanmalar da çalışanı etkilemekte, örgütsel bağlılığı azaltmaktadır (İlkım ve Derin, 2018). Çalışanların, işlerinin kaybettiklerinde, ekonomik kayıplar yaşayacaklarına dair korku hissetmeleri de güvencesizliğe sebep olabilmektedir (Witte, 1999). Borg ve Elizur(1992)'nin yapmış olduğu araştırmanın bulguları örgüte bağlılığa yönelik literatürü destekler niteliktedir; iş güvencesizliği algısı arttıkça bağlılık azalmaktadır. İş kaybı kaygısı yaşayan çalışanları en çok strese sokan şey iş kaybı sonunda geçimini sağlayamama kaygısıdır. Yani ekonomik geçim derdidir. Çalışanın stres ve kaygı ile yaşadığı zihinsel ikilem, ekonomik olarak mantıklı olmayan kararların verilmesine yol açabilir (örnek olarak, işten çıkartılma kaygısı hissettiği an paraya ihtiyacı olmamasına rağmen borç almak gibi) (Gou, Jiang, Rui, Miao & Peng, 2013). Sosyoekonomik düzeyi düşüşte olan, iş bulma kaygısı içinde olan ya da iş güvencesi olmayan bireyler, ekonomik krize karşı daha kırılgan gruplar arasında yerini almaktadır (Coope & ark., 2014). İş güvencesizliği sebeplerinden biri olan hukuki nedenler arasında en çok sorun teşkil eden durumlar ise, yasal düzenlemelerin yetersizliği ve denetimsizliklerdir (Çakır, 2007). Genel olarak bakıldığında, düşük eğitim (Probst, 2002), çalışma şekli (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984), yönetim tarzı ve iletişim düzeyi (Bakan ve Büyükbeşe, 2004) de iş güvencesizliğine sebep olan önemli etkenlerdendir. Tüm bunlara ek olarak iş güvencesizliği meslekler arasında en çok, mevsimlik işçiler ile yarı zamanlı elamanlar da karşımıza çıkmaktadır. İkinci olarak teknolojik donanım gerektiren iş ve teknik bilgi içeren mesleklerde çalışanların çok fazla güvencesizlik yaşadığı görülmektedir. Bunların yanı sıra yeni işe başlayanlarında çok fazla iş güvencesizliği yaşamakta olduğu gözlemlenmiştir (Çakır, 2007). Aynı zamanda özel sektör ve kamu sektöründe de durumlar değişebilmekte, algılar farklı düzeyde olabilmektedir. Özel sektör de iş güvencesizliği daha yüksek seviyede yaşanmaktadır (Dede, 2017; Gürbüz ve Dede, 2016).

Literatürde iş güvencesizliği genellikle öznel (sübjektif) ve nesnel (objektif) yönleriyle değerlendirilmekte; bireylerin yaşantısına yönelik algı ve kaygı düzeyleri de analiz edilmektedir (Sverke & Hellgren, 2002; Witte, 1999). Öznel iş güvencesizliği, çalışanların işlerini kaybetme olasılığına dair hissettikleri tüm belirsizlik, tehdit algısı ve kaygı durumları etrafında şekillenmektedir. Nesnel iş güvencesizliği ise, çalışanı etkileyen dışsal faktörlerle (ekonomik kriz, küreselleşme) ilgilidir (Çakır, 2007; Erlinghagen, 2008; Seçer, 2011; Witte & Naswall, 2003). Uzun süren stresler (Çetin, 2015), belirsiz süreli sözleşmeler, geçici pozisyonlar ya da sık sık iş değiştirme gibi yapılar iş güvencesizliği algısını besleyebilir (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Keim, Landis, Pierce & Earnest, 2014). Kinnunen ve arkadaşları (2014) iş güvencesizliğini, bir çalışanın işini kaybetme olasılığında yaşadığı endişe veya belirsizlik hissi olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda iş güvencesizliğinin hem nicelik olarak (iş kaybetme korkusu) hem de nitelik olarak (iş koşullarının kötüleşmesi) boyutları olduğunu belirtmektedir. Süreklilik gösteren iş güvencesizliği, sağlık problemleri ve iş memnuniyetlerinde düşüş ortaya çıkartır (Heaney, Israel & House, 1994).

İş güvencesizliği bilişsel ve duygusal olarak da karşımıza çıkmaktadır (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). Stres, kaygı, umutsuzluk, korku, öfke ve tükenmişlik gibi tepkiler duygusal boyut altında değerlendirilir (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Bireysel

değil, örgütsel düzeyde hissedilen iş kaybı tehdidi ise kolektif iş güvencesizliği ile ifade edilmektedir. Tüm çalışanların ortak iş güvencesizliği yaşadığı durumu ifade etmektedir (Keim & ark., 2014). Kişi başka bir iş bulabileceğine inanıyorsa, işini kaybetme algısı olsa dahi psikolojik etkileri daha hafif olabilir (Cuyper & Witte, 2008; Silla & ark., 2009). İş güvencesizliği nitel ve nicel olarak da karşımıza çıkabilmektedir. Nicel güvencesizlik, bireyin işini tamamen biteceğine dair algısını ifade eder (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Witte, 1999). Nitel güvencesizlik ise, bireyin işini kaybetmese bile, işin niteliklerinin, statüsünün ya da ekonomik getiri durumunun bozulacağına dair endişesini ifade eder (Hellgren & ark., 1999).

İş güvencesizliğinin bireylerin psikolojik sağlığı üzerindeki etkileri fazlaca gözlenmektedir (Karacaoğlu, 2015). İş güvencesizliği kaygı, stres ve tükenmişlik gibi psikolojik sorunları artırabilir. İş güvencesizliği nedeniyle bireyde, örgütsel bağ düşer ve güven azalır. Güvencesizlik hissi, çalışanların verimliliğini düşürür ve işlerine karşı bağlılık hissetme konusunda zorluk yaşamalarına neden olur (Sverke & ark., 2002). Çalışma koşullarındaki değişikliklerle oluşan belirsizlikler, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve iş performanslarını etkileyebilir (Orçanlı, Bekmezci ve Fırat, 2019; Poyraz ve Kama, 2008; Probst, 2002.) . İş kaybı düşüncesi, bireylerin sosyal çevreleri ve ilişkileri üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Birçok çalışma psikolojik iyi oluşun iş güvencesizliği ile ilişkili olduğunu savunurken, bazı çalışmalarda bunun aksi durumlarının da gözlemlendiğini göstermektedir. Bunlardan biri Gültekin ve Polatçı (2022)'nin çalışmasıdır. Bu çalışmada iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşu ve performansı etkilemediği tespit edilmiştir. Witte (1999), ise çalışmada iş güvencesizliğinin düşük iş tatmini, artan depresyon ve psikolojik stresle ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bir diğer çalışma sonucunda iş güvencesizliği, tükenmişliğe neden olur sonucuna ulaşılmıştır (Charkhabi, 2019). Bu durumda iş güvencesizliği depresyon riskini artıran güçlü bir faktördür denilebilir Yani işini kaybetme hissiyatı, bireyin zihinsel sağlığını olumsuz etkileyen güçlü bir stres kaynağıdır (Kim & Knesebeck, 2016). Çalışan üzerinde oluşan stres, örgütsel alana fazlasıyla taşınabilir. Bu stresi yaşayan çalışan, sosyal etkinliklere katılımını azaltmaktadır. Bu da bireyin sosyal çevresini olumsuz etkilemektedir. Literatürde de sosyal motivasyonun psikolojik motivasyondan daha çok etkili olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz 2008; Witte, 1999).

1.2. Psikolojik İyi Oluş

Çalışma hayatında ortaya çıkan olumsuz durumlar bireyin yaşam kalitesini çok farklı açılardan etkileyebilmektedir. Bu etkiler ilk olarak bireyin zihninde başlar ve tüm sosyal yaşamını etkiler. Bu yüzden kişi çalışmakta olduğu ortamda, zihinsel olarak ne kadar güçlü, etkin ve enerjik kalırsa onun yaşam kalitesinin o kadar iyi olacağı düşünülür. Pozitif duygular ve düşük seviyede stres, bireyin öznel iyi oluşunu artıran temel unsurlardır (Deneve & Cooper, 1998). Psikolojik iyi oluş, çalışan bireyin yaşamının anlamının farkında olmasını, sahip olduğu yeteneklerinin ve bu yetenekleri kullanma becerisinin farkında olması ve de sosyal ilişkilerindeki kaliteyi içermektedir (Özen, 2010). Zihinsel bir süreç olarak ele alınan iyi oluş kavramı farklı boyutlarda ele alınmaktadır (Diener, Helliwell, & Kahneman, 2009). Bu boyutlardan en çok üzerinde durulan ise psikolojik iyi oluş boyutudur. Bireyin hem duygusal hem de psikolojik sağlığını kapsayan, zihinsel süreçler olarak bilinen bu kavramın; genel yaşam tatminini, olumlu duyguları ve davranışları etkilediği düşünülmektedir (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002). Yüksek düzeyde iyi oluş durumu, işlevsellik devamlılığı, sağlık sistemini az

kullanma ve daha yüksek iş performansı gibi olumlu sonuçlarla ilişkilidir (Keyes, 2002). Seligman (2011) ise, bu kavramı mutluluğun ötesinde bir yaşam tarzı olarak değerlendirir ve bireylerin kendi potansiyellerini keşfedip gerçekleştirmelerine odaklanır. Diener' e (1984) göre öznel iyi oluş, tek bir faktör üzerinden değil; kişilik, çevresel koşullar ve bireyin algılarının etkileşiminden oluşan çok faktörlü değerlendirilmesi gereken bir konudur. Psikolojik iyi oluş da kendi içinde çok boyutlu bir kavram olup, bireylerin genel yaşam tatminini, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve duygusal sağlığını etkileyen bir kavramdır (Aydın, 2019). Psikolojik iyi oluş çalışanın hedeflerini ve bu hedefler için sahip olduğu yeteneklerini fark etmesidir. Aynı zamanda bireyin çevresi ile kurduğu olumlu ilişkileri de kapsar (Ryff & Keyes, 1995). Ryff (1989), psikolojik iyi oluşu altı temel bileşenle tanımlar: özsaygı, çevresel hâkimiyet, kişisel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amacı ve duygusal iyi olma durumu. Bu bileşenlerin, bireylerin yaşam kalitesini artırarak tatminini yükseltir ve anlamlı bir yaşam sürmelerine yardımcı olur. Yaşam kalitesi ve işin anlamlılığı da psikolojik iyi oluşu etkileyen önemli konular arasındadır (Demir ve ark. 2021; Keleş, 2017). Yapılan araştırmalar, iyi bir psikolojik durumun bağışıklık sistemini güçlendirdiğini ve stresle başa çıkma yeteneğini artırdığını; tam tersi durumlarda kötü alışkanlık ve tatminsizliklere sürüklediğini göstermektedir (Cohen, Janicki-Deverts & Miller, 2007). Psikolojik iyi oluş bireyler üzerinde farklı etki ve duygular yaratabilir. Olumlu duygular ve tatmin edici sosyal ilişkiler, bireylerin hayattan aldıkları keyfi artırarak genel mutluluk seviyelerini yükseltir (Diener & ark., 2009). Psikolojik iyi oluşun, fiziksel sağlık üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Başar, 2018). Mutlu ve psikolojik açıdan sağlıklı bireylerin, genellikle daha az hastalık ve sağlık sorunları ile karşılaştığı gözlemlenmiştir (Keyes, 2002; Martin & Rubin, 1995). Psikolojik iyi oluşu daha iyi anlamak için hedonik yaklaşım (haz elde etme ve acıdan kaçınma) ve eudaimonia yaklaşım (anlam ve kendini gerçekleştirme) boyutları ile inceleyen çalışmalar vardır (Keyes & ark., 2002). Bu yaklaşıma göre iyi oluşları yüksek çalışanların sosyal ilişkilerinin olumlu yönde ilerlemesi kaçınılmazdır. Olumlu bir psikolojik durum, bireylerin daha iyi sosyal bağlantılar kurmalarına, çevre ile bağlarını genişletmelerine ve sürdürmelerine yardımcı olur (Cohen & Wills, 1985; Ryan & Deci, 2001). Literatürde bazı çalışmaların sonuçları, iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşu ve performansı bağlılığı üzerinden etkilediğini göstermektedir (Gültekin ve Polatçı, 2022). Genel olarak psikolojik iyi oluş, bireyin kendini değerli ve yeterli hissetmesiyle ilişkili olduğundan, iş güvencesizliğinin bu yapıyı zayıflatarak ilerleyen süreçte bireyin hem iş yaşamında hem de özel yaşamında tatminsizliklere yol açabileceği düşünülmektedir.

1.3. Etik Olmayan Davranışlar

Genel olarak literatürde etik kavramıyla ilgili net ve geçerli bir kavramsal tanım bulunmamaktadır (Bilgin, 2018). Etik çoğunlukla, bireylerin ve toplumların doğru ile yanlış davranışlarını belirleyen tutumlar, ahlaki değerler; ahlaki karakter (Özturan, 2011) ve normlarla ilgili bir felsefi disiplin olarak değerlendirilmektedir (Aydın, 2002). Etik, bireylerin karar verme süreçlerine eşlik eden unsurları ve standartları ele alarak, insan davranışlarının toplumsal ve bireysel sonuçlarını değerlendirir (Usta, 2011). Etik, ahlaki sorumluluklar üzerine derinlemesine düşünmeyi teşvik ederek insanları yönlendirir (Rachels & Rachels, 2015). Etik, toplumsal olarak bireylerin sosyal ilişkilerini ve toplumsal normlarını şekillendiren bir olgusal yapıdır. Bu kavram, bireylerin ve grupların iş yaparken karşılaştıkları etik sorunları çözmek için kullandıkları değerler, normlar ve standartlar bütünü olarak da ifade edilir (Gert, 2005). Etik açıdan yanlış olan davranışlar ise, bireylere zarar veren, toplumun ahlaki değerlerine ters düşen ve

yasal olmayan eylemler olarak tanımlanabilir (Töre, 2006). Çalışma hayatında sık karşılaşılan bu durum iş etiği olarak ele alınır. İş etiği dürüstlük, adalet, saygı, sorumluluk ve şeffaflık gibi temel değerlerden oluşmaktadır (Gök, 2008). Etik kararların verilme aşaması; bireysel normlar, ahlaki gelişim düzeyi ve örgütsel kültür gibi faktörlerden etkilenmektedir. Eğitim, yönetsel politikalar, örgütteki şeffaflık etik davranışları desteklemede büyük öneme sahiptir (Ferrell, Fraedrich & Ferrell, 2005). İş etiği, bir organizasyonun kültürünü şekillendiren önemli bir bileşendir. Çalışanların iş yerinde nasıl davranmaları gerektiği konusunda öncülük eder ve bu sayede organizasyon içinde güven ve işbirliği ortamı oluşturur (Gök, 2008). Etik davranışlar, iş yerinde karşılaşılabilecek çatışmaların ve zorlukların üstesinden gelinmesinde etkilidir (Hartman & Desjardins, 2011). Ayrıca iş etiği, organizasyonların toplum içindeki imajını da etkileyebilmektedir. Etik ilkelere bağlı kalan şirketler, müşteri ve çalışan sadakatini artırarak uzun vadeli başarı sağlar (Cavanagh, 1999).

Etik dışı davranış, toplumların bir arada düzen içinde yaşamlarının devamı için ortaya çıkmış norm, kural ve değerlerin ihlal edilmesi ile ortaya çıkan, toplumun çoğunluğunun onaylamadığı ve olumsuz karşılanan davranış bütünüdür (Altun, Sayer, ve Barutçu, 2013). Bu konuda yapılan araştırmalar, etik dışı davranışların sadece çalışanın ahlaki zayıflığından değil, aynı zamanda örgütsel ortamdaki güvensizlikten de kaynaklanabileceğini göstermektedir (Umphress, Bingham & Mitchell, 2010). Örgütsel alanda çok karşılaşılan etik sorunların pek çoğunun bireysel ve örgütsel çıkarlardan doğduğu düşünülmektedir (Gül, 2006). Bu da örgüt ve diğer çalışanlar için tehlike oluşturabilmektedir. Etik dışı davranışların hepsi bilinçli ve art niyetle yapılmamaktadır (Polatçı ve Ülkü, 2023). Çalışanların örgüte yarar yani iyi niyetle yaptığı; fakat sonuçlarını düşünmedikleri etik olmayan davranışlarda görülebilmektedir (Kürü, 2022). Genel olarak iş ortamında karşılaşılan etik sorunlar, benzer özellikler gösterir. Etik olmayan davranışlar, bir organizasyonun içindeki bireylerin veya grupların, organizasyonun çıkarlarına zarar verecek şekilde etik standartları ihlal eden davranışlarını ifade eder. Bu tür davranışlar, hem iç hem de dış paydaşlarla olan ilişkileri olumsuz etkileyebilir. Etik olmayan davranışlar arasında ilk sırada, yolsuzluk, hukuksal ihlal, bireysel çıkar, statü savaşı veya rüşvet gibi davranışlar gelir (Eryılmaz, 2008). Çalışanların, organizasyon içindeki önemli bilgileri gizlemesi veya yanıltıcı bilgi vermesi, organizasyonun karar alma süreçlerini olumsuz etkileyebilir. Bu durum, hem iç iletişimi bozar hem de dış paydaşlarla olan güven ilişkisini büyük oranda zedeleyebilir (Brenkert, 2008). Cinsiyet, yaş, etnik köken veya diğer özelliklere dayalı ayrımcılık, hem etik dışı bir davranıştır hem de adalet ilkesinin de ihlalidir. Bu tür davranışlar, çalışanların motivasyonunu düşürür ve organizasyonun genel performansını etkiler (Greenberg, 1990). Şeffaflık eksikliği, çalışanların bilgiye erişiminde engeller oluşturabilir ve kaygılarını büyütebilir (Holm & Hovland, 1999). Yöneticilerin, çalışanların geri bildirimlerini dikkate almaması veya iş süreçlerinde açık iletişimi teşvik etmemesi, etik dışı bir tutum olarak değerlendirilebilir. Örgüt devamlılığının temelinde açık iletişim oldukça önemlidir (Schein, 2010). Örgütteki çalışma ortamı da bu davranışların sebebi olabilmektedir (Büte, 2011). İş yerinde sıklıkla karşılaşılan etik sorunlardan biri de hiledir. Hile, finansal raporlamada yanıltıcı bilgilerin sunulması veya satış hedeflerine ulaşmak için sahte verilerin kullanılması gibi davranışları içerir. Bu tür uygulamalar, yasal sonuçlar doğurabileceği gibi, organizasyonun uzun vadeli sürdürülebilirliğine de zarar verebilir (Schwartz, 2011). Bunların yanı sıra taciz, iftira ve şiddet (Tonus ve Oruç, 2012) gibi pek çok konu etik dışı davranışlar bireyin iş performansı üzerinde ve iyi oluşu üzerinde büyük bir etkiye

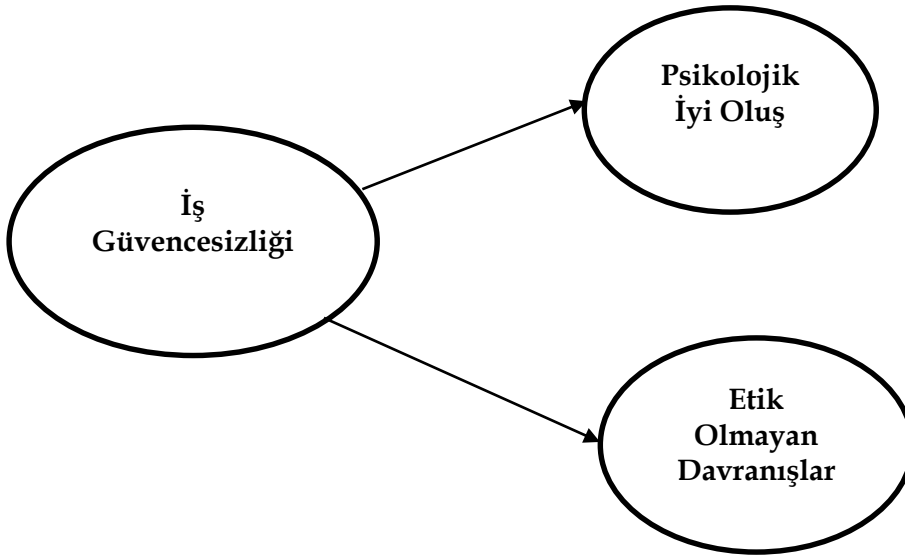
sahiptir (Gül, 2006). Stres ve kaygıyla ortaya çıkan iş güvencesizliği, etik dışı davranışlar ortaya çıkardığı gibi ahlaki çözülmeyi de etkiler (Aykanat ve Öztürk, 2022).

2. Metodoloji

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş güvencesizliği, günümüz çalışma ortamlarında yaygın olarak ortaya çıkmaya başlayan bir durumdur. İş güvencesizliği algısına sahip olan bir çalışanın olumsuz duygular yaşaması ve bu duyguları iş ortamına yansıtması da oldukça muhtemeldir. Bu araştırmada, iş güvencesizliği algısının çalışanların psikolojik iyi oluşu ve etik olmayan davranışları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmada iş güvencesizliği algısını ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için yapılması gerekenlerle ilgili öneriler sunulması ve etik değerlere bağlı bir örgüt ortamı oluşturulmanın öneminin vurgulanması amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular, iş yerinde psikolojik iyi oluşun artırılması ve etik bir çalışma ortamının oluşturulması için uygulanabilir stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunacaktır. Özellikle, insan kaynakları yönetimi ve liderlik yaklaşımlarının gözden geçirilmesi, çalışanların psikolojik güvenliğini artırmak ve etik bir çalışma ortamı oluşturmak için kritik öneme sahiptir. Bu çalışma, hem akademik literatüre hem de pratik uygulamalara değerli bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Araştırma modeli kapsamında test edilecek temel hipotezler;

H1. İş güvencesizliği algısı psikolojik iyi oluşu negatif olarak etkiler

H1a. İş güvencesizliği algısı psikolojik iyi oluşun iyimserlik boyutunu negatif olarak etkiler

H1b. İş güvencesizliği algısı psikolojik iyi oluşun saygınlık boyutunu negatif olarak etkiler

H2. İş güvencesizliği algısı etik olmayan davranışları pozitif yönde etkiler(artırır)

H2a. İş güvencesizliği algısı etik olmayan davranışların kötüye kullanım boyutunu pozitif yönde etkiler(artırır)

H2b. İş güvencesizliği algısı etik olmayan davranışların aldatma ve yolsuzluk boyutunu pozitif yönde etkiler(artırır)

Çalışanların algıladığı iş güvencesizliği, psikolojik iyi oluş üzerinde belirgin olumsuz etkiler oluşturabilmektedir. Örneğin, Sverke ve arkadaşlarının (2002)' de yaptığı çalışmada, iş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı ve stres düzeylerini artırarak, ruhsal sağlıkları üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, iş güvencesizliği hissini, bireylerin genel yaşam memnuniyetini ve iyi oluşlarını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) ise, iş güvencesizliğinin sonucunda oluşan istenmeyen durumların bireylerin özsaygısını zayıflattığını ve psikolojik rahatsızlıkların artmasına zemin hazırlayarak, stresi artırdığını ortaya koymuştur. De Witte, (1999) tarafından yapılan bir araştırmada, iş güvencesizliğinin, çalışanların psikolojik iyilik oluş hallerini olumsuz yönde etkileyerek, iş performanslarını düşürdüğünü göstermiştir. Bu çalışmalar, iş güvencesizliği algısının, psikolojik iyi oluş üzerindeki olumsuz etkilerini destekleyen önemli veriler sunmaktadır. Bu verilere dayanarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1. *Çalışanların algıladığı iş güvencesizliği psikolojik iyi oluşlarını olumsuz yönde etkiler.*

Çalışanların algıladığı iş güvencesizliği, etik dışı davranışlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Araştırmalar, iş güvencesizliği hissini çalışanların moral ve motivasyonunu düşürerek, etik standartları ihlal etme eğilimlerini artırabileceğini göstermektedir. Harvey ve Martinko (2009)'nın yaptığı araştırmada iş güvencesizliği algısının, çalışanların stres seviyelerini yükselttiğini ve bu durumun, bireylerin etik dışı davranışlara yönelmesine zemin hazırladığını ortaya koymuştur. Bennett ve Robinson (2000)'nin çalışmasında, çalışanların algıladığı belirsizlik durumlarının, karar alma süreçlerinde etik dışı yollara başvurmalarına neden olduğunu ortaya koymuştur. Kiewitz ve arkadaşları (2016), iş güvencesizliği hissini, çalışanların sosyal sorumluluk anlayışını zayıflatarak, etik dışı davranışların artmasına yol açtığını göstermiştir. Bu bulgular, iş güvencesizliği algısının, çalışanların etik davranışları üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkardığını destekleyen önemli veriler ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmalardan hareketle araştırmada test edilmek üzere aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir

H2. *Çalışanların algıladığı iş güvencesizliği etik dışı davranışları teşvik edici yönde etkiler.*

2.3. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma ilişkisel tarama modeli çerçevesinde yürütülmüştür. Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Nicel verilere dayalı olarak yürütülen çalışmada SPSS27 programı kullanılarak analizler yapılmıştır. Bu şekilde araştırma süreçlerinde sistematik ve sayısal bir yaklaşım benimsenerek hipotezler test edilmiştir ve değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. Araştırmanın evrenini Düzce' de tekstil imalatı sektöründe faaliyet gösteren, büyük işletmelerin mavi yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Bu sektör personel devir oranının oldukça yüksek olduğu bir sektördür. Bu nedenle evrenin sayısını net olarak ortaya koymak da mümkün değildir. Bu belirsiz evrenden araştırma yapılmasına izin veren işletmelerin çalışanları ile yüz yüze anketler yapılarak birincil veriler toplanmıştır. Araştırmada, evrende yer alan her

bir bireyin eşit şekilde örnekleme yer alması sağlanarak, kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma için Düzce Üniversitesi Bilimsel Etik Kurulundan 2024/413 sayılı ve 19.12.2024 tarihli kararı ile etik onayı alınmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

İş güvencesizliğini ölçmek için, De Witte tarafından 2019 yılında geliştirilen ve Seçer (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan 4 maddeli ve tek boyutlu iş güvencesizliği ölçeği kullanılmıştır. Seçer yaptığı çalışmada ölçeğin güvenilirliğini, 89 olarak bulmuştur. Psikolojik iyi oluşu ölçmek için Diener vd., (2009) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan 8 maddeli ve tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Telef'in çalışmasında ölçeğin güvenilirlik değeri, 80 olarak bulunmuştur. Etik dışı davranışı ölçmek için Chen ve Tang (2006)'nın etik davranışlara yönelik tutumları ölçmek için geliştirilmiş olduğu ölçek kullanılmıştır. Ölçek 15 ifade ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek araştırmacılar tarafından Türkçeye uyarlanarak ve geçerlilik güvenilirlik analizleri yapılarak kullanılmıştır. Orijinal ölçekte yer alan boyutların güvenilirlik değeri, 82 ile 97 arasındadır.

3. Bulgular

Bu bölümde araştırma modeli ve hipotezlerine yönelik yapılan analiz sonuçlarına, faktör analizi, normallik testi, korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde, yapılan frekans analizi sonuçlarında 505 katılımcının %62'si kadınlardan oluşmaktadır. Yaş oranlarına bakıldığında % 40'ı 32-40 yaş aralığındadır. Katılımcıların %63'ü evli, %46'sının çocuğu yoktur. Katılımcıların %43'ü lise mezunudur ve %63'ü 1 ila 5 yıl arasında bulunduklarını kurumda çalışmaktadırlar.

Tablo 1. İş Güvencesizliği İle İlgili Faktör Analizi

	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
İş Güvencesizliği		
•İG1- İşimi yakın bir gelecekte kaybetme riskim olabilir	,810	,61
•İG2- İşime uzun yıllar devam edebileceğimden emin değilim	,791	
•İG3- İşimin geleceği konusunda kendimi güvencesiz hissediyorum	,773	
•İG4-İşimi yakın bir gelecekte kaybedeceğimi düşünüyorum	,754	
Açıklanan Toplam Varyans: 61,167, KMO: ,789,Cronbach Alfa Değeri: 0,788		

Tablo 1' de gösterilen faktör analizinde tüm ifadelerin ortak bir faktör (iş güvencesizliği) altında toplandığı ve bu faktörün açıklanan toplam varyansının %61,167 olduğu görülmüştür. Field (2000)' e göre KMO değeri 0 ile 1 arasında değişiklik gösterir. Bu değer örneklem yeterliliğini gösterir ve , 90 ve üzerinde ise mükemmel; ,80–,89 ise çok iyi; ,70–,79 ise orta-iyi (kabul edilebilir); ,60–,69 ise orta; ,50–,59 ise zayıf; ,50'nin altında ise örneklem yeterliliği uygun değildir. Bu çalışmada KMO = ,789 değeri, örneklemin

yeterli olduğunu göstermektedir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı, ,788 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin ilgili boyutunun iç tutarlılığının iyi düzeyde olduğunu ve ölçüm aracı olarak güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Faktör Analizi

	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
İyimserlik		
•Pİ1- Sosyal ilişkilerimden memnunum.	,728	,25
•Pİ2- Yaşam anlamlı ve tatmin edicidir.	,622	
•Pİ3- İyi bir hayat yaşadığımı düşünüyorum.	,613	
•Pİ4- Günlük olarak yaptığım işlerle ilgiliyim.	,592	
•Pİ5- Geleceğim hakkında iyimser düşünüyorum.	,532	
Saygınlık		
• Pİ6- İşimde yetenekli ve yeterliyim.	,764	,18
•Pİ7- Başkalarının bana saygı duyduğunu düşünüyorum.	,647	
• Pİ8- Başkalarının mutluluğu için çaba harcarım.	,514	
Toplam Açıklanan Varyans: 43,495; KMO: %70; Cronbach Alfa Değeri: 0,604;		

Tablo 2' de gösterilen faktör analiz sonuçlarına göre; psikolojik iyi oluş değişkeni için iki faktör altında toplanmaktadır. İlk faktör, bireylerin yaşamdan duyduğu anlam, doyum ve genel iyi oluş düzeylerini yansıtan maddeleri içermekte olan iyimserlik; ikinci faktör ise bireyin iş yaşamındaki yeterlik algısı, sosyal çevreyle olan ilişkileri ve psiko-sosyal eğilimleriyle ilgili saygınlıktır. Maddelerin faktör yüklerinin, 50'nin üzerinde olması, yapı geçerliliğinin yeterli olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda ölçeğin ilgili yapıları ölçme konusunda geçerli bir araç olduğu söylenebilir.

Varimax döndürme yöntemi ile faktör yapısı daha belirgin hale getirilmiş ve bileşenlerin açıklayıcılık oranları sırasıyla %25,179 ve %18,316 olarak elde edilmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğunu ve yapı geçerliliğini desteklediğini göstermektedir. KMO = ,701 değer aralığı kabul edilir düzeyde olup, örneklemin yeterli olduğunu gösteriyor. 8 maddeden oluşan boyuta ilişkin yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı ,604 olarak bulunmuştur. Özdamar (1999)a göre bu değerler, ölçeğin iç tutarlılığının sınırda kabul edilebilir düzeydedir.

Tablo 3. Etik Olmayan Davranışlar İle İlgili Faktör Analizi

	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Aldatma Ve Yolsuzluk		
•EOD1-Bulunduğumuz konumu güçlendirmek için hediye/rüşvet alına bilinir.	,732	,29
•EOD2- İş yerine ait ürünlerden arkadaşlarımıza verebiliriz.	,713	
•EOD3-Müşterilere ürünü indirimli gibi gösterip, gerçekte yüksek ücret alına bilinir.	,712	
•EOD4- Şirketin giderlerini yanlış göstermek için muhasebe kayıtlarında oynama yapılabilir	,661	,24
•EOD5- Satışları artırmak için müşterilerden ürün başına fazla para alınabilir.	,660	
•EOD6- Şirkete ait bir eşyayı eve götürmek normaldir.	,657	
•EOD7- Şirketin parasını kurtarmak için çalışanlar işten çıkarılabilir.	,647	
•EOD8- Müşterilere faydalarına olacak bilgiler verilmeyebilir	,608	
Kötüye Kullanım		
•EOD9- İş yerinde uzun görüşmeler(cep telefonu, sohbet) yapmak normaldir	,749	,24
•EOD10- İş yerine ait malzemeler/araç ve gereçler kişisel amaçlar için kullanılabilir.	,738	
•EOD11- İş yerinde çalışanların yaptığı küçük hırsızlıklar için işlem yapmaya gerek yoktur.	,710	
•EOD12- İş yerinde internette ve sosyal medyada gezinmek normaldir.	,668	
•EOD13- İş yerinde müşterilerin yaptığı küçük hırsızlıklar için işlem yapmaya gerek yoktur.	,648	
•EOD14- Yerine koymak kaydı ile şirketin parası veya bir malı yetkililere sormadan ödünç alınabilir.	,558	
Toplam Açıklanan Varyans: 54,112; KMO Örneklem Yeterliliği: %93; Cronbach Alfa Değeri: 0,908;		

Tablo 3' te etik olmayan davranışlar değişkeni için yapılan faktör analiz sonuçları yer almaktadır. Orjinal ölçekte yer alan 15 ifadeden 1 tanesinin faktör yükü düşük olduğu analizden için çıkarılmıştır ve sonuç olarak faktör analizi 2 boyutlu bir yapıyı ortaya çıkarmıştır. İlk bileşen, çalışanların ciddi etik ihlallerine yönelik tutumlarını yansıtan ve aldatma ve yolsuzluk maddelerini içermektedir. İkinci bileşen ise, iş yerinde sıkça rastlanan; ancak çoğu zaman tolere edilen küçük etik dışı davranışlara ilişkin tutumları temsil etmekte, olup kötüye kullanım boyutunu işaret etmektedir. Maddelerin faktör yüklerinin büyük çoğunluğunun, 50'nin üzerinde olması, yapı geçerliliğinin yeterli olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu iki boyut, çalışanların iş yerinde etik dışı davranışlara yönelik algılarını açıklamak açısından anlamlı bir yapı sunmaktadır. KMO = ,937 değer aralığı kabul edilir düzeyde olup, örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir. Açıklanan toplam varyans %54,112'dir. 14 maddeden oluşan ilgili ölçeğe ilişkin yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı, ,908 olarak bulunmuştur. Aldatma ve yolsuzluk boyutu için Cronbach's Alpha katsayısı, ,872 ve kötüye kullanım boyutu için ise Cronbach's Alpha katsayısı, ,835 bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin mükemmel düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu ve ölçüm sonuçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Normallik Analizi ile İlgili Değerler

Değişken	Ort.	S.Sapma	Varyans	Min	Max	Çarpıklık	Basıklık
İş Güvencesizliği	2,76	1,020	1,041	1	5	-0,222	-0,853
Psikolojik İyi Oluş	3,19	0,590	0,349	1	5	-0,025	0,696
Saygınlık	3,33	0,787	0,620	1	5	-0,400	0,172
İyimserlik	3,05	0,715	0,512	1	5	0,089	0,289
Kötüye Kullanım	2,12	0,933	0,870	1	5	0,347	-1,011
Aldatma ve Yolsuzluk	1,86	0,871	0,759	1	4	0,726	-0,780
Etik Olmayan Davranışlar	1,97	0,828	0,685	1	4	0,486	-1,025

Tablo 4 de gösterilen analiz sonuçlarına göre; katılımcıların iş güvencesizliği algısı (ort. = 2,76; SS = 1,02) düşük ile orta düzey arasında yer almakta, çarpıklık (-0,222) ve basıklık (-0,853) değerleri normal dağılıma uygunluğu göstermektedir. Psikolojik iyi oluş düzeyi (ort. = 3,19; SS = 0,59) ortalamanın biraz üzerinde olup çarpıklık (-0,025) ile basıklık (0,696) değerleri verilerin simetrik ve homojen olduğunu göstermektedir. Alt boyutlardan saygınlık, görece yüksek düzeyde algılanmakta ve negatif çarpıklık, yüksek puanlara yönelimi işaret etmektedir. İyimserlik düzeyi ise orta seviyede olup dağılım, normal dağılım varsayımını karşılamaktadır. Etik olmayan davranış (ort. = 1,97; SS = 0,83) düşük düzeyde algılanmakta, pozitif çarpıklık (0,486) ve basıklık (-1,025) bu eğilimi desteklemektedir. Alt boyutlardan kötüye kullanım ve aldatma/yolsuzluk da benzer şekilde düşük ortalamalarla değerlendirilmiş; pozitif çarpıklık bu davranışların genelde onaylanmadığını; ancak bazı bireylerin yüksek puanlar verdiğini göstermektedir. Tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri ± 2 aralığında olduğundan, verilerin normal dağıldığı söylenebilir.

Tablo 5. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi

Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7
1. İyimserlik	r	1						
	p							
2. Saygınlık	r	,234**	1					
	p	,000						
3. Psikolojik İyi Oluş	r	,762**	,808**	1				
	p	,000	,000					
4. İş Güvencesizliği	r	-,148**	,056	-,052	1			
	p	,001	,210	,241				
5. Kötüye kullanım	r	-,175**	-,182**	-,227**	,233**	1		
	p	,000	,000	,000	,000			
6. Aldatma ve yolsuzluk	r	-,098*	-,206**	-,197**	,178**	,698**	1	
	p	,028	,000	,000	,000	,000		
7. Etik olmayan davranışlar	r	-,143**	-,212**	-,228**	,220**	,902**	,938**	1
	p	,001	,000	,000	,000	,000	,000	

** . Korelasyon anlamlılığı 0.01; * . Korelasyon anlamlılığı 0.05

Tablo 5' te gösterilen korelasyon analiz sonucuna göre; psikolojik iyi oluş ile etik olmayan davranışlar arasında negatif yönlü ve anlamlı düşük dereceli bir ilişki vardır(p:,000; r: -,228). Bu sonuca göre psikolojik iyi oluştaki artışı etik olmayan davranışların düşmesine neden olabilmektedir. İş güvencesizliği ile etik olmayan davranışlar arasında pozitif yönlü, anlamlı ve düşük dereceli bir ilişki vardır(p:,000; r: ,220). Bu sonuca göre iş güvencesizliğinin artması ile etik olmayan davranış eğilimi de artış göstermektedir. Psikolojik iyi oluş ile iş güvencesizliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 6. İş Güvencesizliği ve Psikolojik İyi Oluş Arasında Regresyon Analizi

Model	Standartlaşmamış Katsayılar			Standartlaştırılmış Katsayılar				Sig.
	B	Std.Hata		Beta	R kare	t	F	
1 (Sabit)	3,269	0,076				43,115	1,380	,001
İş Güvencesizliği	-0,030	0,026		-0,052	0,003	-1,175	1	0,241
Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş								

Tablo 6' da verilen doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, iş güvencesizliği değişkeninin psikolojik iyi oluşu açıklamasına yönelik model anlamlı değildir ($p = ,241 > 0,05$). Psikolojik iyi oluşta ortaya çıkacak değişimlerde iş güvencesizliği algısının anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 7. İş Güvencesizliği ve Psikolojik İyi Oluşun Alt Boyutu İyimserlik Arasındaki Regresyon Analizi

Model	Standartlaşmamış Katsayılar			Standartlaştırılmış Katsayılar				
	B	Std.Hata	Beta	R kare	t	F	df	Sig.
(Sabit)	3.332	0,091			36,623	11,244		.001
İş güvencesizliği	-0,104	0,031	-0,148	0,022	-3,353		1	.001

Bağımlı Değişken: İyimserlik

Tablo 7, iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşun alt boyutu olan iyimserlik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi göstermektedir. Model incelendiğinde, regresyon modeli anlamlıdır ($p = ,001 < 0,05$). Regresyon katsayılarına bakıldığında, iş güvencesizliği değişkeninin iyimserlik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta = -0.148$). Buna göre iyimserlikte ortaya çıkan negatif yönlü değişimlerin % -14.8' i iş güvencesizliği değişkeni ile açıklanmaktadır.

Tablo 8. İş Güvencesizliği ve Psikolojik İyi Oluşun Alt Boyutu Olan Saygınlık Arasındaki Regresyon Analizi

Model	Standartlaşmamış Katsayılar			Standartlaştırılmış Katsayılar				
	B	Std.Hata	Beta	R kare	t	F	df	Sig.
(Sabit)	3,207	0,101			31,731			.001
İş Güvencesizliği	,043	0,034	0,056	0,003	1,255	1,576	1	0,210

Bağımlı Değişken: Saygınlık

Tablo 8' de yer alan doğrusal regresyon analizine göre, iş güvencesizliği değişkeninin saygınlık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p = ,210 > ,005$). İş güvencesizliği değişkeni saygınlıkta ortaya çıkacak değişimleri açıklamamaktadır.

Tablo 9. İş Güvencesizliği ve Etik Olmayan Davranışlar Arasında Regresyon Analizi

Model	Standartlaşmamış Katsayılar			Standartlaştırılmış Katsayılar				
	B	Std.Hata	Beta	R kare	t	F	df	Sig.
(Sabit)	1,480	0,104			14,252			.001
İş Güvencesizliği	,178	0,035	0,220	0,048	5,048	25,478	1	.001

Bağımlı Değişken: Etik Olmayan Davranışlar

Tablo 9' da yer alan doğrusal regresyon analizinde, iş güvencesizliğinin etik olmayan davranışlar üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. İş güvencesizliği, etik olmayan davranışları istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($\text{Beta} = 0,220, p < ,001$). Model istatistiksel olarak anlamlıdır. Etik olmayan davranışlarda ortaya çıkan değişimlerin % 22' si iş güvencesizliği değişkeni ile açıklanmaktadır.

Tablo 10. İş Güvencesizliği ve Etik Olmayan Davranışların Alt Boyutu Kötüye Kullanım Arasındaki Regresyon Analizi

		Standartlaşmamış Katsayılar				Standartlaştırılmış Katsayılar			
Model		B	Std.Hata	Beta	R kare	t	F	df	Sig.
1	(Sabit)	1,534	0,117			13,149			.001
	İş Güvencesizliği	,213	0,040	0,233	0,054	5,368	28,813	1	.001

Bağımlı Değişken: Kötüye Kullanım

Tablo 10' daki doğrusal regresyon analizi sonucunda, iş güvencesizliğinin kötüye kullanım davranışlarına anlamlı ve pozitif yönde etki ettiği bulunmuştur (Beta = 0,233, $p < .001$). Modelin açıklayıcılığının $R^2 = 0,054$ düzeyinde ve anlamlı olduğu görülmektedir. Kötüye kullanım değişkeninde ortaya çıkan değişimlerin %23,3' ü iş güvencesizliği ile açıklanmaktadır. İş güvencesizliği algısında ortaya çıkan artışlar kötüye kullanım yönündeki etik dışı davranışları artırmaktadır.

Tablo 11. İş Güvencesizliği ve Etik Olmayan Davranışların Alt Boyutu Aldatma ve Yolsuzluk Arasındaki Regresyon Analizi

Model	Standartlaşmamış Katsayılar				Standartlaştırılmış Katsayılar			Sig.
	B	Std.Hata	Beta	R kare	t	F	df	
(Sabit)	1,140	0,110			13,063			.001
İş Güvencesizliği	,152	0,037	0,178	0,032	4,062	16,501	1	.001

Bağımlı Değişken: Aldatma ve Yolsuzluk

Tablo 11' de gösterilen doğrusal regresyon analizi sonuuna göre iş güvencesizliği, aldatma ve yolsuzluk davranışlarında ortaya çıkan değişimleri anlamlı ve pozitif yönlü olarak açıklamaktadır (Beta, 0,178, $p < .001$). İş güvencesizliği algısında ortaya çıkan artışlar, çalışanların aldatıcı ve yolsuzluk yönlü davranışlarda bulunma eğilimini de artırmaktadır. Aldatma ve yolsuzlukta ortaya çıkan değişimlerin %17,8'i iş güvencesizliği algısı ile açıklanmaktadır.

Sonuç

İş güvencesizliği 1980' li yıllardan beri iş dünyasında önemle üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir. İş güvencesizliği algısı çalışanlarda farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır ve bu algı neticesinde ortaya çıkan sonuçlar da değişiklik göstermektedir. Bu çalışmada da, iş güvencesizliği algısının bireylerin psikolojik iyi oluş düzeyi ve etik olmayan davranış eğilimleri üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Yapılan analizlerden ortaya çıkan sonuçlara göre, iş güvencesizliği algısının psikolojik iyi oluş ana değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır; ancak alt boyutları bağlamında etkileri bulunmaktadır. Literatürde bu durumu destekleyen çalışmalarda bulunmaktadır. Gültekin ve Polatçı (2022)' nin yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşu ve performansı etkilemediği tespit edilmiştir. Charkhabi, M. (2019)'nin çalışması da destekler nitelikte olup, iş güvencesizliği ile çalışanların iyi oluşu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Bu durum,

bireylerin genel psikolojik iyi oluş düzeylerinin yalnızca iş güvencesizliği algısıyla belirlenmediğini ve başka psikolojik, sosyal veya örgütsel değişkenlerin de rol oynayabileceğini düşündürmektedir.

İş güvencesizliği algısının psikolojik iyi oluşun iyimserlik boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bulgu, güvencesiz çalışma koşullarının bireylerde geleceğe dair olumlu beklentileri azalttığını göstermektedir. Sonuç olarak, iş güvencesizliğinin çalışanların iyimserlik düzeylerini olumsuz etkilediği görülmektedir. Bu bulgu, örgütsel ortamda iş güvencesi algısının psikolojik iyi oluş üzerindeki önemine işaret etmektedir. Benzer şekilde Dalgıç (2020)' de yaptığı çalışmada iş güvencesizliği algısının iş yaşam değeri üzerindeki etkisinde, iyimserlik ve kötümserlik olgularının kısmi aracılık rolü oynadığı bulgusuna ulaşmıştır. Bu bağlamda artan iş rekabeti, organizasyonel farklılıklar (yeni teknoloji, kısıtlamalar, işletme değişimi vb.) ve çalışanı dikkate almadan yapılan örgütsel düzenlemeler çalışanın iş yaşamı üzerinde olumsuz etki oluşturabilmektedir. Öte yandan, iş güvencesizliği algısının psikolojik iyi oluşun saygınlık boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Literatürde bazı araştırmalar iş güvencesizliğinin doğrudan saygınlık algısını anlamlı düzeyde etkilemediğini; ancak dolaylı aracılık yoluyla (örneğin iş özerkliği, örgütsel-sosyal destek algısı, tükenmişlik veya lider-çalışan ilişkisi gibi ara değişkenler üzerinden) bu ilişkiyi yönlendireceğini öne sürmektedir (Kim & Stoner, 2008; Schaufeli, 2016).

Çalışmada iş güvencesizliğinin etik olmayan davranışlar üzerindeki etkisi de incelenmiştir. İş güvencesizliği algısının etik olmayan davranışları anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, çalışanların belirsizlik ve güvensizlik ortamlarında etik dışı davranışlara yönelme eğilimlerinin arttığını göstermektedir. Bu durum örgütlerin etik kültürü güçlendirmesi ve çalışanlarına güvence sağlaması açısından önemli bir uyarı niteliğindedir. Bu bulgulara göre, iş güvencesizliği arttıkça etik olmayan davranışların da arttığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle, çalışanlar işlerini kaybetme konusunda daha fazla kaygı duyduklarında, etik dışı davranışlarda bulunma eğilimlerini artırabilmektedir. İş güvencesizliği algısının etik dışı davranışlardan kötüye kullanım boyutuna yönelik etkisi de incelenmiş ve bu ilişki anlamlı ve güçlü düzeyde bulunmuştur. Kötüye kullanım davranışlarının iş güvencesizliği algısına bağlı olarak daha fazla gözlenmesi, çalışanların kişisel çıkarlarını koruma düşüncesi veya sistemden fayda sağlama yönündeki eğilimlerini artırdığını işaret etmektedir. İş güvencesizliği yaşayan bireylerin tepkisel olarak iş yeri malzemelerini ve verilen fırsatları suistimal etmesi olarak kendini gösteren bu davranış, psikolojik etkileri dışında maddi zarar verme yönlü etkileri bağlamında da izlenmesi ve önlenmesi gereken bir davranıştır. Benzer şekilde, etik olmayan davranışlar değişkenin aldatma ve yolsuzluk olan boyutunun iş güvencesizliği algısını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, çalışanların örgütsel sadakatlerinin ya da etik ilkelere bağlılıklarının, işin sürekliliği konusundaki belirsizlik durumlarında zayıflayabileceğini göstermektedir. İş güvencesizliğindeki artış, bireylerin aldatma ve yolsuzluk gibi etik dışı davranışlara yönelme riskini artırabilir.

Genel olarak bu bulgular, iş güvencesizliği algısının bireylerin psikolojik dayanıklılığını azaltırken etik normlara bağlılıklarını da zayıflatabileceğine işaret etmektedir. Özellikle etik dışı davranışlara ilişkin bulgular, örgütlerin yalnızca iş güvenliği sağlamakla kalmayıp, etik iklimi de güçlendirecek politikalar veya yönetmelikler geliştirmesinin, önemine vurgu yapmaktadır. Maslach ve Leiter (2016)' ya göre de örgüt ortamındaki

olumsuzlukları ortadan kaldırmak için yapılacak müdahaleler yalnızca birey üzerinden olmamalı, çalışma şartlarına da odaklanılmalıdır. Çalışmanın sonuçları, mevcut literatürle büyük ölçüde uyumlu olup, özellikle etik dışı davranışların iş güvencesizliğiyle olan ilişkisini açıklayıcı biçimde ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, iş güvencesizliği hem bireysel refahı tehdit eden bir unsur hem de örgütsel etik kültürü zedeleyebilecek bir risk faktörü olarak değerlendirilmelidir. Bu bağlamda, yöneticilerin ve politika yapımcıların, belirsizliğin olumsuz sonuçlarını azaltacak yapısal düzenlemeler geliştirmeleri önem arz etmektedir. İlerde çalışma yapacak araştırmacılara, iş güvencesizliği durumunda oluşan davranışların farklı meslekler grupları üzerinde araştırılması önerilebilir. Ayrıca ilerleyen çalışmalarda farklı psiko-sosyal değişkenlerin modele dâhil edilmesi, daha açıklayıcı sonuçlar elde edilmesine katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Aksu, B. Ç. (2021). "COVID 19 Pandemisinin Sağlık Çalışanlarının İş Güvencesizliği Algıları, Algılanan İş Stresleri Ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkilerinin İncelemeye Yönelik Bir Araştırma". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(4), 747-776.
- Altun, M., Sayer, A., & Barutçu, A. (2013). "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluklar". *Sayıştay Dergisi*, (91), 33-55. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1388290>
- 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.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). "Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity". *The Academy of Management Review*, 18(1), 88-115. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997508>
- Aydın, G. (2019). *Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: Fitness antrenörleri örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
- Aydın, İ. (2002), *Yönetişel Mesleki ve Örgütsel Etik*, Pegema Akademi Yayıncılık, Ankara, 16.
- Aykanat, Z., & Öztürk, M. (2022). "İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyeti ve Ahlaki Çözülme Üzerindeki Etkisi". *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 148-157.
- Bakan, İ., & Büyükbese, A. G. T. (2004). "Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23).
- Başar, S. (2018). "Düzenli Egzersizin Depresyon, Mutluluk Ve Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisi". *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(3), 25-34.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. P. (2000). "Development of a Measure of Workplace Deviance". *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>

- Bilgin, R. (2018). "Türkiye’de Kamu Sağlık Kuruluşlarında Yaşanan Etik Dışı Davranışlar ve Uygulamaların Genel Görünümü". *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 119-140.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). "Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement". *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26
- Brenkert, G. G. (2008). "Marketing Ethics: an Overview". *Business Ethics Quarterly*, 18(3), 419-442.
- Büte, M. (2011). "Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 103-122.
- Cavanagh, G. F. (1999). "Business Ethics: A Perspective on the Role of Values". *Business Ethics Quarterly*, 9(4), 631-640.
- Charkhabi, M. (2019). "Quantitative Job Insecurity and Well-Being: Testing The Mediating Role of Hindrance and Challenge Appraisals". *Frontiers in Psychology*, 9, 2776.
- Chen, Y. J. ve Tang, T. L. P. (2006). "Attitude Toward and Propensity to Engage in Unethical Behavior: Measurement Invariance Across Major Among University Students". *Journal of Business Ethics*, 69(1), 77-93.
- Cheng, Y., Chen, C. W., Chen, C. J., & Chiang, T. L. (2005). "Job Insecurity and its Association with Health Among Employees in the Taiwanese General Population". *Social Science & Medicine*, 61(1), 41-52.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). "Stress, Social Support, and The Buffering Hypothesis". *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Cohen, S., Janicki-Deverts, D., & Miller, G. E. (2007). "Psychological Stress and Disease". *JAMA*, 298(14), 1685-1687
- Coope, C., Gunnell, D., Hollingworth, W., Hawton, K., Kapur, N., Fearn, V., ... & Metcalfe, C. (2014). "Suicide and the 2008 Economic Recession: Who is Most at Risk? Trends in Suicide Rates in England and Wales 2001-2011". *Social Science & Medicine*, 117, 76-85.
- Çakır, Ö. (2007). "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği". *Çalışma ve Toplum*, 1(12), 117-140.
- Çaprak, D., & Ayazlar, G. (2025). "Otel İşletmelerinde Etik Dışı Davranışlara Yönelik İçsel Bilgi Uçurma Davranışının Fenomenolojik İncelenmesi". *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 22(1), 212-229.
- Çelebi, İ. (2024). *İşletmelerde İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe ve Performansa Etkileri ve Adıyaman Bölgesindeki İşletmelerde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman
- Çetin, C. (2015). "Zabıta Çalışanlarında İş Güvencesizliği ile Tükenmişlik İlişkisine Yönelik Bir Araştırma". *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(02), 73-96.

- Dalgıç, A. (2020). "İş Güvencesizliği Algısının İş Yaşam Kalitesine Etkisinde İyimserlik ve Kötümserlik Özelliklerinin Aracılık Rolü: Seyahat Acentası Çalışanları örneği", *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 8(3), 1922-1942.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). "Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity". *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 416-427. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>
- De Witte, H. (2005). "Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences". *SA journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). "Objective vs. Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries". *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- Dede, E. (2017). *İş Güvencesizliği Algısının ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İ., Yerlikaya, İ., Kurt, S. Ç., & Ünverdi, B. (2021). "Yaşam Kalitesinin Yordayıcıları Olarak Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Doyumu". *Yaşadıkça Eğitim*, 35(1), 192-206. <https://doi.org/10.33308/26674874.2021351256>
- Demirbağ, O., Demir, H. C., & Yozgat, U. (2021). "Uzaktan Çalışmanın İş Güvencesizliğine Etkisinde İş-Yaşam Dengesi ve Psikolojik Güvenliğin Düzenleyici-Aracılık Rolü". *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 1-25. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.881224>
- Demirboğa, D. A. (2018). "Dürüstlük Kuralının İş Etiğine Etkisi". *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17, 25-33.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). "The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being". *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229
- Deniz, M. E., Erus, S. M., & Büyükcebeci, A. (2017). "Bilinçli Farkındalık İle Psikolojik İyi Oluş İlişkisinde Duygusal Zekanın Aracılık Rolü". *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 7(47), 17-31.
- Dereli, B. (2012). "İş Güvencesizliği Kavramı Ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 237-256.
- Derin, N., & Ilkım, N. Ş. (2017). "Tekstil Sektöründe İş Güvencesizliği Algısının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi." *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 39-51.
- Diener, E. (1984). "Subjective Well-Being". *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575
- Diener, E., Helliwell, J. F., & Kahneman, D. (Eds.). (2010). *International Differences in Well-Being*. Oxford University Press.

- Doğan, N. (2009). "İş Etiği Ve İşletmelerde Etik Çöküş". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 179-200.
- Dursun, Y. D. D. S., & Bayram, P. D. N. (2013). "İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama". *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(3), 20-27.
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). "The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition". In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (pp. 3-53). CRC Press.
- Ergün, N. (2009). "Örgütlerde Etik Dışı Davranışların Nedenleri Ve Çalışanlara Yönelik Etik Dışı Davranışların Havayolu Taşımacılığı Sektörü Açısından İncelenmesi". *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 11(3), 149-168.
- Erlinghagen, M. (2008). "Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries". *European Sociological Review*, 24(2), 183-197.
- Eryılmaz, B. (2008). "Etik Kültürü Geliştirmek". *Türk İdare Dergisi*, (459), 1-12.
- Eyidoğan, Ö. (2013). *Etik İklimin Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2015). *Business Ethics: Ethical Decision Making And Cases (10th ed.)*. Cengage Learning.
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for Windows*. London, UK: SAGE Publications.
- Gert, J. (2005). "A Functional Role Analysis of Reasons". *Philosophical Studies*, 124(3), 353-378.
- Gou, Y., Jiang, Y., Rui, L., Miao, D., & Peng, J. (2013). "The Nonfungibility of Mental Accounting: A Revision". *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(4), 625-633.
- Gök, S. (2008). "İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1).
- Greenberg, J. (1990). "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow". *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Gül, H. (2006). "Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2006(1), 65-79.
- Gültekin, Z., & Polatçı, S. (2022). "İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa ve Performansa Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (34), 19-36.

- Gürbüz, F. G., & Dede, E. (2016). "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ve İş Güvencesizliği Algıları Arasındaki İlişki". *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 89-108.
- Gürlek, M. (2020). "Aşırı İş Yükü Etik Dışı Davranışları Nasıl Etkiler? Ücret Tatminsizliğinin Aracılık Rolü". *İş Ahlakı Dergisi*, 13(1), 53-67.
- Hartman, L. P., DesJardins, J., & MacDonald, C. (2011). *Decision Making for Personal Integrity & Social Responsibility*. New York, NY: McGraw-Hill International.
- Harvey, P., & Martinko, M. J. (2009). "An Empirical Examination of The Role of Self-Efficacy in The Relationship Between Job Insecurity and Unethical Behavior". *Journal of Business Ethics*, 88(1), 233-244. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9960-7>
- 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(10), 1431-1437.
- 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.
- Holm, S. ve Hovland, J. (1999). "Waiting For The Other Shoe To Drop: Help For The Job-Insecure Employee". *Journal of Employment Counseling*, 36, 156-166. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1999.tb01018.x>
- Ilkım, N., & Derin, N. (2018). "Algılanan İş Güvencesizliği, İş Tatmini ve Birey-Örgüt Uyum Kavramları Arasındaki İlişkiler". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254. <https://doi.org/10.30976/susead.356674>
- Iraz, R., Arıbaş, A. N., & Özşahin, F. (2021). "Algılanan Sosyal Destek ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Örneği". *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 363-376.
- Jacobson, D., & Hartley, J. (1991). "Mapping the Context". In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T. van Vuuren (Eds.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (pp. 1-22). Sage Publications.
- Kaplan, M., & Keriman, G. (2019). "İş Güvencesizliği ile İş Erteleme Arasındaki İlişkide Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü". *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(2), 552-564.
- Karacaoğlu, K. (2015). "Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma". *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1).
- Karlı, N. (2019). "Psikolojik İyi Oluş ve Dindarlık İlişkisi: Trabzon İlahiyat Örneği". *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (15), 173-205. <https://doi.org/10.32950/rteuifd.549409>
- Katlav, E. Ö., Çetin, B., & Perçin, N. Ş. (2021). "Turist Rehberlerinin İş Güvencesizliği Algılarının Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi". *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 18(1), 37-55. <https://doi.org/10.24010/soid.809985>

- Kaymaz, O. (2019). *Teknostres ve İş Güvencesizliği İlişkisine Yönelik Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). "Why Do Employees Worry About Their Jobs? A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Insecurity". *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269-290.
- Keleş, H. N. (2017). "Anlamlı İş ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi". *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 154-167.
- Kermen, U., Tosun, N. İ., & Doğan, U. (2016). "Yaşam Doyumu Ve Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcısı Olarak Sosyal Kaygı". *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 20-29.
- Keyes, C. L. M. (2002). "The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life". *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). "Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions". *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kiewitz, C., Christian, J., & Hirst, S. (2016). "The Effects of Job Insecurity on Unethical Behavior: A Moderated Mediation Model". *Journal of Business Ethics*, 139(1), 167-179. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2897-5>
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). "Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy And Social Support". *Administration in Social Work*, 32(3), 5-25. <https://doi.org/10.1080/03643100801922357>
- Kim, T. J., & Von dem Knesebeck, O. (2016). "Perceived Job Insecurity, Unemployment And Depressive Symptoms: A Systematic Review and Meta-Analysis of Prospective Observational Studies". *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89, 561-573.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). "Development of Perceived Job Insecurity Across Two Years: Associations With Antecedents and Employee Outcomes". *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 243-257.
- Kocaman, E. N. (2019). *Bir grup yetişkinde umut ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, İstanbul
- Kürü, S. A. (2022). "Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması". *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(1), 409-426. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.22.02.1724>
- Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). "A New Measure of Cognitive Flexibility". *Psychological Reports*, 76(2), 623-626.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A Guide To Identifying Burnout And Pathways To Recovery*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.

- Mumlu Karanfil, S., & Doğan, A. (2020). "Çalışanların İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Kaygının Aracı Rolü". *Alphanumeric Journal*, 8(1), 143-162. <https://doi.org/10.17093/alphanumeric.588752>
- Orçanlı, K., Bekmezci, M., & Fırat, Z. M. (2019). "İş Güvencesizliğinin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Kimliğin Aracılık Etkisi". *OPUS International Journal of Society Researches*, 12, 73-100. <https://doi.org/10.26466/opus.584655>
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi-1: SPSS-MINITAB*. Eskişehir, Türkiye: Kaan Kitabevi.
- Özen, Y. (2010). "Kişisel Sorumluluk Bağlamında Öznel Ve Psikolojik İyi Oluş: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme". *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (4), 46-58.
- Özturan, H. (2011). "Etik ile Ahlak Arasında: Türkçe Ahlâk Felsefesi Literatürüne Dair Etik Kavramı Kullanımı Üzerinden Bir Değerlendirme". *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*, (17), 167-204.
- Özyurt, Ş. E. (2019). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşun benliğin ayrımlaşması açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Polatçı, S., & Ülkü, T. (2023). "Aydınlık ve Karanlık Üçlünün Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar Sergileme Motivasyonları: Banka Personeli Üzerine Nitel Bir Araştırma". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 230-259. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.1245688>
- Poyraz, K., & Kama, B. (2008). "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Probst, T. M. (2002). "The Impact of Job Insecurity on Employee Work Attitudes, Job Adaptation, And Organizational Withdrawal Behaviors". In J. M. Brett & F. Drasgow (Eds.), *The psychology of work* (pp. 141-168). Psychology Press.
- Rachels, J. (2015). *The Elements Of Moral Philosophy* (7th ed.). Dubuque, IA: McGraw-Hill Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). "On Happiness and Human Potential: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being". *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). "Happiness is Everything, or is it? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being". *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). "The Structure of Psychological Well-Being Revisited". *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). "Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *Ege Academic Review*, 7(2), 613-628.

- Sarıhan, M., & Yarar, O. (2021). "Sağlık Sektöründe Yönetmelik Kaygıları". *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (27), 267-282.
- Schaufeli, W. B. (2017). "Burnout: A Short Socio-Cultural History". In M. P. Leiter, A. B. Bakker, & C. Maslach (Eds.), *Burnout, fatigue, exhaustion: An interdisciplinary perspective on a modern affliction* (pp. 105-127). Taylor & Francis.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Schwartz, M. S. (2011). "Corporate Social Responsibility". In M. S. Schwartz (Ed.), *Business ethics: A handbook for managers* (pp. 1-14). Business Expert Press.
- Seçer, B. (2008). "Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları". In T. Solmuş (Editör), *İş ve özel yaşama psikolojik bakışlar* (pp. 265-302). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Seçer, B. (2011). "İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi". *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(4), 43-60.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Simon and Schuster.
- Sezgin, F., & Erdoğan, O. (2015). "Academic Optimism, Hope, and Zest For Work as Predictors of Teacher Self-Efficacy And Perceived Success". *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(1), 7-19.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). "Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability". *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). "The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on The Brink of A New Millennium". *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). "No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences". *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Telef, B. B. (2013). "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 374-384.
- Tonus, H. Z., & Oruç, İ. (2012). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Etik Dışı Davranışlar ve Yönetimi: Bir İşletmenin Personel Yönetmeliği İçerik Analizi". *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 149-181.
- Töre, E. (2006). *The effect of organizational climate and organizational commitment on unethical behavior at work* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). "Unethical Behavior in the Name of the Company: The Moderating Effect of Organizational Identification and

Positive Reciprocity Beliefs Influencing Unethical Pro-Organizational Behavior".
Journal of Applied Psychology, 95(3), 529-540.

Usta, A. (2011). "Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak".
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,
1(2), 39-50.

Ülkü, T., & Polatçı, S. (2023). "Kurumsal Dünyada Karanlık ve Aydınlık Taraf: Kişilik
Özelliklerinin Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar Üzerindeki Etkisinin
Keşfi". *Sosyal Mucit Academic Review*, 4(4), 503-531.
<https://doi.org/10.54733/smar.1388417>

Witte, H. D. (1999). "Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the
Literature and Exploration of Some Unresolved Issues". *European Journal of
Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.

Yüce-Selvi, Ü., & Sümer, N. (2018). "İş Güvencesizliğinin Etkileri: Temel Yaklaşımlar ve
Olumsuz Etkileri Düzenleyici Faktörler Üzerine Bir Derleme". *İş ve İnsan
Dergisi*, 5(1), 1-17.