

Türkiye’de Covid - 19 Sürecinde İş Güvencesizliği Algısı ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki

The Relationship between Perception of Job Insecurity and Employee Performance during COVID - 19 in Turkey

 Özlem ATAY*

 Kürşad BARUTCU†

Makale Geliş Tarihi / Received : 11.11.2021
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 29.12.2021

Araştırma Makalesi
Research Article

Öz

Yorumlayıcı örgüt teorisi yaklaşımı örgütsel etkililik ve verimliliğin sağlanmasında davranışsal çıktuların belirleyicileri arasında ‘alguları’ kritik bir faktör olarak ele almaktadır. Bu kapsamda örgütlerin geleceği için önemli bir çıktı olan performansın belirlenmesinde güncel bir araştırma değişkeni olan iş güvencesizliği algısının etkisi literatürde ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu çalışmanın temel amacı örgütsel performansın temel belirleyicisi olan bireysel performans düzeylerinin, iş güvencesizliği algısıyla ilişkisini belirleyebilmektir. Analiz sonucunda iş güvencesizliği algısının alt boyutu olan nicel iş güvencesizliği algısı ve çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve her iki değişken arasındaki ilişkide çalışan motivasyonunun tam aracılık etkisinin varlığı belirlenmiştir. Araştırma katılımcılarından elde edilen bulgulara göre değişkenler arasındaki ilişkide sosyal desteğin düzenleyici rolünün olmadığı saptanmıştır. Araştırmada yorumlayıcı yaklaşım gereği öznel algı ve anlamlandırma sürecinin gerçeği şekillendirmede etkili olabileceği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş Güvencesizliği Algısı, Sosyal Destek, Motivasyon, Örgütsel Etkililik, Performans

Abstract

The interpretative organization theory approach considers 'perceptions' as a critical factor among the determinants of behavioural outcomes in achieving organizational effectiveness and productivity. In this context, the effect of the perception of job insecurity, which is a current research variable on the determination of performance and an important output for the future of organizations, has been examined. The main aim of the study is to determine the relationship between individual performance levels and job insecurity perceptions. As a conclusion there is a significant relationship between quantitative job insecurity perception and employee performance. Also, there is a full mediation effect of employee motivation in the relationship between both variables. According to the findings social support does not have a regulatory role in the relationship between the variables. As a consequence, the subjective perception and interpretation process can be effective in shaping the reality due to the interpretive approach.

Keywords: Job Insecurity Perception, Social Support, Motivation, Organizational Effectiveness, Performance

Extended Abstract

Currently environmental conditions force businesses to put the human factor at the centre of their activities. In order to achieve organizational goals and manage change, 'perceptions' are key factors for managers. The main aim of this study is to determine how individual performance levels are related to the perceptions of employees towards future of their jobs.

*Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Fakülteler, 56 A, Cemal Gürsel Cad., 06590 Çankaya/Ankara - Türkiye, ozkanli@politics.ankara.edu.tr

†İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı Öğr., Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beşevler 10. Yıl Yerleşkesi Ord.Prof.Dr. Şevket Aziz Kansu Binası B Blok Kat: 6 Beşevler/Ankara - Türkiye, kbarutcu@ankara.edu.tr
E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2021 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Atay, Ö & Barutcu, K. (2021). Türkiye’de Covid - 19 Sürecinde İş Güvencesizliği Algısı ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 5(2), 89-108.

Perceptions are considered as an important cognitive process that should be considered in examining the attitudes and behaviours of individuals (Şerif & Şerif, 1996). According to the modern organizational approaches environmental factors shape perceptions and perceptions shape organizational outputs (Gündoğdu, 2020). One of the theories that reveal this situation is the theory of interpretation. It is evaluated within the interpretive approach and explained our understanding of various phenomena in our daily life and their effects that shape our behaviours and attitudes (Keskin, Akgün & Koçoğlu, 2016:338-341). One of the current research topics evaluated in this context is the 'perception of job insecurity'. In the literature, the perception of job insecurity has negative consequences that (Song Lin, Chen, Ashford, Lee & Qian, 2018) it negatively affects motivation (Selvi & Sümer, 2018; Yeşilyurt, Baykal & Göktepe, 2019) and negatively affects employee performance (Dığın & Ünsar, 2010; Song Lin et al., 2018; Nart & Batur, 2017; Polat, 2019; Probst, Gailey, Jiang & Bohle, 2017). On the other hand, the perception of job insecurity is positively related to motivation (Bakan & Büyükbeşe, 2004), it has a regulatory role in the relationship between performance and innovative behaviour (Pelenk, 2020) and it affects performance positively (Frederick & Loewenstein, 1999:302-329; Schweiger & De Nisi, 1991; Shoss, 2017). The reason for the differences of outputs may be the natural tendency to react consciously or unconsciously depending on perceptual and semantic differences. For this reason, in this study, the behavioural outcomes of individuals who have perception of job insecurity are empirically analysed in Covid-19 pandemic environment. Pandemic has affected the whole world and created an important environmental uncertainty in terms of organizational activities. In this study, the variable of perception of job insecurity was evaluated with its qualitative and quantitative sub-dimensions. In this respect, the state of concern that employees may lose their jobs or the premise that the business line will end and their employment will be terminated in a sectorial sense is more evident in the private sector. For this reason, the universe of the research consists of employees operating in the private sector. Simple random sampling technique was used in the selection of the research sample. Survey forms were sent to the employees via online and their attitudes were measured with attitude scales compatible with the research variables and sub-dimensions of the variables. Under these conditions, 125 response forms obtained from the participants were included in the data analysis process. When the descriptive analysis of the data obtained from the research was made, it is observed that the sample is employee-intensive, the seniority status of the participants is homogeneous and the gender distribution is balanced. It is observed that the education levels of the participants are mostly undergraduate and graduate. Normality test, factor analysis, correlation analysis and regression analysis are used to analyse the data. According to the statistical analyses, there is a significant relationship between quantitative job insecurity perception and employee performance. Besides, there is a full mediation effect of employee motivation in the relationship between both variables. The hypothesis that social support has a moderating effect on the effect of job insecurity perception on employee performance was tested within the scope of resource Conservation Theory and Buffer Model. According to the findings social support does not have a regulatory role in the relationship between the variables. If this hypothesis were accepted, it could be interpreted that in case of perception of job insecurity according to the Buffer Model, social support would act as a buffer and facilitate adaptation to the situation and reduce the negative effects that may occur. As a conclusion the subjective perception and interpretation process can be effective in shaping the reality due to the interpretive approach. When the results are evaluated, it can be interpreted that the employees who try to make sense of the environmental conditions, show an increasing performance. Employees who make comments from the moment of the perception of quantitative job insecurity can show increased performance to cope with this threat and their motivation may increase. This unique study determines that individuals who perceive the threat of quantitative job security may show behaviour tendencies during the expected crisis periods and deal with this relationship with an interpretive approach.

Giriş

Günümüzde değişim her alanda yaşanmaktadır. İşletmeler açısından artan rekabet ve çevresel belirsizliklerin baskısı da bu değişimlere eklendiğinde ‘insan’ unsuruna yönelik çalışmalar yönetim biliminin ilgi odağı olmuştur. Bugün gelinen noktada örgütsel amaçlara ulaşılması sürecinde davranışsal çıktılarının belirleyicileri arasında insan unsuru kapsamında ‘algılar’ da önemli bir değişken olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, örgütsel performansın temel belirleyicisi olan bireysel performans düzeylerinin, çalışanların işlerinin gelecekteki durumlarına yönelik algılarıyla nasıl ilişkili olduğunu belirleyebilmektir. Duyular aracılığıyla edinilen bilginin işlenip anlamlandırılması süreci olarak ifade edilen algı bilişsel bir süreç olup aktive edilebilir ve etkileşimlidir.

Deneyim ve davranışı ele alan araştırmalar ile sosyal psikoloji çalışmalarında analiz birimi bireydir. Bireylerin tutum ve davranışlarını incelemede algı, yargılama, öğrenme ve düşünme gibi bilişsel süreçlerin ele alınması etkilidir (Şerif ve Şerif, 1996). Bu kapsamda modern yaklaşımlar, insanların dünyanın sınırlarını kendi görüş alanlarının sınırları olarak algıladıklarını belirtirken, önyargılar ve deneyimlerin de algıları şekillendirdiğini ortaya koymuşlardır (Gündoğdu, 2020: 95-96). Öyle ki örgüt teorilerinden yorumlayıcı yaklaşım içinde değerlendirilen “Anlamlandırma Teorisi” de günlük yaşantımızdaki çeşitli olgularla davranış ve tutumlarımıza yön veren etkileri anlamamızın sosyal algı ve bilişsel süreçlere bağlı olduğunu savunmuştur (Keskin, Akgün & Koçoğlu, 2016:338-341).

Örgütsel davranış alanında çalışanların bu konuda ilgi duydukları değişkenlerden biri de ‘iş güvencesizliği algısı’ olmuştur. Bireylerin işlerini kaybetmeleri tehdidi algılamasını (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Sverke, Hellgren & Naswall, 2002) ifade eden iş güvencesizliği algısının çalışan davranışları ve tutumları üzerindeki etkileri literatürde özellikle yakın dönemde ilgi görmüştür. Çalışanlar için olumsuz bir durumu çağrıştıran bu değişkenin her zaman olumsuz davranışsal çıktılarını olmayabilir. Literatürde iş güvencesizliği algısının örgüte zarar verici davranışsal çıktılarını olduğu (Song Lin, Chen, Ashford, Lee & Qian, 2018), motivasyonu olumsuz yönde etkilediği (Selvi & Sümer, 2018; Yeşilyurt, Baykal & Göktepe, 2019) ve çalışan performansını olumsuz etkilediği (Dığın & Ünsar, 2010; Song Lin vd., 2018; Nart & Batur, 2017; Polat, 2019; Probst, Gailey, Jiang & Bohle, 2017) yönünde bulgular vardır.

Buna karşın iş güvencesizliği algısının motivasyon ile pozitif yönlü ilişkili olduğu (Bakan & Büyükbeşe, 2004), performans ve yenilikçi davranış ilişkisinde düzenleyici bir role sahip olduğu, bu algının görev performansı açısından fırsata çevrilebileceği (Pelenk, 2020) ve performansı olumlu yönde etkileyebileceği (ilk etki modeli, ertelenen motivasyon modeli ve devam edegelen motivasyon modeli) (Frederick & Loewenstein, 1999:302-329; Schweiger & De Nisi, 1991; Shoss, 2017) yönünde görüşler de bulunmaktadır. Bu farklılıkların nedeni algısal ve anlamsal farklılıklara bağlı olarak çalışanlar tarafından bilinçli ya da bilinçsizce doğal tepki göstermeleri olabilir. Bu kapsamda çalışanların zihinsel birtakım süreçlerle reaksiyon göstermeleri ve algılarının onları etkilemesi nedeniyle davranışsal çıktılarının değişken olabileceği ve her zaman aynı sonuca ulaşamayacağı söylenebilir. Bu noktada önemli bir husus da algı düzeylerinin değişkenlik göstermesidir.

Literatürde yer alan çalışmalardan elde edilen bilgiler ışığında iş güvencesizliği algısı düzeyinin bazı öncüllere göre değişkenlik gösterebildiği ve sonuçları itibarıyla zaman, yer ve bireysel farklılıklardan etkilendiği sonucuna ulaşılabilir (Chovwen & Ivensor, 2009; Çalışkan N., 2019; Nart & Batur, 2017; Naswall, Chirumbolo, Goslinga & Hellgren, 2002; Seçer, 2008:265-302). İş güvencesizliği algısının araştırma değişkenleri ile ilişkisine bakıldığında çalışanların artan performansları onların işten çıkarılmaları riskini azalttığı gibi, çalışanlar arasında ortaya çıkan işten çıkarılacaklarına dair iş güvencesizliği algısı da çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Pelenk, 2020).

Literatürde işsizlik ve işsizliğe bağlı çok sayıda araştırma olmasına karşın iş güvencesizliği ve iş güvencesizliğine bağlı sonuçlar son zamanlarda araştırma konusu olmaya başlamıştır (Selvi & Sümer, 2018). Günümüzde işletmelerde, çalışan algılarına yön veren örgütsel birleşmeler, küçülmeler, şirket evlilikleri, pazarın dijitalleşmesi ve yeniden yapılanmalar gibi birtakım uygulamalar vardır. Ayrıca ekonomik, sosyal ve siyasi krizlerle toplu işten çıkarmaların arttığı günümüzde iş hayatında birçok çalışan işsiz kalabilmektedir. Yaşanan tüm bu değişimler her zaman iş güvencesini etkileyebilir. Ancak bu değişimlerin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı iş güvencesizliği algısının seviyesini belirleyecektir. Bu çalışmanın amacı Covid-19 salgını sürecinin etkilediği bir ortamda çalışanların iş güvencesizliği algı düzeylerini belirlemek ve bu algının çalışan performansı ile ilişkisini motivasyon değişkeninin aracılık etkisi, sosyal destek değişkeninin düzenleyici rolü ile analiz etmektir.

1. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde iş güvencesizliği algısı, çalışan motivasyonu, çalışan performansı ve sosyal destek kavramları teorik olarak açıklanacak ve hipotezlerle ilgili literatür incelenecektir.

1.1. İş Güvencesizliği Algısı

İş güvencesizliği kavram olarak beyaz ya da mavi yakalı fark etmeksizin geçimlerini emekleri karşılığında sağlayan ve gelir sağlama bakımından emeklerine bedel ödeyen örgütler ile karşılıklı ilişki içinde olan çalışanları kapsamaktadır. İş yaşamında iş güvencesizliği önemli bir stres kaynağı olarak kabul edilmiştir (Peker & Aytürk, 2002:74). İş güvencesizliği bireylerin işlerini kaybetmeleri tehdidi algılaması (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Sverke, Hellgren & Naswall, 2002), bireylerin mevcut işlerin devamlılığı ile ilgili olası içsel tehdit algılaması, olması beklenen iş güvencesi seviyesi ile mevcut durum arasındaki fark (Hartley vd., 1991:297-298), çalışanın işinin devamlılığı konusunda hissettikleri (Naswall & De Witte, 2003) ve öznel olarak algılanan iş kaybı (Sverke & Hellgren, 2002) durumlarını ifade etmektedir (Girgin, 2020:26; Seçer, 2008). Bu konuda tanım yapanların üzerinde durdukları ortak nokta, iş güvencesizliğinin öznel bir algı olduğu ve gelecekle ilgili kaygıları içerdiğidir (Orçanlı, Bekmezci & Fırat, 2019).

Bu algının ortaya çıkmasında etkili olan bazı önemli faktörler bulunmaktadır. Bunlardan bireysel özellikler kapsamındaki cinsiyet değişkeni üzerinde önemle durulmuş ve (Kinnunen, Feldt & Mauno, 2003; Naswall & De Witte, 2003; Poyraz ve Kama, 2008; Sümer vd., 2013), erkeklerin kadınlardan daha fazla iş güvencesizliği algısı taşıdıkları belirlenmiştir (Polat, 2019). Bir diğer bireysel faktör olarak yeterli eğitim ve beceri düzeyine sahip olmama durumunun çalışanların daha fazla kaygı taşımalarına neden olduğu ileri sürülmüştür (Sverke & Hellgren, 2002). Bireysel özelliklerin dışında sosyal statü durumlarının da iş güvencesizliği algısı üzerinde belirleyici etkileri olduğu belirtilmiştir (Chowwen & Ivensor, 2009; Naswall vd, 2002; Turnley & Feldman, 1999 Akt. Seçer, 2007).

Örgütsel davranış yazınında iş güvencesizliği algısı alt boyutları ile ele alınmıştır. Buna göre iş güvencesizliği algısı nitel-nicel alt boyutlara ayrılmaktadır. Nitel iş güvencesizliği sektörel bağlamda işin gelecekte nasıl konumlanacağı ile ilgilenir ve çalışma koşullarının, kariyer fırsatlarının ve ücret politikalarının kötüleşmesi gibi istihdam ilişkilerinin kalitesine yönelik algılanan tehditleri ifade eder. Nicel iş güvencesizliği ise bunun aksine bütüncül olarak çalışanın işinin ya da işkolunun gelecekteki varlığı ile ilgili kaygısını ifade etmektedir (Köse & Baykal, 2018).

İş güvencesizliği algısı ile motivasyon ilişkisini konu alan araştırmalarda, iş güvencesizliği algısının motivasyon üzerinde olumsuz etkisi olduğunu belirten bulgular çoğunlukta olsa da (Altay & Tekin Epik, 2016; Chowwen & Ivensor, 2009; Selvi & Sümer, 2018; Tutar, 2020:277-301; Yuhyung, Won-Moo, Tae Won & Soomi, 2019; Yeşilyurt vd., 2019) iş güvencesizliği algısı ile motivasyon arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ortaya koyan bulgular da mevcuttur (Bakan & Büyükbeşe, 2004).

İş güvencesizliği algısının ilişkili olduğu örgütsel davranış çıktıları arasında çalışan performansının da olduğu belirtilmektedir. Her iki değişken arasındaki ilişki negatif yönlü olabileceği gibi pozitif yönlü de olabilir (Frederick & Loewenstein, 1999:302-329; Shoss, 2017; Pelenk, 2020). Bazı araştırmalarda performansın iş güvencesizliği algısından etkilenmediğine dair bulgular da yer almaktadır (Schweiger & De Nisi, 1991; Staufenbiel & König, 2010). Buna karşın farklı bir yaklaşımla yapılan bir araştırmada iş güvencesizliği algısının neden olduğu olumsuz durumu fırsata çevirecek faktörler üzerine yoğunlaşmıştır (Pelenk, 2020). Bu kapsamda bu araştırmada her iki değişken arasındaki ilişkinin negatif ya da pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılması teorik temele dayalı bir sonuç olacaktır.

İş güvencesizliği ile performans arasındaki ilişkinin farklı çevrelerce negatif yönlü olarak nitelendirilmesine karşın bu konuda zaman ve bireysel farklılıkların dikkate alınması önemli bir faktördür (Debus, Unger & König, 2020). Bu konuda iş güvencesizliği algısının çalışan performansı üzerindeki etkileri yedi farklı model ile değerlendirilebilir (Debus vd, 2020):

Tablo 1. İş Güvencesizliği Algısı - Motivasyon İlişkisi Modelleri

Model	Kaynakça	Açıklama
Devam Edegelen Etki Modeli	Lazarus & Folkman, 1984: 117-132	Çalışan ne kadar iş güvencesizliği algırsa, performansı o kadar azalır.
Uyuyan Etki Modeli	Lazarus & Folkman, 1984: 117-132	Çalışanlarda iş güvencesizliği algısı başladıktan sonra performans bir süre sabit kalır, ama bu algı devam ettikçe performanstaki düşüş fark edilmeye başlanır.
İlk Etki Modeli	Frederick & Loewenstein, 1999:302-329	İş güvencesizliği algısı ilk ortaya çıktığında performans seviyesi düşmeye başlar, sonra tekrar yükselir ve durağanlaşır.
İlk Motivasyon Modeli	Shoss, 2017:1927-30	Çalışanlarda iş güvencesizliği algısı başladığında performanslarının izlendiğini düşünürler ve bu algıyla birlikte performanslarını zirveye çıkarmaya çalışırlar. İş güvencesi tehdidi ortaya çıktığında çalışanlar ilk önce buna kayıtsız kalırlar ve performansta bir değişme olmaz. Ancak algı tekrar değerlendirildiğinde yıkıcı etkileri başlar ve performans azalmaya başlar.
Ertelenen Motivasyon Modeli	Schweiger & De Nisi, 1991:110-135	Algı ilk ortaya çıktığı andan itibaren çalışanlar mevcut işlerini korumak için sürekli performanslarını artırma gereği hissederler.
Devam Edegelen Motivasyon Modeli	Shoss, 2017: 1927-30	Algı ilk ortaya çıktığı andan itibaren çalışanlar mevcut işlerini korumak için sürekli performanslarını artırma gereği hissederler.
Durağan Model	Staufenbiel & König, 2010:110-115	İş güvencesizliği algısı ortaya çıkırsa da performans ne azalır, ne de artar.

1.2. Motivasyon

Modern örgütlerde yöneticiler motivasyon kavramı ile ilgilenmek zorundadır, çünkü her yöneticinin başarması gereken en önemli işlerden biri de çalışanlarıyla örgütsel amaçlar için etkili, verimli ve başarılı bir şekilde faaliyet yürütebilmektir. Motivasyon kavramı tanımlamalarının ortak noktası olan ve yönetim sürecinde motive edici faktörlerin temelini oluşturan üç unsur vardır: çalışan davranışlarını tetikleyebilme, yönlendirebilme ve sürdürülebilme. Her ne kadar örgütsel amaçlar ve olumlu örgütsel davranış çıktıları için bireylerin motivasyon tutumları yönünden teşvik edilmeleri gerekse de tutum-davranış ilişkileri karmaşık bir süreçtir ve tekdüze değildir. Bu noktada motive edici faktörler iyi değerlendirilip çalışanlar uyarılsalar ve amaca yönelik davranışa yönlendirilseler de birçok farklı kriter bu süreci etkileyebilmektedir: yaş, cinsiyet, kişilik, toplum... vb. (Sökmen, 2010:166).

Motivasyon kavramı literatürde çok defa inceleme konusu olmuş ve performans başta olmak üzere birçok örgütsel çıktı ile ilişkilendirilmiştir. Bu kapsamda motivasyon ve performans arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda genel olarak motivasyon unsurlarının

performansı pozitif yönde etkilediği belirtilmektedir (Jawahar, 2010; Mahlamaki, Rintamaki & Edwin, 2019; Olino, Case, Versella, Cerra & Genaro, 2020; Selvarajan, Barjinder & Stephanie, 2018). Motivasyon ve performans ilişkisinin kuramsal bir bakış ile değerlendirildiği ulusal bir araştırmada (Doğan & Aslan, 2020) Skinner'ın "Davranışsal Şartlandırma Teorisi" kapsamında dışsal motivasyon faktörlerinin kullanılmasının işgörenlerin performanslarını arttıracığı belirtilmiştir.

Motivasyonun alt boyutları olan içsel ve dışsal motivasyonların, performansın artırılması için kullanılabilmesi görüşünde olanlar, çalışanlara yönelik dışsal motivasyon unsurlarının (Kirel, Topgül & Altınok, 2016; Köroğlu, 2011) ve içsel motivasyon unsurlarının (Kuas, 2017) performansı pozitif ve anlamlı yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Kuvaas (2006) ve Chowdhury (2008), diğer davranışsal çıktılarla birlikte yaptıkları çalışmalarında motivasyon ve performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir (Chowdhury, 2008; Kuvaas, 2006).

1.3. Çalışan Performansı

Performans bir başarı ölçütüdür ve bunun belirlenmesinde çok çeşitli kriterler ve faktörler bulunmaktadır. Genel olarak performans bir iş ya da sürecin önceden belirlenmiş kriterlere göre yapılması, faaliyetlerin ana amaca yönelik olarak yürütülmesi ve bunun sonucunda elde edilen başarı olarak tanımlanmaktadır (Ertuğrul & Karakaşoğlu, 2005:2). Örgütsel faaliyetler açısından birçok etkisi olmakla birlikte en önemli etkisi stratejik yönetim sürecinde amaç ve hedeflere ulaşılması hususunda performansın belirleyici unsur olmasıdır (Doğan & Aslan, 2020).

Performans değerlendirme ve yönetimi örgütsel amaç ve hedeflere ulaşılmasında kritik role sahip çalışanlar açısından hem girdi, hem de çıktı niteliğinde bir faktör olduğu için önemlidir. Yönetim ve organizasyon literatüründe çalışan performansına bağlı işletme faaliyetlerinin başarılarını etkileyen nedenlerden biri de motivasyondur. Motivasyon araçlarının doğru ve aktif kullanıldığı işletmelerde performansın da olumlu düzeyde ilişkisel tepki göstereceği belirtilmiştir (Orçanlı vd., 2019).

1.4. Sosyal Destek

Sosyal desteğin varlığının kabul edilebilmesi için bireylerin çevrelerinde güvenebilecekleri ve kendilerini seven kimselerin olduğunu bilmeleri veya hissetmeleri gerekmektedir (Sarason, Levine, Basham & Sarason, 1983). Kaynağını çocukluktaki bağlanma duygusundan alan sosyal destek, yetişkinlik döneminde de beden ve ruh sağlığı ile ilişkili bulunmuştur (Torun, 1995). Sosyal destek bireyin sevildiğine ve değer verildiğine inanması (Cobb, 1976), ihtiyaç duyduğunda birilerini yanında bulabilmesi, destek alabilmesi (Shumaker & Brownel, 1984) ve sosyal ihtiyaçlarını başkaları ile etkileşim içinde tatmin edebilmesi (Braham, 1998; Akt., Semerci, 2016:43) sürecidir.

Sosyal destek ile ilgili yapılan çalışmalar iki önemli teori ile desteklenmektedir. Bunlardan ilki "Kaynakların Korunması Teorisi" (Hobfoll, 1989) ikincisi ise "İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi"dir (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). İlk teoriye göre insanlar değer atfettikleri ve sosyal kaynak olarak ifade ettikleri nesnelere, durumlar ve kişisel özellikleri elde etmek ve korumak için gayret gösterirler, olumsuz durumlar tehdit oluşturduğunda bu kaynakların eksikliği nedeniyle stres yaşarlar (Hobfoll, Freedy, Lane & Geller, 1990). İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi ise insanların fiziksel ve örgütsel iş yükü, zaman baskısı, çevresel şartlar ve vardiya gibi birtakım örgütsel iş taleplerini yönetim desteği, kariyer fırsatları ve ücret artışı gibi sosyal destek kaynakları ile karşıladıklarını belirtir (Demerouti vd., 2001).

Sosyal destek değişkeninin bireysel ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkilerini açıklayan modeller de önem arz etmektedir. Bu kapsamda sosyal destek araştırmalarında iki temel modelle sosyal desteğin fiziksel ve psikolojik etkileri analiz edilmektedir: "Temel Etki Modeli" ve "Tampon

Modeli” (Cohen & Wills, 1985:310-320). Tampon Modelinde sosyal desteğin olumlu etki oluşturması stres yaratan bir olayın varlığına bağlıdır. Bu modele göre sosyal destek olumsuz ve önemli bir olayın ortaya çıkması durumunda tampon görevi görür, bireyleri korur, duruma uyumu kolaylaştırır ve oluşabilecek olumsuz etkileri azaltır (Semerci, 2016).

Bu kapsamda işgörenler verimliliklerini olumsuz etkileyebilecek olan durumlara sosyal destek olarak uyum sağlayabilirler (Unger, 1999). Tampon modelinde savunulduğu üzere ortada işgörenleri zorlayıcı bir durum varsa ve algılanan bir sosyal destek yoksa veya düşük düzeyde varsa kritik olayın negatif etkisi de artacaktır (Semerci, 2016). Ayrıca sosyal desteğin varlığının iş stresi, tükenmişlik ve iş-yaşam dengesi gibi değişkenler aracılığıyla performans üzerinde negatif etkisinin olduğunu ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Chen, Silverthorne & Hung, 2008; Kazmi, Amjad & Khan, 2008). Sonuç olarak, bu araştırmada kaynakların korunması teorisi ve tampon modeline uygun olarak stres kaynağı olan iş güvencesizliği algısının işgören performansı üzerindeki etkisinde sosyal desteğin düzenleyici etkiye sahip olduğu hipotezi test edilecektir.

2. Yöntem

Bu araştırma nicel araştırma desenlerinden ilişki ve neden sonuç tarama deseni esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler, değişkenleri puanlandırmak için geliştirilmiş ölçeklerden oluşan anket formu ile toplanmıştır. Anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş güvencesizliği algısı ölçeği, ikinci bölümde çalışan motivasyonu ölçeği, üçüncü bölümde çalışan performansı ölçeği, dördüncü bölümde sosyal destek ölçeği ve beşinci bölümde demografik değişkenler bulunmaktadır. Verilerin analizinde SPSS (v22) ve LISREL (v8.8) programları kullanılmıştır.

2.1. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Kavramsal çerçevede belirtilen ve literatürde yer alan araştırmalardan elde edilen bulgular ve kuramsal bilgiler ışığında araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Hipotezler oluşturulurken teorik temellere dayanarak değişkenlere uygun ölçekler kullanılmıştır. İlişki analizi deseninde yapılacak olan araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H_{1a}: Nitel iş güvencesizliği algısı ile çalışan motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Nicel iş güvencesizliği algısı ile çalışan motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Çalışan motivasyonu ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

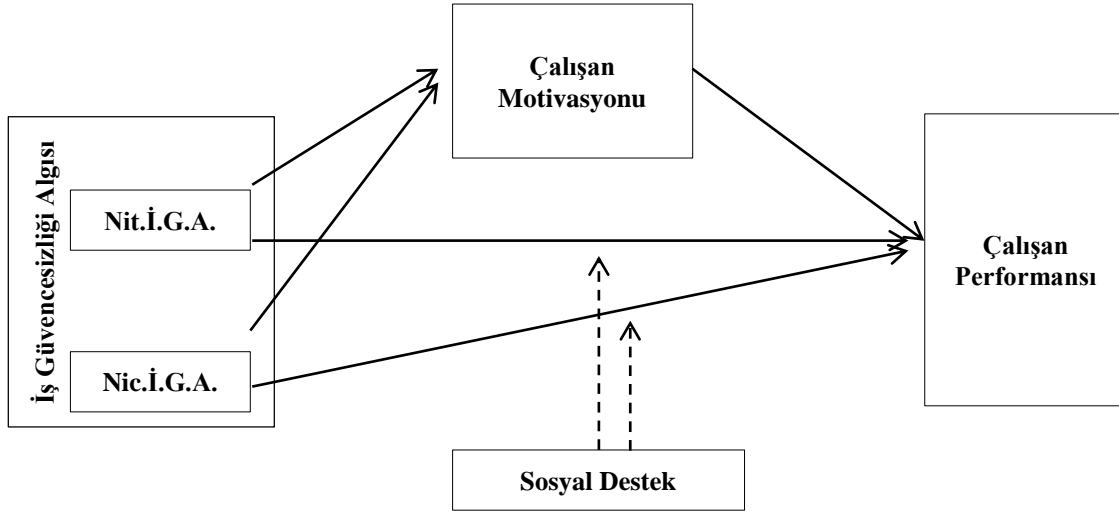
H_{3a}: Nitel iş güvencesizliği algısı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b}: Nicel iş güvencesizliği algısı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.2. Aracı ve Düzenleyici Değişkenler

Algılanan iş güvencesizliği ile çalışanların performansı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu **H_{3a,b}** hipotezleri ile doğrulanırsa iş güvencesizliği algısının çalışan performansı üzerindeki etkisi incelenebilir. Bu kapsamda iki değişken arasındaki ilişkide işgören motivasyonu aracı değişken olarak değerlendirilebilir. Bu araştırmada iş güvencesizliği algısı ve çalışan performansı arasındaki ilişkide sosyal destek değişkeninin düzenleyici rolü analiz edilerek, kaynakların korunması teorisi ve tampon modeli kapsamında sosyal desteğin etkisi belirlenecektir. Analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı çıkarsa iş güvencesizliği algısı ve çalışan performansı arasındaki ilişkide sosyal desteğin ilişkiyi ne yönde etkilediği belirlenecektir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



H_{4a}: Nitel iş güvencesizliği algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde çalışan motivasyonunun aracı etkisi bulunmaktadır.

H_{4b}: Nicel iş güvencesizliği algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde çalışan motivasyonunun aracı etkisi bulunmaktadır.

H_{5a}: Nitel iş güvencesizliği algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde sosyal desteğin düzenleyici etkisi bulunmaktadır.

H_{5b}: Nicel iş güvencesizliği algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde sosyal desteğin düzenleyici etkisi bulunmaktadır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu çalışmada iş güvencesizliği algısı değişkeni nitel ve nicel alt boyutları ile değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda çalışanların işlerini kaybedebileceklerine dair kaygı hâli ya da işkolunun biteceği ve sektörel anlamda işlerinin sonlanacağına dair öncüller özel sektörde daha belirgindir. Özlük haklarının yasal mevzuat ile katı bir şekilde korunduğu kamu çalışanlarının iş güvencesizliği algısını ölçmenin gerçekçi sonuçlar doğurmayacağı düşünüldüğünden bu çalışmanın evrenini özel sektörde faaliyet gösteren çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklemin evreni temsil kabiliyeti araştırma sürecinde kritik bir aşamadır. Bu kapsamda araştırma sürecinde örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde etkili olan faktörler dikkate alınmalıdır. Bu konuda iki farklı yaklaşım bulunmaktadır: Nitel ölçütlerden yararlanma ve nicel ölçütlerden yararlanma. Nicel yöntemlerden yararlanarak örneklem büyüklüğü belirleme yöntemleri maliyeti esas alan ya da oran – ortalama tahminlerine dayanan yöntemlerdir ve finansal bütçe ayrılarak tasarlanan büyük çaplı çalışmalarda kullanılır. Nitel ölçütler esas alınarak örneklem belirlemede araştırmacıların konu hakkındaki yargıları, sektörel standartlar ve benzer çalışmalarda kullanılan örneklem büyüklükleri etkilidir (Şahin & Atılgan, 2011).

Araştırmanın örneklem belirleme sürecinde örneklemin temsil edebilirliğinin yanında araştırma sonuçlarının geçerliliği de önemli bir ölçüttür. Covid-19 salgın tedbirleri nedeniyle birincil verilere ulaşma imkânının kısıtlanması ve iş - eğitim uygulamaları başta olmak üzere birçok sürecin uzaktan yürütülerek dijital platformlara çekilmesi nedeniyle üyelik yoluyla çevrimiçi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örneklem oluşturmanın bir yolu olan internet yoluyla örnek birimlerinin seçilmesinde küresel salgın hastalığının olumsuz ve kısıtlayıcı etkileri nedeniyle yüz yüze etkileşimin azalması ve internetten örneklerin seçilmesinde bazı avantajların bulunması belirleyici faktörler olmuştur. İnternette örnek birimlerin araştırmaya

katılımlarının kolay olması, veri toplama işleminin hızlı olması ve geniş bir coğrafyadan kısa sürede bilgi toplanabilmesi bu avantajların başında gelmektedir.

Çevrimiçi seçim ile örneklem belirleme yönteminde internet platformlarının ziyaretçilerinden yararlanılmış ve sanal platformların üyelerine araştırmaya katılma fırsatı verilmiştir. Bu örneklem yönteminde işgörenlerin oluşturdukları sanal topluluklar evren olarak tercih edildiği için araştırma evreninin sınırları ve örneğin çerçevesi tanımlanabilmektedir. Bu nedenle çevrimiçi örnekleme yapılmış olsa da temelde yansız örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada temsil edilebilirlik ve genellenebilirlik ölçütleri olduğundan üyelik yoluyla çevrimiçi örneklemeden (gönüllü panel örnekleme) rastlantısal seçim yapılmıştır (Malhotra, 2007:336-370). Gönüllü panellerde katılımcılar internet platformunda bir grubun üyesidirler ve örnekler sınırları belirli bir ana kütle olan platform üyeleri arasından (panelist) eşit olasılıkla araştırmaya dâhil edilirler (Burns & Bush, 2003:352-354; Malhotra, 2007:336-370). Bu araştırmada örneklem belirleme yöntemlerine uygun olarak çevrimiçi meslek platformlarından parola korumalı (Malhotra, 2007:336-370) paneller tercih edilmiş ve belirli aralıklarla hatırlatma daveti gönderilmiştir. Bu şekliyle yansız örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Örneklem büyüklüğünün yeterliliği ve temsil düzeyi ele alınacak olursa ana kütlelerin büyüklüğü ön plana çıkacaktır. Bu araştırmada bağımsız değişken iş güvencesizliği algısıdır. Bu kapsamda Covid-19 küresel salgının etkileri ve dijital dönüşüme bağlı olarak iş modellerindeki değişim ve çalışanlardan beklentilerin değişmesi durumlarının ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu değişime bağlı olarak çevrimiçi platformlarda bu konu hakkındaki kaygı ve endişelerin sosyal etkileşim içinde paylaşıldığı çevrimiçi gruplar ana kütle olarak tercih edilmiştir. Bu araştırmada basit tesadüfi örnekleme yönteminin kullanılmıştır ve bu yöntemin en önemli özelliği ana kütle evreninin sınırlarının belirlenebilir olmasıdır ($N < 100000$). Bu kapsamda örneklem büyüklüğünün bilimsel olarak temsil edebilirliğinin olması için en temel şart nicel analizler için gerekli olan $n > 30$ olması durumudur. Bir diğer ölçüt ise nicel yöntemlerle belirlenebilecek en küçük örneklem büyüklüğüdür. Burada örneklem hata payı (güven düzeyi) önemlidir. Yaygın olarak hesaplamalarda %5 hata payı kullanılsa da %10 hata payı da kabul edilmektedir. Bu kapsamda $N < 100000$ büyüklükteki ana kütle için belirlenebilecek en küçük örneklem 96 olarak kabul edilebilir. Bu kapsamda $n > 96$ olan örneklem büyüklüğü araştırma için geçerli sayılmıştır (Faul vd., 2009).

Bu kapsamda belirlenen yöntemle anket formları araştırma evrenine elektronik form şeklinde ulaştırılmıştır. Küresel salgın şartları dolayısıyla alınan toplumsal sağlık önlemleri nedeniyle yüz yüze etkileşimin yeterli düzeyde olmaması veri toplama sürecini zorlaştırmıştır. Ancak araştırmanın elektronik form ile çevrimiçi kanaldan yürütülmüş olması veri toplama sürecinde kısa sürede hızlı şekilde geri dönüş yapılmasında avantaj sağlamıştır. Bu şartlar altında katılımcılardan elde edilen 125 cevap formu veri analizi sürecine dâhil edilmiştir.

2.4. Veri Toplama Araçları

İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği: Araştırmada Hellgren, Sverke ve Isaksson'un yedi maddelik iki boyutlu (nitel-nicel) ölçeği kullanılmıştır. İlk şekliyle İsveç'te perakende sektörü araştırmalarında geliştirilen ölçek, Seçer (2007) tarafından kendi araştırmasında Türkçe olarak kullanılmış, geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Aslına uygun şekliyle beşli Likert yapıda cevap seçenekleri kullanılmıştır (Seçer, 2007).

Çalışan Motivasyonu Ölçeği: Motivasyonun içsel ve dışsal boyutlarını analiz eden Mottaz'ın (1985) geliştirdiği ve Türkçe 'ye uyarlanmış hâli Köroğlu (2011) tarafından düzenlenerek kısaltılmış olan çalışan motivasyonu ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmada kullanılacak olan bu ölçek beş aralıklı Likert yapıdadır (Köroğlu, 2011).

Çalışan Performans Ölçeği: Araştırmada kavramsal çerçevede belirtilen performans alt boyutlarına uygun olarak, Eisenberger ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve düzenlenmiş

hâliyle Çalı (2019) tarafından kullanılan performans ölçeği tercih edilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik testleri yapılmış olan ölçek altı aralıklı Likert yapıdadır (Çalı, 2019).

Sosyal Destek Ölçeği: Araştırmada Krespi (1993) tarafından geliştirilip Torun (1995) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan üç boyutlu (duygusal destek, maddi destek, bilgisel destek) beş aralıklı Likert yapıdaki ölçek kullanılmıştır (Torun, 1995). Sosyal destek değişkeni düzenleyici değişken olarak ele alındığından tek boyutlu olarak analize dâhil edilmiştir.

3. Bulgular

Araştırmadan elde edilen verilerin betimleyici analizi yapıldığında örneklemin işgören yoğunluklu olduğu (%65,6), katılımcıların %40'ının kıdemsiz %40'ının ise 6-15 yıl aralığında kıdeme sahip olduğu, %89,6 oranında lisans ve lisansüstü eğitim seviyesinde, %74,8 oranında 21-35 yaş aralığında genç katılımcılar olduğu ve cinsiyet dağılımının (%48 bayan, %52 erkek) dengeli olduğu gözlemlenmiştir. Normallik testi ve basıklık - çarpıklık değerleri analiz edilmiştir. Veri setinin elde edildiği örneklem küçük olduğundan normallik için basıklık ve çarpıklık değerleri dikkate alınmıştır.

Veri setinde bağımsız ve bağımlı değişkenlere ait verilerin normal dağılım limitleri (basıklık ve çarpıklık -1,5/+1,5) içinde olduğu gözlemlenmiştir (Tabachnick & Fidell, 2013). Varyans homojenliğinin değerlendirilmesi için belli büyüklükteki örneklem hacimlerinin altında ve 5'li Likert yapıdaki ölçeklerde varyans analizi önem derecesinin hatalı sonuçlar verme ihtimali yüksek olduğundan (Hartley & Ross, 1954) varyans oranları değerlendirilerek varyans dağılımı analiz edilmiştir. Varyans analizinde homojenliği olumsuz yönde etkileyen aşırı uç değerler veri setinden çıkarılabileceği gibi logaritmik yöntemler gibi bir takım istatistiksel yöntemlerle de çözüm sağlanabilmektedir. Özellikle bu araştırmada olduğu gibi örneklemin küçük olduğu analizlerde her bir değer analize dâhil edilmesi açısından çok önemli olsa da etik değerler açısından veri setindeki 7 uç değer (21, 34, 40, 76, 88, 95, 123. değerler) analizden çıkarılmıştır.

3.1. Ölçekler ve Modelin Değerlendirilmesi

Araştırmada kullanılan ölçekler diğer araştırmalarda kullanıldığı ve Türkçe 'ye uyarlanmış anketlerle sınıandığı için iç tutarlılık güvenilirliği ve yapı geçerliliği testleri yapılmış kabul edilmiştir. Ancak araştırma makalelerinde uygun ölçümlerin kullanılması ve geçerlilik - güvenilirlik ölçümleri için ne kadar kanıt sunulduğu (Christensen, Johnson & Turner, 2015:160) önem arz ettiğinden ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek maddelerinin faktör yükleri ölçülmüş ve faktör yükü 0,60 değerinin altında olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1992:92-118).

Cronbach Alpha katsayısı esas alınarak yapılan doğrulayıcı faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi ile Barlett küresellik testleri kullanılmıştır. Bu testler verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek için geliştirilmiştir. Barlett testi bir ki-kare testidir ve maddelerin tutarlılığı olarak adlandırılmaktadır (Barlett, 1950). KMO testi de veri setine ait değişken maddelerinin tutarlılığını ölçen bir araçtır ve Barlett testinin aksine, KMO test istatistiği değil bir ölçüt olarak değerlendirilir ve tüm maddelerin oluşturduğu veri kümesi için geçerlidir (Pett, Lackey & Sullivan, 2003: 50-51, 226).

Bu kapsamda araştırmaya ait veri seti ile yapılan KMO analizlerinin sonuçları iş güvencesizliği algısı için 0,764, motivasyon ölçeği için 0,853, performans ölçeği için 0,896 ve sosyal destek ölçeği için 0,952 olarak bulunmuş ve standart faktör yük değerlerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir (Kaiser, 1970). Doğrulayıcı faktör analizine göre iş güvencesizliği algısı maddelerinin faktör yükleri ile ölçek boyutları uyumludur. Ancak motivasyon ve performans değişkenlerinin ölçek maddelerinin faktör yükleri birbirine yakın çıktığından bu veri seti için motivasyon ve performans ölçeği tek boyutlu olarak analiz edilmiştir. Bu kapsamda aşırı uç değerlerin çıkarılmasıyla birlikte veri setine ait ölçek maddelerinin uyum indeksi modellerine

göre uygunluk testleri LISREL programı (v8.8) ile yapılmış ve sonuçları Tablo 2’de raporlanmıştır. Uygunluk testi sonuçları değerlendirildiğinde elde edilen sonuçların kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu gözlemlenmiş ve modelde yer alan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik düzeylerinin anlamlı olduğu ve modelde yer alabilecekleri değerlendirilmiştir.

Tablo 2. Ölçek Uyum İndeks Modelleri ve Sonuçların Karşılaştırılması

Ölçekler	Ki-Kare / df	RMSEA	CFI	NFI	GFI	Standart RMR
(1) İş Güv. Algısı	12,09/13=,93	0,000	0,000	0,97	0,97	0,048
(2) Motivasyon	121,83/41=3,99	0,13	0,92	0,88	0,84	0,069
(3) Performans	103,92/42=3,99	0,112	0,92	0,87	0,86	0,084
(4) Sosyal Destek	312,15/109=2,87	0,129	0,97	0,96	0,76	0,068
Mükemmel Sınır	0,00 ≤	0,00 ≤	0,95 ≤	0,95 ≤	0,95 ≤	0,00 ≤
	≤ 2,00	≤ 0,50	≤ 1,00	≤ 1,00	≤ 1,00	≤ 0,05
Kabul Edilebilir Sınır	2,00 ≤	0,50 ≤	0,90 ≤	0,90 ≤	0,90 ≤	0,05 ≤
	≤ 3,00	≤ 0,80	≤ 0,95	≤ 0,95	≤ 0,95	≤ 0,10

Kaynak: (Schumacher & Lomax, 2004:76)

3.2. İstatistiksel Analiz

Araştırma verilerinin analizinde bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde basit korelasyon analizi kullanılmıştır. %95 güven aralığında yapılan analizlerde nitel ve nicel iş güvencesizliği algısı ile çalışan performansı analize dâhil edilmiştir. Bağımsız değişken olan iş güvencesizliği algısının cinsiyet ve yaş kategorilerine göre farklılık düzeyleri analiz edilmiştir. Cinsiyet gruplarına göre ilişkisiz iki örneklem t –testi Levene Test varyans eşitliği analizinde kadın ve erkeklerde nicel iş güvencesizliği algısının (ort. kadın=3,55, ort. erkek= 2,95) anlamlılık düzeyi ($p = 0,502 > 0,05$ ve nitel iş güvencesizliği algısının (ort. kadın= 2,43 , ort. erkek=2,96) anlamlılık düzeyi ($p = 0,588 > 0,05$ olarak belirlenmiştir. Her iki değer 0,05’den büyük olduğu için gruplar arası varyansların eşit olduğu değerlendirilmiş ve eşit varyans varsayımı satırında hesaplanan t değerine ilişkin anlamlılık düzeyleri analiz edilmiştir. Buna göre anlamlılık düzeyleri nicel iş güvencesizliği algısı için ($p = 0,017 < 0,05$ ve nitel iş güvencesizliği algısı için ($p = 0,021 < 0,05$ olarak belirlendiğinden cinsiyete göre iş güvencesizliği algısının anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Benzer şekilde yaş gruplarına göre tek yönlü varyans analizi yapılmış ve yaş ile nicel ve nitel iş güvencesizliği algısının Levene testi sonuçları incelenmiştir. Levene testi anlamlılık düzeyleri incelendiğinde nitel iş güvencesizliği algısı için ($p = 0,098 > 0,05$ ve nicel iş güvencesizliği algısı için ($p = 0,058 > 0,05$ olduğu belirlenmiştir. Her iki değer 0,05’ten büyük olduğu için gruplar arası varyansın eşit olduğu kabul edilmiştir. Bu aşamada ANOVA test istatistikleri incelenerek yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Nicel ve nitel iş güvencesizliği algısı değişkenlerinin Post Hoc (Scheffe) sonuçlarının tüm yaş gruplarına ait anlamlılık düzeyleri 0,05’den büyük olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak nitel ve nicel iş güvencesizliği algısının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği değerlendirilmiştir. Araştırma katılımcılarının büyük bir çoğunluğu lisans ve lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu ve eğitim seviyelerinin homojen dağılması nedeniyle eğitime göre iş güvencesizliği algısının farklılık düzeyleri analiz edilmemiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyi analiz edildiğinde nitel ve nicel iş güvencesizliği algısı ile motivasyon ve performans arasındaki ilişkiler basit korelasyon analizi ile incelenmiş ve tüm değişkenler arasındaki ilişkiler, ortalamalar ve standart sapmalar Tablo 3’te raporlanmıştır.

Tablo 3. Araştırma Modeli Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort.	Std.Sapma	1	2	3	4	5
1. Nitel İGA	2,6808	1,249	-				
2. Nicel İGA	3,2740	1,353	0,000	-			
3. Motivasyon	4,5955	0,328	0,266*	0,009*	-		
4. Performans	5,4052	0,537	0,055*	0,042*	0,000*	-	
5. Sos. Des.	3,8953	0,351	0,523	0,318	0,011	0,142*	-

Not: Korelasyon 0.05 anlamlılık düzeyinde analiz edilmiştir (2-tailed). N = 118; *p < 0.05

Basit korelasyon analizine göre nicel iş güvencesizliği algısı ile motivasyon ($\rho = 0,009 < 0,05$) ve performans arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ($\rho = 0,042 < 0,05$) belirlenmiştir. Motivasyon değişkeni ile performans arasında da anlamlı bir ilişkinin olduğu ($\rho = 0,000 < 0,05$) belirlenmiştir. Ancak değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiş olsa da ilişki düzeyinin güçlü olmadığı tespit edilmiştir (Nic.İGA \leftrightarrow Mot, Pearson Cor.=0,241; Nic.İGA \leftrightarrow Per, Pearson Cor.=0,188; Mot \leftrightarrow Per, Person Cor.=0,396). Bu durumun örneklemin yeterince büyük olmamasına bağlı olduğu söylenebilir (Hartley & Ross, 1954). Sonuç olarak **H_{1a,3a,4a,5a}** hipotezleri kabul edilmemiş, **H_{2,1b,3b}** hipotezleri ise kabul edilmiştir.

H_{2,1b,3b} hipotezlerinin analiziyle değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Bu kapsamda ortaya çıkan sonuçlar, nicel iş güvencesizliği algısı ile performans ve motivasyon arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişkinin olduğunu göstererek literatürde yer alan “ilk motivasyon modeli” ve “devam edegelen motivasyon modeli” (Shoss, 2017) ile uyum göstermektedir. Araştırma modeline göre aracılık ve düzenleyici değişken etkileri analiz edileceği için korelasyon analizi ile doğrulanan hipotezlerin nedensel ilişki düzeylerini belirleyen basit doğrusal regresyon analizi kullanılmış ve Tablo 4’te raporlanmıştır.

Tablo 4. Korelasyon İlişkisi Anlamlı Çıkan Değişkenlerin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	Std. Hata	Std. Kats. Beta	t	ρ
Nicel İş Güv. Algısı	Motivasyon	0,058	0,022	0,241	2,669	0,009 ^a
Motivasyon	Performans	0,648	0,140	0,396	4,643	0,000 ^b
Nicel İş Güv. Algısı	Performans	0,074	0,036	0,188	2,057	0,042 ^c

a. Bağımlı Değişken: Motivasyon, Bağımsız Değişken: Nicel İş Güvencesizliği Algısı

b. Bağımlı Değişken: Performans, Bağımsız Değişken: Motivasyon

c. Bağımlı Değişken: Performans, Bağımsız Değişken: Nicel İş Güvencesizliği Algısı

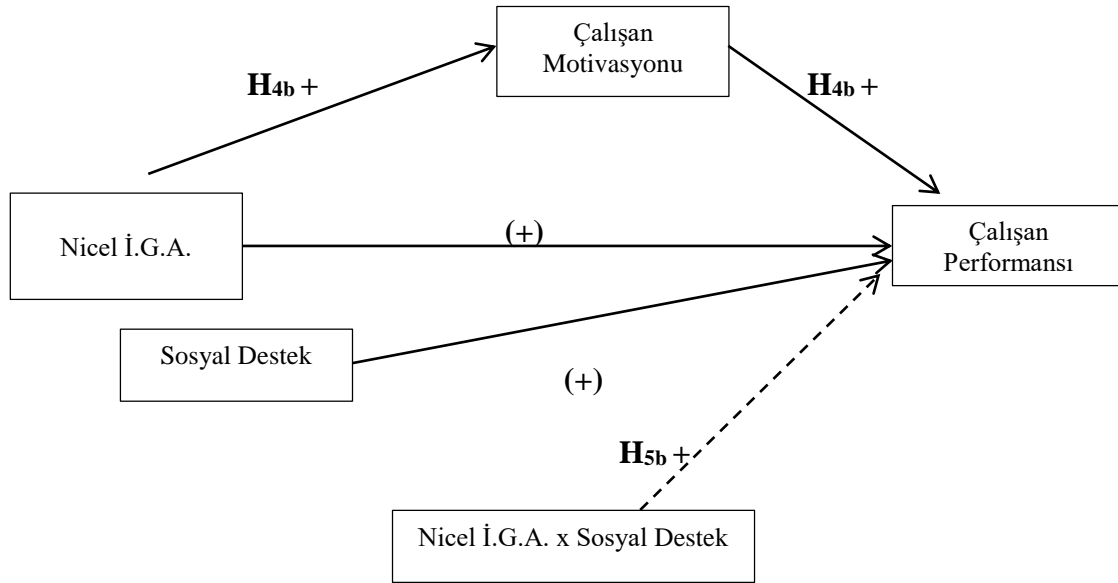
$\rho < 0,05$

Analiz sonuçlarına göre modelin F istatistiğine ilişkin anlamlılık düzeyleri incelendiğinde nicel iş güvencesizliği algısının çalışan motivasyonu üzerinde, çalışan motivasyonunun çalışan performansı üzerinde ve nicel iş güvencesizliği algısının çalışan performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir.

3.3. Aracılık ve Düzenleyici Etki Analizi

H_{1b,3b} hipotezleri desteklendiği ve sosyal destek ile performans arasındaki ilişki düzeyi anlamlı olduğu için ($\rho = 0,036 < 0,05$) **H_{4b}** ve **H_{5b}** hipotezlerinin analiz edilebilirliği kabul edilmiştir. Regresyon analizinin koşulları olan dağılımın normalliği, varyans oranı homojenliği ve değişkenler arasındaki doğrusal ilişki sağlandığından aracılık etkisi ve düzenleyici etki analizleri SPSS Process v3.5 (Model 5) ile yapılmıştır.

Şekil 2. İstatistiksel Diyagram (SPSS Process)



Regresyon analizinde nicel iş güvencesizliği algısı ile çalışan motivasyonu ve performans arasında anlamlı bir etki olduğu ve çalışan motivasyonu ile çalışan performansı arasında anlamlı bir etki olduğu belirlenmiştir. Nicel değişkenler arasındaki ilişkilerin yanı sıra kategorik değişkenlerin de araştırma modelindeki değişkenlerle ilişkileri analiz edilmiştir. Gruplar arası ortalama farklarının analiz edildiği tek yönlü ANOVA testi (cinsiyet değişkeni için t – testi yapılmıştır) ile sadece çalışan motivasyonu ile cinsiyet, kıdem ve kademe değişkenleri ve cinsiyet ile performans arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir (Cinsiyet \diamond Motivasyon & Performans; anlamlılık düzeyi; $\rho=0.000$, Kıdem \diamond Motivasyon; anlamlılık düzeyi; $\rho=0.025$ ve Kademe \diamond Motivasyon; anlamlılık düzeyi; $\rho=0.03$). Ancak anılan ilişkilerin etki analizi yapıldığında demografik değişkenlerin motivasyon ve performans düzeylerini etkilemediği gözlemlenmiştir.

Aracılık etkisi SPSS (v22) programında PROCESS v3.5 (Model 4)'e göre analiz edilmiştir. Tablo 5'te sonuçları raporlanan analiz sonuçları incelendiğinde nicel iş güvencesizliği algısı değişkeninin performans üzerindeki etkisinin güven aralıklarına (LLCI = 0,0069; ULCI = 0,0686) göre motivasyon değişkeni ile açıklanabileceği anlaşılmaktadır. PROCESS modeline göre güven aralığı uç değerleri arasında 0 (sıfır) değerinin olmaması aracılık etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir (Hayes, 2013:335-337). Ayrıca nicel iş güvencesizliği algısı ve çalışan motivasyonunun etkisi birlikte analiz edildiğinde nicel iş güvencesizliği algısı değişkeninin performans üzerindeki etkisi anlamsız olmaktadır (anlamlılık değeri 0,0419 > 0,05'den 0,2662 > 0,05'ye yükselmektedir). Bu kapsamda nicel iş güvencesizliği algısı ile çalışan performansı arasındaki ilişkide çalışan motivasyonunun tam aracı etkisi olduğu belirlenmiş ve **H_{4b}** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. Nicel İş Güvencesizliği Algısı ve Çalışan Performansı İlişkisinde Motivasyonun

Aracılık Rolü

Aracı Değişken	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	F	T	ρ
1.Aşama	Nicel İş Güv. Algısı	Motivasyon	0,2405	0,0578	7,122	2,669	0,087
2.Aşama	Motivasyon	Performans	0,4072	0,1658	11,42	4,243	0,000
3.Aşama	Nicel İş Güv. Algısı	Performans	0,1876	0,352	4,230	2,056	0,0419
4.Aşama	Motivasyon	Nicel İş Güv. Algısı	0,4072	0,1658	4,230	1,117	0,2662

Nicel iş güvencesizliği algısı ile çalışan performansı arasındaki ilişkide sosyal desteğin düzenleyici etkisi SPSS programında PROCESS işlemi ile analiz edilmiştir. PROCESS işlemi yüzdeler dilimler koşulunda yapılmış ve modelin tümü dikkate alınarak Model 5 tercih edilmiştir. Yapılan analize göre H_{5b} 'de yer alan nicel iş güvencesizliği algısı ve düzenleyici değişkenin etkileşimiyle performans üzerindeki etkinin anlamlılık düzeyinin $\rho = 0,391$ ve $\beta = -0,32$ olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Process işlemi sonrasında güven aralıkları (LLCI= -0,1056; ULCI= 0,0416; LLCI ve ULCI değerleri arasında 0 değeri olmaması gerekir) incelendiğinde sosyal destek değişkeninin bu araştırma modelinde (Process Model 5) düzenleyici rolünün olmadığı belirlenmiştir. Sonuç olarak araştırma hipotezlerinden H_{5b} desteklenmemektedir. Sosyal destek değişkeninin nicel iş güvencesizliği algısı ve performans arasındaki ilişkide düzenleyici rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 6'da raporlanmıştır.

Tablo 6. Nicel İş Güvencesizliği Algısı ve Çalışan Performansı İlişkisinde Sosyal Desteğin Düzenleyici Rolü

	Düzenleyici Değ.	Bağımsız Değ.	Bağımlı Değ.	F	Std. Kats. β	t	ρ
1.Aşama		Nicel İş Güv. A.	Performans	5,989	0,165	1,029	0,261
2.Aşama		Sosyal Destek	Performans	5,989	0,155	1,053	0,295
3.Aşama	Sosyal Des.	Nicel İş Güv.A.	Performans	0,741*	-0,32*	-0,861*	0,391*

Sosyal desteğin düzenleyici etkisinin anlamlılık düzeyini belirlemek için SPSS Makro Process Model 5 ve

* Bootstrap prosedürü (n=5000) kullanılmıştır, $\rho < 0,05$

Sonuç

Örgütsel davranış araştırmalarında jenerik değişkenler olarak farklı kültür ve zamanlarda ele alınan iş güvencesizliği algısı, motivasyon ve çalışan performansı arasındaki ilişkilerde farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Literatürde yer alan çalışmalarda iş güvencesizliği algısı ve çalışan motivasyonu arasındaki ilişki analiz edildiğinde her iki değişken arasında pozitif ve negatif yönlü ilişkilerin var olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde motivasyon ve performans arasındaki ilişki de iki yönlüdür. Çalışanlar için olumsuz bir uyaran olan ve tam olarak çevresel şartlarla açıklanmayan iş güvencesizliği algısının performans ile ilişkisi ise daha karmaşıktır. Öyle ki literatürde her iki değişken arasındaki ilişkiye yönelik yedi farklı model geliştirilmiştir (Debug, 2020). Bu sonuçlar örgütsel olguların evrensel rasyonel kurallara dayanan işlevselci bakış açısıyla incelenip değerlendirilmesinin mümkün olmadığını göstermektedir.

Bu kapsamda örgütsel olguların belirsizlik altında karar almada işgörenlerin öznel algı ve yorumlama süreçlerinden bağımsız olarak var olamayacağı düşünülebilir. Jenerik değişkenler arasındaki ilişkilerde ortaya çıkan farklılıkların nedeninin işgörenlerin bilişsel süreçlerine bağlı olarak farklı şekilde yorumlama ve anlam kazandırma olduğu söylenebilir. Bu noktada örgütsel faaliyet ve davranışların işleyişlerinin arkasında yatan örgütsel faktörler de bu ilişkileri farklı yönlendirebilir. Örgütsel aktör konumundaki işgörenlerin her durumda rasyonel, analitik ve kazançlı çıkabileceği yönde eğilim gösteren kusursuz insan olmadıkları bunun aksine duygusal eğilimli ve farklı çevresel etkilerle buna bağlı belirsizlikler altında beklenenin dışında eğilim gösteren insan oldukları göz ardı edilmemelidir (Keskin vd., 2016:338-341).

Bu çalışmada iş güvencesizliği algısının nitel ve nicel boyutları ele alınmıştır. Araştırmada yapılan analizlerde nicel iş güvencesizliği algısı, nitel iş güvencesizliği algısına göre daha yüksek düzeyde belirlenmiştir. Ayrıca nitel iş güvencesizliği algısı istatistiksel analizlerde anlamlı sonuçlar vermemiştir. Bu kapsamda çevresel etkileri yorumlayan ve anlamlandıran bireylerin korkularının çalışma şartları yönünde değil Covid-19 küresel salgın şartlarıyla hızla gerçekleşen dijital dönüşüm ve çevresel değişim yönünde olduğu söylenebilir. Kurumların, işlerin ve işletmelerin farklı platformlara evrilmeye başladığı bu süreçte bireyler kendi işlerinin ya da iş kollarının gelecekteki varlığı ile ilgili kaygı duymaktadırlar. Katılımcıların nicel iş güvencesizliği algısı ile motivasyonları ve performans düzeyleri pozitif yönde artmakta ve nicel iş güvencesizliği algısı ile performans düzeyleri arasında motivasyon değişkeni tam aracı etki göstermektedir. Buna göre ulaşılan sonuç literatürde yer alan bulgularla benzerlik

göstermektedir. Bu kapsamda tekrar istihdam edilebilirlik kaygısı gibi bir takım faktörlere bağlı olarak bireylerin işlerini kaybetmemek için motivasyonlarını ve performanslarını arttırabilecekleri ve bu durumun kabul edilebilir bir sonuç olduğu söylenebilir.

Nicel iş güvencesizliği algısının çalışan performansı ile olan ilişkisinde değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin ortaya çıkması araştırma sonuçlarının “ilk motivasyon” ve “devam edegelen motivasyon” modellerine uyum sağladığını göstermektedir. Her iki model arasındaki fark nicel iş güvencesizliği algısıyla ilişkili olan performansın artmaya başladıktan sonraki süreçte ne yönde eğilim gösterdiği. Ancak veri toplama süreçlerinde boylamsal tarama yapılması durumunda araştırma sonucunun uyum sağladığı model tam olarak belirlenebilecektir. Nitel iş güvencesizliği algısı ile performans ve motivasyon arasındaki ilişkinin anlamlı olmaması ve nicel iş güvencesizliği ile bağımlı ve aracı değişkenlerin pozitif yönlü ilişkisi çalışanların özel nitelikli durumlar yerine bütüncül olarak işlerinin ya da iş kolunun gelecekteki varlığı ile ilgili kaygısını göstermektedir. Çünkü örnekleme dâhil olan katılımcıların % 64’ü sektörel ve doğal krizleri işlerinin geleceği için bir tehdit olarak algılamışlardır. Bu algılamının ardındaki çevresel uyarıların salgın hastalık nedeniyle değişen çalışma şartları ve yeni normaller olduğu söylenebilir.

Araştırma modelinde yer alan sosyal destek değişkeninin düzenleyici rolünün analiz edildiği H_{5b} reddedilmiştir. Araştırma bulgularında nicel iş güvencesizliği algısının çalışan performansı ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi ortaya çıkmıştı. Bu durumda çalışanların bütüncül olarak işin ya da iş kolunun gelecekteki varlığı ile ilgili kaygıları performansları üzerinde negatif bir baskı oluşturmamıştır. Buna göre çalışanların olumsuz bir durumla karşılaşmamak ve işini kaybetmemek için performanslarını arttırarak kendi kaynaklarını korumaya yönelik bir davranış geliştirdikleri yorumu yapılabilir. Çalışanlar değer atfettikleri ve sosyal kaynak olarak ifade edebilecekleri işlerinin devamlılığını korumak için performanslarını arttırmaya yönelmişler ve stres ve kaygı düzeylerine ilişkin sosyal destek görmenin anlamlı bir etkisine bağlı kalmamışlardır. H_{5b} ’nin kabul edilmesi durumunda tampon modeline göre (Semerci, 2016) iş güvencesizliği algısının ortaya çıkması durumunda sosyal desteğin tampon görevi görüp duruma uyumu kolaylaştırıp oluşabilecek olumsuz etkileri azaltabileceği yorumu yapılabilir.

Sonuç olarak, nicel iş güvencesizliği algısının olduğu andan itibaren yorumlama yapan işgörenler bu tehdit ile başa çıkabilmek için artan yönde performans gösterebilirler ve motivasyonları artabilir. Nicel iş güvencesi tehdidini algılayan bireylerin kriz dönemlerinde beklenenin dışında davranış eğilimleri gösterebileceklerinin belirlenmesi ve bu ilişkinin yorumlayıcı yaklaşımla ele alınması özgün bir çalışma olacaktır. Gelecekte yapılması planlanan araştırmalarda disiplinler arası yaklaşımla her iki değişken arasındaki ilişkide araştırma modeline kişilik özellikleri, ahlaki gelişim düzeyi değişkeni ya da kültürel farklılıkları içeren değişkenler eklenerek model zenginleştirilebilir ve literatüre katkı sağlanabilir.

Limitler ve Kısıtlar

Bu araştırmada farklı kısıtlar ve varsayımlar bulunmaktadır. Öncelikle bağımsız değişkenin zamana bağlı etkileri göz önüne alınacak olursa anket verileri ile kesit veri alınabilmiş olması kısıtlayıcı bir faktördür. Araştırmanın uzun bir sürece yayılması ve farklı ekonomik şartlarda çalışan performansına yönelik davranış düzeylerinin belirlenmesi daha kapsamlı bir sonuç ortaya çıkaracaktır. Araştırmanın ikinci kısıtı ise belli bir ana kütle ile sınırlı kalmış olması ve yeterince büyük bir örneklemin sağlanamamış olmasıdır. Bu kapsamda Covid-19 küresel salgın sürecinin olumsuz etkilerinin bu duruma neden olduğu belirtilebilir. Elden anket formu dağıtılması engelleri ya da Covid-19 önleyici sağlık tedbirleri kapsamında yüz yüze görüşmelerin sınırlandırılmış olması nedeniyle araştırma verileri akademik literatüre uygun olarak dijital platformlar aracılığıyla toplanmıştır. Ayrıca araştırma sürecinde katılımcıların

anket sorularına içtenlikle cevap verdikleri araştırmanın bir diğer varsayımı olarak değerlendirilmiştir.

Hakem Değerlendirmesi: İki yayın kurulu üyesi tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazarlar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Peer-reviewed by two members of the editorial board.

Conflict of Interest: Authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: Authors did not received financial support for this study.

Kaynakça

- Altay, S. ve Tekin Epik, M. (2016). 50D'li araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algısı ve iş tutumlarına etkisi: SDÜ İİBF araştırma görevlileri üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 30(5), 1273-1287.
- Bakan, İ. B. ve Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (23), 35-59.
- Bakker, A. B.; Demerouti, E. ve Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*. 43(1), 83-104. doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>.
- Barlett, M.S. (1950). Test of significance in factor analysis. *British Journal of Psychology, Statistical Section*. (3), 77-85. doi: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1950.tb00285.x>.
- Braham, C. G. (1998). *Random House Webster's Dictionary*. New York: Ballantine Books.
- Burns, A. ve Bush, R. (2003). *Marketing Research*. New Jersey: Pearson International.
- Chen, J. C. ve Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Journal of Leadership Organizational Development*. (29), 572-582. doi: <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>.
- Chowwen, C. ve Ivensor, E. (2009). Job insecurity and motivation among women in Nigerian consolidated banks. *Gender in Management: An International Journal*. 24(5), 316-326. doi: 10.1108/17542410910968788.
- Christensen, L.B.; Johnson, R.B. ve Turner, L.A. (2015). *Araştırma Yöntemleri Desen ve Analiz*. (Çeviri Editörü: A. Aypay). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*. 38(5), 300- 314. doi: 10.1097/00006842-197609000-00003.
- Cohen, S. ve Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*. 98(2), 310-357. doi: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>.
- Çalışkan, N. (2019). *Konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel değişim ve iş güvencesizliği alguları arasındaki ilişkide istihdam edilebilirliğin düzenleyici rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Debus, M.; Unger, D. ve König, C. (2020). Job insecurity and performance over time: The critical role of job insecurity duration. *Career Development International*. 25(3), 325-336. doi: 10.1108/CDI-04-2018-0102.
- Demerouti, E.; Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 86(3), 499-512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499.
- Dıgın, Ö. ve Ünsar, S. (2010). Çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri ve iş güvencesinden memnuniyetin organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (26), 133-145.

- Doğan, S. ve Aslan, M. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 11(26), 291-301. doi: 10.21076/vizyoner.638479.
- Eisenberger, R. ve Shanock, L. (2003). Rewards, intrinsic motivation and creativity: A case study of conceptual and methodological isolation. *Creativity Research Journal*. 15(3), 121-130. doi: 10.1207/s15326934crj152&3_02.
- Ertuğrul, İ. ve Karakaşoğlu, N. (2005). Toplam kalite yönetimi açısından performans değerlendirme ve Denizli imalat sanayinde uygulanabilirliğine ilişkin bir çalışma, *7.Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, İstanbul Üniversitesi, 26-27 Mayıs 2005
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Frederick, S. ve Loewenstein, G. (1999). *Hedonic Adaptation. Well-being: the foundations of hedonic psychology*. (Ed.) Kahneman, D.; Diener, E. ve Schwarz, N. New York: Russell Sage Foundation.
- Girgin, S.M. (2020). *Kişilik ve özyeterliliğin çalışan sesliliğine etkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. doi: 10.5465/AMR.1984.4279673.
- Gündoğdu, R. (2020). *Duyum ve Algı. Psikolojiye Giriş* (Ed.) Işık, Ş. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Hair, J.F.; Anderson, R.E.; Tatham, R.L. ve Black, W.C. (1992). *Multivariate Data Analysis*. Newyork: McMillian.
- Hartley, J.; Jacobson, D.; Klandermans, B. ve Van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. Sage Publications, 14(3), 297-298.
- Hartley, H.O. ve Ross, A. (1954). Unbiased ratio estimators. *Nature*. 27(19), 174-270. doi: 10.1038/174270a0.
- Hayes, A.F. (2013). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis*. New York: Guilford Publications, Inc.
- Hellgren, J.; Sverke, M. ve 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. doi: 10.1080/135943299398311.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 44:3, 513-524. doi: 10.1037//0003-066x.44.3.513.
- Hobfoll, S. E.; Freedy, J.; Lane, C. ve Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*. 7(4), 465-478. doi: <https://doi.org/10.1177/0265407590074004>.
- Jawahar, I.M. (2010). The mediating role of appraisal feedback relationship between rater feedback-related behaviors and rate reactions on the performance. *Group & Organization Management*. (35), 494-526. doi: 0.1177/1059601110378294.
- Kaiser, H.F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika*. 35(4), 401-415. doi: 10.1007/BF02291817.
- Kazmi, R.; Amjad, S. ve Khan, D. (2007). Occupational stress and its effects on job performance: A case study of medical house officers of district. *Journal of Ayub Medical College*. 20(3), 135-139.
- Keskin, H.; Akgün, A.E. ve Koçoğlu, İ. (2016). *Örgüt Teorisi*. Ankara: Nobel Akademi Yayınevi.

- Kırel, Ç.; Topgül, S. ve Altınok, A. (2016). Bankacılık sektöründe sosyal sermaye motivasyon ve performans yönetimi arasındaki ilişkinin analizi. *'İş', 'Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 18(2), 17-40. doi: 10.4026/2148-9874.2016.0314.X.
- Kinnunen, U.; Feldt, T. ve Mauno, S. (2003). Job insecurity and self-esteem: Evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*. (35), 617-632. doi: 10.1016/S0191-8869(02)00223-4.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş doyumunu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Köse, S. ve Baykal, B. (2018). İş güvencesizliği algısı ve iş arama davranışı ilişkisi: İstanbul ve Kocaeli örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 8(2), 215-228. doi: 10.32331/sgd.493062.
- Krespi, M. (1993). *An investigation of the relationship of life events and social support with depression in dialysis patients*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuas, G. (2017). *Satış yöneticisinin satış gücü üzerindeki rolü: Performans ve motivasyon üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*. 27(3), 365-385. doi: 10.1002/job.377.
- Lazarus R.S., Folkman S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Mahlamaki, T.; Rintamaki, T. ve Edwin, R. (2019). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*. (83), 174-184. doi: 10.1016/j.indmarman.2018.11.013.
- Mak, A. S. & Mueller, J. (2000). Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational. *Work & Stress*. 14(4), 312-328. doi: 10.1080/02678370010022462.
- Malhotra, N. (2007). *Marketing reseach: An applied orientation*. New Jersey: Pearson International.
- Mottaz, J.C. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*. 26(3), 365-385. doi: 10.1111/j.1533-8525.1985.tb00233.x.
- Nart, S. ve Batur, Ö. (2017). The influence of job insecurity on performance outcomes among employees of Turkish TV serial industry. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*. 12(2), 143-153.
- Naswall, K.D.; Chirumbolo, A.; Goslinga, S. ve Hellgren, J.V. (2002). Who feels job insecurity? What characterizes insecure workers in Europe. Avrupa Çalışma ve Örgüt Psikolojisi Kongresi, *The National Institute for Working Life Report*. 01 January 2001, Praha, 67-86.
- Olino, T.; Case, J.; Versella, M.; Cerra, C. ve Genaro, B. (2020). Associations between individual differences in approach motivation and effort-based task performance. *Personality and Individual Differences*. (169), 1-8. doi: 10.1016/j.paid.2020.109903.
- Orçanlı, K.; Bekmezci, M. ve Fırat, Z. (2019). İş güvencesizliğinin iş performansına etkisinde örgütsel kimliğin aracılık etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 12(18), 73-100. doi: 10.26466/opus.584655.
- Peker, Ö. & Aytürk, N. (2002). *Yönetim Becerileri: Öğrenilebilir ve Geliştirilebilir*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Pelenk, S. E. (2020). İş güvencesizliğinin görev performansına etkisi: Yenilikçi davranışın düzenleyici rolü. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(1), 214-233. doi: 10.33905/bseusbed.730234.
- Pett, M.A., Lackey, N.R. & Sullivan, J.J. (2003). *Making sense of factor analysis*. Sage Press.

- Polat, E. (2019). *İş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği ilişkileri: Mevsimlik Olmayan konaklama işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Poyraz, K. ve Kama, U.B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(2), 143-164.
- Probst, T.; Gailey, N.; Jiang, L. ve Bohle, S. (2017). Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety Science*. (100), 74-82. doi: 10.1016/j.ssci.2017.02.002.
- Sarason, I.G.; Levine, H.M.; Basham, R.B. ve Sarason, B.R. (1983). Assessing social support: the social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*. 44(1), 127-139. doi: 10.1037/0022-3514.44.1.127.
- Schumacher, R. & Lomax R. (2004). *A Beginner's guide to structural equation modelling*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Schweiger, D.M. ve Denisi, A.S. (1991). Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*. 34(1), 110-135. doi: 10.2307/256304.
- Seçer, B. (2007). *Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seçer, B. (2008). *Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları. İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*. (Ed.) Solmuş, T., İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı.
- Selvarajan, T; Barjinder, S. ve Stephanie, S. (2018). Performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: A study of US and Mexican employees. *Journal of Business Research*. (85), 142-154. doi: 10.1016/j.jbusres.2017.11.043.
- Selvi, Ü. Y. & Sümer, N. (2018). İş güvencesizliğinin etkileri: Temel yaklaşımlar ve olumsuz etkileri düzenleyici faktörler üzerine bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*. 5(1), 1-17. doi: 10.18394/iid.359726.
- Semerci, A. (2016). The Effect of Social Supprt on Job Stress of Entrepreneurs. *Accademy of Entrepreneurship Journal*. 22(1), 41-50
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*. 43(6), 1911-1939. doi: 10.1177/0149206317691574.
- Shumaker, S. A. ve Brownell, A. (1984). Toward a theory of social support: Closing conceptual gaps. *Journal of Social Issues*. (40), 11-36. doi: 10.1111/j.1540-4560.1984.tb01105.x.
- Song Lin, X.; Chen, Z.; Ashford, S.; Lee, C. ve Qian, J. (2018). A self-consistency motivation analysis of employee reactions to job insecurity: The roles of organization-based self-esteem and proactive personality. *Journal of Business Research*. (92), 162-178. doi: 10.1016/j.jbusres.2018.07.028
- Staufenbiel, T. ve König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83(1), 101–117. doi: 10.1348/096317908X401912.
- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*. 51(1), 23-42. doi: 10.1111/1464-0597.0077z.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2002). No security: A meta analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*. 7(3), 242-264. doi: 10.1037/1076-8998.7.3.242.
- Sökmen, A. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Şahin, A.; Atılgan, Ö. (2011). *Örnekleme Süreci ve Uygulaması. Pazarlama Araştırması* (Ed.) Şahin, A. & Kartal, B. İstanbul: Lisans Yayınevi, 149-175.
- Şerif, M. ve Şerif, C. (1996). *Sosyal Psikolojiye Giriş*. (Çev. M. Atakay, A. Yavuz). İstanbul: Sosyal Yayınları.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson: Boston.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutar, H. (2020). *Kariyer planlaması ve yönetimi*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Unger, D.D. (1999). Workplace supports: A view from employers who have hired supported employees. *Focus on Autism and other Developmental Disabilities*. 14(3), 170. doi: <https://doi.org/10.1177/108835769901400306>.
- Yeşilyurt, T.; Baykal, Ü. ve Göktepe, N. (2019). Yönetici hemşirelerin, hemşirelerin işten ayrılma niyetine ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *27.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Konferansı Tebliğler Kitabı*. 18-20 Nisan 2019, Antalya.
- Yuhung, S.; Won-Moo, H.; Tae Won, M. ve Soomi, L. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationship between job insecurity, intrinsic motivation, performance and behavioural outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. (16), 2-16. doi: 10.3390/ijerph161018