

ALGILANAN ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE İŞ GÜVENCESİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Işıl Ö. ÇİTİR*

Ersin KAVİ**

ÖZET

Küreselleşen dünya ile birlikte işletmeler uluslararası arenada faaliyet gösterebilmek ve kurumları açısından pozitif sonuçlara ulaşabilmek için birbirlerine ve kurumlarına güven duyan çalışanlara sahip olmak istemektedir. Güven genel olarak dürüstlük ve doğruluk olarak ifade edilmektedir.

Örgütsel güven ise genel hatları ile örgütün belirsiz ve riskli bir durumla karşılaştığında örgütün taahhütlerinin ve davranışlarının tutarlı olduğuna dair inançları ifade etmektedir. Bu noktada işgörenin işini kaybetme riskine karşı da örgütüne güven duyması önemlidir. Dolayısıyla işgüvencesi açısından haklı bir nedenin ortaya çıkma ihtimalinde dahi işgörenin hangi şartlarda örgütüne güven duyacağı önemli bir yer tutmaktadır.

Bu çalışma da, genel hatlarıyla bu iki kavramı ele alarak aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel güven, iş güvencesi.

* Öğr.Gör., Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

** Yrd.Doç.Dr., Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

A RESEARCH ABOUT THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL TRUST AND JOB SECURITY

Işıl Ö. ÇITIR*

Ersin KAVI**

ABSTRACT

Today, companies demand employees that trust each other and their organization through the progress of globalization in the world in order to operate in the international arena and have good results for their establishments,. Trust is commonly expressed as honesty and correctness.

Organizational trust is generally referred to beliefs that organization keeps its promises and behaves stable under the conditions of an indefinite and risky situation. At this point, employees should feel secure about the risk of losing their job and trust his/her organization. Therefore, even in time of a probable negative situation regarding job security, conditions that employee trust its organization become an important issue.

This study aims to discuss two concepts generally and examine their relationship.

Key words: *Organizational trust, job security*

* Lect., Ordu University, Ünye Faculty of Economics and Administrative Sciences

* Asst.Prof., Yalova University, Faculty of Economics and Administrative Sciences

GİRİŞ

Güven kavramı, hayatımızın her devresinde hem kendimiz hem de çevremizdekiler açısından ele aldığımız, en geniş ifadesiyle dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir kavramdır. Dolayısıyla, güven, bireyin çevresindeki diğer insanlardan olumlu beklentilerini ifade etmektedir. Örgütsel güven ise, işgörenlere dayalı güven ilişkisinin işveren yada kurumlarıyla olan boyutunu ele almaktadır.

Örgütsel güven ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Örneğin, Matthai'ye göre örgütsel güven, çalışanların belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün taahhütlerinin ve davranışlarının tutarlı olduğuna dair inançlarını ifade eder. Diğer bir tanımda ise, risk içeren durumlarda bile bireyin örgütün kendisini etkileyecek uygulama ve politikalarından hem emin olması hem de bunları desteklemesidir.¹ Ancak, örgütsel güveni sadece kurumsal bakış açısıyla ele almak doğru değildir. Öyle ki, güven hem birey hem de örgüt düzeyinde oluşur, dolayısıyla kişiye ve örgüte yönelik farklı güven düzeyleri olabilir. Bu çerçevede, örgütsel güvenin örgütün kimliğine veya kişiliğine olan güveni temsil ettiğini ve bunun küçük örgütler için örgüt sahibinin kişiliğinden, merkezileşmiş yapıdan veya örgüt kültüründen kaynaklanabileceği belirtilmektedir.²

Örgütsel anlamda güvenin birçok boyutu vardır. Çalışanların birbirlerine, yöneticilerine, organizasyon yapısına, örgütsel sisteme vb. unsurlara duyduğu güven duygusunun toplamı örgütsel güven düzeyini sağlıklı bir şekilde algılamamızı sağlayacaktır.³

Örgütsel güvenin yanı sıra, çalışmanın diğer ayağını oluşturan ve modern iş hukukunun en önemli konularından biri olan iş güvencesi kavramı, geniş anlamda geçimini emeği ile sağlayan bağımlı çalışanların hizmet ilişkisine haksız yere son verilmesi durumunda, işverenin fesih işlemini sınırlayan veya engelleyen, iş ilişkisini hukuki zemine çeken ve hizmet ilişkisine süreklilik kazandıran, koruyucu yönü ağır basan normatif düzenlemeleri içermektedir.⁴

4857 sayılı İş kanunumuzda, işgüvencesi ile ilgili en somut düzenleme, "Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması" hükmünü taşıyan 18.maddedir.Bu maddede, "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından yada işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." denilmektedir.

Ayrıca, maddenin devamında hangi durumların haklı bir neden kabul edilemeyeceğine yer verilmiştir. Ayrıca, 21.maddede ise, "Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları" nı düzenlemiştir. Bir diğer önemli düzenleme ise, 25.maddede yer alan "İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı" dır. Bu maddede hangi

¹ Demircan N., Ceylan A., "Örgütsel Güven Kavramı:Nedenleri ve Sonuçları", Yönetim ve Ekonomi, Cilt:10 Sayı:2, (Manisa, 2003), s.142.

² Blomqvist K., Stahle P., "Building Organizational Trust", <http://www.impgroup.org/uploads/papers/37.pdf>, p.2.

³ Uzbilek A., "Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkinin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara, 2006, s.2.

⁴ Ağır İ., Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi, (Ankara, 2006), Adalet Yay., s.3.

durumların işverenin haklı nedene dayalı olarak işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebileceğine yer verilmektedir. Bu haklı nedenler genellikle, sağlık , ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan nedenler ile zorlayıcı sebeplerden oluşmaktadır.⁵

Dolayısıyla, işgüvencesi açısından örgütsel güvenin etkileri ele alındığında haklı nedenin doğmaması açısından örgütüne güven besleyen bir işgörenin bu güveni sarsacak hatalarda bulunmaması gerektiği düşünülebilir. Öyleki, örgütsel güven bir işgörenin kurum içindeki tüm davranış biçimlerini belirleyen ve etkileyen bir role sahiptir. Özellikle, performans ve motivasyonun belirleyicilerindedir. Ancak, güven kısa sürede kazanılacak yada sahip olunacak bir olgu değildir. Güven, deneyimlerin birikimiyle elde edilir ve işgörenin kurumdaki geleceğini belirleyen bir özelliğe de sahiptir.⁶

Bu doğrultuda, işgören karşılıklı güven içersinde çalıştığı bir kurumdan ayrılmak istemediği gibi, işvereni tarafından sudan sebeplerle de işten çıkarılmayacağını düşünmektedir. Böylece, işgüvencesi kendiliğinden sağlanmış olacaktır. Ancak, sorgulanması gereken şey, işgörenin işten çıkarılmasını gerektiren bir durum karşısında işverenin nasıl tavır içersinde olacağını örgütsel güven açısından değerlendirilmesi gereğidir.

Sonuç olarak, cevap aradığımız soru, “İşgören kurumuna yada yöneticilerine karşı duyduğu güveni, işten çıkarılması ihtimalini düşündüğünde dahi devam ettirebilmekte midir?” Buna verilebilecek cevap genel olarak işgörenlerin bakış açılarında gizlidir. Öyle ki, bazı işgörenler güven duygusuna öylesine kapılmıştır ki, işten çıkarılacak en son kişi olarak kendilerini görürler ve bunu da her ortamda vurgulamaktan çekinmezler. Ancak, bazıları ise, yüksek güven duygusuna sahip olsalar bile ekonomik kriz durumları gibi olağanüstü durumlarda kimsenin gözünün yaşına bakılmadığını düşünürler.

1. ARAŞTIRMANIN GENEL ÇERÇEVESİ

İlgili araştırma, Samsun’da faaliyet gösteren tarımsal ürün üreten bir sanayi işletmesinde çalışan işgörenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. İşletme genel müdürünün isteği üzerine kurumun ismi verilmemiştir. Ayrıca, araştırmanın sadece beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılmasına izin alınmıştır. Bu çalışanlar da kurum yöneticileri ve büro çalışanları olmak üzere toplam 30 kişiden oluşmaktadır. Araştırma da bu 30 kişinin tamamı üzerinde yapılmıştır. .

Bu doğrultuda, işgörenlerin örgütsel güven algılamaları ile işgüvencesine yönelik bilgi ve algılamalarının düzeyinin belirlenmesi ve karşılaştırılması çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu araştırma, daha önce birlikte ele alınmamış bu iki kavramı irdelemek ve aralarındaki ilişkiye yönelik genel bir fikir edinmek amacına yöneliktir. Dolayısıyla, amaç genelleme yapmak değildir.

Deneklere 26 sorudan oluşan bir anket formu dağıtılmıştır. Bu soruların ilk 6’sı demografik bilgileri içermektedir. Geriye kalan 20 sorunun ilk 12’si örgütsel

⁵ 4857 Sayılı İş Kanunu.

⁶ Kurt T.D., Donald L.F., “The Role of Trust In Organization Settings”, *Organizational Science*, No:12, 2001, 461.

güveni belirlemeye yönelik sorulardan oluşurken, 8 tanesi de işgüvencesi ile ilgilidir. İşgüvencesi ile ilgili olan sorulardan biri de işgüvencesi bilgisine yöneliktir.

2. ARAŞTIRMANIN ANALIZI

2.a Demografik Sonuçlar

Tablo 1: Cinsiyet

Bay	86,7%
Bayan	13,3%
Toplam	100%

Araştırmaya katılanların büyük

bölümü erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 2: Eğitim Durumu

İlkokul	3,3%
Ortaokul	0,0%
Lise	10,0%
Y.Okul	30,0%
Lisans	46,7%
Y.Lisans-Doktora	10,0%
Toplam	100%

Deneklerin üniversite düzeyinde eğitim alanlarının oranı %87 gibi yüksek bir değerdedir.

Tablo 3: Yaş

20-30	46,7%
31-40	30,0%
41-50	6,7%
51+	16,7%
Toplam	100%

Deneklerin çoğunluğu (%77) 40 ve altı yaşlardadır. Bu da kurumdaki çalışanların çoğunun gençlerden oluştuğunu göstermektedir.

Tablo 4: Medeni Durum

Evli	46,7%
Bekar	53,3%
Toplam	100%

Çalışanların çoğu bekarıdır. Bu da çoğunun genç olmasının bir sonucudur

Tablo 5: Kıdem (Yıl)

1_5	80,0%
6_10	0,0%
11_15	0,0%
16_20	6,7%
21_25	10,0%
26+	3,3%
Toplam	100%

Çalışanların %80'i 1_5 yıl arası kıdeme sahiptir. Bu da çalışanların büyük bir bölümünün yeni olduğunu göstermektedir.

Tablo 6: Pozisyon

Teknik	46,7%
Büro	43,3%
Yönetici	10,0%
Toplam	100%

Çalışanların büyük bölümü işgörenlerden oluşmaktadır. Teknik ve büro çalışanları eşit dağılmıştır.

2.b Örgütsel Güven Sonuçları

2.b.i Doğrudan Güvene Yönelik Sonuçlar

Örgütsel güveni belirlemeye yönelik olarak sorulan soruların bir bölümü doğrudan güven ve güvene benzer kavramları içermektedir. Bu sorulardan aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir. Bununla birlikte, güvene yönelik toplam frekans ortalaması ise, 5 üzerinden 3.7 olarak gerçekleşmiştir. Sonuç olarak çalışanlar, %74'lük bir değerle kurumlarına ve yöneticilerine güven duymaktadır.

Tablo 7: Güvene Yönelik Soruların Analizi

SORULAR	1	2	3	4	5
Kurumum tarafından bana sahip çıktığımı hissetmekteyim.	7%	7%	20%	53%	13%
Yöneticiler, işimle ilgili sorumluluklarımda ve görevlerimde bana güvenir.	0%	10%	3%	70%	17%
Kurumumla ilgili olumsuz ifadelerde bulunanlara tepki gösteririm.	0%	17%	13%	50%	20%
Kurumumun bana ve diğer işçilere verdiği taahhütlerden kaçmaya çalıştığını düşünüyorum.	20%	43%	23%	13%	0%

1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum.

2.b.ii.İletişime Yönelik Güven Sonuçları

Örgütsel güvenin anlaşılması ve ölçülebilmesi için kurum içindeki iletişimin ne düzeyde olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Bu yönde sorulan sorulara alınan cevaplar incelendiğinde, ortalama olarak 3.7 değerine ulaşılmıştır. Güven ve benzeri kavramlara yönelik yanıtlar gibi, çalışanlar %74 oranında kurum içi iletişimin güven içerdiğini ifade etmişlerdir.

Tablo 8: İletişime Yönelik Soruların Analizi

SORULAR	1	2	3	4	5
Kurum yöneticileri ile görüşmek ve konuşmak konusunda rahat hareket etmek mümkün değildir.	27%	47%	10%	10%	7%
Yöneticiler, çalışanların önerilerini dinlerler.	3%	13%	17%	63%	3%
Kurum ve yöneticiler hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.	0%	7%	17%	57%	20%
Bu kurumda gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.	0%	17%	30%	40%	13%
Bu kurumda bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru bir şekilde aktarılır.	0%	10%	23%	53%	13%

1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum.

2.b.iii Yöneticilerin Kararlarına Yönelik Güven Sonuçları

Örgütsel güvenin tesis edilmesinde, kurum ve yöneticilerin uygulamaları ve kararları önemli bir yer tutmaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların bu yönde fikirleri alınmıştır. Ortalama değer ise, 3.9 gibi yüksek bir değer çıkmıştır. Sonuç olarak, çalışanlar, kurumlarının ve yöneticilerinin kararları noktasında onlara %78 oranında güvenmektedir.

Tablo 9: Kararlara Yönelik Soruların Analizi

SORULAR	1	2	3	4	5
Kurum yöneticileri ve yetkilileri benim ve diğer çalışanlara yönelik kararlarda adil davranırlar.	0%	17%	3%	67%	13%
Yasalarda ve yönetmeliklerde belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.	0%	3%	13%	73%	10%
İş Kanununda yer alan haklarımın sağlanması konusunda kurumuma ve yöneticilerime güveniyorum.	0%	10%	7%	63%	20%

1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum.

2.c İşgüvencesine Yönelik Güven Sonuçları

2.c.i İşgüvencesi Bilgisi

İşgüvencesine yönelik güven bilgisini ölçmeden önce, çalışanların işgüvencesi hakkında ne düzeyde bilgi sahibi olduğu değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, ortalama 4 değerine ulaşılmıştır. Çalışanların işgüvencesi konusunda yeterli bilgileri bulunmaktadır.

Tablo 10: İşgüvencesi Bilgisi

İşverenin iş sözleşmemin feshini geçerli bir nedene dayandırması gerekliliği konusunda bilgim var.	
Katılmıyorum	3,3%
Kararsızım	13,3%
Katılıyorum	66,7%
Kesinlikle Katılıyorum	16,7%

2.c.ii İş güvencesine Yönelik Sonuçlar

Bir işçinin işten çıkarılmasını gerektiren bazı haklı nedenler söz konusu olabilir yada haklı neden olmasa bile işverenin hoş karşılamadığı ve bu nedenle işten çıkarmak istediği işçiler olabilir. Her ne olursa olsun, çalışanlar hata yapsalar bile bunun hemen işten çıkarmaya yönelik bir neden olmasını istemezler. Daha doğrusu bu açıdan yöneticilerine ve işverenlerine güvenmek isterler. Burada da bu durum sorgulanmak istenmiştir.

Tablo 11: İşten Çıkarmaya Yönelik Nedenlerle İlgili Soruların Analizi

SORULAR	1	2	3	4	5
Kurumum, verimliliğim düşse bile buna tahammül gösterir.	10%	43%	27%	20%	0%
İşe geç kaldığımda bu genellikle büyük sorun olur.	20%	57%	7%	7%	10%
Savunduğum siyasi ve dini düşünceler kurumum için sorun teşkil etmektedir.	30%	53%	7%	3%	7%
Kurumum yöneticileri yaptığımız hatalı davranışlara karşı önce uyarıda bulunurlar.	3%	0%	17%	70%	10%

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum.

Çalışanların %53,3 gibi bir oranı yöneticilerinin kendilerine verimlilikleri düşmesi halinde tahammül edemeyeceklerini düşünmektedirler. Tahammül edeceğini düşünenler ise sadece %20 oranındadır.

İşe geç kalınması halinde ise, büyük bir çoğunluk (%76,7) bunun sorun teşkil etmeyeceğini düşünmektedir.

Siyasi ve dini düşüncelerin olası bir işten çıkarma nedeni olarak kullanılabilceği sorgulandığında ise, %83'ün üzerinde bir oranla bunun bir sorun teşkil etmeyeceği düşünülmektedir.

Ayrıca, hatalı davranışlara yönelik yöneticilerin uyarıda bulunup bulunmadığı sorgulandığında ise, %80 oranında olumlu cevap alınmıştır.

Sonuç olarak, işgörenler, toplamda %66 oranında işgüvencesi açısından güven içindedirler.

Tablo 12: İşten Çıkarılma Düşüncesine Yönelik Soruların Analizi

SORULAR	1	2	3	4	5
Ekonomik bir kriz durumunda işten çıkarılma ihtimalimin yüksek olduğunu düşünüyorum.	3%	37%	20%	30%	10%
İşten çıkarılmayı gerektirecek bir davranışta bulunsam, hemen işten çıkarılırm.	0%	13%	20%	47%	20%

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum.

Olası bir ekonomik kriz durumunda ise, çalışanların %40'ı işten çıkarılacaklarını düşünürken %40'ı da çıkarılmayacağını düşünmekte, %20'si de kararsız kalmaktadır.

İşten çıkarılmaya dönük genel bir soruya ise, %67'lik bir çoğunluk olumlu cevap vermiş, işten çıkarılacaklarını düşündüklerini belirtmişlerdir.

Ortalamada ise, çalışanlar işten çıkarılmaya yönelik olarak %52 oranında olumlu düşünmektedirler.

Tablo 13: İşten Çıkarılma Nedeni ile İşten Çıkarılma Düşüncesi Test İstatistiği

Z	-4,418(a)
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

Yukardaki Wilcoxon Analizi sonucunda işgörenlerin işten çıkarılmalarına neden olabilecek unsurlarla işten çıkarılacaklarını düşünmeleri arasında hiçbir anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir. Yani, işgörenler, işten çıkarılmalarına neden olabilecek verimlilik düşüşü, dini-siyasi görüş ve işe geç kalma gibi durumlar karşısında işverenlerine güvenirken, doğrudan işten çıkmalarına neden olabilecek ekonomik kriz vb durumlar yönünde aynı güveni duymamaktadırlar.

2.d. Demografik Özellikler-Güven İlişkisi

Tablo 12: Kıdem-Sahip Çıkılma İlişkisi

Kıdem (Yıl)	Kurumum tarafından bana sahip çıktığımı hissetmekteyim.				
	K.Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	K.Katılıyorum
1_5	8,3%	8,3%	16,7%	54,2%	12,5%
16_20	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%
21_25	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%
26 üstü	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

Kıdem, genellikle bir çalışanın çalıştığı süre bazında beklentilerini ortaya koyan yada yöneticileriyle ilişkilerinin düzeyini gösteren bir anlama sahiptir. Dolayısıyla, uzun süreli çalışan biriden kısa süreli çalışana göre kendini daha fazla güven içinde hissetmesi beklenir. 20 yıldan fazla çalışanlarda kendilerine sahip çıktığı duygusu yüksek olmasına rağmen kararsızların oranı dikkat çekmektedir. Ayrıca 15 yıldan fazla çalışanların yarısı kararsızdır.. Dolayısıyla, kıdemi yüksek olanlar tam anlamıyla kendilerine sahip çıktığımı düşünmemektedir.

Tablo 13: Pozisyon-Sahip Çıkılma İlişkisi

Pozisyon	Kurumum tarafından bana sahip çıktığımı hissetmekteyim.				
	K.Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	K.Katılıyorum
Teknik	14,3%	7,1%	21,4%	50,0%	7,2%
Büro	0,0%	7,7%	23,1%	53,8%	15,4%
Yönetici	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%

Pozisyon da sahip çıkılma açısından önemli bir parametredir. Öyle ki, yönetici pozisyonundakiler kendilerine daha çok sahip çıktığını ifade etmişlerdir. Daha sonra sırasıyla büro çalışanları ve teknik çalışanlar gelmektedir.

2.e. Örgütsel Güven ve İşgüvencesine Yönelik Sonuçların İlişkilendirilmesi

2.e.i Çapraz Tablo Sonuçları

Tablo 14: İş Güvencesi Bilgisi-İşten Çıkarılma Durumu

İşverenin iş sözleşmemin feshini bir geçerli nedene dayandırılması gerekliliği konusunda bilgim var	Ekonomik bir kriz durumunda işten çıkarılma ihtimalimin yüksek olduğunu düşünüyorum.				
	K.Katılm.	Katılm.	Kararsızım	Katılıy.	K.Katılıy.
Katılmıyorum	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Kararsızım	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%
Katılıyorum	0,0%	45,0%	25,0%	25,0%	5,0%
K.Katılıyorum	0,0%	20,0%	0,0%	40,0%	40,0%

İş güvencesi bilgisine en üst düzeyde sahip olanlar, ekonomik kriz durumunda işten çıkarılma ihtimallerini yüksek görmektedir.

Tablo 15: Tahammül-İşten Çıkarılmayı Gerektirecek Durum

Kurumum, verimliliğim düşse bile buna tahammül gösterir.	İşten çıkarılmayı gerektirecek bir bulunsam davranışta, hemen işten çıkarılıyorum.			
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	K.Katılıyorum
K. Katılmıyorum	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%
Katılmıyorum	15,4%	23,1%	46,2%	15,3%
Kararsızım	0,0%	12,5%	50,0%	37,5%
Katılıyorum	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%

Verimliliğinin düşmesi halinde tahammül gösterileceğini düşünenler, işten çıkarılmayı gerektiren herhangi bir durum karşısında büyük oranda işten çıkarılacağını düşünmektedir. Ayrıca, verimliliklerinin düşüşü nedeniyle yöneticilerinin tahammül etmeyeceğini düşünenler ise, çoğunlukla kararsız kalmışlardır. Her halde, verimlilik düşüşü işten çıkarılma nedeni olarak algılanmamaktadır.

Tablo 16: Tahammül - Uyarı İlişkisi

Kurumum, verimliliğim düşse bile buna tahammül gösterir.	Kurumum yöneticileri yaptığımız hatalı davranışlara karşı önce uyarıda bulunurlar.			
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	K.Katılıyorum
K. Katılmıyorum	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Katılmıyorum	7,7%	7,7%	61,5%	23,1%
Kararsızım	0,0%	37,5%	62,5%	0,0%
Katılıyorum	0,0%	16,7%	83,3%	0,0%

Uyarıda bulunmak da bir tahammül göstergesidir. Dolayısıyla, yöneticilerin tahammül gösterdiğini düşünenler, aynı zamanda uyarıda bulduklarını da belirtmişlerdir. Ancak, dikkat çekici olan tahammül göstermediğini düşünenlerin uyarıda bulduklarına dair düşünceleridir. Bu da, uyarı sonrası gösterilmeyen bir tahammülün olduğunu göstermektedir.

2.e.ii. Wilcoxon Analizi

Bu analizin amacı, deneklerin ilk 12 soruda örgütsel güvene yönelik verdikleri cevaplar ile sonraki sorularda işgüvencesine yönelik verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını tespit etmeye yöneliktir. Öyle ki, önceki kısımlarda da görüldüğü üzere, işgörenler genel olarak örgütlerine güven duymakta, ancak işgüvencesi açısından ise yeterli güvene sahip olmadıkları gözlemlenmektedir. Dolayısıyla, bu test ile de bu yöndeki düşüncemizi net bir şekilde ortaya koymayı amaçlamaktayız.

Tablo 17: İşgüvencesi-Örgütsel Güven Test İstatistiği

Z	-3,407(a)
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001

Test sonucuna bakıldığında ise, Asymp. Sig. (2-tailed) değerinin 0,001 çıktığı görülmektedir. Bu değer 0,05'ten küçük olması, örgütsel güven ile işgüvencesine verilen cevaplar arasında anlamlı bir ilişki olmadığını anlamına gelmektedir.

Sonuç olarak, işgörenler, kurumlarına genel olarak güven duymakta, ancak işten çıkarılmalarını gerektirecek bir durum olduğunda aynı güven duygusunu besleyememektedirler.

2.e.iii Güven ve İşgüvencesinin İşgörenlerin Kıdem ve Pozisyonlarıyla İlişkisi

Genel olarak işgörenlerin kıdeminin ve pozisyonunun kurumlarına duydukları güven ile işgüvencesine yönelik algılamalarıyla ilişkisi olduğu düşünülebilir. Çünkü, bir kurumda daha yüksek kıdeme veya pozisyona sahip olan

işgörenin hem güven açısından hem de işten çıkarılmayı ummak açısından kıdemi yada pozisyonu düşük olana göre daha fazla olumlu düşünmesi muhtemeldir.

Bu çerçevede, acaba güven ve işgüvencesi açısından işgörenlerin kıdem ve pozisyon farklılığı dikkate alındığında anlamlı bir fark olup olmadığı analiz edilebilir. Bu analizi Anova testi aracılığı ile yaptığımızda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 18:Kıdemle İlgili Anova Analizi

	F	Sig.
Kıdem-Güven	1,231	,319
Kıdem-İşgüvencesi	1,074	,377

Kurumda çalışanların kıdemleri dikkate alındığında örgütsel güvenleri açısından anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Benzer şekilde kurumda çalışanların kıdemleri açısından işgüvencesini algılayışları açısından da anlamlı bir farka rastlanılmamıştır.

Tablo 19: Pozisyonla İlgili Anova Analizi

	F	Sig.
Pozisyon-Güven	2,194	,131
Pozisyon-İşgüvencesi	1,308	,287

Pozisyonlar dikkate alındığında da hem güven hem de işgüvencesi açısından anlamlı bir fark söz konusu değildir.

SONUÇ

Bu çalışmada, örgütsel güven ve işgüvencesi kavramları birlikte ele alınmış ve konuyla ilgili ampirik bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel güven algılamaları ile işgüvencesi algılamaları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Öyle ki, işgörenler kurumlarına ve yöneticilerine yüksek oranda güven beslerken, işgüvencesi boyutuyla benzer güveni ortaya koyamamışlardır. Ayrıca, örgütsel güvenle ilgili iletişim ve kararlara yönelik boyutlarda önemli bir farklılık yoktur.

İşgüvencesi açısından kıdem ve pozisyon faktörleri ele alındığında, farklı kıdem ve pozisyonlara sahip olanlar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bununla birlikte, işten çıkarılmaya neden olacak faktörler gerçekleştiğinde, işgörenler bunların kendilerini çoğunlukla etkilemeyeceğini düşünmektedir. Ancak, bu sonucun aksine, işten çıkarılmalarını gerektirecek bir durumun varlığında ise, kendilerini güvende hissetmemektedirler.

Sonuç olarak, bu araştırma bize örgütsel güven ile işgüvencesi arasında farklı bakış açıları olabileceğini ve örgütsel güvenin yüksek olması halinde dahi bir işgörenin işten çıkarılmayacağını düşünmesinin mümkün olmadığını göstermektedir.

