



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2019, 2(10): 719-736.

DOI:10.26677/TR1010.2019.268

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası:

<https://www.sobibder.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

İş Güvencesizliğinin Gelecek Kaygısı ve Çalışan Performansına Etkisi: Bir Uygulama

Dr. Öğr. Üyesi Yunus ZENGİN, Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kars, e-posta: yunuszengin@kafkas.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8381-6918>

Okan BORAN; Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars, e-posta: oboran36@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0779-7054>

Öz

Bu çalışmada temel amaç örgütlerdeki iş güvencesizliğinin çalışanların gelecek kaygısı ve performansı üzerine etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda ele alınan çalışmada örneklem olarak Kars ilinde faaliyette bulunan özel sektöre ait iki çağrı merkezinde istihdam edilen 273 çalışanı kapsamaktadır. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Veriler demografik, iş güvencesizliği, gelecek kaygısı ve performans değerlemeye yönelik ifadeleri içeren anket tekniğiyle elde edilmiştir. Veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Çalışmada amaca ulaşmaya yönelik oluşturulan hipotezler korelasyon ve çoklu regresyon analizleri ile test edilmiştir. Analizler neticesinde elde edilen bulgularda iş güvencesizliğinin ve alt boyutlarının çalışanların gelecek kaygısını düşük düzeyde ve pozitif yönde etkilerken, çalışan performansı üzerinde düşük düzeyde ve negatif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Gelecek Kaygısı, Performans, Verimlilik.

Makale Gönderme Tarihi: 04.07.2019

Makale Kabul Tarihi: 15.10.2019

Önerilen Atıf:

Zengin, Y. ve Boran, O. (2019). İş Güvencesizliğinin Gelecek Kaygısı ve Çalışan Performansına Etkisi: Bir Uygulama, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(10): 719-736.

© 2019 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.



RESEARCH PAPER

The Impact of Job Insecurity on Future Anxiety and Employee Performance: An Implementation

Assistant Prof. Dr. Yunus ZENGİN, Kafkas University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Kars, e-mail: yunuszengin@kafkas.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8381-6918>

Okan BORAN; Kafkas University, Social Sciences Institute, Kars, e-mail: oboran36@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0779-7054>

Abstract

The main purpose of this study is to determine the effect of job insecurity on the future anxiety and performance of employees. To this end, the sample of this study is consists of 273 employees in two different call centers operating in the private sector in the Kars province. The convenience sampling method was used in the study. Data were obtained using the questionnaire technique, which included statements regarding demographics, job insecurity, future anxiety and performance evaluation. Data were analysed using the SPSS software. Hypotheses formed in order to achieve the purpose of the study were tested using correlation and multiple regression analyses. In the findings obtained from analyses, it was observed that job insecurity and its sub-dimension had a low and positive effect on future anxiety of employees whereas it had a low and negative effect on employee performance.

Keywords: Job Insecurity, Future Anxiety, Performance, Productivity.

Received: 04.07.2019

Accepted: 15.10.2019

Suggested Citation:

Zengin, Y. and Boran, O. (2019). The Impact of Job Insecurity on Future Anxiety and Employee Performance: An Implementation, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 2(10): 719-736.

© 2019 Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi.

GİRİŞ

Yoğun rekabet sürecinin yaşandığı günümüz iş yaşamında işletmelerin birbirlerine karşı üstünlük sağlama yarışı tüm hızıyla devam etmektedir. Teknolojik gelişmeler, bilginin hızlı bir şekilde yayılması ve ulaşılmamasının kolaylığı, küreselleşmenin etkisiyle tüm işletmelerin aynı pazar içerisinde yer alması, bu yarışı daha hızlandırmakta ve işletmeleri bu sürece adapta etmeye zorlamaktadır. Süreç birçok yönüyle hayatı kolaylaştırıp fırsatlar yaratırken, öteki yönüyle de belirli kesimler için tehdit unsuru olabilmektedir. Son dönemlerde meydana gelen gelişmeler ve bu gelişmelerin örgütlerde varlığın devamlılığı ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü elde etmek için uygulanması, özellikle iş görenlerde işlerinin devamlılığına yönelik bir belirsizlik durumunun yaşanmasına ve geleceğe yönelik kaygılanmalarına neden olmaktadır.

Ekonomik ve toplumsal yapıda meydana gelen gelişmeler, örgütsel küçülme ve revizyonlar, işsizlik oranları, çalışma hayatında uygulanan esnek uygulamalar, nitelikli işgücünün işsizlik düzeyi gibi etkenlere bağlı olarak, kişinin yapmış olduğu işin devamlılığı ile ilgili tehlike yaşamaya yâda işini kaybetme riski ile karşı karşıya kalması olarak ifade edilen iş güvencesizliği meydana gelen gelişmelere bağlı olarak işgücü pazarını tehdit eden günümüzün en önemli unsurları arasında yer almaktadır. Özellikle yapay zekâ ürünü akıllı makinelerin/ robotların üretim ve hizmet sürecinde maliyet, hız, hatasızlık vb. gibi sağlayacağı üstünlükler girişimci kişiler için avantaj sağlarken, bu alanlarda çalışan birçok kişinin sahip olduğu işi kaybetmesine yâda kaybetme riski ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Sahip olduğu işi kaybetme belirsizliği, hayatın idamesini sağlayacak başta temel fizyolojik ihtiyaçlar olmak üzere, belirli sorumluluklara sahip bireylerin gelecek kaygısı yaşamalarına neden olacaktır. Yaşanan bu belirsizlik ve buna bağlı olarak gelişen kaygı çalışanların performans düzeyine etki edecek birçok olumlu ve olumsuz etkeni tetikleyerek örgütsel verimliliğe yansıtacaktır.

Bu çerçeveden hareketle ele alınan bu çalışmada temel amaç, çalışanların iş güvencesizliği algısının gelecek kaygısına ve örgütsel performansına olan etkisinin hangi düzeyde gerçekleştiği sorunsalına cevap bulmaktır. Bu sorunsalın düzeyini belirlemek için araştırma Kars ilinde faaliyette bulunan iki çağrı merkezinde yapılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş Güvencesizliği Algısı

Günümüzde birçok insanın işsiz kaldığı veya iş bulmada bir hayli zorlandıkları görülmektedir. Böylesine bir sorunun yanında hali hazırda istihdam içinde bulunan bireyler işlerinin devamlılığı konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar. Bireylerin işlerinin devam süreleri ile ilgili olan belirsizlik hali ve/veya işlerini kaybetme korkusu nedeniyle yaşadıkları kaygı ve bunlara karşı olan güçsüzlük durumları onları iş güvencesizliği algısı içine düşürmektedir.

İş güvencesizliği, çalışanın sürekli çeşitli tehditler altında bulunan işini devam ettirmedeki güçsüzlük durumu olarak tanımlanmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt 1984:438). Jacobson ve Hartley (1991:7), iş güvencesizliğini, bireyin iş güvencesinin beklentisi doğrultusundaki düzeyi ile o anda sahip olduğu işinin güvence düzeyi arasındaki fark olarak tanımlamaktadırlar. Sverke ve Hallgren (2002:23), iş güvencesizliği ile ilgili bireyin, kişisel olarak algıladığı iş kaybı ihtimali olgusu üzerinden tanım yapmaktadırlar. Diğer bir tanımda ise iş güvencesizliğinin, çalışanın işinin devamlılık süresine ilişkin belirsizlik duyguları olduğu görülmektedir (Naswall ve De Witte, 2003:189).

İş güvencesizliği kişinin sahip olduğu işini zamanın herhangi bir diliminde kaybedeceğine ilişkin algıladığı tehditten kaynaklanır. Söz konusu algılama kişinin sahip olduğu özelliklerden, iş

yaşamından, çevresel etmenlerden, aile yaşamından ve örgütsel dinamiklerden etkilenmektedir (Kinnunen vd., 1999:244). İş güvencesizliği algısı, işin devam edip etmeyeceği hususunda ortamda bulunan tüm tehditlerin algılanma düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Heaney vd., 1994:1431). İş güvencesizliği algısının belirsizlik, algılanan tehdit ve işsizlik kaygısı olmak üzere üç tane unsuru bulunmaktadır.

Belirsizlik, bireyin, iş yaşamında gelecekte ne olacağını bilememesi ve bu durumun söz konusu bireyi huzursuz ederek göstereceği tutum, davranış ve tepkilere ilişkin onu öngöremeyeceği bir durum içine sürüklemesidir. Milliken (1987:133) iş güvencesizliğinin temel özelliğinin; koşulların belirsizliği, çevresel etki belirsizliği ve tepki belirsizliği unsurlarını içeren çevresel belirsizlik olduğunu belirtmektedir.

Algılanan tehdit, çalışanın sahip olduğu işi kaybetmesine yol açacak tüm durumların çalışan tarafından bir tehdit olarak algılanması durumunu ifade etmektedir.

İşsizlik kaygısı, bireyin iş güvencesizliği yaşamasının en belirgin sebeplerinden biri olan kişinin her an işsiz kalabilme korkusunu ifade etmektedir. (Gezegen, 2010: 26).

İş güvencesizliğine sebep olan faktörler; cinsiyet, yaş, kişilik özellikleri, eğitim, medeni durum, istihdam edilebilirlik algısı ve sendika gibi bireysel faktörler; örgütsel yapı, örgütsel iletişim, istihdam biçimleri gibi örgütsel faktörler ve ekonomik faktörler şeklinde sınıflandırılabilir.

Gelecek Kaygısı

Bireyler gerek iç dünyasından gerekse dış dünyasından kaynaklanan sebeplerden dolayı herhangi bir durum hakkında kaygı duyabilmektedirler. Kaygı duyan kişi söz konusu durumu kontrol edemediğinden korku ve endişeye kapılmaktadır. Bireylerin kaygı duyacakları alanlardan biriside iş ve çalışma hayatıdır. Çalışan bireyler genellikle hali hazırdaki işlerini kaybetmeleri ve işsiz kalmaları konusunda kaygı yaşamaktadırlar. Bu durum geleceği belirsiz hale getirdiğinden ve kontrol edilemez kıldığından bireyleri gelecek kaygısı yaşamaya sürüklemektedir.

Abacı (2005: 90), kaygıyı psikoloji alanının en önemli konularından biri olduğunu ifade etmektedir. Kaygı kavramı endişe, korku ve merak anlamlarına da gelmektedir (Eren, 2018: 29). Bireyin bir durum karşısında belirsiz bir korku yaşaması kaygı olarak tanımlanmaktadır (Morgan, 1991:228). Kaygı bireyin iç ve dış dünyasından kaynaklanan olay veya durumların birey tarafından tehdit olarak algılanması ve bireyin bu durumu kontrol edememesi karşısında yaşadığı duygular bütünüdür (Işık, 1996:37). Cannon (1932:16) kaygıyı, insanın duygusal olarak dengesini sarsacak tehlikelere karşı verdiği bir tepki ya da sarsılan dengesinin düzeltilmesi amacıyla gösterdiği uğraşların başarılı olmaması sonucu ortaya çıkan bir durum olduğunu ifade etmiştir.

Bireyler her alanda olduğu gibi iş hayatında da içsel veya dışsal etmenlerden dolayı kaygı yaşamaktadırlar. Bir çalışanın iş hayatında yaşadığı kaygı, işsizlik kaygısı ve buna bağlı olarak ortaya çıkan gelecek kaygısıdır. İşsizlik kaygısı bireyin işini kaybetme korkusu yaşamasıdır. Gelecek kaygısı ise bireyin belirsiz bir geleceğinin olduğunu fark etmesi ancak bunu kontrol edemediğini algılaması ile başlayan duygu durumudur (Tarhan, 2012:120). Gelecek kaygısına sebep olan faktörleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Kartopu, 2013:36):

- Rol belirsizliği, iş yükü
- Görevin içeriği
- Grup içi düşmanlık, yabancılaşma

- Olumsuz çalışma koşulları
- Değişimin getirdiği sorunlar, geri bildirim eksikliği, performans değerlendirme hataları
- Örgütsel çatışma
- İş yeri standartları, denetim

İş Performansı

Verimlilik artırma, etkinlik sağlama ve belirlenen hedefe ulaşma işletmelerin olmazsa olmazlarıdır. Verimlilik ve etkinliğin istenen düzeylere gelebilmesi ve amaçlanan hedefe varılabilmesi için hayati öneme sahip olan unsurlardan biriside çalışanların iş performanslarıdır. Örgüt içerisindeki çalışanlar işlerinin ve sorumluluklarının gereklerini fiziki çalışmaları, bilgi, beceri ve yetenekleriyle ortaya koyarak yerine getirip, örgütün amaçlarına katkı sağlamaya çalışırlar.

İş performansını Lam ve Schaubroeck (1999:446) çalışanların yaptıkları işle ilgili tüm uğraşların başarılı bir şekilde yerine getirilmesi olarak tanımlamışlardır. Smith ve Goddard (2002:250)' a göre iş performansı maliyet, miktar, zaman ve nitelik unsurlarının göz önüne alınarak bir işin yapılmasıdır. Diğer bir tanımda iş performansı, bireylerin yaptıkları iş için aldıkları ücret karşılığında göstermeleri gereken çaba olarak ifade edilmektedir (Rousseau ve Mclean, 1993:1). İş performansı, bir örgütün ulaşmak istediği noktaya varabilmesi için katkıda bulunmak amacıyla çalışanın gösterdiği uğraş ve davranışların bütünüdür (Sonnentag ve Frese, 2002:375).

İş performansının bağlamsal performans ve görev performansı olmak üzere iki boyutu vardır. *Bağlamsal Performans*, örgütte görev performansı boyutu kapsamına girmeyen ancak örgütün etkinliği konusunda önemli derecede etkisi bulunan faaliyetlerdir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2006:173). *Görev Performansı*, tüm üretim sürecinin ve bakım-onarım, servis gibi teknik faaliyetlerin devam ettirilmesi ile alakalıdır (Çatalsakal, 2006:17). Görev performansı, çalışanın sorumluluğunda olan, organizasyonun amaçladığı noktaya ulaşabilmesi için gösterilen çabalara katkıda bulunarak asıl işe ait olan faaliyetlerin yerine getirilmesidir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2006:172). Lin vd. (2011:166) görev performansını, çalışanın işletmenin kendisinden beklediği tüm görev ve sorumlulukları yerine getirmesi olarak tanımlamaktadırlar.

Örgütlerde iş performansını etkileyen örgütsel, bireysel ve çevresel olmak üzere üç faktör bulunmaktadır.

Örgütsel Faktörler, fiziki çalışma şartları, örgüt amaçları, katılımcılık ve örgütsel strateji gibi faktörlerdir.

Bireysel Faktörler, yaş, dil, cinsiyet, bilgi, beceri, yetenek, algı, tutum ve eğilimler gibi faktörlerdir.

Çevresel Faktörler, aile, kulüp, dernek, gelir dağılımı, gelir düzeyi, yasalar, mevzuat ve eğitim gibi faktörlerdir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Özellikle son dönemlerde gerek işgücü piyasasında yaşanan gelişmeler gerek bilgi ve iletişim teknolojisinin endüstrideki kullanımı özel ve kamu sektörü bünyesinde istihdam edilen tüm işgörenleri etkilemekte ve bir nebze tedirgin etmektedir. Özellikle yapay zeka ürünü robot makinaların örgütlerde maliyet odaklı stratejik bir politika ve aynı zamanda rekabet avantajı elde

etmek için kullanılması, nitelikli ve nitelik sahibi olmayan tüm çalışanları olumlu/olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Bu durum ve kaygı çalışanların yapmış oldukları işlerde performansların düşmesine dolayısıyla kuruluşun da verimsizlik yaşamasına neden olacağı ileri sürülmektedir. Bu düşünceden hareketle ele alınan bu çalışmada temel amaç örgütlerde yaşanan iş güvencesizliği algısının çalışanların performansına ve gelecek kaygılarına olan etkisini ortaya koymaktır.

Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Kısıtları

Araştırmanın evreni Kars ilinde faaliyette bulunan ve özel sektöre ait iki çağrı merkezinde istihdam edilen 600 çalışanı kapsamaktadır. Araştırma yatay kesit verilerinden oluşmaktadır. Çalışmada anketlerin uygulanacağı örneklem hacminin belirleyebilmek için;

$$n = \frac{NPQZ^2}{(N-1)d^2 + PQZ^2}$$

formülü kullanılmıştır (Orçanlı vd., 2017:7). Formülde yer alan, n=örnek kütle büyüklüğünü, N=ana kütle hacmini, P=iş güvencesinin gerekli olduğunu düşünen çalışanların oranı, Q=iş güvencesizliğinin gerekli olmadığını düşünen çalışanların oranı, (1 - P), Z=%(1 - α) düzeyinde Z test değeri, α=Önem düzeyi, d=Hata (tolerans) payıdır. Bu ana kütlede %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik hata payı öngörülerek örneklem büyüklüğü

$$n = \frac{600 * 0,5 * 0,5 * 1,96 * 1,96}{(600 * 0,05 * 0,05) + 0,96} = 234$$

olarak hesaplanmıştır. Araştırma sürecinde işletmelere 325 adet anket gönderilmiş olup geri dönen anket sayısı 290'dır. Eksik, hatalı ve boş bırakılmış olan anketler değerlendirilmeye alınmamış, 273 anket elde edilerek analize tabi tutulmuştur. Geri dönüş oranı % 84'dür. Araştırmanın kısıtları; çalışmanın veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılması ve ölçekler ile sınırlandırılması olarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırma konusunu oluşturan değişkenlere ait yapılan teorik açıklamalar ile ulusal ve uluslararası literatürden elde edilen bulgulara bağlı olarak test edilmek üzere hazırlanan hipotezler ve araştırma modeli aşağıdaki gibidir.

H₁. İş güvencesizliği algısı çalışanların gelecek kaygısını pozitif yönde etkiler.

H₂= İş güvencesizliğinin alt boyutlarının gelecek kaygısı üzerindeki etkisi pozitifdir.

H_{2a}. İş kaybı güvencesizliğinin gelecek kaygısı üzerindeki etkisi pozitifdir.

H_{2b}. İş değiştirme güvencesizliğinin gelecek kaygısı üzerindeki etkisi pozitifdir.

H_{2c}. Hayatta kalma güvencesizliğinin gelecek kaygısı üzerindeki etkisi pozitifdir.

H_{2d}. Marjinalleşme güvencesizliğinin gelecek kaygısı üzerindeki etkisi pozitifdir.

H₃. İş güvencesizliği algısı çalışanların performansını negatif yönde etkiler.

H₄. İş güvencesizliğinin alt boyutları çalışanların performansını negatif yönde etkiler

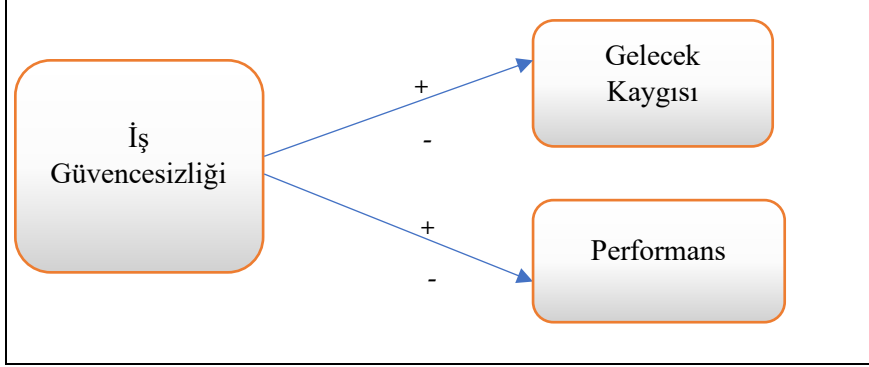
H_{4a}. İş kaybı güvencesizliği algısı çalışanların performansını negatif yönde etkiler.

H_{4b}. İş değiştirme güvencesizliği algısı çalışanların performansını negatif yönde etkiler.

H_{4c}. Hayatta kalma güvencesizliği algısı çalışanların performansını negatif yönde etkiler.

H_{4d}. Marjinalleşme güvencesizliği algısı çalışanların performansını negatif yönde etkiler.

Belirlenen hipotezler çerçevesinde araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Süreci

Araştırmada; öncelikle değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılarak ortaya çıkan sonuçlardan hareketle bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiştir. Belirlenen amacı gerçekleştirmek üzere araştırmada kullanılacak veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Dört bölümden oluşan anketin ilk bölümünde demografik değişkenlerle ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde iş güvencesizliği, üçüncü bölümde gelecek kaygısı ve son bölümde ise performans değerlemeye yönelik sorulardan oluşan ölçekler kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklere ait bilgiler aşağıdaki gibidir:

İş Güvencesizliği Ölçeği; çalışmada O'Neill tarafından (2013) geliştirilmiş olan İş Güvencesizliği Ölçümü anketinden yararlanılmıştır. Anket Gümüş (2016) ve Esen (2018) tarafından yapılan yüksek lisans tezlerinde kullanılmıştır. Ölçek "İş kaybı güvensizliği, iş değişimleri güvensizliği, marjinalleşme güvensizliği ve örgütsel hayatta kalma güvensizliği" olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Toplam 18 sorudan oluşan ve 5'li Likert şeklinde derecelendirilen ölçekte cevap seçenekleri (1) "Kesinlikle katılmıyorum" ve (5) Kesinlikle katılıyorum" arasında puanlanmıştır.

Gelecek kaygısı ölçeği; çalışanların sürekli kaygı düzeylerini ölçmek için, Spielberger ve Gorsuch tarafından 1964 yılında geliştirilen ölçeği kullanılmıştır. Ölçek durumluk ve sürekli kaygıyı ölçmeyi içeren ve birbirinden bağımsız toplam 40 sorudan oluşmaktadır. Bu çalışmada sürekli kaygıyı ölçen 20 soruluk kısmı kullanılmıştır. Ölçek Türkçeye Öner ve Le Compte tarafından 1985 yılında uyarlanmış ve kullanılmıştır. Ölçek Türkiye'de (Şanlı Kula ve Saraç, 2016; Tuncer, 2016; Dursun ve Aytaç, 2009; Güleri,1998) birçok çalışmada kullanılmıştır. Sürekli Kaygı Ölçeğindeki seçenekler (1) Hiçbir zaman, (2) Bazen, (3) Çok zaman ve (4) Hemen her zaman şeklindedir. Sürekli kaygı ölçeğinde yer alan 1,6,7,10,13,16 ve 19 nolu sorular ters yönlü ifadeler olup analiz yapılmadan önce bu 7 ifade ters kodlanarak analize dâhil edilmiştir.

Performans Ölçeği; Çalışanların iş performanslarını ölçmek için Goris ve arkadaşlarının (2003) geliştirmiş olduğu ölçekten yararlanılmıştır. 5 sorudan oluşan ölçekte çalışanlar kendi performanslarına yönelik değerlendirme yapacakları öznel performans algısı sorularını yanıtlamaktadırlar. Likert tipi ölçeğin değerlendirmesinde katılımcıların her ifade için (1)

“Kesinlikle katılmıyorum” ve (5) Kesinlikle katılıyorum” şeklindeki beş seçenektan birisinin seçmesi istenmektedir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Boyutlar	Ölçek Madde	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha		KMO	Barlett Küresel Testi (p)
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	İş Kaybı Güvencesizliği	İG2	,781	0,83	0,78	0,84	1696,554; p<0,001
		İG5	,765				
		İG4	,734				
		İG1	,672				
		İG3	,648				
		İG6	,563				
	İş Değişimi Güvencesizliği	İG13	,683	0,75			
		İG14	,658				
		İG12	,632				
		İG10	,621				
		İG15	,615				
		İG11	,546				
	Hayatta Kalma Güvencesizliği	İG7	,870	0,79			
		İG8	,834				
		İG9	,703				
	Marjinalleşme Güvencesizliği	İG17	,873	0,77			
		İG18	,805				
		İG16	,661				
Öz Değer : 2,119; Açıklanan Varyans: 11,773; Toplam Varyans: 57,706							
PERFORMANS DEĞERLEME	Tek Boyut	PD3	,860	0,75	0,73	524,018; p<0,001	
		PD2	,824				
		PD1	,809				
		PD4	,664				
		PD5	,427				
Öz Değer : 2,697; Açıklanan Varyans: 53,942; Toplam Varyans: 53,942							

Araştırmada yer alan ölçeklerin yapı ve geçerlik durumları açıklayıcı faktör analizi ile yapılmış olup faktör sayısının belirlenmesinde öz değer oranı 1'den büyük olanlar alınmıştır. Ölçekte kullanılan ifadelerin herhangi bir boyuta yüklenebilmesi için ilgili ifadenin en az 0,300 düzeyinde olması, binişiklik durumunun olması için ise iki faktör arasındaki farkın 0,100 olmasına dikkat edilmiştir. Verilere faktör analiz yapmak için uygunluğu sağlayan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değerinin 0,60'den büyük, küresellik derecesinin (Bartlett's Test of Sphericity) ise 0,00 olması referans alınmıştır. Ölçeklerin güvenilirlikleri için Cronbach's Alpha katsayıları incelenerek elde edilen sonuçlar Özdamar'ın (2004:633) ifade ettiği güvenilirlik aralıklarına göre yorumlanmıştır. Ölçeklere yönelik uygulanan faktör analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir.

İş güvencesizliği ölçeğine yönelik yapılan açımlayıcı faktör analizinde KMO değerinin, 0,84 olması, Barlet küresellik testi 0,000 derecesinin üzerinde anlamlılık gösterdiği, veri setinin yapılacak analize uygun oranda olduğu ve analiz sonuçlarından anlamlı faktörlerin çıkacağını göstermiştir. Bununla birlikte Tablo 1’de görüldüğü üzere, maddelerin faktör yüklerinin 0,30’ın üzerinde olduğu, dolayısıyla maddelerin faktörleri nitelediği belirlenmiştir. Toplam varyansın %57,7’sini açıklayan ölçek literatürle uyumlu olarak dört alt boyutta toplanmıştır. Çalışmada yer alan değişkenlerin güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach’s Alpha testi yapılmıştır. Testin sonucunda iş güvencesizliği ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri $\alpha=0,78$, alt boyutlar açısından bakıldığında iş kaybı güvencesizliği boyutu için $\alpha=0,83$, iş değişimi güvencesizliği için $\alpha=0,75$, kalma güvencesizliği için $\alpha=0,79$, marjinalleşme güvencesizliği için $\alpha=0,77$, olduğu görülmüştür (Tablo 2).

Performans değerlendirme ölçeğinin veri yapısının uygunluğunu değerlendirmek amacıyla yapılan analizde ise KMO değerinin 0,73, Barlet küresellik testi 0,000 olması, veri setinin faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğu ve uygunluk şartlarını sağladığını göstermiştir. Tablo 3’de görüldüğü üzere, maddelerin faktör yüklerinin 0,30’un üzerinde olduğu, dolayısıyla maddelerin faktörleri nitelediği belirlenmiştir. Toplam varyansın %53,9’unu açıklayan ölçek tek boyut altında toplanmıştır. Ölçeğin Güvenilirlik düzeyine yönelik yapılan Cronbach’s Alpha testi sonucunda performans değerlendirme boyutunda $\alpha=0,75$ değeri tespit edilmiştir (Tablo 1).

Tablo 2. Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları

GELECEK KAYGISI	SÜREKLİ KAYGI	GB9	,692	0,79	0,77	1121,007; p<0,001
		GB15	,683			
		GB17	,670			
		GB20	,642			
		GB18	,619			
		GB4	,529			
		GB11	,529			
		GB12	,505			
		GB8	,465			
		GB2	,463			
		GB3	,374			
		GB14	,331			
		GB10	,313			
Öz Değer : 3,967; Açıklanan Varyans: 19,835; Toplam Varyans: 19,835						

Çalışanların gelecek kaygısını ölçmeye için kullanılan süreklilik kaygı ölçeğine yönelik yapılan faktör analizinde 1,5,6,7,13,16 ve 19 nolu soruların binişik ve faktör yük değerlerinin 0,30’un altında olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğinin veri yapısının uygunluğunu değerlendirmek amacıyla yapılan analizde ise; KMO değerinin 0,77, Barlet küresellik testi 0,000 seviyesinde anlamlılık göstermesi, veri setinin faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğu ve uygunluk şartlarını sağladığını göstermektedir. Tablo 2’de görüldüğü üzere maddelerin faktör yüklerinin 0,30’un üzerinde olduğu, dolayısıyla maddelerin faktörleri nitelediği belirlenmiştir. Toplam varyansın %19,8’ini açıklayan ölçek literatür ile uyumlu olarak tek boyut altında toplanmıştır. Ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısının $\alpha=0,79$ olarak tespit edilmiştir.

Araştırma sürecinde kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha değerlerinin genel kabul görmüş değer olan 0,70'in üzerinde olması ölçeklerin güvenilir ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

BULGULAR

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine yönelik bulgular Tablo 3'deki gibidir. Tablo 3'de de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet bakımından çoğunluğunun kadın çalışanlardan (%74,4) oluştuğu, medeni durum bakımından %80,2' sinin bekâr, 21-25 yaş aralığında olanların oranının %55,7 olduğu görülmektedir. Çalışanların gelir durumlarına bakıldığında 2500 TL'ye kadar olan iş görenlerin (%55,3) çoğunlukta olduğu, eğitim durumları incelendiğinde çalışanların %74'ünün ön lisans ve lisans düzeyinde bir eğitim seviyesinde oldukları görülmüştür. İşletmedeki çalışma süreleri analiz edildiğinde çalışanların %55,3'ünün 1 ile 3 yıl arasında ve büyük çoğunluğunun sözleşmeli (%82,8) statüde çalıştıkları tespit edilmiştir.

Tablo 3. Demografik Özellikler

Demografik Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Erkek	70	25,6
	Kadın	203	74,4
Medeni Durum	Evli	54	19,8
	Bekâr	219	80,2
Yaş	20 ve altı	11	4,0
	21-25 arası	152	55,7
	26-30 arası	70	25,6
	31-35 arası	28	10,3
	35 ve üzeri	12	4,4
Gelir Durumu	2500 TL ye kadar	151	55,3
	2500-4999 TL arası	89	32,6
	5000-7500 TL arası	33	12,1
Eğitim	İlköğretim	5	1,8
	Lise	66	24,2
	Ön lisans	131	48,0
	Lisans	71	26,0
Kıdem	1 yıldan az	96	35,2
	1-3 yıl arası	151	55,3
	4-10 yıl arası	26	9,5
İşteki Konum	Daimi	47	17,2
	Sözleşmeli	226	82,8

Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan işgörenlerin değişkenlere yönelik algı düzeylerine bakıldığında iş güvencesizliği ölçeğinin ortalaması ($\bar{x}=3,05$) ve standart sapması 0,57, olduğu görülmektedir. Alt boyut bazında değerlendirildiğinde iş kaybı güvencesizliğinin ($\bar{x}=3,34$) ve standart sapması 0,90, hayatta kalma güvencesizliğinin ortalama değerinin ($\bar{x}=3,66$) standart sapması 0,94, iş değişimleri güvencesizliğinin ($\bar{x}=2,82$) ve standart sapması 0,83, marjinalleşme güvencesizliği boyutunun ortalamasınının ($\bar{x}=2,28$) standart sapma değerinin ise 1,10 olduğu görülmüştür. Gelecek kaygısı ölçeğinin ortalaması ($\bar{x}=2,27$) ve standart sapması 0,58'dir. Performans değerlendirme ölçeği ortalaması ise ($\bar{x}=4,16$) ve standart sapması 0,93' tür (Tablo 4).

Tablo 4. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	Ortalama	Standart Sapma
İş Güvencesizliği	273	3,05	,57
İş Kaybı Güvencesizliği	273	3,34	,90
Hayatta Kalma Güvencesizliği	273	3,66	,94
İş Değişimleri Güvencesizliği	273	2,82	,83
Marjinalleşme Güvencesizliği	273	2,28	1,10
Gelecek Kaygısı	273	2,27	,58
Performans Değerleme	273	4,16	,93

Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 4 de belirtilmiştir.

Tablo 5. İş Güvencesizliği Gelecek Kaygısı ve Performans Değerlemeye Ait Korelasyon Tablosu

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. İş Güvencesizliği	1	,800**	-,081	,829**	,603**	-,270**	,303**
		,000	,180	,000	,000	,000	,000
2. İş Kaybı Güvencesizliği		1	-,263**	,504**	,304**	-,190**	,228**
			,000	,000	,000	,002	,000
3. Hayatta Kalma Güvencesizliği			1	-,232**	-,328**	,152*	-,013
				,000	,000	,012	,837
4. İş Değişimleri Güvencesizliği				1	,429**	-,261**	,251**
					,000	,000	,000
5. Marjinalleşme Güvencesizliği					1	-,259**	,195**
						,000	,001
6. Performans Değerleme						1	-,126*
							,038
7. Gelecek Kaygısı							1

Düşük Güç: $r < 0,30$, Orta Güç: $0,30 < r < 0,70$, Yüksek Güç: $r > 0,70$
 *: $p < 0,05$, **: $p < 0,01$

Araştırmada kullanılan değişkenlere yönelik ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 5’de yer almaktadır. Değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde;

- İş güvencesizliği ile performans değerlendirme arasında ($r = -0,270$; $p < 0,01$) negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişkiye rastlanırken gelecek kaygısı ile ($r = 0,303$; $p < 0,01$) pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

İş güvencesizliği alt boyutlarının performans değerlendirme ve gelecek kaygısı ile olan ilişkileri analiz edildiğinde ise şu sonuçlara ulaşılmıştır.

- İş kaybı güvencesizliği ile performans değerlendirme arasında ($r = -0,190$; $p < 0,01$) negatif yönlü ve düşük düzeyde, gelecek kaygısı ile ($r = 0,228$; $p < 0,01$) ile pozitif yönlü düşük düzeyde,

- Hayatta kalma güvencesizliği ile performans değerlendirme arasında ($r = 0,152$; $p < 0,01$) pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki söz konusu iken, gelecek kaygısı ile arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($r = -0,013$; $p > 0,05$),

- Marjinalleşme güvencesizliği ile performans değerlendirme arasında ($r = -0,259$; $p < 0,01$) negatif yönlü ve düşük düzeyde, gelecek kaygısı ile ($r = 0,195$; $p < 0,01$) ile pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Değişkenlere Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışanların gelecek kaygısı ve performans değerlemelerinde iş güvencesizliğinin etkilerini tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 6. İş Güvencesizliği Alt Boyutlarının Gelecek Kaygısı Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit Terim	1,137	,234		4,848	,000
İş Kaybı Güvencesizliği	,098	,044	,151	2,144	,033
Hayatta Kalma Güvencesizliği	,082	,038	,132	2,144	,035
İş Değişimleri Güvencesizliği	,105	,049	,149	2,114	,035
Marjinalleşme Güvencesizliği	,094	,035	,178	2,697	,007
Bağımlı Değişken: Gelecek Kaygısı					
R: ,347; R ² : ,120; Düzeltilmiş R ² : ,107; Model İçin F:9,179; p=0,000; D-W: 2,020					

Analiz sonuçları incelendiğinde t ve F istatistik değerleri yüksek olup, model 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır. D-W değeri, 2,020 olması oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Bağımsız değişken olan iş güvencesizliği alt boyutlarının çalışanların gelecek kaygısına olan etkilerini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizine göre; iş güvencesizliğinin alt boyutlarından iş kaybı, hayatta kalma, iş değişimleri ve marjinalleşme güvencesizliği ($p < 0,05$) alt boyutlarını pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediğini

göstermektedir. Değişkenler arasındaki etki düzeyleri incelendiğinde iş kaybı güvencesizliğindeki bir birimlik artışın, bağımlı değişken olan gelecek kaygısını 0,098, hayatta kalma güvencesizliğindeki bir birimlik artışın gelecek kaygısını 0,082, iş değişimleri güvencesizliğindeki bir birimlik artışın gelecek kaygısını 0,105 ve marjinalleşme güvencesizliğindeki bir birimlik artışın ise bağımlı değişken olan gelecek kaygısını 0,094 oranında arttırdığını göstermiştir.

Bu sonuçlara göre iş güvencesizliği alt boyutlarında meydana gelen artışların çalışanların gelecek kaygılarını pozitif yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Bu sonuçlar 2 nolu hipotez ile birlikte ileri sürülen H_{2a}, H_{2b}, H_{2c}, H_{2d}. nolu hipotezlerin kabul edildiğini göstermektedir. R² değerinin 0,120 olması, çalışanların kaygı düzeyindeki değişimin yaklaşık %12'sini algılanan iş güvencesizliği alt boyutları tarafından açıklandığını göstermektedir.

İş güvencesizliğinin gelecek kaygısı üzerindeki etki düzeyi incelendiğinde t ve F istatistik değerleri yüksek olup, model 0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. Tabloda yer alan t değerine ait p değerinin 0,000 olması, iş güvencesizliğinin gelecek kaygısı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bağımsız değişken olan iş güvencesizliğindeki bir birimlik artışın, bağımlı değişken olan gelecek kaygısını 0,350 oranında arttırdığı görülmektedir. Bu sonuç, 1 nolu hipotezde ileri sürülen H₁ hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. R² değerinin 0,116 olması, iş güvencesizliğinin çalışan performansını yaklaşık %7 düzeyinde açıkladığını göstermektedir.

Tablo 7. İş Güvencesizliğinin Gelecek Kaygısı Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit Terim	1,207	,182		6,624	,000
İş Güvencesizliği	,350	,059	,340	5,959	,000
Bağımlı Değişken: Gelecek Kaygısı					
R: ,340; R ² : ,116; Düzeltmiş R ² : ,113; Model İçin F:35,507; p=0,000; D-W: 2,020					

Analiz sonuçları incelendiğinde t ve F istatistik değerleri yüksek olup, model 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır. D-W değeri, 1,661 olması oto korelasyon olmadığını göstergesidir. Bağımsız değişken olan iş güvencesizliği alt boyutlarının çalışanların performans düzeylerine olan etkilerini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizine göre; iş güvencesizliğinin alt boyutlarından iş kaybı güvencesizliği ve hayatta kalma güvencesizliği alt boyutlarının bağımlı değişken olan performans değerlendirme ile (p<0,05) aralarında anlamlı bir etkinin olmadığı, buna karşın iş değişimleri güvencesizliği (p<0,05) ve marjinalleşme güvencesizliği (p<0,05) alt boyutlarını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Değişkenler arasındaki etki düzeyleri incelendiğinde iş değişimleri güvencesizliğindeki bir birimlik artışın, bağımlı değişken olan performans değerlendirme üzerinde -0,173, marjinalleşme güvencesizliğindeki bir birimlik artışın ise bağımlı değişken üzerinde -0,136 oranında azalmaya neden olacağı söylenebilir. Bu sonuçlara göre işletmelerdeki iş değişimleri güvencesizliği ve marjinalleşme güvencesizliğindeki meydana gelen artışın çalışanların

performans durumlarını olumsuz yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Bu sonuç, 4 nolu hipotezde ileri sürülen H_{4b} ve H_{4d} hipotezlerinin kabul, H_{4a} ve H_{4c} hipotezlerinin ise ret edildiğini göstermektedir. R² değerinin 0,099 olması, çalışanların performans düzeyindeki değişimin yaklaşık %10'unun algılanan iş güvencesizliği alt boyutları tarafından açıklandığını göstermektedir.

Tablo 8. İş Güvencesizliği Alt Boyutlarının Performans Değerleme Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit Terim	4,945	,377		13,131	,000
İş Kaybı Güvencesizliği	-,051	,071	-,049	-,720	,472
Hayatta Kalma Güvencesizliği	,049	,061	,050	,798	,425
İş Değişimleri Güvencesizliği	-,173	,079	-,156	-2,182	,030
Marjinalleşme Güvencesizliği	-,136	,056	-,161	-2,420	,016

Bağımlı Değişken: Performans Değerleme
R: ,315; R²: ,099; Düzeltilmiş R²: ,086; Model İçin F:7,386; p=0,000; D-W: 1,661

Tablo 9. İş Güvencesizliğinin Performans Değerleme Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit Terim	5,498	,296		1,554	,000
İş Güvencesizliği	-,441	,096	-,270	-4,608	,000

Bağımlı Değişken: Performans Değerleme
R: ,270; R²: ,073; Düzeltilmiş R²: ,069; Model İçin F:21,233; p=0,000; D-W: 1,666

Değişkenler arasında etki düzeyi ana boyut çerçevesinde incelendiğinde t ve F istatistik değerleri yüksek olup, model 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Tabloda yer alan t değerine ait p değerinin 0,000 olması, iş güvencesizliğinin performans değerlendirme üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bağımsız değişken olan iş güvencesizliğindeki bir birimlik artışın, bağımlı değişken olan iş gören performansını -0,441 oranında azalttığı görülmektedir. Bu sonuç çalışanlarda oluşan iş güvencesizliği algısının çalışma

performansı üzerinde olumsuz yönde bir etki yarattığını ortaya çıkarmıştır. Bu sonuç, ileri sürülen H₃ hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. R² değerinin 0,073 olması, iş güvencesizliğinin çalışan performansını yaklaşık %7 düzeyinde açıklayabildiğini göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bilgi ve iletişim teknolojisinde meydana gelen gelişmeler ve buna bağlı olarak yaşanan değişim her alanda olduğu gibi örgütsel yapılarda da etkisini hissettirmiştir. Bilgiye kolay erişimin sağlamış olduğu üstünlüğü kendi organizasyonlarında kullanma arzusunda olan girişimciler, bir yandan üretim ve hizmet sürecini daha düşük maliyete indirmek öte yandan tüketici memnuniyetini sağlamak adına zaman ve mekân sınırı gözetmeksizin olanaklar sağlamaya çalışmaktadırlar. Günümüz itibarıyla bu işlemlerin çoğu yapay zekâ olarak ifade edilen makineler ile gerçekleştirilmekte ve işletmeler bu vesile ile hem işgücü maliyetlerini minimum düzeye indirmeye hem de sıfır hata ile kesintisiz çalışma olanakları yaratarak maliyet üstünlüğü stratejisi sayesinde rakiplerine üstünlük sağlamayı hedeflemektedirler. Endüstri 4.0'ın çokça telaffuz edildiği küresel bir ortam içerisinde bu sürece dahil olmak mecburiyetinde olan işletmeler başarılı olurken buna uyum sağlayamayan işletmelerin ise varlıklarını sürdürebilmeleri ise zorlaşacaktır.

Hem işletmelerin hem de tüketicilerin yaşam koşullarını iyileştiren ve aynı zamanda hayatı kolaylaştıran bu gelişmeler birçok kesim için olumlu sonuçlar ve fırsatlar yaratırken, bazı kesimler için olumsuzluklar ve tehdit unsuru olabilmektedir. Sürecin bir tehdit unsuru olarak algılandığı aşama ise, hem kamu hem de özel kurumlardaki istihdam ve sunulan iş güvencesi ile ilgili kısımdır. İşlem ve faaliyetlerinde iş görenlerin yapmış oldukları işlerin yapay zekâ makineler tarafından yapılmaya başlanması, işletmelerin yapı ve organizasyon olarak değişmesi ya da küçülme isteği gibi unsurlar, örgütlerde çalışan nitelikli veya niteliksiz birçok işgörenin iş güvencesini tehdit etmektedir. Oluşan bu algı çalışanlarda örgütlerine karşı olan bağlılık ve sahiplenme arzusunun düşmesine, örgütten ayrılması durumunda yaşanacak belirsizlik durumu gibi olumsuzluklar, motivasyon düşüklüğüne ve verimsizliğe neden olmaktadır.

Bu düşünceden hareketle, çalışanların iş güvencesizlik algısının gelecek kaygısı ve çalışma performansına etkisini belirlemek amacıyla ele alınan bu çalışmada bu süreç irdelenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmaya katılan çalışanların iş güvencesizlik algısının genel olarak orta düzeyde olduğu görülmüştür. Alt boyutlar düzeyinde ele alındığında iş kaybı güvencesizliği ve iş değişimleri güvencesizliği algılarının da orta düzeyde olduğu, hayatta kalma güvencesizliğinin algısının yüksek, buna karşın marjinalleşme güvencesizliği algısının ise düşük olduğu tespit edilmiştir. Algı düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olması istenilen bir durum olmamakla birlikte çalışanların çalışmış oldukları işletmelere karşı kendilerini pek güvencede hissetmedikleri anlamına gelmektedir. Bu nedenle kurumların bu algı düzeyini daha alt seviyelere indirmeleri örgütsel verimlilik açısından önem arz edecektir. Buna karşın çalışanların gelecek kaygısına yönelik algılarının düşük düzeyde olması, hem kurumlara karşı olan güveni hem de geleceğe olumlu baktıklarını göstermektedir. Nitekim performans değerlendirme algısının ortalamasının yüksek oluşu bunu destekler niteliktedir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analiz sonuçlarına göre iş güvencesizliği ile gelecek kaygısı arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki söz konusu iken, işgören performansı ile düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İlişki düzeyi alt boyut bazında ele alındığında iş güvencesizliğin alt boyutlarından iş kaybı, iş değişimleri ve marjinalleşme iş güvencesizliğinin çalışanların gelecek kaygısı ile düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülürken hayatta kalma güvencesizliği ile bir

ilişkiye rastlanılmamıştır. Performans düzeyi ile olan ilişkiye bakıldığında, iş kaybı, iş değişimleri ve marjinalleşme iş güvencesizliğinin çalışanların performans düzeyi ile düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu, hayatta kalma güvencesizliği ile düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Değişkenler arasındaki etki düzeyini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analiz sonuçlarına bakıldığında iş güvencesizliği ile gelecek kaygısı arasında pozitif, performans değerlendirme ile negatif yönlü bir etkinin olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlere ait etki düzeyleri alt boyutlar bazında incelendiğinde iş güvencesizliği alt boyutlarının tamamının gelecek kaygısı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. İş güvencesizliği alt boyutlarının performans değerlendirme üzerindeki etkileri incelendiğinde iş değişimleri ve marjinalleşme güvencesizliğinin çalışanların performansı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu, iş kaybı ve hayatta kalma güvencesizliğinin ise performans değerlendirme üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütlerin temel amaçlarından olan varlıklarını sürdürme ilkesi verimli ve etkin bir çalışma süreci sonucunda gerçekleşmektedir. Bu sürecin gerçekleşmesi ise motivasyon düzeyi yüksek olan çalışanlara bağlıdır. Analiz sonuçlarında da görüldüğü üzere kuruluşlardaki iş güvencesizliği algısının çalışanlarda gelecek kaygısı yaşamalarına ve bunun da çalışanların düşük düzeyde performans göstermelerine neden olduğu görülmüştür. Yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinden elde edilen bu sonuçlar konu de değişkenlere yönelik olarak daha önce çalışma yapan bilim insanlarından Ferrie vd., (2001), Lim (1996), Çakır (2007), Dursun ve Bayram, (2013); Seçer, (2014); Ankudinov ve Lebedev, (2014); Shropshire ve Kadlec, (2012), Sadykova (2016); Özyaman (2007); Özel (2014); Boya vd. (2008) çalışmaları ve bulgularıyla uyumluluk göstermektedir.

Gerek daha önce yapılmış olan çalışmalar gerekse mevcut çalışmada görüldüğü üzere iş güvencesizliği bireysel, grupsal ve toplumsal bazda olumsuz etkiler ortaya çıkarmaktadır. Yaşanan rekabet süreci örgütleri durumsallık yaklaşımı doğrultusunda harekete zorlamakla birlikte, bu uyum sürecinde ciddi sorunları da beraberinde getirmektedir. Gerek örgütten ayrılmak durumunda kalanların gerekse geride kalanların yaşayacakları sendromların ilgililer ve yöneticiler tarafından iyi yönetilmesi gerekmektedir. Yaşanan gelişmeler her ne kadar tehditlerle birlikte bir gelecek ortaya koyuyor ise aynı zamanda fırsatları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle hem işgörenlerin hem de yöneticilerin yaşanacak bu değişimlere ve oluşan fırsatlara göre hareket ederek işgörenleri bu doğrultuda eğitime ve yönlendirmeleri bu olumsuzlukların bir nebze azalmasına olanak sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Abacı, R. (2005) *Yaşamın Kalitelendirilmesi*, İstanbul: Tuzla Belediyesi Yayınları.
- Ankudinov, A. B. and Lebedev, O. V. (2014). Job insecurity and employees' motivation to engage in professional education. *American Journal of Applied Sciences*, 11(5), 860- 865
- Cannon, W. B. (1932). *The Wisdom of the Body*, New York, 16.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, /1
- Çatalsakal, S. (2006). *How Trait Mindfulness is Related to Job Performance and Job Satisfaction: Self-Regulation as A Potential Mediator*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2006). Pozitif ve Negatif Duygusalığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(18) 165-190.

- Dursun, S., ve Bayram, N. (2013). İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: Bir uygulama. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(3), 20-27.
- Eren, A.S. (2018). *Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışanların İş Stres ve Kaygı Düzeyi Düzeyindeki Etkileri: Havacılık Sektörü Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 29-30
- Feerie J. E. (1999). *Health consequences of job insecurity, Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge for Social Welfare and Health Promotion* içinde, Editörler: Jane E. Ferrie, Michael G. Marmot, John Griffiths and Erio Ziglio, WHO Regional Publications, European Series, No.81, Denmark, s.59-99.
- Gezegen, S. (2010). *İş Güvencesizliği Algısı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Bir Mobilya İşletmesinde Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 26-28.
- Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3): 438-448.
- Heaney, C.A., Israeli, B.A. and House J.S. (1994). Chronic Job Insecurity Among Automobile workers: Effects on Job Satisfaction and Health. *Social Science and Medicine*, 38(10): 1431-1437.
- Işık, E. (1996). *Nevrozlar*, Kent Matbaası, Ankara, 37.
- Jacobson, D. and Hartley, J. (1991). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*, London: Sage Publications.
- Kartopu S. (2013). *Kaygının Kader Algıları ile İlişkisi –Kahramanmaraş Örneği–*, Gümüşhane Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 27-28.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J. and Happonen, M. (1999). Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finish Employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8: 244.
- Lam, S. S. and Schaubroeck, J. (1999). Total Quality Management and Performance Appraisal: An Experimental Study of Process Versus Results and Group Versus Individual Approaches, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(4), 445- 457.
- Lım V. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and non-work-based social support, *Human Relations*, Vol.49, No.2, s.171-194.
- Lin, C. W., Chen, S. I. and Wang, R. Y. (2011). Savouring and Perceived Job Performance in Positive Psychology: Moderating Role of Positive Affectivity. *Asian Journal of Social Psychology*, 14 (3), 165-175.
- Milliken, F. J. (1987). Three Types of Perceived Uncertainty About the Environment: State, Effect, and Response Uncertainty. *Academy of Management review*, 12(1), 133-143.
- Morgan, C.T. (1991). *Psikolojiye Giriş*, Çev. H. Arıcı ve Diğerleri, H.Ü. Psikoloji Bölümü Yayını, Ankara, 228.
- Naswall, K. and De Witte, H. (2003). Who Fells Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2): 189-215.
- Özel N. (2014). İş Tatmini İş Güvencesi ve Örgütsel Özdeşlik Algılarının Çalışanların İşte Kalma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Bolu İmalat Sektör Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 262-280.
- Özyaman, F. B. (2007). Hemşirelerde İş Güvencesi Algısı ve Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, DEÜ, İzmir

- Rousseau, D. M. and Mclean Parks, J., (1993). The Contracts of Individuals and Organizations, *Research in Organizational Behavior*, 15(1), 1-43.
- Sadykova, G. (2016). İş Güvencesizliği ile İşyeri Prokrastinasyonu (Erteleme Alışkanlığı) İlişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(30), 97-120.
- Seçer, B. (2011). İş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(4), 43-60.
- Shropshire, J. and Kadlec, C. (2012). I'm leaving the IT field: The impact of stress, job insecurity, and burnout on IT professionals. *International Journal of Information and Communication Technology Research*, 2(1), 6-16.
- Smith, P. C. and Goddard, M., (2002). Performance Management and Operational Research: A Marriage Made in Heaven?, *Journal of The Operational Research Society*, 53(3), 247-255.
- Sonnentag, S. and Frese, M. (2002). *Performance Concepts and Performance Theory. Psychological Management of Individual Performance*. Edited by Sabine Sonnentag, John Wiley & Sons, Ltd 375.
- Sverke, M., and Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on The Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Tarhan, N. (2012). *Duyguların Psikolojisi İstanbul: Timaş Yayınları* 120-121.