



Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

<https://dergipark.org.tr/pub/aruiibfdergisi>



İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme üzerindeki etkisi*

Effect of job insecurity on intention to leave and moral disengagement

Zafer Aykanat^{a**}, Murat Öztürk^b

^a Doç. Dr., Ardahan Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Ardahan, Türkiye, zaferaykanat@ardahan.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3160-933X

^b İşletme Bilim Uzmanı, murat36ozturk@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5148-4565

MAKALE BİLGİSİ

Makale geçmişi:

Başvuru: 26 Eylül 2022

Kabul: 9 Ekim 2022

Anahtar kelimeler:

İş Güvencesizliği,

Duygusal İş Güvencesizliği,

Bilişsel İş Güvencesizliği,

İşten Ayrılma Niyeti,

Ahlaki Çözülme

Makale türü:

Araştırma makalesi

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 26 September 2022

Accepted: 9 October 2022

Keywords:

Job Insecurity,

Emotional Job Insecurity,

Cognitive Job Insecurity,

Intention to Leave,

Moral Disengagement

Article type:

Research article

ÖZET

Bankacılık sektörü küresel anlamda yaşanan finansal krizler ve teknolojik yeniliklerden dolayı personel devir hızının yüksek olduğu bir sektördür. Ülkemizde son beş yılda kapanan şube ve işten ayrılan personel sayısında önemli bir yükseliş vardır. Bu durumun banka çalışanlarının iş güvencesizliği, işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme algıları üzerinde önemli bir etkisi vardır. Araştırmanın amacı, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini Kars ilinde bulunan özel ve kamu bankalarında çalışan 133 iş gören oluşturmuştur. Araştırmada iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ile ahlaki çözülme pozitif ve anlamlı olarak etkilediği bulgulanmıştır. İş güvencesizliğinin alt boyutlarından olan bilişsel iş güvencesizliği ile duygusal iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif etkilediği, ahlaki çözülme ise anlamlı olarak etkilemediği bulgulanmıştır. Son olarak özel banka çalışanlarının kamu banka çalışanlarına göre iş güvencesizliği algısı daha yüksektir.

ABSTRACT

The banking sector has a respectively high personnel turnover rate due to recent global financial crises and technological advances. There has been a significant increase in the number of closed bank branches and banking personnel who recently left their jobs in Turkey during the last five years. Therefore, the underlying uncertain environment has an important impact on job insecurity, intention to leave and moral disengagement perceptions of banking sector employees as well. The main purpose of this study is to explore the effect of job insecurity on intention to leave and moral disengagement. The sample of the present study involves 133 employees currently working at both public and private banks in Kars province, Turkey. The results of this study reveal that job insecurity has a positive statistically significant effect on both intention to leave and moral disengagement. On the other hand, the empirical findings of this study indicate that emotional job insecurity, one of the sub-dimensions of job insecurity, has a positive statistically significant impact on intention to leave, whereas no significant impact was found between emotional job insecurity and moral disengagement. As expected, the analysis results also demonstrate that private bank employees have a higher job insecurity level than public bank counterparts.

* Çalışma, Murat Öztürk'ün 2022 yılındaki yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Sorumlu yazar / Corresponding author

E-posta / E-mail: zaferaykanat@gmail.com

Atf / Citation: Aykanat, Z. ve Öztürk, M. (2022). İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme üzerindeki etkisi. *Ardahan Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(2), 148-157.

1. Giriş

İnsanoğlu yapmak istediği işte her zaman süreklilik aramıştır. Varoluştan bu yana yapacağı işin devamlı olmasını istemiş ve bu yönde çalışmıştır. Çünkü yaptığı iş onun geleceğini de şekillendirmiştir. İşin garanti olması insanoğlunda güven hissini oluşturmuş ve iş güvenliği olgusunu beraberinde getirmiştir. İşletmelerin istihdam eğilimleri küreselleşmenin olumsuz etkilerini artırmış ve örgütlerin karşılaştığı artan ekonomik baskılar, günümüz örgütleri arasında iş güvencesizliğini önemli bir konu haline getirmiştir.

Dünya Ekonomik Forumu'na göre COVID-19 pandemisi sırasında 2020'deki iş kayıpları ve işten çıkarma uygulamalarının 114 milyon kişiyle sonuçlanmıştır. İşten çıkarmalardan kurtulan çalışanlar bile kariyerleri konusunda endişelenip ve yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşamaktadır (Elshaer ve ark., 2022). İnsanlar yaşadıkları bu zorluklar karşısında büyük oranda yıpranmaktadır. Hem psikolojik hem de fiziksel olarak bir baskı içerisinde kalmaktadırlar. Güven olgusunun olduğu her yerde insanlar geleceklerine daha umutlu bakar. Fakat güven olgusunun olmadığı bir yerde insanlar çalıştıkları işten verim alamayıp, iş güvencesizliği duygusunu yaşamaya başlarlar. Bununla birlikte işten ayrılma isteği ve ahlaki bozulmalar meydana gelebilir.

Örgütün her seviyesindeki çalışanlar arasında etik olmayan davranışlara ilişkin çalışmalar yönetim literatüründe ortak bir konu haline gelmiştir. Örgütlerde etik olmayan davranışları açıklamanın en iyi yolunun bireysel psikolojik süreçleri anlamak olduğu tartışılmıştır. Sosyal bilişsel teorinin uzantısı olan ahlaki çözülme, organizasyonlarda etik olmayan davranışları açıklamak için umut verici bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmamız konu olan diğer bir değişken çalışanların işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın hâlihazırda çalışmakta olduğu işten ayrılma olasılığıdır. Örgütün konumu, büyüklüğü veya yaptığı iş ne olursa olsun her örgüt, çalışanların işten ayrılma niyeti hakkında endişe verici uygulamaların bir parçası olmuştur. İş güvencesizliğinin önemli ardılları sayılabilecek işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme konuları bir zincirin halkaları gibi birbirini etkileyen önemli konulardır. Çalışanların iş güvencesizliği algısındaki azalmalar ile işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme konularına iyileştirmeler yapacağı kanaatindeyiz.

Çalışmamızın uygulama yeri olan bankalar önemli finansal kurumlardır. Özellikle ülkenin ekonomik büyüme faaliyetlerini desteklemede önemli bir role sahiptir. Bu nedenle, işlevi yalnızca toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için finansal hizmetler sağlamak değil, aynı zamanda borç verme/finansman yoluyla üretim faaliyetlerini desteklemek olduğundan, bankaların örgütsel performanslarının yüksek olması gerekmektedir (Hariyonyoto ve ark., 2019). Bankaların bilgi işlem teknolojilerinde meydana gelen değişimleri yakından takip etmeleri hemen tüm bankalar için geçerlidir. Çünkü teknolojik alt yapının yoğun kullanıldığı ve yapay zekânın kişi istihdamının önüne geçeceği bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple birçok banka, yeni personel istihdam etmek yerine bilgi teknolojisi alt yapılarına yatırım yapmayı tercih eder pozisyona gelmiştir. Bu nedenle çalışanlar açısından işlerini kaybetmeyle ilgili endişelere sebep olabilmektedir (Tüzün ve Öztürk, 2021; Şendoğdu ve Altındağ, 2022). Bu bağlamda banka, çalışanlarının davranış etkileyen faktörlerin belirlenmesi, çalışanların bu faktörlere verdiği önemin tespit edilmesi ve bunların banka tarafından bilinmesi hayati derecede öneme sahiptir. Bu hususlar, çalışmamızın ana amacını ve temelini oluşturmaktadır.

2. İş Güvencesizliği Kavramı

İş güvencesi kişinin işini güvenceye alması ve işin devamlılığını garanti etmesi olarak tanımlanabilir (Polat, 2019). İş güvencesizliği durumu ise gelecekte işsiz kalma kaygısı ile yaşayarak çalışmaktır. İşin devamlılığının garantisi olmayıp, ayrıca kişinin de psikolojisini etkilemektedir (Seçer, 2007). İş güvencesinin olduğu bir işletmede çalışanların davranış ve tutumları da büyük bir değişime göstermektedir. Bu değişime beraberinde çalışana büyük bir enerji katmaktadır. Bu enerjiyi iş yerine, ailesine yansıtarak psikolojik sağlığını da koruyabilmektedir (Yıldırım ve Yavan, 2008).

Yönetim ve Organizasyon alanında iş güvencesizliği konusu çok önemli bir yer tutmuştur. İş güvencesizliği konusundaki çalışmalar ile konu daha da sistemli hale gelerek başlanmış son yıllarda bu konu ile çalışmalar oldukça ilerlemiştir (Önder ve Wasti, 2002). İş dünyasında hızlı değişim, çalışanlarda iş güvencesi kaygısını da beraberinde getirmektedir. Özellikle ekonomik krizlerin oluşması çalışanları belirsizliğe sürükleyerek kaygılarını daha fazla artıracaktır. Avrupa ülkeleri ile birlikte birçok ülkede yaşanan firma kapatmaları, firmaların yapılanmaları ve geçici olarak yapılan iş sözleşmelerindeki düzenlemeler, ekonomideki dalgalanmalar ve değişimler bu tarz gelişmelere büyük katkı sağlamıştır (De Witte, 2005).

İş güvencesizliği ile farklı olarak tanımlamalar yapılmaktadır. Bazı tanımlara göre iş güvencesizliği, çalışan insanların iş devamlılığı konusunda kaygı yaşamaları ve bu durumu bir tehdit olarak görmeleridir (Witte, 2005; Erlinghagen, 2008). Başka tanımlarda iş güvencesizliği, kişide belirsizlik hâli oluşturur. Kişi çalıştığı işletmede işe devam edip etmeyeceğini, ya da işletmenin personele ihtiyacı olup olmayacağını bilememesidir (Dede, 2017). İş güvencesizliği hem çalışan hem de örgütün refahı için önemli bir risk kaynağıdır.

İş güvencesizliği yaklaşımları, iş güvencesizliği kavramının daha iyi anlaşılması için önemli bir konudur. İş güvencesizliği hususunda üç önemli yaklaşım söz konusudur. Bunlar ilgili bilgiler aşağıdaki gibidir:

Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği: Nesnel ve öznel olan işin güvencesizliği kavramları birbirleriyle ilişkili kavramlardır. Burada önemli olan iki kavramda birbirlerinden etkilenmesidir. Nesnel iş güvencesizliği, amaçlanan örgütsel mesajlar, istenmeyen örgütsel ipuçları veya söylentiler gibi örgütsel ipuçlarından kaynaklanan işsizlik beklentisine odaklanır. Öznel iş güvencesizliği, önceden işaret edilen bir tehditten türetilir ve bir bireyin varsayılan tehdidin ciddiyetine dayanarak işinin geleceği hakkında algıladığı korku veya endişeyi vurgular (Ferrie ve ark. 2008; Lawrence ve Kacmar, 2016).

Nitel ve Nicel İş Güvencesizliği: Nitel iş güvencesizliği, çalışma koşullarının bozulması, yetersizlik istihdam, kariyer fırsatlarının azaltılması algılanan kalite bozulmaları vb. unsurları içerisinde barındırmaktadır. Başka bir ifade ile daha çok iş hayatındaki bazı istenmeyen değişiklikleri veya değerli özelliklerinin kaybını ifade ettiğinden, daha hafif bir güvencesizlik biçimi gibi görünmektedir. Nicel iş güvencesizliği ise algılanan iş kaybı tehdidi ve bu tehde ilişkin endişelerdir (Niesen ve ark., 2018; Urbanaviciute ve ark., 2021).

Bilişsel ve Duyusal İş Güvencesizliği: Bilişsel iş güvencesizliği iş kaybı olarak ortaya çıkmış bir kavramken, duygusal iş güvencesizliği ise var olan bu kaybın getirdiği endişe ya da duygusal anlamda verdiği sıkıntı olarak ifade edilir (Huang ve ark., 2012). Diğer bir ifade ile bilişsel iş güvencesizliği kişinin çalıştığı işin sürekliliğine bir tehdit olarak görülebilirken, duygusal iş güvencesizliği ise kişinin bu tehde karşı girdiği duygusal bir tepkidir (Jiang ve Lavaysse, 2018). Bilişsel iş

güvencesizliğinde çalışan kişi işini kaybetme olasılığının farkındadır. Fakat duygusal iş güvencesizliğinde işini kaybetme tehdidine karşı korku ve kaygı duymaktadır.

3. Ahlaki Çözülme Kavramı

Örgütlerde etik olmayan davranışlar hakkında çokça çalışma yapılmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları, ahlak dışı amaç saptama (Ordonez ve Welsh 2015), etik liderlik (Brown ve ark. 2005) ve sosyal dışlanma (Kouchaki ve Wareham, 2015) gibi çalışmalardır. Etik olmayan davranışın arka planında yatan nedenleri anlamak için ahlaki çözülme önemli bir çözüm alanı olduğu kanaatindeyiz.

Ahlak kavramını tanımlaması ve ölçülmesi zor olan bir kavramdır. Çünkü ahlak kavramı üzerinde bir belirsizlik, bilinmezlik vardır. Bu bilinmezliği oluşturan zorluk, gözlemlenen ya da gözlemlenemeyen şeyin ne olduğunu bilememektir. Ahlaki olan davranışlar konusunda insanlar aynı fikirleri paylaşabiliyorlar fakat ahlaki olmayan davranışlarda insanlar ahlaki tanımlamada zorluk yaşamaktadır. Ahlak kavramını tanımlarken bir diğer karışıklık yaşanan durum davranışsal tepkiler ve yapılan gözlemlerdir. Bu da ahlakın somutlaştırılmasını güç haline getirmektedir (Ostini, 2010). Bu anlamda ahlaki çözülme, gözlemlenemeyen davranışların açığa çıkarılmasında önemli bir yer edinmektedir.

Ahlaki çözülme, bireylerin yapacakları davranışları nitelendirmeden başka davranışı bir bahaneyle dayandırması ve bunun bir suç unsuru değilmiş gibi gösterilmesidir. Başka bir deyişle ahlaki çözülme, kötü sapkın ve anti sosyal olarak olumsuz davranışlardan ayrı tutularak bu davranışları devam ettirmesini sağlayan sosyal bilişsel bir süreç olarak ifade edilmektedir (Fida ve ark., 2015). Ahlaki çözülme Bandura'nın sosyal-bilişsel bir teorisinin bir uzantısıdır. Sosyal bilişsel teori, kişisel niteliklerin, çevresel özelliklerin ve davranışların etkileşime girdiği mekanizmalar aracılığı ile "temel insan yetenekleri" olarak etiketlenen bilişsel süreçlerdir. Bandura (1986) tarafından tanımlanan beş temel insan yeteneği vardır. Bunlar (Claybourn, 2011);

i. Simgeleme yeteneği, ortamları değiştirmek ve ortama uyum sağlamak için sembolik düşünmeyi kullanma kapasitesi ile ilgilidir.

ii. Öngörü yeteneği, sembolik olarak temsil edilen potansiyel davranışları değerlendirme ve karar verme kapasitesini içerir.

iii. Dolaylı öğrenme yeteneği, başkalarının davranışlarını gözlemleyerek davranışın olası sonuçlarını tespit etme kapasitesidir. Ayrıca insanların deneme ve yanılmaya başvurmadan davranışlarını düzenlemelerini sağlama kapasitesi olarak da ifade edilebilir.

iv. Öz-düzenleme yeteneği, bir dizi iç standart kullanarak mevcut davranışlara karar verme ve davranışların geçmişteki performansı ile iç standartlar arasındaki tutarsızlıkları değerlendirerek gelecekteki davranışlara karar verme kapasitesidir.

v. Kendini yansıtma yeteneği ise insanların anlama, değerlendirme yapma kapasitesidir. Başka bir ifade ile insanların düşüncelerini ve deneyimlerini analiz ederek ve yansıtarak düşüncelerini değiştirme kapasitesidir.

Kişi bu karar verme kapasitesini kişinin kendi ahlaki taahhütlerini ihlal eden davranışlardan kaynaklanacak suçluluk, pişmanlık veya utanç gibi caydırıcı, kendi kendini onaylayan duygulardan kaçınmak için kullanmaktadır. Bu durum öz düzenleme yeteneğinin çöküşü anlamına gelmektedir.

Ahlaki olarak çözülme, yaşamımızın ilk evresinde başlayarak kendini göstermektedir. Kişinin yapacağı davranışın doğru olmadığını bilmesine rağmen yapacağı davranışı kendince mantıksal bir çerçeveye oturturmasıdır (Bandura 1999). Bu bağlamda kendince yapmış olduğu

mantıksal çerçeve sayesinde etik dışı olan davranışın vereceği rahatsızlıktan kendini kurtarmış hissetmektedir (Saidon ve ark., 2010). Bu durumun sonucunda ahlaki çözülmenin, örgütlerde istenmeyen davranışlara yol açtığı kabul görmektedir (Detert ve ark., 2008; Moore ve ark., 2011; Christian ve Ellis, 2014).

Ahlaki çözülme, etik dışı davranışların açıklanmasında kullanılmaktadır (Barsky, 2011). Ahlaki çözülme, kişinin öz denetiminin nasıl çöktüğünü ifade eden bir teoridir. Kişi kendi özdenetimini yapamayı ahlaki çözülmeye aykırı hareket etmektedir. İşte tam bu noktada ahlaki çözülme teorisi gereği kişi kendi kendini kontrol edebilmesi gerekir. Kişinin özdenetimi etkin rol oynadığı zaman kendi kendini yanlış davranış yapmaya engellemesi gerekmektedir. Tam burada ahlaki çözülme, öz denetimin çöküşünü anlatmaktadır (Moore ve ark., 2011).

Bandura (1999), ahlaki bağımsızlığı mümkün kılacak dört geniş stratejide kümelenmiş sekiz mekanizma öne sürdü. İlk olarak, bilişsel yeniden yapılandırma stratejisine hizmet eden mekanizmalar, (i) ahlaksız eylemin hizmet ettiği "daha büyük bir iyiliği" konumlandırarak ahlaki gerekçelendirme; (ii) eylemin ciddiyetini küçümseyen üstü kapalı bir dil ve (iii) daha iğrenç ahlaksız örneklerle karşıtlık kurarak eylemi önemsiz gösteren avantajlı karşılaştırma. İkinci mekanizma grubu, ya sorumluluğu başka bir kişiye devrederek ya da bir gruba yayararak, ihlal için faili benlikten uzaklaştırarak çalışır. Üçüncü strateji, örneğin, zorbalığın kurbanı karakter oluşturduğunu öne sürerek, ihlalin olası sonuçlarını göz ardı ederek veya çarpıtarak, ihlal edici eylemin başkaları üzerindeki değiştirici sonuçlarını göz ardı ederek veya çarpıtarak çalışır. Dördüncü grup, aşırı davranıştan zarar görebilecek kişileri insanlıktan çıkarmak ve kendi acılarından dolayı kurbanı suçlamak da dahil olmak üzere hedefin algılarını değiştirir (Romera ve ark., 2021).

4. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti çalışan kişinin işten ayrılmadan önce zihinsel olarak yaptığı ayrılma planını ifade eder. Burada önemli olan nokta çalışan kişi kendi isteğiyle ayrılma istekliliğidir (Lambert ve ark., 2001). Aynı zamanda işten ayrılma niyeti, çalışan kişinin çalışma yerindeki şartların kötü oluşundan ortaya çıkan bir durumdur. İş yerindeki çalışma koşulları çalışanın işten ayrılma niyetini belirler (Rusbult ve ark., 1988). Kişilerin bağlı oldukları örgütte doğrudan ya da dolaylı olarak uyum içerisinde çalışmaları onların iş tatminini arttırırken, işten ayrılma niyetinde azalma gösterir (Kristof - Brown ve ark., 2005).

İşten ayrılma niyetinin davranışa dönüşümü bir süreç içerisinde olmaktadır. Bu süreç ise birçok unsurdan etkilenir (Hom ve ark., 1992). Burada süreçten kasıt, işten ayrılmayı düşünmek, yeni bir iş arama isteğinde bulunmak, farklı iş imkânlarını değerlendirmek ya da mevcut işte kalmak veya gitmek durumunu içermektedir (Addae ve ark., 2006).

Günümüzde işverenler, işten ayrılan çalışanlarının neden işten ayrıldığına, işten ayrılma sebeplerinin ne olduğuna daha çok önem vermektelerdir. İşten ayrılma arttıkça diğer çalışanların moral ve performansları da düşmektedir. Bu durumda en önemlisi, nitelikli çalışanların kaybedilmesi iş yükünün de artmasına sebep olmaktadır. Bu durumdan yöneticilerde etkilenecek işletmenin geleceği için planlama yapmakta zorlanmaktadır (Kaya ve Abdioğlu, 2010).

5. Araştırma Metodolojisi

Çalışmanın bu bölümünde çalışmanın amacı, kapsamı ve örneklem yapısı açıklanmıştır. Değişkenlere ait ölçekler ve verilerin analizlerine

değiniştir. Son olarak veriler ışığında sonuç ve önerilerle bulunulmuştur.

5.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi

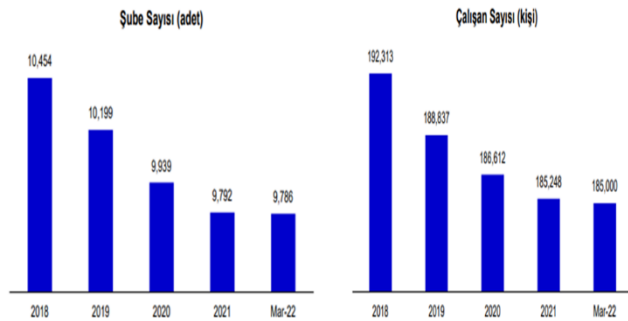
Bu çalışmanın temel amacı, iş güvencesizliğinin ahlaki çözümler ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmaktır. Alan yazını incelendiğinde iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözümler üzerindeki etkisini inceleyen uluslararası ve ulusal çalışmaların çok az olduğu görülmüştür. Bu değişkenler çerçevesinde ilişkiler ortaya koyularak literatüre büyük katkı sağlayacağı kanaatindeyiz.

Küresel rekabetin artmasıyla birlikte örgütlerin başarı göstererek faaliyetlerini sürdürebilmeleri bağımsız olarak düşünmeleri ve bunun yanında ekipçe çalışma ruhu büyük önem arz etmektedir. Son 20 yıl içinde ülkemizdeki finansal krizler diğer sektörlerde olduğu gibi bankacılık sektöründe de etkili olmuştur. Bu etkileri azaltmak amacıyla bankalar personel sayısını azaltma yoluna gidebilmektedirler. Bu da banka çalışanlarının iş güvencesizliği algısının yanında işten ayrılma niyetlerini ve ahlaki çözümler yaşamalarını olası kılmaktadır. Özellikle pandemi gibi belirsizliğin yüksek olduğu dönemlerde bankaların hem şube hem de işgören bazında küçülmeye gittiğini söyleyebiliriz.

Bankacılık mesleği, ağır iş yüküne sahip olması ve son yıllarda bankacılık alanında yaşanan hızlı gelişmeler, bankaların kapatılması, birleştirilmesi ve el değişikliğinin yapılması ile birlikte istihdamın belirsizliğe düşmesi banka çalışanlarını iş güvencesizliğine itmştir (Siliğ, 2003).

Ayrıca COVID-19 döneminde çalışanlar evden çalışma sistemini kullanmışlardır. Uzaktan çalışma sistemi salgından önce de bazı ülkelere kullanılsa da çalışan üzerinde büyük sorunlara sebep olduğundan kimi ülkeler bu uygulamadan uzak durmuşlardır. Çalışanın sosyal ve profesyonel yaşamdan uzak kalması, tatil zamanlarında çalışması, iş ve aile arasında yaşanan karmaşa, iş kontrol kaybı gibi sorunları beraberinde getirmektedir (Tuna ve Türkmenadağ, 2020).

Ülkemizde Mart 2022 itibarıyla mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarında şube sayısı 9.786'dır. Şube sayısı, bir yıl önceki çeyreğe göre 6, 2020 yılına göre ise 138 adet (yüzde 1,4 oranında) azalmıştır. Çalışan sayısı, Mart 2022 itibarıyla mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarında 185.000 kişi olmuştur (Türkiye Bankalar Birliği, Mart 2022).



Şekil 1. Türkiye'deki bankaların şube ve personel sayıları

Kaynak: TBB, Mart 2022

5.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmamıza konu olan değişkenler arasındaki bağlantıyı bulabilmek için birçok çalışmadan yararlanılmıştır. Hipotezlerimiz ilgili literatür dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Obeng ve ark. (2020) tarafından Gana'daki Tasarruf ve Kredi şirketlerinde 341 çalışan üzerinde yapılan çalışma, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetini olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Heryanda (2019) tarafından Endonezyadaki (Singaraja şehri) PT Telkom Access şirketinin 88 çalışanın katılımı ile yaptığı çalışmada, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Addai ve ark. (2022) tarafından Gana bankacılık sektöründe çalışan 160 katılımcıdan elde ettikleri verilere göre iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkilemektedir. Venisa ve Brahmana (2020) tarafından Endonezya bankacılık sektöründe 130 çalışanın katılımı ile yaptıkları çalışmada iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkilemektedir.

Çınar ve ark. (2014) tarafından Erzurum (Türkiye) çağrı merkezi çalışanlarına yapılan çalışmada iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Lee ve Jeong (2017) tarafından Güney Kore'deki çeşitli firmalarda 459 çalışandan alınan veriler ışığında iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Sahi ve Ahmad (2019) tarafından Pakistan'ın dört farklı şehirlerinde kurye endüstrisinde 328 çalışanın katılımı ile yaptığı çalışmada iş güvencesizliğinin ahlaki çözümler pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ifade edilmiştir. Probst ve ark. (2020) tarafından yapılan çalışmada Amerika'da 389 yetişkin işçilerden iki farklı zamanda elde edilen bulgular doğrultusunda iş güvencesizliğinin ahlaki çözümler anlamlı ve pozitif etkilediği bulgulanmıştır.

Chiu ve ark. (2021) tarafından Güney Tayvan'daki çeşitli şirketlerdeki 354 çalışana çevrim içi olarak yapılan anket sonucunda tekno iş güvencesizliğinin ahlaki çözümler pozitif ve anlamlı olarak etkilediği bulgulanmıştır. Yiwen ve Hahn (2021) tarafından Çin'deki bilişim şirketlerinde 298 çalışandan alınan veriler doğrultusunda iş güvencesizliği ile ahlaki çözümler arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Huang ve ark. (2016) tarafından Çin'de dokuz farklı özel şirkette 2012 ve 2013 yılları arasında 3 farklı zamanda ve farklı sayıdaki örnekleme yapılan çalışmada iş güvencesizliğinin, işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözümler arasında anlamlı ve pozitif olarak ilişki bulgulanmıştır.

Zhang ve ark. (2022) tarafından 425 Çin'li çalışandan ve sağlık sektörüyle ilişkili ilgili denetçilerinden toplanan verilerden elde edilen bulgularda iş güvencesizliği ile ahlaki çözümler arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu ifade edilmiştir. Kaymaz (2019) yılında yapmış olduğu çalışmada, Türkiye'de bankacılık sektöründe çalışanların maruz kalabilecekleri teknostres ve yaşayabilecekleri iş güvencesizliği arasında ortaya çıkabilecek ilişkileri belirlemeye çalışmıştır. Sonuç olarak, teknostresin alt boyutlarından olan tekno işgal, tekno belirsizlik ve tekno karmaşıklık iş güvencesizliğini arttırdığı, tekno iş güvencesizliği ve tekno aşırı yük boyutlarının ise iş güvencesizliğini azalttığı görülmüştür. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: İş güvencesizliği ahlaki çözümler pozitif ve anlamlı etkiler.

H1a: Bilişsel iş güvencesizliği ahlaki çözümler pozitif ve anlamlı etkiler.

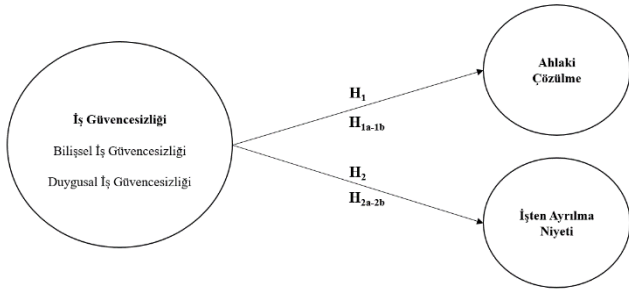
H1b: Duygusal iş güvencesizliği ahlaki çözümler pozitif ve anlamlı etkiler.

H2: İş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkiler.

H2a: Bilişsel iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkiler.

H2b: Duygusal iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkiler.

Yukarıda belirlenen amaçlar doğrultusunda ve Araştırma bünyesinde belirlenen hipotezler ışığında değişkenlerin arasındaki ilişkilere cevap verebilmek için araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 2. Araştırma modeli

5.3. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırlılıkları

Araştırmada anketin örneklem kitlesi göz önüne alınarak veri toplama yönteminin nasıl olması gerektiği belirlenmiştir. Yöntemin belirlenmesinden sonra veri toplama aşamasına geçilmiştir. Anketler örneklem grubuna, yanlış anlama ve hata olasılıklarını yerinde ve hızlı bir şekilde gidermek ihtimalleri nedeniyle yüz yüze şeklinde yapılmıştır. Anketteki verilerin anonim ve bilimsel veriler için kullanılacağı ve gerekli izinlerin alındığı katılımcılara iletilerek güven tesis edilmiştir. Ayrıca yüz yüze anket yaparak ölçüm yapmak istediğimiz ana konunun tam ve net bir şekilde anlaşıldığı belirlenmiştir. Katılımcılara anketi cevaplamaları için yeterli zaman ayırarak cevap verdikleri de bir ön kabul olarak ifade edilebilir. Araştırmamız sosyal bilimlerdeki diğer araştırmalardaki zaman ve bütçe gibi sınırlılıklar vardır. Önemli bir sınırlılık bazı banka yöneticilerinin ankete izin vermemesi örneklem açısından bir sınırlılık oluşturmuştur. Ayrıca covid-19 hastalığının devam etmesi ve temaslı olan çalışanlara ulaşamaması diğer bir sınırlılıktır. Araştırmamız zaman bakımından kesitsel bir araştırmanın tüm sınırlılıklarını barındırmaktadır.

5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Bu çalışmanın evreni Kars ilinde bulunan özel ve kamu bankalarında çalışan toplam 276¹ kişi oluşturmuştur. 2 özel bankanın çalışmaya katılmama isteği ile bu bankalar örneklemden çıkarılmıştır. Kars il merkezi ile Selim, Sarıkamış ve Kağızman ilçelerindeki banka çalışanları çalışmanın evrenini (190) oluşturmuştur. Çalışma için ihtiyaç duyulan örneklem sayısı 127'dir (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Buna göre oluşturulan evrenden 141 kişiye anket uygulanmış geçerli 133 anket değerlendirilmiştir. Ayrıca covid-19 kapsamında temaslı olan çalışanlara ise ulaşamamıştır.

[1 Bu veri 2022 yılı Türkiye Bankalar Birliği resmi sitesinden elde edilmiştir. <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73>]

5.5. Soru Formunun Oluşturulması

Soru formunu oluşturan ölçekler iş güvencesizliği ölçeği De Witte'nin (2013) tarafından geliştirilmiş, Üçler (2018) tarafından kullanılmış 8 maddeli ölçektir. Ahlaki çözülme ölçeği Moore vd. (2012) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Erbaş ve Şahin Perçin (2012) tarafından uyarlanan 7 maddeli ölçektir. İşten ayrılma niyeti ölçeği Naktiyok'un

(2015) çalışmasından elde edilmiş 4 soru ve tek boyutlu bir ölçektir. Soruların ölçümünde beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler (1) Kesinlikle katılmıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum ifade aralığında yer almaktadır.

5.6. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında anket çalışmamızda yer alan ifadelerin demografik özellikleri hakkında bilgi verilmiştir. Buna göre;

Araştırma kapsamında elde edilen verilere göre, araştırma kapsamına giren çalışanların %60,9'u erkek, %39,1'i ise kadındır. Çalışan personelin yaş dağılımları ise, %23,3'ü 30 yaş ve altı, %66,2'si 31-40 yaş aralığında, %9,0'ı 41-50 yaş aralığında, %1,5'i 51-60 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Öğrenim durumuna bakıldığında, %2,3'ü ilköğretim mezunu, %10,5'i lise mezunu, %13,5'i ön lisans mezunu, %66,9'u lisans mezunu, %6,8'i yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Çalışanların iş tecrübesi bakıldığında, %24,1'i 1-5 yıl arasında, %34,6'sı 6-10 yıl arasında, %29,3'ü 11-15 yıl arasında, %12,0'ı 16 yıl ve üstü olarak görev yaptıkları görülmektedir. Banka türü ise, özel %66,9, kamu %33,1'dir. Ünvan Müdür %12,8 oranında, müdür yardımcısı %12,8 oranında, memur %32,3 oranında, müşteri temsilcisi %13,5 oranında yönetici %18,0, güvenlik görevlisi %10,5 oranında olduğu görülmektedir. Gelir ise, 4253 ve altı %3,0 oranında, 4254-8000 %30,1 oranında, 8001-12000 %34,6 oranında, 12000-160000 %21,1 oranında, 16000 ve üzeri %11,3 oranında değer aldıkları görülmüştür.

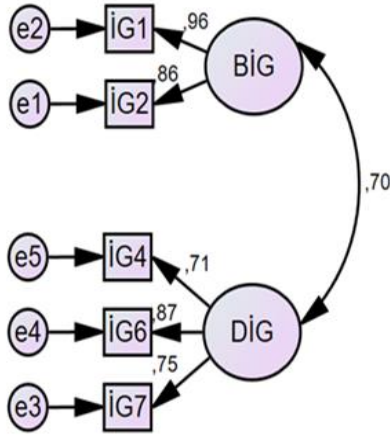
5.7. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

5.7.1. İş güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Bulgular

İş güvencesizliği ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonunda verilerin ölçülen ikili faktör yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Araştırma verilerine açıklayıcı faktör analizini uygulayabilme koşulunu gösteren KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlik ölçütü (0,767) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett's Test of Sphericity; 360,709; $p < .000$) yeterli düzeydedir. Toplam açıklanan varyans % 81,6'dır. İlk boyutu oluşturan ifadeler bilişsel iş güvencesizliğini (BİG) diğer boyutu oluşturan ifadeler ise duygusal iş güvencesizliğini (DİG) oluşturmaktadır. İki boyutta yer alan 3 ifade (İG3, İG5 ve İG8) faktör yükünü bozduğu için analizden çıkarılmıştır. 5 maddelik ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise (Cronbach alpha) 0,864 bulunmuştur.

Tablo 1. İş güvencesizliği açıklayıcı faktör analizi

İfadeler	Faktörler	
	DİG	BİG
İG1		,899
İG2		,920
İG4	,760	
İG6	,761	
İG7	,900	



Şekil 3. İş güvencesizliği doğrulayıcı faktör analizi

Tablo 2. İş güvencesizliği uyum iyiliği değerleri

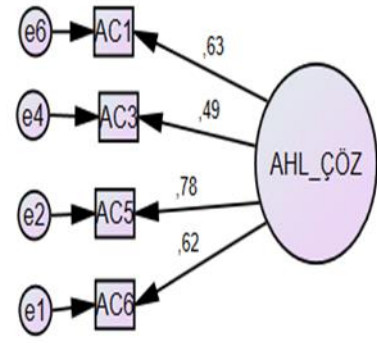
UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	DEĞERİ	UYUM DURUMU
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	2,379	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,985	İyi Uyum
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$	0,906	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,974	İyi Uyum
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 0,95$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,904	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$0,00 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,349	İyi Uyum

5.7.2. Ahlaki Çözülme Ölçeğine İlişkin Bulgular

Ahlaki çözülme ölçeği içinde aynı yöntem kullanılmış araştırma verilerine açımlayıcı faktör analizini uygulayabilme koşulunu gösteren KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlik ölçütü (0,858) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett's Test of Sphericity; 293,644; $p < ,000$) yeterli düzeydedir. Toplam açıklanan varyans % 56,3'tür. Ölçekte ki üç ifade (AC2, AC4 ve AC7) faktör yükünü bozduğu için analizden çıkarılmıştır. 4 maddelik ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise (Cronbach alpha) 0,835 bulunmuştur.

Tablo 3. Ahlaki çözülme açımlayıcı faktör analizi

İfadeler	Faktör Yükleri
AC1	,760
AC3	,599
AC5	,811
AC6	,668



Şekil 4. Ahlaki çözülme doğrulayıcı faktör analizi

Tablo 4. Ahlaki çözülme uyum iyiliği değerleri

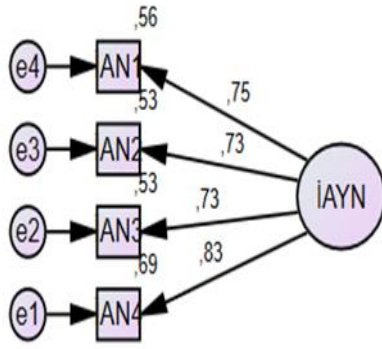
UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	DEĞERİ	UYUM DURUMU
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	1,265	İyi Uyum
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,045	İyi Uyum
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,992	İyi Uyum
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$	0,986	İyi Uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,974	İyi Uyum
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 0,95$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,938	İyi Uyum

5.7.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Bulgular

İşten ayrılma niyeti ölçeği içinde aynı yöntem kullanılmış araştırma verilerine açımlayıcı faktör analizini uygulayabilme koşulunu gösteren KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlik ölçütü (0,806) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett's Test of Sphericity; 210,858; $p < ,000$) yeterli düzeydedir. Toplam açıklanan varyans % 68,2'dir. 4 maddelik tek boyutlu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise (Cronbach alpha) 0,842 bulunmuştur.

Tablo 5. İşten ayrılma niyeti açımlayıcı faktör analizi

İfadeler	Faktör Yükleri
İAN1	,824
İAN2	,804
İAN3	,813
İAN4	,863



Şekil 5. İşten ayrılma niyeti doğrulayıcı faktör analizi

Tablo 6. İşten ayrılma niyeti uyum iyiliği değerleri

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	DEĞERİ	UYUM DURUMU
χ^2/sd	$0 < \chi^2/sd < 2$	$2 < \chi^2/sd < 5$	1,669	İyi Uyum
RMSEA	$0,00 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$	0,071	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$0,95 < CFI < 1,00$	$0,90 < CFI < 0,95$	0,994	İyi Uyum
TLI	$0,95 < TLI < 1,00$	$0,90 < TLI < 0,95$	0,981	İyi Uyum
GFI	$0,95 < GFI < 1,00$	$0,90 < GFI < 0,95$	0,987	İyi Uyum
AGFI	$0,90 < AGFI < 0,95$	$0,85 < AGFI < 0,90$	0,935	İyi Uyum

5.8. Verilerin Normallik Dağılımı

Değişkenler için uygulanan ölçeğe ait örneklem büyüklüğü, en düşük ve en yüksek tutum puanı, aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerine ilişkin verilere Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7. Değişkenlerin normal dağılım durumları

Değişkenler/Değerler	N	Min.	Max	Ort.	SS.	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
İş Güvencesizliği		1,00	5,00	2,7014	,09541	,206	-,847
Ahlaki Çözümle	133	1,00	5,00	1,9323	,07666	1,169	1,270
İşten Ayrılma Niyeti		1,00	5,00	2,3327	,09414	,725	-,019

Değişkenlere ait çarpıklık basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında değer alması durumunda değişkenler normal dağılıma yaklaşmakta ve normal dağılıma uygun kabul edilebilmektedir (Darren ve Mallery, 2016: 114-115). Yapmış olduğumuz çalışmada değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri buna göre incelendiği zaman normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

Çalışmada Ortak yöntem yanlılığını ölçmek için harman tek faktörlü test kullanılmıştır. (Podsakoff vd., 2003). Açıklanan toplam varyans %33'tür, önerilen standarttan (%50) daha düşüktür. Bu ise verilerde önemli bir yöntem yanlılığı sorununun olmaması anlamına gelir.

5.9. Korelasyon Analizi

Korelasyon, herhangi iki parametre arasında oluşan ilişkinin büyüklüğünü, yönünü ve önemini saptanmasını sağlayan yöntemdir

(Özdamar, 2004). Korelasyon analizinin sonucunda, doğrusal bir ilişkinin varlığını, bu ilişkinin derecesini ve katsayısını buluruz. Korelasyonda katsayı "r" harfi ile gösterilir. Bu Katsayı ise -1 ile +1 arasında değer alır. Parametreler arasındaki değer 1'e yaklaşım göstermesi ile ilişkinin gücünün arttığı yönünde yorumlar yapılır (Kalaycı, 2010). Korelasyon katsayısı olan "r" nin yorumu yapılırken $n > 100$ ve $r > 0.70$ parametrelerdeki güçlü ilişki, $r = 0.40$ ile 0.70 aralığındadır. Orta bir ilişki varsa eğer, $r = 0.20$ ile 0.40 aralığı olur. Zayıf bir ilişki ise, $r < 0.20$ ise parametreler arasında ihmal edilecek ilişki var olduğunu gösterir (Sökmen, 2000).

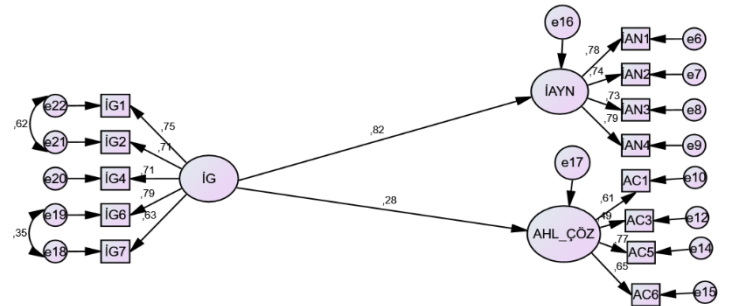
Tablo 8. Değişkenler arası korelasyon analizi

Değişkenler	X	SS	Bilişsel İG	Duyusal İG	Ahlaki Çözümle	İşten Ayrılma Niyeti	İş Güvencesizliği
Bilişsel İG	2,7323	1,25362	1				
Duyusal İG	2,6842	1,19020	,629**	1			
Ahlaki Çözümle	1,9323	,88407	,127*	,084*	1		
İşten Ayrılma Niyeti	2,3327	1,08569	,681**	,536**	,286**	1	
İş Güvencesizliği	2,7014	1,10033	,877**	,926**	,117*	,665**	1

** p<0.01, * p<0.05

Tablo 8'den izlenebileceği gibi İş Güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında ($r = .665$) güçlü bir ilişki varken ahlaki çözümle arasında ($r = .117$) düşük bir ilişki vardır. Ayrıca işten ayrılma niyeti ile ahlaki çözümle arasında ($r = .286$) da düşük bir ilişki vardır.

5.10. Araştırma Model Testleri



CMIN=104,331; DF=61; CMIN/DF=1,710; RMSEA=.073; CFI=.944; GFI=.897; TLI.929; AGFI=.846

Şekil 6. Araştırma ana modeli

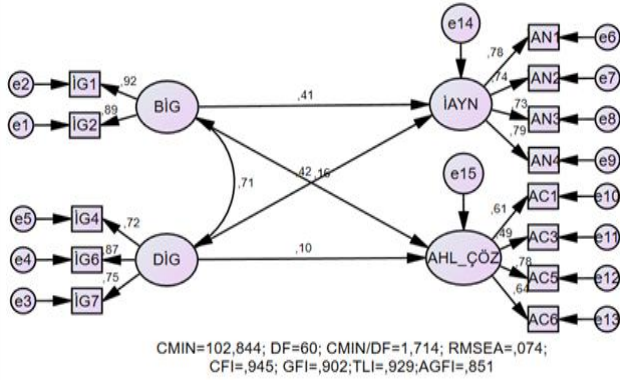
Tablo 9. Ana hipotez tahmini

Değişkenler	Estimate	S.E.	C.R.	P
İAYN <-- İG	,823	,170	6,054	***
AHL_ÇÖZ <-- İG	,279	,087	2,391	,017*

*** p<0.001, * p<0.05

H1: Hipotezine göre, iş güvencesizliği ahlaki çözülmeyi pozitif ve anlamlı etkiler. (Kabul)

H2: Hipotezine göre, iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkiler. (Kabul)



Şekil 7. Araştırma alt modeli

Tablo 10. Alt hipotez tahmini

Değişkenler	Estimate	S.E.	C.R.	P
İAYN <--- BİG	,407	,104	3,345	***
AHL ÇÖZ <--- BİG	,163	,085	,988	,323
İAYN <--- DİG	,423	,135	3,291	***
AHL ÇÖZ <--- DİG	,102	,106	,606	,545

H1a: Bilişsel iş güvencesizliği ahlaki çözülmeyi pozitif ve anlamlı etkiler. (Ret)

H1b: Duygusal iş güvencesizliği ahlaki çözülmeyi pozitif ve anlamlı etkiler. (Ret)

H2a: Bilişsel iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkiler. (Kabul)

H2b: Duygusal iş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı etkiler. (Kabul)

6. Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışma iş güvencesizliğinin, ahlaki çözüme ve işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Son yıllarda, iş güvencesizliğinin algısı artan bir ilgi görmektedir. Güvencesiz istihdamın çalışanlar üzerindeki etkileri, iş tatmini, iş performansı, motivasyon ve işten ayrılma niyetlerinin yanı sıra yaşam doyumunu, fiziksel ve zihinsel sağlığı da olumsuz etkilemektedir (Dengler ve Gundert, 2021). Bilişsel iş güvencesizliği, iş kaybı olasılığının bireysel değerlendirmesi iken duygusal iş güvencesizliği, bireylerin potansiyel bir iş kaybı hakkında ne ölçüde endişe duyduklarıyla ilgilidir.

İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği hipotez desteklenmiştir. Çalışanların organizasyondaki yerlerinin güvence altına alınmadığını algıladıklarında organizasyondan ayrılmaya karar verme olasılıklarının daha yüksek olduğu anlamına gelir. Bu nedenle, iş güvencesizliği, çalışanların işten ayrılma niyetlerini besleyen önemli bir unsurdur. Ayrıca, iş güvencesizliği öznell bir yapıdır. Öznellik, gelecekteki işin güvenliğini çevreleyen güvencesizlikten kaynaklanır, çünkü güvencesiz çalışanlar organizasyonda kalıp kalmayacaklarını veya işlerini kaybedeceklerini bilmiyorlar. Bu nedenle, başka bir yerde iş ararlar veya mevcut organizasyonlarında geleceklerini planlarlar. Bu, çalışanlar arasında işten ayrılma niyetlerini artırma eğilimine sahiptir (Addai, 2022).

İş güvencesizliği, çalışanlar için etkili bir stres kaynağı olarak görülmektedir. Bu stresin kaynakları, performanstaki düşüş, tutumlardaki olumsuzluk, firmadan ayrılma eğilimleri vb. ile ilişkilidir. Çalışanların örgütsel ortamlarda stresle karşı karşıya kaldıkları durumlarda, çeşitli mekanizmalara sığınma eğilimi gösterirler. Ahlaki yükümlülüklerden kaçınarak iş koşullarıyla ilgili stresi azaltmak için ahlaki çözümlerin etkili bir mazeret olarak kullanılabileceğini düşünebilirler. Dolayısıyla, iş güvencesizliği bir stres kaynağı olarak düşünüldüğünde, bireylerin olumlu benliği sürdürmek için ahlaki çözümleri yaşamaları olasıdır (Sahi ve Ahmad, 2019). İş güvencesizliğine karşı verilen tepkiler genellikle olumsuz olmaktadır. Fakat çalışanlar iş ilişkilerinde dengeyi korumak, olumsuz düşüncelerini veya duygularını bastırarak veya değiştirerek kendi kendini düzenleme mekanizmalarını harekete geçirebilirler. Örneğin, bir çalışan işini kaybetme korkusunu bastırmak için sakin kalmayı ve her zamanki gibi çalışmayı seçebilirler (Lawrence ve Kacmar, 2016). Bu anlamda banka çalışanlarının iş güvencesizliği bir bütün olarak ahlaki çözümleri anlamlı olarak etkiliyor. Fakat iş ilişkilerinde dengeyi korumak ve işini kaybetme korkusunu bastırmak için bilişsel ve duygusal olarak daha sakin kalmayı tercih ettiklerini söyleyebiliriz.

Sosyal-bilişsel kuramın bir uzantısı olan ahlaki çözüme kuramı, davranışın, bireylerin iç standartlar ışığında faaliyetlerini izleyip değerlendirdiği bir öz-düzenleyici sistem tarafından yönetildiğini ifade etmektedir. Ahlaki çözüme “yanlış” olduğu düşünülen davranışı engelleyen öz-düzenleme sürecinin devre dışı bırakılabileceğini ve bireylerin olumsuz eylemlerde bulduklarında veya bunlara giriştiklerinde kendileri hakkında olumlu bir görüş sürdürmelerini sağladığını ifade eder. Bu devre dışı bırakmanın üç tür bilişi içerdiği düşünülmektedir. İlk olarak, bireyler bir eylemi artık ahlaksız görünmeyecek şekilde yeniden çerçeveleyerek ahlaki olarak çözülebilirler. Örneğin, şirketlerinden hırsızlık yapan kişiler, bu davranışı ihtiyaçlı birine (aile, arkadaş vb.) yardım etmenin bir yolu olarak görebilirler. İkincisi, etik olmayan davranışların sonuçlarını en az indirebilir, görmezden gelebilir veya yanlış yorumlayabilirler. Örneğin, şirket malına zarar veren biri, şirketin çok fazla kaynağı olduğu için şirketin bundan etkilenmeyeceğini düşünerek bu eylemi önemsiz görebilir. Son olarak, bireyler, başkalarını suçlayarak ahlaksız davranışlarının hedeflerini değersizleştirir. Örneğin, bir iş arkadaşına karşı saldırgan veya taciz edici olan bir çalışan, o “bunu hak ediyor” olarak görebilir (Huang ve ark., 2016).

Çalışmamızda, iş güvencesizliğinin ahlaki çözümleri pozitif ve anlamlı etkilediği ve çalışanları işyerinde sosyal zayıflatıcı davranışlarda bulunmaya teşvik ettiğini bulgulamıştır (Zhang ve ark., 2022). COVID-19 pandemisinin bir sonucu olarak ve sosyal bilişsel teoriye göre, iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalan çalışanların, ahlaki öz-düzenlemeyi devre dışı bırakmak için ahlaki çözüme uygulamalarını kullanma olasılıkları daha yüksektir ve bu da etik olmayan davranış düzeylerinin artmasına neden olur (Elshaer ve ark., 2022). Kişi işine yönelik bir tehdit ya da işinin değeri ile ilgili bir olumsuzluk algısına kapıldığı zaman, ahlaki çözümleri kendisine yapılacak yaptırımlardan kurtarmak ve kendisini haklı çıkarmak için kullanılabilir (Probst, 2020). Araştırmanın daha önce yapılmış olan çalışmalarla (Obeng ve ark., 2020; Heryanda, 2019; Addai ve ark., 2022; Venisa ve Brahmana, 2020; Chiu ve ark., 2021; Yiwen ve Hahn 2021; Huang ve ark., 2016) benzerlikler taşımaktadır.

Bireylerin işlerini güvencesiz olarak algılamaya derecesi sadece bireysel, firma ve iş özelliklerinden değil, aynı zamanda sosyal, politik ve makro-ekonomik faktörlerinden de etkilenir. Bundan sonraki çalışmalar için makro-ekonomik faktörlerinde dikkate alınarak araştırma modelleri oluşturulabilir. Bulgularımız, yöneticilere iş güvencesizliğinin algısını ve yıkıcı sonuçlarını azaltacak politikalar tasarlamada yardımcı olabilir.

Etik Kurul Beyanı

Çalışma, Ardahan Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve 7 Ocak 2022 tarihinde E-67796128-000-2200000862 sayılı karar ile etik açıdan uygun bulunmuştur. Ayrıca ilgili belge, sorumlu yazar tarafından DergiPark sistemine yüklenmiştir.

Yazar Katkı Oranı Beyanı

Veri, Murat Öztürk tarafından toplanmıştır. Analiz, Murat Öztürk ve Zafer Aykanat tarafından gerçekleştirilmiştir. Literatür taraması ile sonuç ve tartışma Murat Öztürk ve Zafer Aykanat tarafından ortak olarak yazılmıştır.

Çatışma Beyanı

Çalışmada yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Destek Beyanı

Bu çalışma için herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

Kaynaklar

- Addae, H. M., Praveen, P. K., & Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(3), 225-238.
- Addai, P., Mottey, R., Afrifah, M., & Osei Boakye, A. (2022). Job Insecurity and turnover intentions among banking sector employees: the moderating role of organizational support and ethical leadership. *SEISENSE Journal of Management*, 5(1), 17–30. <https://doi.org/10.33215/sjom.v5i1.736>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 364-374.
- Bandura, A. (1999). Moral Disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personal And Social Psychology Review*, 3, 193-209.
- Barsky, A. (2008). Understanding the ethical cost of organizational goal-setting: a review and theory development. *Journal of Business Ethics*, 81(1), 63-81.
- Brown, Michael E., Trevino, Linda K., & Harrison, D. A. (2015). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Chiu, C.-M., Tan, C.M., Hsu, J.S.-C., & Cheng, H.L. (2022). Employee deviance: the impacts of techno-insecurity and moral disengagement. *Information Technology & People*, <https://doi.org/10.1108/itp-03-2021-0198>
- Christian, J. S., & Ellis, A. P. J. (2014). The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of Business Ethics*, 119, 193-208.
- Claybourn, M. (2011). Relationships between moral disengagement, work characteristics and workplace harassment. *Journal Business Ethics*, 100, 283-301, <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0680-1>
- Çınar, O., Karcioğlu, F., & Aslan, İ. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: a survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.045>
- Darren, G., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS statistics 23 step by step: a simple guide and reference*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315545899>
- 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.
- Dede, E. (2017). *İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: devlet ortaokulu ve özel ortaokul*

öğretmenleri üzerine bir araştırma (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Dengler, K., & Gundert, S. (2021). Digital transformation and subjective job insecurity in Germany. *European Sociological Review*, 37(5), 799-817. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa066>.
- Detert, J. R., Trevino, L. Klebe, K., & Sweitzer, V. L. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: a study of antecedents and outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93, 374-391.
- Elshaer, I. A., Ghanem, M., & Azazz, A. M. S. (2022). An unethical organizational behavior for the sake of the family: perceived risk of job insecurity, family motivation and financial pressures. *International Journal Environmental Research Public Health*, 19, 6541. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116541>
- Erbaş, E., & Şahin Perçin, N. (2017). Ahlaki çözülme (moral disengagement) ölçeği Türkçe geçerliliği ve kişi-çevre uyumu ilişkisi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 177-190.
- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., & Martikainen, P. (2001). Job insecurity in white-collar workers: toward an explanation of associations with health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26-42.
- Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontaine, R. G., Barbanelli, C., & Farnese, M. L. (2015). An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: the roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement. *Journal of Business Ethics*, 130, 131-144.
- Hariyonyoto, F. R., Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2019). Effect of organizational commitment, job satisfaction and work insecurity on turnover intention and its impact on the organizational performance of bank Aceh Syariah. *The International Journal of Business Management and Technology*, 3(4), 23-32.
- Heryanda, K. K. (2019). The effect of job insecurity on turnover intention through work satisfaction in employees of pt. telkom access singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198-205. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.20997>
- Hom, P. W., Caranikos-Walker, F., Prussia, G. E., & Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890-909.
- Huang GH, Wellman N, Ashford SJ, Lee C., & Wang L. (2017) Deviance and exit: The organizational costs of job insecurity and moral disengagement. *J. Applied Psychology*, 102(1), 26-42. <https://doi.org/10.1037/ap10000158>.
- Huang, G.-H., Niu X., Lee, C., & Ashford, S. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 1-18.
- Jiang, L., & Lavayse, L. (2008). Cognitive and affective job insecurity: a meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342.
- Kalaycı, Ş. (2010). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kaya, H., & Abdioğlu, H. (2010). Çalışanların örgütten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma, *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 127-163.
- Kaymaz, O. (2019). *Teknostres ve iş güvencesizliği ilişkisine yönelik bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Kouchaki, M., & Wareham, J. (2015). Excluded and behaving unethically: social exclusion, physiological responses, and unethical behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 547-556.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250.
- Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2016). Exploring the impact of job insecurity on employees' unethical behavior. *Business Ethics Quarterly*, 27(01), 39-70. <https://doi.org/10.1017/beq.2016.58>
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job

- performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.
- McAlister, A. L., Ama, E., Barroso, C., Peters, R. J., & Kelder, S. (1999). *Promoting tolerance and moral engagement through peer counseling*. Unpublished Manuscript, University of Texas Health Science Center.
- Moore, C., Detert, J. R., Trevino, L. K., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2011). Why employees do bad things: moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology*, 65, 1-48.
- Naktiyok, S. (2015). *Dönüştürücü liderlik ve örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel güven algısının aracı rolü* (Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Niesen, W., Van Hootegem, A., Handaja, Y., Battistelli, A., & De Witte, H., (2018). Quantitative and qualitative job insecurity and idea generation: the mediating role of psychological contract breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1), 2-13. <https://doi.org/10.16993/sjwop.36>.
- Obeng, A. F., Quansah, P. E., & Boakye, E., (2020). The relationship between job insecurity and turnover intention: the mediating role of employee morale and psychological strain. *Management*, 10(2), 35-45. <https://doi.org/10.5923/j.mm.20201002.01>.
- Ordonez, L. D., & Welsh, D. T. (2015). Immoral goals, how goal setting may lead to unethical behavior. *Current opinion in Psychology*, 6, 93-96.
- Ostini, R. (2010). *Measuring conceptualization of morality: or how to invent a construct and measure it too*. In G. Walford, E. Tucker, & M. Viswanathan (Eds). *The SAGE Handbook of Measurement* (pp. 337-352). SAGE
- Önder, Ç., & Wasti, S. A. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programları ile istatistiksel veri analizi*. Kaan Kitabevi.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Polat, E. (2019). *İş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği ilişkileri: mevsimlik ve mevsimlik olmayan konaklama işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma* (Doktora Tezi). Balıkesir. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Probst T. M., Petitta L., Barbaranelli C., & Austin C. (2020). Safety-related moral disengagement in response to job insecurity: counterintuitive effects of perceived organizational and supervisor support. *Journal of Business Ethics*, 162(2), 343-358.
- Romera, E. M., Ortega-Ruiz, R., Runions, K., & Falla, D. (2021). Moral disengagement strategies in online and offline bullying. *Psychosocial Intervention*, 30(2), 85-93. <https://doi.org/10.5093/pi2020a21>
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sahi, Q. B., & Ahmad, M. (2019). Impact of job insecurity and moral disengagement on counterproductive work behavior. *City University Research Journal*, 9(2), 279,294.
- Seçer, B. (2007). *Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi* (Doktora Tezi). İzmir. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şendoğdu, A. A., & Altındağ, İ. (2022). A research on determining the factors affecting job involvement for bank employee. *Trends in Business and Economics*, 36(1), 1-9.
- Tuna, A. A., & Türkmenbaş, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Tüzün, P., & Öztürk, M. (2021). Banka çalışanlarının iş güvencesizliği, liderlik tarzı ve kontrol odağı algılarının demografik değişkenlere göre değerlendirilmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 549-568.
- Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., & De Witte, H. (2021). Deconstructing job insecurity: do its qualitative and quantitative dimensions add up? *Occupational Health Science*, 5, 415-435. <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00096-3>.
- Üçler, Ç. (2018). *Investigating the relations of psychological contract, organizational transparency and leader member exchange with employee performance behaviors* (Doktora Tezi). İstanbul. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Venisa, A. T. ve Brahmana S. S. (2020). The effect of work environment and job insecurity on the turnover intention of the interns of PT bank central Asia TBK regional office 1 of Bandung city. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 4(2), 100-108.
- Yıldırım, H., & Yavan, Ö. (2008). Örgütsel küçülme ve örgütleri bekleyen tehdit: Geride kalan sendromu. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(1), 180-209.
- Yiwen, F., & Hahn, J. (2021) Job insecurity in the covid-19 pandemic on counterproductive work behavior of millennials: a time-lagged mediated and moderated model. *International Journal Environment Research Public Health*, 18, 8354. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168354>
- Zhang, Z., Waqas, M., Yahya, F., Qadri UA., & Marfoh, J. (2022) Unrevealing the hidden effects of job insecurity: a moderated mediation model of moral disengagement and moral identity. *Frontiers in Psychology*, 13, 906896. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906896>.