



T.C.

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**BAĞIMSIZ SPOR FEDERASYONLARINDA
ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCELERİNİN ÇALIŞMA
PERFORMANSINA ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Mehmet Özgür KILIÇ

Çorum 2021

**BAĞIMSIZ SPOR FEDERASYONLARINDA ÇALIŞANLARIN İŞ
GÜVENCELERİNİN ÇALIŞMA PERFORMANSINA ETKİSİ**

Mehmet Özgür KILIÇ

**Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

Yüksek Lisans Tezi

**TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Ertan TABUK**

Çorum 2021

KABUL VE ONAY

HİTÜ, Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün 170330010 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi Mehmet Özgür KILIÇ, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "Bağımsız Spor Federasyonlarında Çalışanların İş Güvencelerinin Çalışma Performansına Etkisi" başlıklı tezini aşağıda imzaları olan

Savunma Tarihi : 25 Ocak 2021

Tez Danışmanı:

**Dr. Öğr. Üyesi Mustafa
Ertan TABUK
Hitit Üniversitesi**

.....

İmza

Jüri Üyesi:

**Doç. Dr. Mustafa
KAYA
Erciyes Üniversitesi**

.....

İmza

Jüri Üyesi:

**Dr. Öğr. Üyesi Ali
BAYRAM
Samsun Üniversitesi**

.....

İmza

İmza

**Prof. Dr. Muhammed Asif YOLDAŞ
Enstitü Müdür V.**

ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Bağımsız Spor Federasyonlarında Çalışanların İş Güvencelerinin Çalışma Performansına Etkisi” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

25/01/2021
Mehmet Özgür Kılıç

ÖN SÖZ

Başarılı organizasyonların gerçekleştirilmesi için çalışan ile işveren arasında güven ilişkisi olduğu durumlarda çalışanın performansı olumlu yönde etkilenecektir. Çalışma hayatında işlerinin devam edip etmeyeceği noktasındaki belirsizlikler iş görenlerin performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

Sporun kendine özgü dinamikleri ile gençlerin bedensel ve zihinsel yönden ülkesine yararlı bireyler olabilmesini sağlamak ve onları spora yönlendirmek öncelikli hedefleri arasında bulunan bağımsız spor federasyonlarının kendi bünyesinde çalışan sözleşmeli çalışanların iş güvencesizliği ile işgören performansı arasında aracı rol oynayıp oynamadığı ele alınarak bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada bana yardımcı olan katılımcılara ve yardımlarından dolayı danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Ertan TABUK'a teşekkür ederim.

Son olarak hep yanımda olan ve desteğini esirgemeyen eşime teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ETİK BEYANNAMESİ.....	ii
ÖN SÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER	iiiv
KISALTMALAR VE SEMBOLLER.....	vi
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	iiix
ABSTRACT	x
1. GİRİŞ	1
1.1 Çalışmanın Amacı	5
1.2 Problemler	5
1.3 Hipotezler	5
1.4 Sınırlılıklar	5
1.5 Sayıtlar	5
2. GENEL BİLGİLER.....	6
2.1 İş Güvencesinin Tanımı	6
2.1.1 İş güvencesinin tarihçesi	6
2.1.2 İş güvencesizliğine neden olan bireysel faktörler	8
2.1.2.1 Cinsiyet	8
2.1.2.2 Yaş	8
2.1.2.3 Kişilik özellikleri.....	9
2.1.2.4 Kıdem ve statü.....	10
2.1.2.5 Medeni durum	10
2.1.2.6 Eğitim düzeyi	11
2.1.3 İş güvencesizliğinin unsurları	11
2.1.3.1 Belirsizlik	11
2.1.3.2 Algılanan tehdit.....	12
2.1.3.3 İşsizlik kaygısı.....	13
2.1.4 İş güvencesizliği ile başa çıkma süreci	13
2.1.5 İş güvencesizliği modelleri.....	14
2.1.5.1 Jacobson Modeli	14
2.1.5.2 Greenhalg ve Rosenbaltt Modeli.....	15
2.1.5.3 Probst Modeli	16
2.1.5.4 Sverke ve Hellgren Modeli	17
2.1.6 İş güvencesizliğinin sonuçları	18
2.1.6.1 Tutumla ilgili sonuçlar	18
2.1.6.2 Sağlıkla ilgili sonuçlar.....	19
2.1.6.3 Davranışla ilgili sonuçlar	19
2.1.7 İş güvencesizliği ile iş performansı arasındaki ilişki	20
2.2 Performansın Tanımı.....	23
2.2.1 Performansı etkileyen faktörler.....	23

2.2.1.1	Moral ve motivasyon.....	23
2.2.1.2	Ödül ve ceza yöntemi.....	24
2.2.1.3	Yönetim tarzı.....	25
2.2.1.4	Çalışma ortamı	25
2.2.2	Performans değerlendirme	26
2.2.2.1	Performans değerlendirmenin amaçları	27
2.2.2.2	Performans değerlendirmenin olumlu-olumsuz yanları.....	28
2.2.2.3	Performans değerlendirmenin kullanım alanları.....	30
3.	MATERYAL VE YÖNTEM	31
3.1	Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi	31
3.2	Katılımcıların Demografik Dağılımları.....	33
3.3	Güvenilirlik Testi Sonuçları	33
3.4	Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	34
3.4.1	İş güvencesi ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....	34
3.4.2	İş gören performansı ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler	35
3.5	Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	36
3.5.1	İş güvencesi ölçeğine ilişkin keşifsel faktör analizi sonuçları	36
3.5.2	İş gören performansı ölçeğine ilişkin keşifsel faktör analizi sonuçları... ..	37
3.6	Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	37
3.7	Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Analizler	38
3.8	Korelasyon Analiz Sonuçları	40
3.9	Hipotezlerin Test Edilmesi.....	41
4.	TARTIŞMA	42
5.	SONUÇ VE ÖNERİLER	48
	KAYNAKLAR	52
	EKLER.....	60
	ÖZGEÇMİŞ.....	61

KISALTMALAR VE SEMBOLLER

AB : Avrupa Birliği

İG : İş Güvencesi

İP : İş Gören Performansı

α : Alfa



ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 3.1: Örneklem büyüklükleri ($\alpha= 0.05$ için).....	32
Çizelge 3.2: Katılımcıların demografik dağılımları	33
Çizelge 3.3: İş güvencesi ölçeğine ilişkin tanım	35
Çizelge 3.4: İş gören performansı ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler	35
Çizelge 3.5: İş güvencesi ölçeği keşifsel faktör analizi	36
Çizelge 3.6: İş gören performansı ölçeği keşifsel faktör analizi	37
Çizelge 3.7: Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları	38
Çizelge 3.8: Katılımcıların cinsiyetleri bakımından karşılaştırılması.....	39
Çizelge 3.9: Katılımcıların medeni durumlarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması	39
Çizelge 3.10: Katılımcıların yaşları bakımından karşılaştırılması.....	39
Çizelge 3.11: Katılımcıların eğitim durumlarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması	40
Çizelge 3.12: Değişkenler arası korelasyon sonuçları	40
Çizelge 3.13: Hipotezlere ilişkin regresyon analizi sonuçları	41

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Jacobson'ın İş Güvencesizliği Modeli (Dumlupınar, 2016: 21).....	15
Şekil 2.2: Greenhalgh, Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).	16
Şekil 2.3: Bütünleşik İş Güvencesizliği Modeli (Sverke ve Hellgren, 2002).....	18



BAĞIMSIZ SPOR FEDERASYONLARINDA ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCELERİNİN ÇALIŞMA PERFORMANSINA ETKİSİ

ÖZET

KILIÇ, Mehmet Özgür, Bağımsız Spor Federasyonlarında Çalışanların İş Güvencelerinin Çalışma Performansına Etkisi, (Yüksek Lisans Tezi), Çorum, 2020.

Bu çalışmada bağımsız spor federasyonları bünyesinde çalışan sözleşmeli çalışanların iş güvencesizliği düzeylerinin saptanması yapılarak çalışma şartlarının iyileştirilmesi amacıyla yapılacak başka çalışmalara katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Bağımsız spor federasyonlarında çalışan 287 çalışan ile anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Bu çalışmada, katılımcıların iş güvencelerinin tespit edilebilmesi amacıyla Baird, Zelin II ve Marxen (1998) tarafından geliştirilmiş olan İş Güvencesi Ölçeği (Job Security Scale) kullanılmıştır. Verilerin analizi yapılırken Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) paket istatistik programı kullanılmıştır. Araştırma grubumuzun %50,5'i erkek, %49,9'u kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Bu katılımcıların yaklaşık olarak yarısı (%47,4) 30-39 yaş grubunda ve (%48,1) lisans mezunudur. Katılımcıların iş güvencesizliği ile iş gören performansı arasında %32 düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bağımsız spor federasyonlarında çalışan sözleşmeli çalışanların iş güvencelerinin sağlanmasının performanslarına katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Performans, Federasyon.

EFFECT OF JOB SECURITY OF EMPLOYEES ON WORK PERFORMANCE IN INDEPENDENT SPORTS FEDERATIONS

ABSTRACT

KILIÇ, Mehmet Özgür, Effect of job security of employees on work performance in independent sports federations, (Master Thesis), Çorum, 2020.

In this study, it is aimed to determine the level of job insecurity of contracted employees working in independent sports federations and contribute to other studies to be done in order to improve working conditions. It was carried out by using survey method with 287 employees working in independent sports federations. In this study, Job Security Scale developed by Baird, Zelin II and Marxen (1998) was used in order to determine the job security of the participants. While analyzing the data, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) package statistics program was used. 50.5% of our research group is male and 49,9% are female. Approximately half of these participants (47,4%) are in the 30-39 age group and (48,1%) are undergraduate graduates. There was a 32% significant relationship between the job insecurity and the performance of the participants. It will contribute to the performance of providing job security for contract workers working in independent sports federations.

Key Words: Job Insecurity, Performance, Federation.

1. GİRİŞ

Ülkemizde spor federasyonları 2004 yılından itibaren bağımsız yapıya kavuşmaya başlamıştır. Bağımsız spor federasyonların kurulması ile birlikte federasyonlarda yaşanan değişimler ve gelişmeler nedeniyle kamuoyunda ve toplumda özellikle gençlerimizin spor ve sportif çalışmalara bakış açılarında çok önemli gelişmeler yaşanmıştır. Gençler sportif aktiviteleri izlemekten daha çok gerçekleştirme eğilimine girmişlerdir. Federasyonlara kayıtlı lisanslı sporcu sayılarında, alt yaş grubu yarışmalarında katılan sporcu sayılarında ve ailelerin çocuklarını sportif aktivitelere yönlendirmelerinde artış olduğu görülmüştür. Federasyonlar artan katılımların beklentilerine cevap verebilmek için gerçekleştirmekte oldukları organizasyon alanlarını genişletme ve daha fazla sayıda faaliyet gerçekleştirme yönündeki politikalarına hız vermişlerdir.

Her ne kadar federasyonlar bağımsız olarak görev yapsalar da işleyişleri ile ilgili merkezi denetim mekanizmaları devlet eli ile oto kontrol sistemi ile kontrol edilmekte olup, faaliyetlerini yürütebilmeleri için finansal kaynaklarının büyük bir kısmı Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. Bunun temel nedeni ise, Türkiye Cumhuriyeti Devleti Anayasadan aldığı güç ile vatandaşların geliştirilmesinde sporu bir eğitim ve sağlık aracı olarak görmektedir. Bununla birlikte spor teşkilatının kurulması ile ilgili yasal düzenlemelerde ifade edildiği üzere temel görev olarak, devlet eliyle kamu görevi yürüten bağımsız spor federasyonlarının sportif çalışmalarının gençler üzerindeki olumlu etkiyi artırmak ve gençliği zararlı alışkanlıklardan uzaklaştırarak zihinsel ve bedensel olarak ülkeye yararlı bireyler olması yönünde katkı sağlamaktır. Sporun kardeşlik ve barış kültürünü desteklemesi, bir ülkenin gençlerini en iyi şekilde yetiştirmesinde sporun gücünü kullanması en önemli olgulardan birisidir.

Bütün bu çalışmaların koordine edilmesi, yürütülmesi ve hayata geçirilmesi iyi bir organizasyon şemasının oluşturulması ile mümkündür. Sporun branş bazında sevk ve idaresi Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren spor federasyonları ile gerçekleştirilmektedir. Hangi federasyon olursa olsun hizmet ettiği

alanla ilgili amaçlarını gerçekleştirmesi kendi içinde sağlam bir organizasyon oluşturulması ile mümkündür. Organizasyonun başarılı olması iyi ve etkili insan kaynaklarından geçmektedir. İşinin ehli ve hizmet ettiği kitleyi sporun genel amaç ve ilkeleri doğrultusunda yerine getirebilmesi federasyonunun yıllık faaliyet programını uygulayacak nitelikli ve deneyimli, işe zėu dinamikleri bilen personel ile gerçekleştirebilir.

Ancak sözleşmeli çalıştırılan personelin iş güvencesi genelde bağımsız spor federasyonunun mevcut yönetiminin süresi ile sınırlı olabilmektedir. Genel kurul sürecinin yaklaşması, yönetimin değişme ihtimali veya değişmesi sözleşmeli çalışan personelin kaygı içinde olmasını ve iş güvencesi olmadığı için daha verimli çalışmasını engelleyebilmektedir. Bilimsel yönetim ve spora zėu dinamiklerin deneyim ile birleşmesi ile yönetilen bir yapının ürettiği hizmetin kalitesinin artacağı ve hizmet alanındaki spor süjelerinin bu etkiden olumlu yönde faydalanacağı ifade edilebilir. Bağımsız spor federasyonların işlevlerinin artması hem generimizin kişisel gelişimleri kadar sosyal gelişimlerini hızlandırması hem de toplumsal statü ve öz güvenlerinin artması açısından önemli bir olgudur. Türkiye’de bağımsız spor federasyonların gelişmelerine bağlı olarak, verdikleri hizmetlerin daha etkin ve daha kaliteli olması açısından sözleşmeli çalışan personelinin iş güvencesi sorunlarının çözümlenmesi gerekmektedir. Sözleşmeli personelin iş güvenliği sorununun çözülmesi bağımsız spor federasyonlarında verilen hizmetlerin kalitesinin de artmasına neden olacaktır. Böylece bağımsız spor federasyonlarının insan kaynaklarına bağlı yönetsel sorunlarının birçoğu çözülebilecektir.

Çalışma hayatında kadın sayısının artması, iş karmaşıklığı, yaşlanan işgücü ve yeni teknolojilerin eklenmesi ile beraber kariyer yapıları ve çalışma ortamları bakımından önemli değişiklikler görülmektedir (Blackmore ve Kunt, 2011). Değişen alışma ilişkileri ve düzeni içerisinde ortaya çıkan iş güvencesizliği, modern kamu yönetimi anlayışının ortaya çıkardığı bir durum olarak görülmektedir. Devletler kamuya ait olan kurum ve kuruluşlarını özelleştirerek personel yönetimi ve maliyeti ile diğer maliyetlerden uzaklaşarak denetim rolünü daha etkin kullanmaya çalışmaktadırlar. Bu tür uygulamalar ise çalışanlar üzerinde iş güvencesizliği algısının artmasına neden olabilir. İş güvensizliği bir sorundur, çünkü öngörülemeyen ve kontrol edilemezlik anlamına gelir (De Witte, 2005). İş güvensizliği neredeyse evrensel bir organizasyon olgusudur (Lee, Bobko ve Chen,

2006). Radikal ekonomik değişimlerin sonucudur (De Witte, 2005). Globalleşen dünyada günden güne artarak ilerleyen kamusal alanlarda küçülme anlayışı bu sorunu üzerinde önemle durulması gereken bir olgu haline getirmiştir.

Heaney, Israel ve Houses'a (1994) göre bir çalışanın mevcut işinde sürekliliği için potansiyel bir tehdit algısı olarak tanımlanan iş güvensizliği, De Witte'e (1999) göre, gelecekle ilgili belirsizlik anlamına da gelir ki ilgili kişi için çalışmaya devam edip edemeyeceği veya gereksiz hale getirilip getirilmeyeceği belirsizdir.

Belirsizlik bir problem olarak karşımıza çıkar. Bireyler ne ile uğraştıklarını bilemediklerinde sorun kendi kendine büyüyecektir. Uzun süreli iş güvencesizliği sürelerinin iş doyumunu ve fiziksel güvensizliği azalttığı, zaman içinde maruz kalma süresi arttıkça etkilerinin daha güçlü hale geldiği de görülmektedir (De Witte, 1999). İş güvensizliği deneyiminin özünde belirsizlik, güçsüzlük ve terk edilmişlik hissi yer almaktadır. İnsanlar karanlıkta tutularak neyle başa çıkacakları konusunda hiçbir fikirleri yoktur ve belirsiz iş durumlarını beklemekten başka bir şey yapamazlar (Schaufeli, 2016). Birey kaybın oluşmasından emin olmadığında, normal başa çıkma stratejileri kullanılamaz ve birey yalnızca belirsizlikle kalır. Devletler açısından bakıldığında ise çalışma hayatı boyunca uzun yıllar süren stres ve buna bağlı fiziksel veya ruhsal rahatsızlıklar hem insan kaynağının nitelikli kullanılmasına engel olmakta hem de sosyal güvenlik organizasyonlarına da ek bir yük sağlık harcama yükü getirebilmektedir.

Çalışan açısından bir olayın meydana gelmesi beklentisi veya karışıklığı artan endişe ve bozulma durumlarına yol açacaktır (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2002). Algılanan iş güvencesizliği yaşayan insanlar, korkulan istihdam istikrarsızlığının gerçekten gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusundaki belirsizlikten dolayı, araçla başa çıkma stratejilerini kullanamazlar (Burgard, Brand ve House, 2009). Belirsizlik yaşayan çalışanlar gelecek olayları için yeterince hazırlıklı olamazlar, gelecekteki olayların dönüşüyle ilgili netlik eksikliği nedeniyle, onlara nasıl cevap verecekleri de açık değildir (De Witte ve Näswall, 2003). Örneęin, çalışan süreklilik tehdidi algılayabilir, ancak statüyü korumak için hangi başarının gerekli olduğunu bilemez. Yeterli bir performans değerlendirme sisteminin algılanamaması, çoğu zaman net olmayan belirsizliklerin kendine özgü nedenidir. Çalışan algılanan tehdidi önlemek için ne gibi düzeltici önlemler alınacağını bilmediği için kızgınlık duygusu içinde olabilir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Tahmin edilemezliği ve kontrol

edilemezliği azaltarak, iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarından kaçınılabilir veya en azından hafifletilebilir (De Witte, 2005).

İş güvencesizliğinin aslında duygusal tükenme üzerinde de bir etkisi olduğu görülmektedir (Llosa, Espina, Tomas ve Suarez, 2018). Duygusal zekâ, insanların işteki olumlu ilişkilerini beslemelerini, ekiplerde etkin bir Şekilde çalışmasını ve sosyal sermaye oluşturmasını sağlayarak iş performansına (maaş, maaş artışına ve Őirket sıralamasına yansayan Şekilde) katkıda bulunabilir (Lopes, Grewal, Kadis, Grall ve Salovey, 2006). Tükenme yaşayan çalışanın da iş performansının azalacağını düşündüğümüzde durum kısır döngüye dönüşmüş, çalışanı sarmalamış bir karmaşıklık olarak kendini gösterebilir.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde; İş güvencesizliği sadece iş memnuniyeti ile ilgili değil aynı zamanda yaşam memnuniyeti ile de ilişkilidir (De Witte, 1999). Ayrıca, demografik özellikler iş tatmini düzeyini etkiler ve cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyini içerir (Dalkrani ve Dimitriadis, 2018). İş güvencesizliğinin, bireysel refah örgütsel tutum ve davranışlar üzerinde olumsuz bir etkisi vardır (De Witte, 2005). Oluşan bu olumsuzluğun giderilebilmesi veya en aza indirilebilmesi için sosyal desteğe ihtiyaç duyulabilmektedir. Sosyal destek, bireyin kuruluş dışındaki yaşamını destekleyerek, bireyin stresli organizasyonel durumlarla başa çıkma yeteneğini bir Şekilde arttırır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). İş zellikleri, iş ortamı ve işin sosyal yönleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır (Dalkrani ve Dimitriadis, 2018). Grldğu üzere çalışma hayatına dair çok sayıda değişkenle ilişkilendirilmiş olan iş güvencesizliği çalışanın özellikle iş değişikliği veya performans kaybı anlamında ortaya çıkan sonuçlar açısından önemlidir. Bu durum örgütlere ve mevcut çalışanlara da ek maliyetler getirmektedir.

İş gören güvencesizlik algıladığı durumda farklı davranış veya strateji uygulayabilir. Mesela, iş değişikliği, kaybedilme tehdidi altındaki kaynakları yerine koymak için uyguladığı stratejidir. Diğer bir olası strateji, kaynakların net kaybını en aza indirmeye çalışmaktır. Alternatif olarak da yönetimle etkilenmek amacıyla daha fazla çalışarak mevcut kaynaklarını korumaya çalışırlar. (Sjöberg, 2018). Hangi stratejiyi uygularsa uygulasin ortaya çıkan gerçeklik iş kaybı ile karşılaşan bir çalışanın varlığıdır. Bu durum ise iş güvencesizliğinin temelini ifade etmektedir. Bu bağlamda iş güvencesizliği sorununa örgütün çalışandan beklediği performans odaklı bir yaklaşımla hazırlanan bu çalışma olası riskli durumların çalışanlar tarafından

nasıl algılandığını ifade etmeye ve iş güvencesizliği ile performans arasındaki ilişkileri ortaya koymaya çalışmaktadır.

1.1 Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada, birey örgüt uyumu ve işgören performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Buradan hareketle araştırmanın temel amacı, iş güvencesizliği ile işgören performansı arasında aracı rol oynayıp oynamadığını ortaya koymaktır.

1.2 Problemler

- Cinsiyete göre bağımsız spor federasyonlarında sözleşmeli çalışanların iş güvencelerinin performanslarına etki düzeyleri arasında fark var mıdır?
- Medeni durumlarına göre bağımsız spor federasyonlarında sözleşmeli çalışanların iş güvencelerinin performanslarına etki düzeyleri arasında fark var mıdır?
- Yaş gruplarına göre bağımsız spor federasyonlarında sözleşmeli çalışanların iş güvencelerinin performanslarına etki düzeyleri arasında fark var mıdır?

1.3 Hipotezler

- H1: İş güvencesinin iş gören performansı üzerinde etkisi vardır

1.4 Sınırlılıklar

- Araştırma grubu Bağımsız Spor Federasyonları bünyesinde sözleşmeli olarak çalışanlar ile sınırlandırılmıştır.

1.5 Sayıtlar

- Ölçme araçlarının iş güvencesinin çalışma performansına etki düzeyini ölçtüğü,
- Araştırmadaki katılımcıların ölçme araçlarında bulunan sorulara doğru yanıtlar verdikleri,
- Araştırmada hesaplanacak olan örneklem büyüklüğünün evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1 İş Güvencesinin Tanımı

İş güvencesi, örgütler ve üyeleri açısından önemi artarak devam eden ancak sosyal bilimciler tarafından göz ardı edilen bir yapıdır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). İş güvencesi uzun zamandır İş Hukukunun ele aldığı başlıca konulardan olmasının yanında çalışan ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sürdürülebilirliğini sağlamak ve bu durumu korumak için önemlidir (Öztürk, Şen ve Korkmaz, 2019). Kişinin işine karşı duyduğu genel tutumunu ifade eden iş tatminini meydana getiren önemli faktörlerdendir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004). İş güvencesi, çalışanın işini devam ettirebilmesine yönelik bir tehdit algısıdır (Heaney, Israel ve House, 1994). İş güvencesi bilimsel açıdan bakıldığında çalışma hakkının korunmasıdır. Burada temel amaç bireyin ve bakmakla yükümlü olduğu ailesinin geçimini çalışarak sağlayan çalışanın haklı bir gerekçe olmadan sahip olduğu haklarının alınmasına engel olmak ve işveren tarafından oluşabilecek haksız tutum ve davranışlara karşı çalışanın güvende kalmasını sağlayabilmektir (Çağlar, 2010).

2.1.1 İş güvencesinin tarihçesi

Sanayi devrimi, 18. yüzyılın sonlarında İngiltere çıkmış olup, bu devrim sonucunda sosyal ve ekonomik hayat güçlü bir şekilde etkilenmiştir. O dönemde dünyanın farklı noktalarından sömürgeleri olan Büyük Britanya, diğer elverişli koşullar ile sermaye birikimini kullanarak sanayi devrimini başlatmış ve diğer batılı ülkeler de onu izlemiştir (Şakar, 2010: 4).

Bu dönemde devlet tarafından çalışma hayatına ilişkin herhangi bir tasarrufu olmamış ve bundan dolayı da çalışanlar düşük ücret, ağır çalışma koşulları ve uzun çalışma süreleri ile baş etmek zorunda kalmıştır. Bu ağır koşullara kadın ve çocukların da maruz kalması, toplumsal huzursuzluklara ve bir takım sağlık sorunlarına neden olmuştur. Bu durum işçilerin, işverenler karşısında güçsüz kalmasına bağlı olarak örgütlenmesine ve sendikaları kurmasına yöneltmiştir. Bütün bunların sonucunda ise ilk grevler yapılmaya ve sendikalar kurulmaya başlamıştır.

İşçilerin örgütlü mücadelesinin çalışma şartları üzerinde baskı oluşturması ve işçiler ile işverenler arasında bir anlaşmazlık oluşmasından dolayı devlet çalışma hayatına dair bir takım düzenlemeler yapmak zorunda kalmıştır. Devlet tarafından yapılan bu düzenlemeler her ne kadar başlangıçta yasaklayıcı bir zihniyet şeklindeyse de zaman için söz konusu müdahale zaman için işçilerin korunması, taraflar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi şekline gelmiştir. Böylece iş hukukunun altyapısı oluşmaya başlamıştır (Alper ve Kılıkış, 2015: 6).

Avrupa Birliği içerisinde yer alan ülkelerin önemli bir kısmı 158 sayılı ILO sözleşmesini uygulamaktadır. Bu durum sebebiyle bahse konu ülkelerdeki iş güvencesi daha etkin bir şekilde sağlanmaktadır. Ayrıca bu ülkelerdeki iş güvencesinin sağlanması sadece yasalarla sağlanmamaktadır. Yasaların haricinde bireysel iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri, gelenekler, içtihat haline gelen yazılı kurallar ve benzer unsurlarla da iş güvencesi etkin olarak sağlanmaktadır. Örnek vermek gerekirse Almanya ve Hollanda'da iş güvencesi Medeni Yasa ile sağlanırken Fransa, Finlandiya, İsveç, Portekiz ve İspanya'da ise içtihatlar ile iş güvencesi sağlanır. Danimarka, İngiltere, İrlanda ve İspanya'da ise yasaların haricinde gelenekler de iş güvencesi sağlar (Clark, 2005: 6).

Cumhuriyet'in ilan edilmesi ve ardından da özel kanunların çıkarılarak yürürlüğe girmeye başlamasıyla birlikte esas gelişim yaşanmaya başlamıştır. Bu özelliklere sahip ilk kanunlar Hafta tatili kanunu (1924), Borçlar Kanunu (1926), Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1930), 3008 sayılı İş Kanunu (1936), Basın İş Kanunu (1952) ve Deniz İş Kanunu (1954) şeklindedir. 1961 Anayasası, iş hukuku açısından önemli bir dönüm noktası olmuş ve bunun ardından bireysel ve toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunlar çıkarılmıştır. Bu kapsamda 3008 sayılı İş Kanunu'nun yerine çıkarılan 931 sayılı İş Kanunu usul yönünden iptal edilince 01.09.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ancak söz konusu kanunun zaman içinde yaşanan birtakım gelişmeler ve farklı unsurlardan dolayı yetersiz kaldığı görülmüştür. Bunun üzerine 10.06.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılarak bireysel iş ilişkilerinde yeniden düzenlemeye gidilmiştir. 4857 sayılı kanun, bireysel iş hukuku alanında çok geniş bir kitleyi ilgilendirmektedir. Bunun haricinde ise gazeteciler için 5953 sayılı Basın İş Kanunu, deniz taşımacılığındaki görev yapan çalışanlar için 854 sayılı Deniz İş Kanunu da yapılan düzenlemeler arasındadır. İş kanunlarının kapsamında olmayan çalışanlar ve iş kanunlarında yer alan boşluklar

için ise Borçlar Kanunu'nun yerine 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe konmuştur. Günümüzde bu alanlarla ilgili düzenlemeler 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu, 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları kanunu ile yapılmıştır (Alper ve Kılış, 2015: 6-7).

2.1.2 İş güvencesizliğine neden olan bireysel faktörler

Yaş, kişilik özellikleri, medeni durum, statü, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem bireysel faktörler olarak kabul edilmekte ve incelenmektedir.

2.1.2.1 Cinsiyet

İş güvencesizliğini etkileyen bir diğer demografik özellik olarak cinsiyet gösterilmektedir. Bu konuyla ilgili yapılan bir takım araştırma sonuçlarına göre erkeklerin kadınlara göre daha yüksek seviyede iş güvencesizliği algısı bildirdikleri görülmüştür. Bunun neden olarak erkeklerin evi ve ailesini geçindirmek gibi bir rolünün olması ve bununda işlerini kaybetme endişesini beslemesi gösterilmektedir. Bu bakış açısına göre erkeklerin iş ve gelir kaybı yaşamasının aynı zamanda itibar kaybı ile de sonuçlanacak olması, olası iş kayıplarına karşı daha fazla kaygı duymalarına neden olmaktadır. Söz konusu durum erkeklerde olduğu gibi kadınlarda da strese neden olan bir faktördür (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2006). Tek başına yaşayan veya aile içinde tek çalışan kadınların durumu da erkeklere benzer ve onlar için de olası bir iş kaybı, tehdit edici bir algıdır.

Rosenblatt, Talmud ve Ruvio (2009), tarafından yapılan ve örneklemini öğretmenlerin meydana getirdiği araştırmalarda cinsiyetin örgütsel bağlılığa ve iş güvencesizliğine, algılanan performans ve algılanan örgütsel destek, işten ayrılma, değişime direnç gibi tutumlara olan etkisini araştırmışlardır. Bu araştırmaların sonuçlarında iş güvencesizliğinin biçiminin ve algısının cinsiyete göre değiştiği gözlenmiştir.

2.1.2.2 Yaş

Sverke ve diğerlerine (2006) göre yaş, bireylerin çalıştıkları örgütsel ortamda meydana gelen bir takım gelişmeleri olası iş kaybına yönelik ipuçları olarak görmesine neden olan demografik bir değişken olarak kabul edilmektedir. Çocuklarının daha iyi bir eğitim almasını sağlama ailesini geçindirme sorumluluğu daha yüksek olan 30 ile 50 yaş aralığındaki bireylerin olası bir iş kaybı yaşanmasını

olumsuz ve kötü sonuçlara neden olacak bir durum olarak görme eğilimlerinin, emeklilik planları yapan ya da sadece kendi bakımından sorumlu olan daha genç kişilere göre çok daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca yapılan bazı araştırmalarda ise yaşlı çalışanların çok daha yüksek düzeyde iş güvensizliği algısına sahip olduğu görülmüştür (Seçer, 2007).

2.1.2.3 Kişilik özellikleri

Kontrol odağı, çalışanların iş güvensizliği algısını etkileyen kişilik özelliklerinden birisi olduğu söylenebilir. Denetim merkezi, bireylerin karşılaştıkları durumların iyi veya kötü sonuçları üzerinde buldukları denetime ilişkin duruşlarını yansıtmaktadır. İçsek kontrol odağında davranışların çalışmaları, dışsal kontrol odağında ise davranışların sonuçlarını bireyin kontrolünde olmayan güçler tarafından belirlendiği kabul edilir (Çakır, 2007).

Kişisel özellikler ile iş güvensizliği algısı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda, kontrol odağı da ele alınmıştır. Yapılan araştırmalarda dışsal kontrol odağına sahip olan kişilerin iş güvensizlik algısının çok daha yüksek olduğuna ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır. 1989 yılında yapılan araştırmalarda denetim merkezi, iş güvensizliğinin kuvvetsizlik boyutuyla ilgili olan kişisel unsurlardan birisi olarak incelenmiştir. Yapılan bu araştırmaların sonuçlarına göre dış denetim merkezine sahip kişilere göre iç denetim merkezine sahip olan kişilerin, sosyal çevrenin kendi üzerlerindeki etkisinin kısıtlı olduğuna ve buradan gelebilecek bir takım tehdide karşı koyabileceklerine dair inançlarının daha fazla olduğu görülmüştür (Sverke ve diğerleri, 2006).

İş güvensizliği algısına neden olan faktörlerden birisi de iyimserliktir. İnsanların karşılaştıkları olaylara ilişkin olumlu düşüncelere sahip olması ve bakış açılarının olumlu olması iyimserlik olarak ifade edilebilir. İyimserlik özelliğine sahip kişiler, strese neden olan olaylarla karşılaştıkları zaman bunları olumlu olarak karşılar ve strese neden olan durumla savaşırlar (Bosman, Buttendach ve Rothman, 2015). İyimser olan kişiler, yaşadıkları her türlü olaydan sonra olumlu bir sonuç elde edeceklerine inanırlar. Bu durum ise iyimser kişilerin çok daha düşük düzeyde iş güvensizliği algısına sahip olmasına neden olur.

2.1.2.4 Kıdem ve statü

Çalışanların sahip oldukları sosyoekonomik durumları, kişilerin işlerine ilişkin tehditleri yorumlama şekillerini etkileyebilir. Kişilerin eğitim düzeyi ve işin niteliği, direkt olarak sosyoekonomik durumla ilgilidir. Näswall ve De Witte, düşük gelir seviyesine sahip olan ve düşük statüde görev yapan kişiler gelirlerine daha bağımlı ve bundan dolayı da iş kaybına karşı daha hassas olduklarını belirtmiştir. Eğitim seviyesinin düşük olması, yapılacak işlerin statüsünün de düşmesine neden olmaktadır (Näswall ve De Witte, 2003). Bu duruma ilişkin yapılan çalışma sonuçlarına göre mavi yakalıların iş güvencesizliği algısı, diğer çalışanlara göre daha yüksektir.

Burada belirtilen hususların dışında iş güvencesizliği ile kıdem arasında da bir ilişkinin olduğu iddia edilmektedir. Bu yönde yapılan araştırmalarda, söz konusu iddiayı destekleyen veriler elde edilemese de kıdemi yüksek olan çalışanların işletme tarafından korunduğuna dair bir inancı vardır (Erlinghagen, 2008). Çünkü işletmelerin insan kaynaklarında kıdem çok önemlidir ve yüksek kıdeme sahip olan çalışanlar birtakım yasalar ile korunur. Düşük kıdeme sahip olan ve sık sık iş değiştiren çalışanların ise güvencesizlik algısı daha düşüktür.

2.1.2.5 Medeni durum

Medeni durum, demografik özelliklerden birisidir ve iş güvencesizliğini etkileyen faktörler arasında gösterilmektedir. Evli olmak, kişilere evlerinin geçim sorumluluğunu yüklemektedir. Buna bağlı olarak evli çalışanların gelir kaybına neden olabilecek olası iş kayıplarını daha büyük bir tehdit olarak gördüğünü söylemek yanlış olmaz. Bununla birlikte eşlerin çalışmasına bağlı olarak sosyal destek sağlanmasından dolayı evli olmak ile iş güvencesizliği arasında bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Seçer, 2007).

Sverke ve diğerlerine göre, stresli bir olay veya durumla mücadele etmeye, aile kaynaklı sosyal desteğin yardımcı olması, evliliği iş güvencesizliği algısını artırmasına karşın, bu algıya karşı direnci artırdığı söylenebilir (Sverke ve diğerleri, 2006). Bundan dolayı işten kaynaklanan sosyal desteğin bireydeki belirli bir gelire sahip olma zorunluluğundan kaynaklanan baskıyı azaltacağı düşünülse dahi aile durumu ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiye ilişkin literatürde yeterince araştırma sonucunun bulunmaması, böyle bir genelleme yapmamayı gerektirmektedir.

2.1.2.6 Eğitim düzeyi

Çalışan kişiler için bir diğer önemli faktör ise eğitim seviyesidir. Çünkü eğitim seviyesi, kişinin iş alanında sahip olabileceği imkanları direkt olarak etkileme gücüne sahiptir. Eğitim seviyesi düşük, kabiliyet yeterlilikleri işin isteklerine cevap vermeyen çalışanların iş güvencesizliğine ilişkin daha yüksek algıya sahip oldukları söylenebilir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde eğitim seviyesi ile iş güvencesizliği arasında olumsuz bir ilişki söz konusudur (Näswall ve De Witte, 2003).

Näswall ve De Witte'e (2003) göre, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlar, eğitim seviyesi düşük olan çalışanlar gibi yüksek bir işsiz kalma riski yaşamamakta, eğitim seviyelerinden dolayı iş bulmaları daha kolay olmakta ve bundan dolayı iş güvencesizliği korkusunu daha düşük şiddette yaşamaktadırlar. İş bulma konusunda eğitim seviyesinin yüksekliği, çok ciddi bir faktör olarak kabul edilmektedir. Eğitim düzeyi düşük olan, yeterli bilgi ve beceriye sahip olmayan çalışanları bulmanın kolay olması, bu tip kişilerin hızlı bir şekilde işe yerleştirmelerine olanak sağlamaktadır. Bu durum ise söz konusu kişilerin iş güvencesizliği algısını daha yüksek seviyede yaşamalarına neden olur.

Näswall ve De Witte (2003), eğitim seviyeleri düşük kişilerin istihdam çeşitliliğinin kısıtlı olması, bu tip kişilerin daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşayacaklarını iddia etmiştir. Yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi ile iş güvencesizliği arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Söz konusu ilişki ise negatif yönlüdür ve biri artarken diğer azalmaktadır. Ayrıca Temiz'e (2004) göre İtalya, Danimarka, Fransa ve İngiltere başta olmak üzere bazı AB ülkelerinde ise bu ilişki tam ters şekilde gerçekleşmektedir. Bu ülkelerde eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iş güvencesizlik algısı daha yüksektir (Seçer, 2007).

2.1.3 İş güvencesizliğinin unsurları

İş güvencesizliği, üç temel faktöre sahiptir ve bunlar; belirsizlik, algılanan tehdit ve işsizlik kaygısı şeklindedir (Çakır, 2007).

2.1.3.1 Belirsizlik

Belirsiz bir durum söz konusu olduğunda çalışanlar buna karşı nasıl bir tepki vereceklerini ya da hangi yönde bir karar alacaklarını bilmemektedir. Söz konusu

durum çalışanların kontrol yeteneğini olumsuz etkilemekte, stres, çaresizlik ve gelecek korkusunu ise artırmaktadır (Çakır, 2007).

Algılanan belirsizliğin kendi içerisinde üç farklı türü vardır. Bunların ilk türü durum belirsizliği (algılanan çevresel belirsizlik), firma yöneticilerinin çevresel kaynaklı belirsizliklerde nasıl davranacağını bilmemesi olarak ifade edilir. Yöneticiler; rakipler, tedarikçiler, hükümet ve tüketiciler gibi örgütsel belirsizlikler yaşayabileceği gibi demografik değişimler, sosyokültürel eğilimler ve teknolojideki yenilikler gibi çevresel değişikliklere bağlı olarak da belirsizlik yaşayabilir. Bunların haricinde çevresel faktörlerin arasındaki etkileşimin sonuçlarının eksik olarak bilinmesi de belirsizlikle sonuçlanmaktadır. Bir yöneticinin, deregülasyon durumunda rakiplerinin ne tür davranışlar göstereceğini tahmin edememesi ve belirsizliğe düşmesi, bu türe örnek olarak gösterilebilir (Milliken, 1987).

Kişinin çevresel değişimlerin ya da olayların örgütü hangi yönde etkileyeceğini görebilme yeteneğinin olmaması, etki belirsizliği olarak ifade edilmektedir. Bir başka ifade ile etki belirsizliği; çevresel değişikliğin ya da bir olayın örgüte bir yansıması olup olmayacağı veya örgüt bu durumdan etkilenirse söz konusu etkinin şiddeti, zamanı ve sonuçlarının nasıl olacağını görememe durumudur. Etki belirsizliği, algılanan çevresel belirsizliğin üçüncü türü olarak belirtilmektedir. Örgüt açısından uygun tepkilerin bilinmesindeki eksiklik ve olası sonuçların tam olarak tahmin edememe durumu, tepki belirsizliğinin bir diğer tanımı olarak kabul edilmektedir. Yöneticiler, çevresel değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan yeni duruma ilişkin strateji belirlerken ya da çözüm üretirken tepki belirsizliği durumuna düşebilmektedir (Milliken, 1987).

2.1.3.2 Algılanan tehdit

Örgütün iç ve dış çevre unsurlarını öznel olarak yorumlayan bireylerde, iş güvencesizliği durumu görülmektedir. Algılanan iş güvencesizliği, işsizlik veya iş kaybı gibi gözlenebilen bir durum değildir. Kesin olarak bir yanıtı bulunmayan, kurumsal dayanağı da olmayan içsel bir deneyim olarak ifade edilmektedir (Burgard ve diğerleri, 2009).

İş güvencesizliğinin artmasının nedenlerinden birisi de iş niteliğinin düşmesidir. İşin niteliğinin değişmesi ise çalışanlar açısından süreklilik durumunun değişmesi anlamına gelmektedir. İş yükümlülüklerinin değişmesi sonucunda statü

kaybı, farklı bir alana transfer, kariyer planlarının sekteye uğraması, özerkliğin azalması, çalışma gruplarının değiştirilmesi gibi bir takım durumlar meydana gelebilmektedir. Bunların sonucunda ise çalışan işin nitelik kaybına uğradığını düşünmekte ve işten çıkarılma riskinin dahi oluştuğuna inanmaktadır (Holm ve Hovland, 1999).

2.1.3.3 İşsizlik kaygısı

İşsizlik kaygısı, iş güvencesizliğinin sonuncu faktörüdür. İşsizlik kaygısı için çalışanın bir işinin olması ve bu iş sonucunda maddi ve manevi anlamda doyum sağlaması gerekmektedir. Asıl ihtiyaçların giderilemediği kişilerde tinsel problemler gözlenebilmektedir. Genel ihtiyaçların tam olarak karşılanmaması, kişinin hayal kırıklığı ve çatışma yaşamasına neden olabilmektedir. Engellemeye bağlı olarak gerilim, stres ve saldırgan davranışlar meydana gelebilir ve bunların sonucunda kaygı oluşur (Aytaç ve Keser, 2002: 1).

İş kaybı ile iş güvencesizliği her ne kadar birbirinden ayrı kavramlar olsa da bunlar arasında belirgin bir ilişki vardır. İş güvencesizliği, iş kaybına göre daha önceden yaşanan bir durumdur. Fakat her iş güvencesizliğinin sonucunda iş kaybının meydana gelmesi söz konusu değildir (Gezegen, 2010: 27).

2.1.4 İş güvencesizliği ile başa çıkma süreci

İş görenlerin önemli bir bölümü için iş güvencesizliği önemli bir durum olarak kabul edilir. İşten çıkarılma korkusu yaşayan çalışanların stres düzeyleri yükselmektedir. Bundan dolayı başta sendikalar olmak üzere işçi haklarını savunan örgütlerin iş güvencesizliğine karşı çalışanların işlerini güvence altına alacak yasal düzenlemeler için gerekli çalışmaları yapmalıdır. Bunun haricinde çalışanların iş güvencesizliği ile başa çıkması için sendikalar ve diğer kurumlar, seminerler düzenlemeli ve gerekli olan durumlarda çalışanlara psikolojik destek sağlamalıdır. Olası kriz dönemlerinde yöneticilerin çalışanlara belirsizlik ortamı ve işten çıkarmalarla ilgili doğru bilgiler vermesi ve belirsizlik ortamını engellemesi gerekmektedir. Bu sayede çalışanlar işten çıkarılacaklarını önceden bilmekte ve bu durum ile daha iyi baş etmektedir. Bunların haricinde ise çalışanların yaşadıkları iş güvencesizliğinin detaylı olarak incelenmesi, çalışanlara yardım etmek için uygulamalar ve destekleyici girişimler tasarlanmalıdır (Sümer, Solak ve Harma, 2013: 182-183).

2.1.5 İş güvencesizliği modelleri

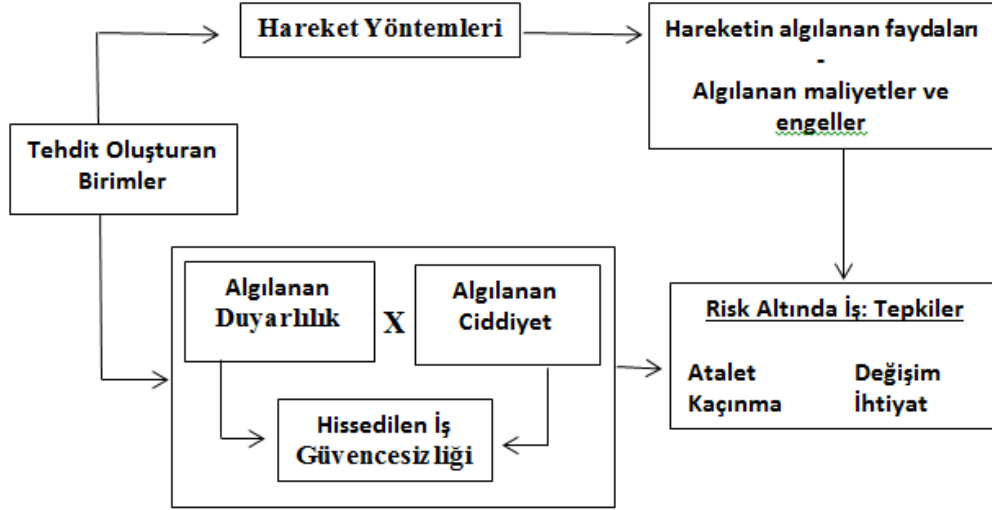
İş güvencesizliğinin daha net bir şekilde ortaya konabilmesi ve açıklanması için belirleyici etkenler, iş güvencesizliğine karşı verilen tepkiler, aracı değişkenler ve bunların birbiri arasındaki etkileşimleri bulunduran beş farklı iş güvencesizliği modeline değinilmiştir.

2.1.5.1 Jacobson Modeli

Jacobson, işgörenlerin iş kaybıyla ilgili olan tehditlerle nasıl başa çıkacaklarına odaklanmıştır. Jacobson'ın modeli, Greenhalgh ve Rosenblatt modeli gibi potansiyel tehdit edici öğeleri içermektedir. Bütçe daralması, ürün talebinde azalma, örgütün yeniden yapılandırılması ve yeni teknolojilerin kullanılmaya başlanması gibi farklı nesnel tehdit edici öğeler bu modelde incelenmektedir (Seçer, 2007).

İşten çıkarılmaya yönelik hissedilen hassasiyet ve güçsüzlük, Jacobson tarafından hissedilen iş güvencesizliğinin kavramlaştırmasında geçmektedir. Çalışan hakları, hissedilen duyarlılık ile ilgili olarak örgütün ne kadar adil olduğu ve çalışanın örgüte olan mecburiyeti gibi öğelerin etkisinde kaldığı söylenebilir. Hissedilen tehdidin şiddeti ve hangi özelliği tehdit ettiği, işgören için önemine göre tespit edilecektir. Bu görüşe göre işten çıkarmalar, sürekli olarak çalışana zarar verecek bir durum olarak algılanmayacaktır. Bu tehditler fırsat olarak da düşünülebilecek ve fayda sağlayan zorluklar olarak ifade edilecektir (Cole, 1987: 42-44).

Jacobson tarafından belirtilen değişik seçenek ve yöntemler, çalışanların işten çıkarılma olasılıklarını azaltmaktadır. Farklı seçeneklerin sağlamış olduğu faydalardan engellerin ve maliyetlerin çıkarılmasından sonra doğru hareket metodu seçilmektedir. Bu sürecin sonunda harekete göre verilecek birtakım tepkiler atalet, değişim, ihtiyat ve kaçınma olarak bahsedilmiştir (Şeker, 2011).

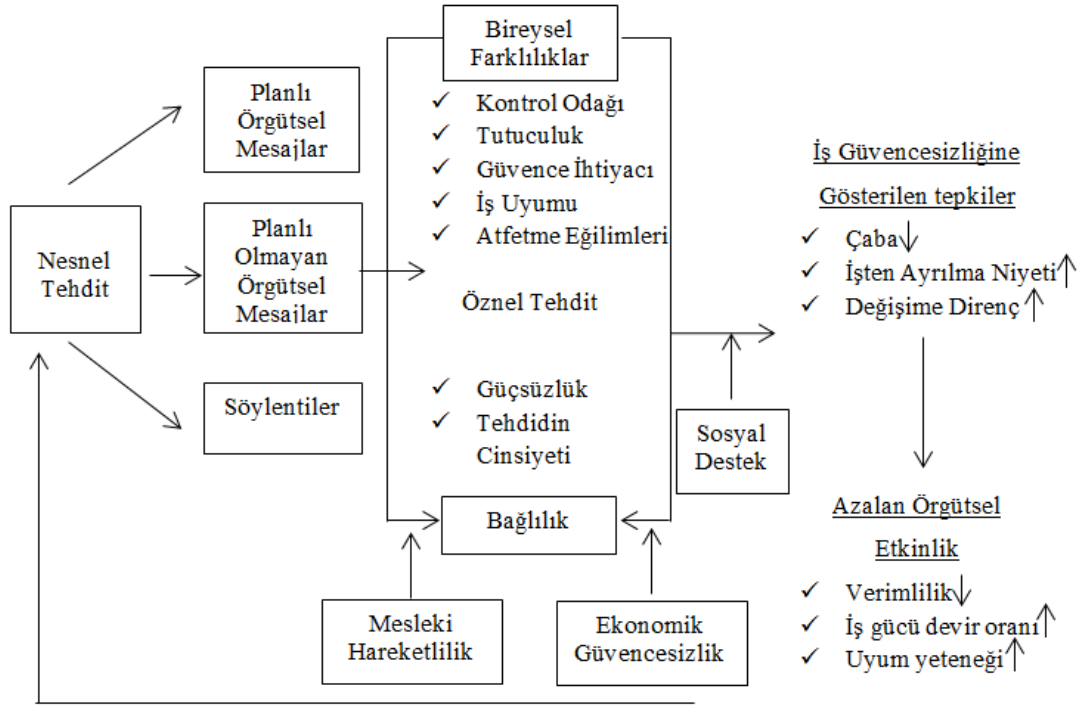


Şekil 2.1: Jacobson'ın İş Güvencesizliği Modeli (Dumlupınar, 2016: 21)

2.1.5.2 Greenhalg ve Rosenblatt Modeli

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) tarafından yeni bir model önerilmiş ve buna gerekçe olarak da kavramsal tanımların eksikliğinden dolayı iş güvencesizliği ile ilgili yapılan daha önceki çalışmaların yetersizliği gösterilmiştir. İş güvencesizliği, tehdit altındaki bir durumda sürekliliğin sağlanması için yaşanan güçsüzlük olarak ifade edilmektedir. Söz konusu modele göre iş güvencesizliğinin çok farklı boyutları vardır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre iş güvencesizliği dört ana etmenden meydana gelmektedir. Bunlar; ekonomik durgunluk, birleşme ve devirler, çalışanı koruyan sendikaların güçsüzleşmesi ve hızla değişen endüstriyel yapıdır. Greenhalgh ve Rosenblatt her ne kadar iş güvencesizliğini bu dört ana unsura dayandırmışlarsa da oluşturdukları modelin şemalarında söz konusu unsurları kullanmamışlardır. Modelin başlangıcı iş güvencesizliği tehdididir. Aşağıda Greenhalgh ve Rosenblatt tarafından oluşturulan model yer almaktadır (Şeker, 2011).



Şekil 2.2: Greenhalgh, Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), çalışanların algıladıkları tehdidin üç temel bilgi kaynağı olduğundan bahsetmiştir. Bunların ilki örgütler tarafından dile getirilen söylemlerdir. Çok fazla ihtiyaç duyulmayan bu bilgi kaynağı, inandırıcı olmaktan çok etki bırakmak için kullanılır. İkinci bilgi kaynağı ise planlı olmayan örgütsel mesajlardır. Buna örnek olarak iş yerinin bütçesini azalttığı, işletmenin kötüye gittiği ve kapanabileceği gibi duyular gösterilebilir. Mevcut tehdidin artmasına bağlı olarak ortaya çıkan güçsüzlük, iş güvencesizliği için önemlidir. Sendikaların ve iş sözleşmelerinin olmaması, korunmasızlık durumuna neden olabilmektedir. Sendikaların bu noktadaki varlığı, çalışanların haklarının korunması adına önemlidir. Ayrıca iş sözleşmelerinin de detaylı olarak yapılması ve uygulanması gerekmektedir.

2.1.5.3 Probst Modeli

İş güvencesizliği bu modelde kişinin işi ile alakalı olan değişmeme durumu ve işin sürekliliği hissi olarak ifade edilmektedir. İş güvencesizliği, küresel bir yapı olarak belirtilmiştir. Kişinin hissettiği iş güvencesizliği, iş için gerekli olan bireysel özelliklerin değişmemesi ve işin sürekli olması, iş güvencesizliğini direkt olarak etkilemektedir. Diğer modellerden farklı olarak bu modelde iş güvencesizliği tanımlanırken duygusal ve tutumsal tepkiler tanıma eklenmemektedir. Ayrıca modelde iş

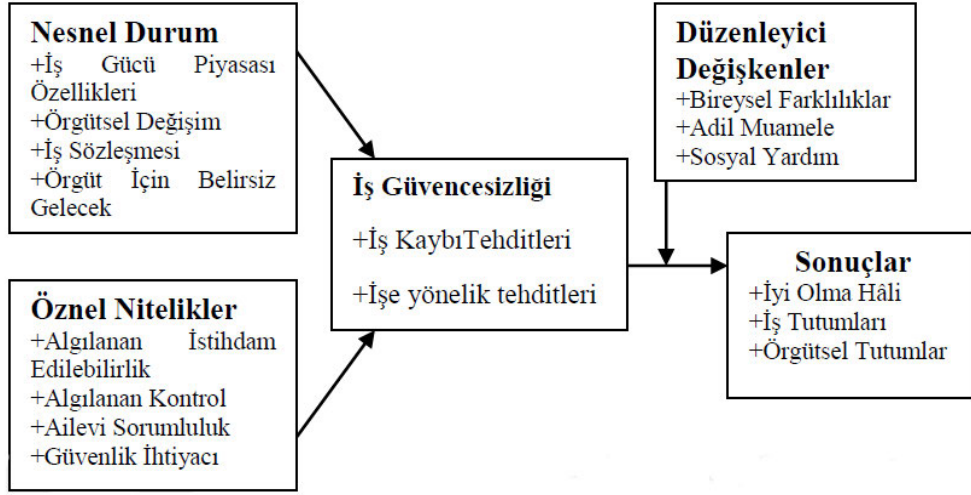
güvencesizliği sadece kişinin işindeki olumsuzluklara ve diğer değişimlere verdiği tepkiye bağlı olarak değil, aynı zamanda işindeki değişimler ve risk hissetmesine bağlı olarak da ortaya çıkabileceği belirtilmektedir (Probst, 2003).

Probst tarafından geliştirilen modelde; iş tutumları, iş güvenliği algıları, öncüller ve sonuçlar arasında gözlemlenebilecek farklı ilişkilerden bahsedilmektedir. Küçülme gibi bir değişimin, kişinin işini tehdit altında görmesine neden olması, buna örnek olarak gösterilebilir. Bunun yanında söz konusu değişimin kişinin iş tutumlarını direkt olarak etkilemez. Bunun haricinde ise iş güvenliği algılarının iş stresi, işten ayrılma niyeti, fiziksel ve zihinsel sağlık gibi sonuçlar, kişinin iş tutumlarından direkt olarak etkilenmektedir (Probst, 2003).

2.1.5.4 Sverke ve Hellgren Modeli

Sverke ve Hellgren modelinde iş güvencesizliği, öznel nitelikler ile nesnel durumların etkileşimi sonucunda ortaya çıkabilen, çalışanların iyi olma halleri ve tutumları için olumsuz sonuçlar oluşturan, söz konusu olumsuz sonuçları bir takım düzenleyici değişkenler ile hafifleten, çok boyutlu bir olgu ve öznel bir deneyim olarak ifade edilmektedir. Örgütsel yapının küçülmesi, yapısal değişimi ve benzer durumları nedeniyle iş güvencesizliği meydana gelmek zorunda değildir. İş güvencesizliği örgütsel değişim, iş gücü piyasası özellikleri, örgüt için belirsiz gelecek ve iş sözleşmeleri gibi bir takım nesnel durumlar ile kişinin ailevi sorumluluğu, güvenlik ihtiyacı ve algıladığı kontrol gibi öznel niteliklerin bir fonksiyonu olarak ifade edilebilmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002).

Sverke ve Hellgren göre; iş güvencesizliği, işi kaybetme korkusundan daha kapsamlı olarak incelenmelidir. Bunun dışında statü kaybetme, ücret değişimi, iş koşullarını kaybetme ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler gibi bir takım değerli özelliklerin kaybedilmesi, iş güvencesizliği kapsamında araştırılmalıdır (Sverke ve Hellgren, 2002).



Şekil 2.3: Bütünleşik İş Güvencesizliği Modeli (Sverke ve Hellgren, 2002)

Sverke ve Hellgren bütünleşik iş güvencesizliği modelini özetleyen şekle göre örgütsel değişim, iş gücü piyasası özellikleri, örgüt için belirsiz bir gelecek ve iş sözleşmesi gibi nesnel durum ile hissedilen algılanan kontrol, istihdam edilebilirlik, güvenlik ihtiyacı ve ailevi sorumluluklar gibi öznel niteliklerin etkileşimi sonucunda iş güvencesizliği oluşmaktadır. İşe yönelik tehditleri ve iş kaybı tehditlerini de kapsamaktadır. Çalışanın iyi olmasını, örgütsel tutumları ve benzer durumları iş güvencesizliği negatif etkilemektedir.

2.1.6 İş güvencesizliğinin sonuçları

Sağlık, tutumlar ve davranışsal sonuçlar, iş güvencesizliği tarafından ortaya çıkarılan tepkilere bağlı olarak meydana gelmektedir.

2.1.6.1 Tutumla ilgili sonuçlar

İş güvencesizliği kişileri sadece zihinsel ve fiziksel açıdan olumsuz etkilememektedir. Bu durumun kişinin örgüte karşı olan tutumunu ve iş tutumlarını olumsuz etkilemesi de söz konusudur. Bireyin tutumlarının olumsuz olarak etkilenmesi, uzun vadede örgütün devamına ilişkin bir takım sorunlara neden olmaktadır. İnsanlar, yaşamış oldukları iş güvencesizliğine bireysel olarak tepkiler verseler de söz konusu tepkiler sadece bireysel olarak kalmamakta ve örgütsel başarıyı da olumsuz olarak etkilemektedir. İş güvencesizliği hissi ile oluşan kısa vadeli durumlar, tutumlarla ilgili sonuçlardır. Kişinin iş güvencesizliği şartlarına yönelik olarak gösterdiği bu davranışlar, olumsuz tutumları içermektedir. İş

güvencesizliği tarafından etkilenen iş tutumlarına işe bağlılık ve iş tatmini; örgütsel tutumlara ise güven ve örgütsel bağlılık örnek olarak verilebilir (Azaklı, 2011: 22).

Yakın tarihte yapılan araştırmalar, örgütsel unsurlara bağlı olan iş güvencesizliğinin sonuçlarını incelenmektedir. Sverke ve arkadaşları (2002) ve Cheng ve Chan (2008), iş güvencesizliğinin güven, mesleki katılım ve iş tatmini ile olumsuz ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca Cheng ve Chan (2008), iş güvencesizliğinin performans ile negatif ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Bunların haricinde ise iş güvencesizliğinin örgütsel taahhüt ile negatif, yapılması planlanan iş miktarı ile de pozitif ilişkisi olduğu ek bir araştırmada tespit edilmiştir (Akt. Keim, 2012: 24).

2.1.6.2 Sağlıkla ilgili sonuçlar

Daha önce yapılan araştırmalarda iş güvencesizliği bireysel sağlık ve refah ile örgütsel sonuçlar kategorileri altında incelenmiştir. Bireyler üzerinde etkili olan sonuçlar arasında bulunan psikosomatik şikâyetler, depresyon, sinirlilik, korku, üzüntü, suçluluk, zevk ve kendine güven gibi kötü akıl sağlığı belirtileri ile iş güvencesizliği arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sverke ve diğerleri (2002), Cheng ve Chan, (2008) tarafından yapılan çalışmalarda iş güvencesizliğinin psikolojik ve fizyolojik sağlık ile negatif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca Van Vuuren ve arkadaşları (1991), çalışanların zihinsel sağlıkları için iş güvencesizliğinin risk oluşturabileceğini tespit etmişlerdir (Akt. Keim, 2012: 24).

İş güvencesizliğine bağlı olarak ortaya çıkabilen sigara ve alkol kullanımı, fiziksel sağlığın olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Ashford ve arkadaşları (1989) tarafından yapılan çalışmada, iş güvencesizliği ile fiziksel şikâyetler arasında bir ilişki tespit edilmiştir.

Baran ve arkadaşları tarafından küçülme dönemindeki bir iş yerinin çalışanlarının iş güvencesizliği algısı ile fiziksel sağlıkları ve güvenlikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda iş güvencesizliğinin fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları belirtilerine neden olduğu anlaşılmıştır (Akt. Azaklı, 2011: 21).

2.1.6.3 Davranışla ilgili sonuçlar

İş güvencesizliği algısının sadece tutumlarla ilgili tepkilere değil, aynı zamanda davranışsal tepkilere de neden olabileceği ileri sürülmektedir (Azaklı, 2011:

24). Söz konusu tepkiler kaçınma veya uzaklaşma şeklinde ya da bireysel grev, eylem ve benzer eylemler gibi toplu bir şekilde de oluşabilmektedir.

Sahip olunan işin sürekliliği noktasında endişeye sahip olan çalışanlar, buna bağlı olarak oluşan stresten kurtulmak için yeni bir iş aramayı düşünebilir. Çalışanların iş sürekliliğinin neden olduğu iş güvencesizliği ile baş etmek için uygulayabileceği mantıklı yöntemlerden birisi, yeni istihdam seçeneklerini aramaktır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Farklı bir iş bulma noktasında herhangi bir zorluk yaşamayacağına farkında olan çalışanlar, iş güvencesizliğinin neden olduğu belirsizlikten kurtulmak için ilk olarak bu yönteme başvurmayı seçecekleri söylenebilir (Ashford vd., 1989: 817).

İş güvencesizliğine bağlı olarak ortaya çıkan en önemli etki, çalışanlarda işten ayrılma düşüncesinin oluşmasıdır. İş güvencesizliği bir stres kaynağıdır ve bundan kurtulmak için çalışanlar işten ayrılmak isterler. Ashford ve arkadaşları (1989) tarafından yapılan çalışmalarda, söz konusu durumu ispatlaya veriler elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarında işten ayrılma niyeti ile iş güvencesizliği arasında anlamlı bir ilişki yer almaktadır. Davy ve arkadaşları da benzer şekilde iş güvencesizliğinin işten çıkma niyetinin temeli olduğunu tespit etmiştir.

2.1.7 İş güvencesizliği ile iş performansı arasındaki ilişki

Wang ve diğerleri (2014) yaptıkları çalışmada, örgütte yer alan çalışanların adalet seviyesinin düşük olduğuna inandıklarında, iş performansı ile iş güvencesizliği arasında negatif ilişki tespit etmişlerdir. Fakat adalet seviyesinin yüksek algılandığı durumlarda ise iş performansı ile iş güvencesizliği arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Örgütsel adaletin düşük olduğu durumlardaki iş güvencesizliğinin iş aramaya neden olması ile iş performansı arasında negatif ilişki olduğu, düzenleyici değişken analizi sonuçlarında yer almaktadır.

Awan ve Salam (2014) tarafından yapılan çalışmada iş güvencesizliğinin iş performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bunun haricinde ise çalışmada Pakistan'daki özel kolejlerde orta öğretimin, işlerinde belirsizliklere neden olan faktörlerin ayrıntılı bir şekilde incelenmesi yapılmıştır. Bu çalışmada beş puanlı Likert ölçeği kullanılmıştır. Örneklem ise Larkana'da yer alan özel kolejlerdeki öğretmenlerden oluşturulmuştur. Bu sayede çalışmada performans, yaş ve iş güvencesizliğinin arasındaki olumsuz ilişki tespit edilmiştir. Buna göre 20-30 yaş

aralığındaki kişilerin daha fazla iş güvencesizliğine sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bununla birlikte kişilerin yaşı 40'lı rakamlara ulaştığında iş güvencesizliğinin etkisini kaybettiği görülmüştür.

Chirumbolo ve Areni (2005) tarafından yapılan çalışmada, iş güvencesizliği ile örgütsel davranışın iki göstergesi olarak kabul edilen iş performansı ve iş kaybı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bunun sonucunda ise iş güvencesizliği ile iş performansı arasında olumsuz bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca iş güvencesizliğinin kişiler ve kuruluşlar açısından psikososyal sonuçları olduğu tespit edilmiştir.

Cuyper ve diğerleri (2014), çalışanların iş güvencesizliğine karşı hesaplanan ve çalışanların işgücü piyasasındaki mevcut iş olanakları olarak ifade edilen istihdam edilebilirlik ile performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Yazarlar tarafından istihdam edilebilirliğin işleyişe olumlu bir etki yaptığını düşünmektedir. Fakat çalışanların iş güvencesizliği algısı artınca daha iyi istihdam olanakları bulmakta ve bu da başarılarını artırmaktadır. Bazı durumlarda ise örgütten ayrılmaları söz konusu olabilmektedir. İstihdam edilebilirlikleri yüksek olan çalışanlar herhangi bir nedene bağlı olarak örgütsel normları ihlal etmek istediklerinde, söz konusu normlara daha az önem verir ve bu da iş güvencesizliğine neden olur. Ayrıca algılanan iş güvencesizliği ile istihdam edilebilirliği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya konulmuştur. Bunun yerine yazarlar tarafından hem kişiler arası hem de örgütsel bazda verimli olmayan davranışlar üzerinde hissedilen istihdam edilebilirliğin ana etkisini kurmuşlardır.

Piccoli ve diğerleri (2017) tarafından yapılan çalışmanın temel amacı, iş performansı ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkinin teorik açıklamalarına dair bilgilerin genişletilmesidir. Yazarlar tarafından öncelikle iş güvencesizliğinin görev ve bağlamsal performansla (örgütsel vatandaşlık davranışı) olumsuz olarak ilişkisinin nedenlerini ve organizasyonel tanımlamanın söz konusu ilişkileri dikkate almayacağını incelemektedir. İş güvencesizliği ile organizasyon arasındaki özdeşleşme seviyesinin azalması ile ilişkisi bulunduğu ortaya konulmaktadır. Çalışanların güvensiz olarak sergiledikleri davranışlarının örgüte aidiyet duygusu ile ilgili değerlendirmelerden dolayı yönlendirildiğini ortaya koymaktadır. Söz konusu çalışma, iş güvencesizliğine karşı olan davranışların daha derinlemesine

anlaşılmasına sağlamakta ve sosyal psikolojiden teorik bir bakış açısı kazandırarak farklı ve yeni bir yol eklemektedir.

Kişinin, herhangi bir işi hakkıyla yerine getirmek için gösterdiği çaba, sarf ettiği efor ve başarmak için üzerine düşen görevleri etkili bir şekilde gerçekleştirmesi, performansın kelime anlamıdır. Şirketler, firmalar, işletmeler, örgütler, kurum ve kuruluşlar, bünyelerinde bulundukları personellerden mümkün olan en yüksek performansını almak istemektedir. Bu sayede günümüzde yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmeyi başarabilmektedirler. Hiyerarşik anlamda hangi pozisyonda olursa olsun, ilgili görevlerinin performansının mutlaka belirli bir seviyenin üzerinde olması istenmektedir. Çünkü çalışanların sahip oldukları yetenekleri hangi alanda etkili olarak kullanabileceği, hangi görevlerde daha başarılı olabileceği ve organizasyona hangi ölçüde bir değer katabileceği, yapılacak performans ölçümleri ile belirlenecektir. Bu bağlamda gerek lokal çapta, gerekse de ulusal bazda hizmetler gerçekleştiren özel veya kamu kuruluşlarının dünya çapındaki ekonomik düzene ayak uydurmaları ve ayakta kalabilmeleri için performans kavramını tam olarak anlamaları ve başarılı olarak analiz etmeleri gerekir (Hatunoğlu, Bakan ve Eraslan, 2011: 406-407).

Çalışan bireylerin belli bir zaman dilimi içerisinde yerine getirdikleri vazifeleri ile ilgili eylemlerin dereceleri, performans olarak ifade edilmektedir. Genel manada performans, önceden belirlenmiş bir amaca ulaşmak için hazırlanan plandaki varılan noktayı ya da diğer bir deyişle elde edilenleri kalite ve kalite özellikleri yönünden belirleyen bir kavramdır (Songur, 1999: 1). Bir işi yapan teşebbüs, kişi ya da grubun o iş ile alakalı amaçlara ne oranda ulaştığı ya da sağlanan hedefin nicel ve nitel olarak ölçümü performanstır.

Kişinin belirlenen sürede istenilen niteliğe sahip sonuçları elde etmesi, o kişinin yüksek bir performans sergilediği anlamına gelmektedir. Sonuçların hedeflerin altında kalması ise performansı düşük olması demektir. Bu noktada kişiye ait özelliklerin, çalışma sisteminin ve benzer faktörlerin performansı etkilediği ifade edilebilmektedir. Çalışanın üst seviyede performansı göstermesi, işletmelerin hedeflerine ulaşmasını sağlamaktadır (Bingöl, 2013: 367-368).

Bireyin belirli bir işte başarısına etki edecek birçok etken bulunmaktadır ve bu etkenlere bağlı olarak da performans ortaya çıkmaktadır. Bu etkenler; başarıma

güdü, yetenek ve beceri gibi bireysel; çalışma koşulları, iş ve yapı tasarımları, yönetim stratejisi, işletmedeki insan kaynakları, formal, informal, dikey, çapraz, yatay ilişkiler gibi örgütsel; üye olunan kulüp veya dernek, arkadaşları, ailesi ve referans grupları gibi toplumsal; eğitim, dini inançlar, değerler, kanuni ve siyasi çevre gibi kültürel; kazandığı maaşı gibi ekonomik etkenler olarak sıralanabilir (Eke, 1988).

2.2 Performansın Tanımı

Günümüz işletmelerindeki başarıda birçok faktörün etkisi olsa da ağırlık işletme fonksiyonlarını gerçekleştiren çalışanın göstereceği performansa bağlı olmaktadır (Yaralıoğlu, 2001). Performans, çalışan kişinin işinde nelerin yapılması gerektiğine dair beklentiler ile gerçekte neleri yaptığı arasındaki işlevi olarak tanımlanmaktadır (Başaran, 2000:424). Yapılması istenen iş veya görevde göstermiş olduğu başarının derecesidir (Küçük, 2011:274). Çalışanın performansı, çalışanın ne yaptığı ve ne yapmadığı olarak kabul edilir (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen ve Khanam, 2014).

2.2.1 Performansı etkileyen faktörler

Kişilerin performans seviyelerine etkili olabilecek birçok unsur vardır. Söz konusu bu unsurlar kişiden kişiye, toplumdan topluma ve kültürden kültüre değişiklik göstermekle beraber genel anlamda kabul gören belli başlı unsurlar aşağıda incelenmiştir.

2.2.1.1 Moral ve motivasyon

Bireyin, belli bir vazifeyi gerçekleştirmek amacıyla gerekli olan enerjiyi sağlayan, kompleks güçleri ve gereksinimleri temsil eden kavram motivasyondur. Bunun dışında motivasyon, üretkenliğini ve performansını yukarı taşıyan bir bileşen olarak işletmelerin vazgeçilmezlerindedir (Muda, Rafaki ve Harahap, 2014).

Bireyin motivasyonu ile göstermiş olduğu performans arasında net bir ilişki vardır. Motivasyonu düşük olan çalışandan yüksek performans beklenmemelidir. Örgüt yöneticisi, psikolojik, fizyolojik ve sosyal çevre gereksinimlerini anlayarak yorumladığında, performansı en üst seviyeye çıkarmak ve çalışanlardan en üst seviyede yararlanmak için gerekli yolları belirleyecektir. Bu sayede çalışanların

gereksinimleri karşılanacak ve işletme de hedeflerine daha rahat bir şekilde ulaşacaktır. İdarecilerin çalışanları işletmenin amaçları doğrultusunda yönlendirebilmesi sadece motivasyon ile mümkündür. Örgütsel hedeflere ulaşılabilmesi için çalışanların cesaretlendirilmesi yönetimler açısından en önemli zorluklardan birisi olarak dikkat çeker. Yüksek motivasyona sahip olan çalışanlar, örgütsel amaçlara ulaşma şansını önemli ölçüde yükseltmektedirler (Öğüt, Akgemci ve Demirsel, 2004).

2.2.1.2 Ödül ve ceza yöntemi

Ödül ve ceza sistemi, çalışanların motivasyonlarının sürekliliğinde önemli bir yere sahiptir. Ödül ve ceza sisteminin örgüt içindeki işgörenlerin sergiledikleri davranışların yönlendirilmelerinde etkisinin olduğu kabul edilmektedir. Bu konudaki araştırmalar, iş görenlerin motivasyonlarının sağlanabilmesi için maddi ve manevi olmak üzere iki farklı ödül yönteminin olduğunu göstermiştir. Manevi ödüller, çalışanın ruhsal açıdan tatmin edilmesini sağlarken, maddi ödüller ise daha çok sayılarla ifade edilen teşvik ödemesi, ikramiye, satış primleri ve maaşlar gibi ödüllerdir. Yapılan araştırmalara göre çalışanların performanslarını hem maddi, hem de manevi ödüllerin etkilediği anlaşılmıştır (Luecke, 2008: 26).

Skinner (2005: 3-14) bir işletmede etkili bir ödül sisteminin geliştirilmesinin zor olabileceğinde bahsetmiş ve bunun yanında aşağıda yer alan alternatif ödül mekanizmalarının beklentileri karşılayacağını belirtmiştir.

- Gösterilen çaba ve sağlanan katkının kamuoyunda duyurulması,
- İstenilen faaliyetler üzerinde çalışmak için fırsatlar oluşturulması (ve / veya daha az arzu edilen işten kopma),
- Mesleki gelişim etkinliklerini destekleme (ör. Finansal katkı, zaman ayırma)
- Ödül sistemlerini oluştururken iş görenlerin görüşlerini alma,
- Çalışanların ihtiyaçlarına ve tercihlerine göre ödüller planlama,
- Farklı performans seviyelerine ya da bireysel farklılıklara göre ödüller belirleme.

2.2.1.3 Yönetim tarzı

Çalışanların iş tatmin seviyelerinin yeterli olup olmaması ile ilgili olarak yöneticiler önemli bir faktör olarak dikkat çekmektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında motivasyonun en önemli kaynaklarından olan ücretin yetersiz olduğu durumlarda bile, yönetimin ve yöneticilerin tarzlarının iyi olması sayesinde çalışan kişilerin iş tatmin düzeylerinin yükseldiği görülmüştür. Bu açıdan bakıldığında yönetim tarzının iş tatmini bakımından ne kadar önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004).

Günümüzde çalışanlarını yönetime belli seviyede dahil etmek, onların işlerinden zevk almalarını sağlamak, verimliliklerini yükseltmek yönetim ve liderlik anlayışının bir gereği olmuştur. Bu bağlamda yönetici veya idarecilerin bahsedilen durumu dikkate alması, çalışanları alınan kararlara dahil etmesi ve çalışanların performanslarını en üst seviyeye çıkaracak imkanları oluşturması gerekmektedir (Çoşgun, 2019).

Çalışma ortamında iş görenlerin fikirleri ile ilgilenmeyen, onların sorunlarını dinlemeyen ve iş bilgisi düşük seviyede olan yöneticiler, çalışanlarda tatminsizlik duygusunun oluşmasına sebep olmaktadır. Eğitim sektöründe tatminsizliğe neden olabilecek etkenlerden bazıları; eğitim sisteminin tek bir merkezden yönetilmesi, yerel yöneticilerin karar verici değil sadece uygulayıcı olması ve okul müdürlerinin alınan kararlarda baskın olması şeklindedir. Eğitim alanında görev yapan çalışanın kendi bilgi ve becerilerini kullanarak uygulamalarını gerçekleştirmesi için yetki devrinin yapılması gerekmektedir. Eğitimcilerde iş tatmininin sağlanması veya bunun seviyesinin artırılması amacıyla cezalandırıcı ve emir veren bir yönetim anlayışından çok yol gösterici ve katılımcı bir yönetim tarzının benimsenmesi gerekmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

2.2.1.4 Çalışma ortamı

Çalışma hayatının kalitesine direkt olarak etki edecek önemli unsurlardan birisi, çalışma ortamlarının sahip olduğu fiziksel şartlardır. Fiziksel şartların istenildiği şekilde olması, işin kolayca ve doğru bir şekilde yapılmasına imkan vermekle birlikte bireysel rahatlık da sağlamaktadır. Çalışanlar, her zaman kendileri açısından daha konforlu iş ortamı tercih etme eğilimi gösterir. Çalışma ortamının ışık ve ısı miktarının çok az veya çok yüksek olması, çalışanın rahatsızlık hissetmesine

neden olabilir. Yeterli oksijen seviyesinin bulunmadığı ve kirli havanın yoğun olduğu ortamların, insanların sağlığını tehdit ettiği bilinen bir gerçektir. Çalışma ve bununla ilgili şartlar, çalışanları hem iş hem de normal yaşamlarında olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Uzun süre çalışan, çok fazla mesai yapan kişiler kendilerine, ailelerine ve arkadaşlarına yeteri kadar zaman ayıramamaktadır. Çalışanların, işteki zamanlarının verimli hale getirilmesi ve buna göre ayarlanması, çalışanların normal yaşantılarına da zaman ayırmalarını mümkün hale getirir. Ailesi, kendisi ve arkadaşları ile zaman geçiren iş görenlerin sosyal yaşamları daha iyi duruma gelecektir. Bu durum ise iş görenlerin performanslarının olumlu olarak etkilenmesi anlamına gelmektedir.

Çalışanlar, iş yerindeki ışık, ısı, nem, havalandırma, güvenlik ve ergonomiklik açısından çalışmaya elverişli olmasını fazlaca önemserler. Çalışanların büyük bir bölümü, iş yerlerinin evlerine yakın yerlerde olmasını, iş yerlerinin bulunduğu binaların yeni olmasını, iş ortamlarının ferah, geniş ve temiz olmasını, kullanılan araç ve gereçlerin kullanıma elverişli olmasını istemektedir. Çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi, onların performans ve iş tatmin düzeylerini olumlu yönde etkileyecektir. Çalışan kişilerin, çalışma ortamındaki memnuniyetlerinin artması ve kendilerini güvende hissetmeleri, örgütsel bağlılıklarının artmasına sebep olacak, bu da yüksek bir performansın ortaya çıkmasına neden olacaktır (Ozan, 2007).

2.2.2 Performans değerlendirme

Örgütlerde çalışanların performanslarının ilk defa sistemsal ve biçimsel olarak değerlendirilmesi, 1900'li yıllarda ABD'deki kamu kurumlarında gerçekleştirilmiştir. F. Taylor tarafından yapılan iş ölçüm uygulamaları sayesinde örgütler, çalışanların verimliliklerinin ölçülmesi ve performanslarının değerlendirilmesini bilimsel olarak kullanmaya başlamışlardır (Uyargil, 2016: 2).

Geçmişte performans değerlendirme işletmelerin yalnızca mali değerlemeleri için kullanılırdı. Bunun temel nedeni ise rekabetin teknoloji merkezli olarak devam etmesiydi. Günümüzde ise rekabet artık teknoloji merkezli olmaktan çıkarak, insan odaklı olmaya doğru gitmektedir. Bundan dolayı da performans değerlendirme kavramı önemini artırmaktadır (Ergin, 2012).

Çalışanın verimliliği, kar basamaklarında nerede olduğu, eğitimi, istihdamı vb. çok sayıda parametre üstünde geri bildirim sağlama, performans değerlendirme süreci ile mümkün olmaktadır (İllez ve Güner, 2006).

Bir yöneticinin daha önceden belirlenmiş standartları dikkate alarak çalışanların çalışma ortamındaki bütün hareketlerini ölçme ve karşılaştırma yoluyla değerlendirmesi, performans değerlendirme olarak ifade edilmektedir (Budak, 2013: 500).

Performans değerlendirme; örgüt içindeki görevi ne olursa olsun, çalışanların etkinliklerinin, çalışmalarının, yeterliliklerinin, fazlalıklarının, eksikliklerinin, yetersizliklerinin bütün açılardan gözden geçirilmesi sürecidir. Bir başka açıdan performans değerlemesi; çalışanın işteki başarısını, tutumunu, davranışlarını, ahlak durumunu ve özelliklerini bir bütün olarak ele alarak çalışanın kurumun başarısına sağladığı katkıları değerleyen sistematik bir araç olarak ifade edilebilir (Fındıkçı, 2003: 300).

Çalışanın yeteneklerinin işin niteliklerine ve gerekliliklerine hangi ölçüde uyduğu ve çalışanın işteki başarılarını tespit etmeye yarayan nesnel analizler, performans değerlendirme olarak ifade edilmektedir. Performans değerlendirme sayesinde kişilerin kademelerdeki yükselmelerinde, adil bir karşılık sisteminin uygulanmasında, eğitim gerekliliğinin saptanmasında, kişilerin seçim ve atamasında, iş değiştirme ve benzer konularda başvurulması gereken bir durumdur (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2013: 336).

Etkili bir şekilde performans değerlendirmesi yapmanın sekiz basamağı; değerlendirme toplantısı, performans boşluklarının altında yatan nedenlerin saptanması, bu boşlukların nasıl kapatılabileceğinin planlanması, iyi ya da kötü performansın belirlenmesi, hedeflerin tekrardan gözden geçirilmesi, toplantıların takibi ve kayda alınması şeklindedir (Luecke, 2008: 116).

2.2.2.1 Performans değerlendirmenin amaçları

Çalışanın yapmakla yükümlü olduğu işini yakından tanınması, iş gelişiminin gerçekleştirilmesi, işi yapmak için ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve deneyimin kazanılması, personel ve örgütsel stratejilerin belirlenmesine yardımcı olması, performans değerlendirmenin temel amacı olarak dikkat çeker. Örgüt çalışanlarının eksiklerinin tespiti, bunların giderilmesini sağlayacak eğitimlerin belirlenmesi ve

örgütsel hedeflere olan hizmetlerinin düzeyine göre çalışanları ödüllendirmeyi sağlayan performans değerlendirme, düzenli olarak yapılmalıdır. Performans değerlendirme yapılmadığında bütün personellerin aynı seviyede çalışıp, aynı katkıyı verdikleri varsayılır. Bu durum, çalışanların motivasyonunu düşürdüğü gibi örgüt içinde farklı sorunların ortaya çıkmasına da neden olur (Cesur, 2015: 287).

Performans değerlendirmenin temel iki farklı amacı vardır ve bunlardan ilki iş performansı ile ilgili bilgi edinilmesidir. Söz konusu bilgi, yönetsel kararlar alınırken kullanılır. İdareciler, performans değerlendirme sürecinden elde edilen bilgiler olmadan yönetsel karar vermemelidir. Performans değerlendirmesinin yapılmasının diğer amacı ise personellerin iş analizlerinde ve tanımlarda tespiti yapılan standartlara hangi oranda yaklaştıklarına yönelik geri besleme yapılmasını sağlamaktır. Bahse konu geri besleme, mesleki eğitimle desteklendiği ve olumlu bir yaklaşımla verildiği zaman çok faydalı olmaktadır (Jordan, 2009: 13).

Performans değerlendirmesi yalnızca örgütler için değil, aynı zamanda çalışan açısından da önemlidir. Başarılı çalışanlar, bunun karşılığını almak isterler. Çalışma ortamında bütün iyi niyetiyle ve gücünün ortaya konması ile yüksek performans gösteren kişinin, işe yeteri kadar ilgi göstermeyen, düşük performanslı birisi ile eşit seviyede kabul edildiğini fark ettiğinde morali bozulur, motivasyonu düşer ve çalışma isteği azalır. Bunun haricinde performans değerlendirme sayesinde çalışan kendi eksikliklerini görecektir ve bunları giderecektir. Bu bağlamda performans değerlendirme iş görenin işe özendirilmesi ve yönlendirilmesini de sağlar (Barutçugil, 2002: 189).

2.2.2.2 Performans değerlendirmenin olumlu-olumsuz yanları

Son dönemlerde işletmelerin rekabet ortamında ayakta kalabilmek için insan kaynaklarına yapmış oldukları yatırımlar artmış ve performans değerlendirme önemli bir konuma gelmiştir. Performans değerlendirmenin yöneticiler, çalışanlar ve organizasyon açısından olmak üzere 3 başlık altında toplamak mümkündür.

Performans değerlendirme sürecinin yöneticilere farklı olumlu katkıları vardır (Güçlü, 2016):

- Daha önceden belirlenen amaçlara ulaşılmasını sağlar.
- İş görenlerin eksik yönlerini belirler ve bunların geliştirilmesine imkan verir.

- İdareciler ile çalışanlar arasında etkin bir iletişimin olmasını sağlar.
- Çalışanları becerilerinin fark edilmesini ve görevde yükselmelerini sağlar.
- İdarecilerin yöneticilik becerilerinin geliştirilmesine imkan verir.

Performans değerlendirme çalışanlar açısından farklı faydalar sağlamakta olup, bunlar (Saruhan ve Yıldız, 2014, s. 316);

- İşletmenin kendilerinden ne beklediğini fark etmelerini sağlar.
- Eksik olan yanlarını görmelerine imkan verir.
- Olumlu performans bildirimleri ile performansları ve iş tatminleri artar.
- Çalışanların işletmedeki konum ve sorumluluklarını öğrenmelerini sağlar.
- İşletmede adil bir değerlendirme sisteminin olması, çalışanların motivasyonunu ve örgütsel bağlılıklarını artırır.

Fındıkçı (2015), performans değerlendirmenin örgütsel açıdan faydalarını şu şekilde sıralamıştır;

- Hizmet ve ürün kalitesi artar.
- Örgüt içindeki iletişim kuvvetlenir.
- İşletmedeki verimlilikte ve karlılıkta artış yaşanır.
- Doğru elemanların, doğru pozisyonlarda istihdam edilmesini sağlar.
- Eğitim sisteminin etkin olmasına imkan verir.
- Terfi, ücret, yükselme ve ödüllendirme sisteminin doğru işlemini sağlar.

Performans değerlendirmenin olumsuz yanları da vardır ve bunlar şu şekildedir (Korkmaz, 2017):

- Adil bir performans sisteminin olmaması, çalışanların performanslarında ve motivasyonlarında düşüşe neden olur.
- Yapılan değerlendirmelerin iş görenler tarafından hoş karşılanmaması, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki ilişkilerin bozulmasına neden olur.
- Yöneticilerin genellikle olumsuz görüş kullanmaktan kaçınması, çalışanların eksik yönlerini görmelerine engel olur.
- Yöneticilerin adil olmaması, adil değerlendirmeyi imkansız hale getirir.
- Performans değerlendirmenin yapılması için zaman ve maliyet gerekir.

2.2.2.3 Performans değerlendirmenin kullanım alanları

Çalışanların performansları hakkında veriler içeren performans değerlendirme, işletmelerde alınan kararların önemli kısmını etkiler. Ücret maaş yönetimi, personel planlama, kariyer planlama, işten ayrılma, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, terfi ve nakiller gibi konularda performans değerlendirme sonuçları dikkate alınır (Bakan ve Kelleroğlu, 2003).

Personel planlaması, gerekli olması muhtemel insan kaynaklarının belirlenmesini içermektedir. Örgüt, amaçlarına ulaşabilmek için yeterli nitelikteki belirli sayıda kişiye işe almalıdır. Performans değerlendirme, buradaki işe alımlarda ve sonrasındaki tayin ve terfilerde etkin olarak kullanılmaktadır (Kaynak ve diğerleri, 1998: 207).

Performans değerlendirme verileri, çalışanların kariyerlerini geliştirmesi açısından önemlidir. Burada yapılan değerlendirme sonucunda personeller hangi alanda kendilerini geliştirmeleri gerektiğini fark eder ve kariyer planlamasını da buna göre oluşturur. Çalışanların performansları, performans değerlendirmeyle belirlenmekte ve buradan elde edilen veriler sonucunda istenilen seviyede olmadığı belirlenen çalışanlara yönelik hangi eğitimlerin verileceği tespit edilir. Performans değerlendirme, işten ayrılma sürecinde de kullanılmaktadır. Değerlendirme sonucunda yetersiz olduğu tespit edilen ve yeterli duruma gelemeyen çalışanların işleri ile olan ilişikleri kesilmektedir (Bakan ve Kelleroğlu, 2003).

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, bağımsız spor federasyonlarının bünyesinde çalıştırdıkları iş görenlerden araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanmış olan anket formu aracılığı ile elde edilen verilerle gerçekleştirilen bir araştırma yer almaktadır.

Bu bölümde; sırasıyla araştırmanın önemi, amacı ve kapsamı, kısıtları, araştırmanın modeli ve dayandığı hipotezler ile araştırmanın yöntemi açıklanmaktadır. Bölümün son kısmında araştırmanın sonucunda elde edilen bulguların analizi ve bu bulguların değerlendirilmesine yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak gözetim araştırmalarının en önemli aracı olup, cevaplayıcılardan bilgi toplamak için, biçimlendirilmiş veri formu olan anket kullanılmıştır. Anket formumuz iki bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenmiş olan ölçeklerde yer alan toplam iki değişkene ait 8 ifade; ikinci bölümünde ise katılımcılara ait dört demografik değişken bulunmaktadır.

Tüm ölçeklerde yer alan ifadeler 5 dereceli Likert formatında cevaplanacak şekilde oluşturulmuş ve ölçeğin yönergesi ve basımı buna uygun olarak yapılmıştır. Derecelendirme, “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “kararsızım” (3), “katılıyorum” (4) ve “kesinlikle katılıyorum” (5) şeklinde yapılmakta ve puanlanmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde anket formunda yer alan ölçeklere ilişkin bilgiler yer alacaktır.

İş Güvencesi Ölçeği: Katılımcıların iş güvencelerini tespit etmek amacıyla Baird, Zelin II ve Marxen (1998) tarafından geliştirilmiş olan İş Güvencesi Ölçeği ($\alpha = 0,840$, Job Security Scale) kullanılmıştır (Özel, 2014). “İşim çok büyük ölçüde çalışma güvencesi sağlıyor”, “İşimin devam etmesi, büyük ölçüde benim iş başarıma bağlıdır”, “İş başarımlarım zayıf olsa bile, işimi kaybetmem söz konusu değildir” ve

İşimin, benim istediğim kadar uzun sürmeyeceğinden kaygı duyuyorum” yer alan ifadelerdir.

İş gören Performansı Ölçeği: İş gören performans düzeylerini tespit etmek amacıyla Büte (2011) tarafından geliştirilmiş olan 4 ifadeden oluşan işgören performansı ölçeği ($\alpha= 0,873$) kullanılmıştır. “Bitirdiğim işin hızı işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır”, “Bitirdiğim işin kalitesi işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır”, “Bitirdiğim işin miktarı işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır” ve “İş yeteneklerimdeki gelişme işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır” yer alan ifadelerdir.

Bu araştırmanın ana kütlesi Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü teşkilatı bünyesinde yer alan Bağımsız Spor Federasyonları bünyesinde görev yapan 828 sözleşmeli federasyon personelidir. Örneklem grubu ise bu ana kütle içerisinde rastlantısal yöntemle seçilen 142 kadın ve 145 erkek olmak üzere toplam 287 sözleşmeli personelden oluşmuştur.

Çizelge 3.1: Örneklem büyüklükleri ($\alpha= 0.05$ için)

Ana kütle Büyükülüğü	+ 0.03 örnekleme hatası (d)			+0.05 örnekleme hatası			+0.10 örnekleme hatası		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100Milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50)

Tablo incelendiğinde, örneklem büyüklüğünün artırılması olası örneklem hatasını azaltma olanağı sunacağı görülmektedir. Yanı sıra araştırmaya özgü belirlenen hata payına göre belirlenmiş değerden sonra örneklem büyüklüğünün arttırılmasına gerek olmadığı ifade edilebilir. Tablo'dan hareketle değerlendirmeye

alınan sözleşmeli personel sayısının evreni temsil edebilecek büyüklükte olduğu söylenebilir.

3.2 Katılımcıların Demografik Dağılımları

Anket uygulaması kapsamında veri toplanan katılımcıların demografik dağılımları Çizelge 3.2’de görüldüğü gibidir.

Çizelge 3.2: Katılımcıların demografik dağılımları

N=287	n	%	
Cinsiyet	Kadın	142	49,50
	Erkek	145	50,50
Medeni Durum	Evli	174	60,60
	Bekar	113	39,40
Eğitim Düzeyi	İlkokul	7	2,40
	Ortaokul	9	3,10
	Lise	57	19,90
	Önlisans	49	17,10
	Lisans	138	48,10
	Lisansüstü	27	9,40
Yaş	22-29 Yaş	63	22,00
	30-39 Yaş	136	47,40
	40-49 Yaş	64	22,30
	50 ve üzeri	24	8,40

Çizelgede katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımı görülmektedir. Katılımcıların %50,5’i erkek, %49,5’i kadındır. %60,6’lık kısım evli olduğunu ifade etmiştir. Eğitim durumları bakımından %48,1’lik çoğunluğu lisans mezunları oluşturmaktadır. Bunu sırasıyla %19,9 ve 17,1’luk oranlarla lise ve önlisans mezunları takip etmektedir. Katılımcıların %47,4’ü 30-39 yaş aralığında yer almaktadır.

3.3 Güvenilirlik Testi Sonuçları

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test edilmesine geçilmeden önce verilerin güvenilirlik ve geçerlilik açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu sebeple, araştırma hipotezi test edilmeden önce güvenilirlik ve

geçerlilik analizleri yapılmış, ölçeklerin güvenilirlikleri içsel tutarlılık yöntemi ile belirlenmiştir.

İçsel tutarlılık yönteminin bir uygulaması da “alfa katsayısı”dır. Alfa katsayısı ölçeğin güvenilirliğini test etmede en yaygın kullanılan yöntem olup, sıfır ve bir arasında değişen rakamlar alır. Araştırmada kullanılan ölçeğin de güvenilirliğinden bahsedebilmek için alfa katsayısının 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir (Hair vd, 1998: 118). Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda iş güvencesi ölçeğinin güvenilirliği ,808 ve işgören performansı ölçeğinin güvenilirliği ,922 olarak tespit edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda bulunan iç tutarlılık oranı, ölçeklerin güvenilir kabul edilmesi için gerekli alt sınır olan 0,70 oranını aşmıştır. Bu sonuçlar elde edilen verilerin analiz yapabilmek için güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.4 Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı istatistikler, değişkenin sıklık dağılımını, oransal dağılımını, birikimli dağılımını, ortalamasını, standart sapmasını, varyansını, değişme katsayısını, çarpıklığını ve basıklığını içerir. Bütün bu kavramları tanımlayıcı istatistikler olarak değerlendirmemiz mümkündür. Çünkü, tanımlayıcı analiz, değişkenlerin yapısını veya karakteristiğini tanımlamakta ve veriler üzerinde herhangi bir analiz yürütmemektedir.

Çalışmanın bu bölümünde araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelere ilişkin yukarıda adı geçen tanımlayıcı istatistiklerden ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri gözlem değerlerinin normal dağılım varsayımlarını karşılama durumu ortaya konulmaya çalışılacaktır.

3.4.1 İş güvencesi ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

İş güvencesini ölçmeye yönelik toplam dört ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. İş güvencesini ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Çizelge 3.3’ de verilmiştir.

Çizelge 3.3: İş güvencesi ölçeğine ilişkin tanım

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İG-1	3,38	1,194	1,426	-,391	-,794
İG-2	3,54	1,167	1,361	-,556	-,608
İG-3	3,07	1,329	1,767	-,180	-1,182
İG-4	3,36	1,109	1,230	-,227	-,790

İG= İş Güvencesi

İş Güvencesi ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 3,07 ile 3,54 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapmaya değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,11 ile 1,33 arasında değiştiği görülmektedir. Çizelgeye bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin normalite varsayımı koşulları sağladığı görülmektedir.

3.4.2 İş gören performansı ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

İş görenlerin performanslarını ölçmeye yönelik toplam dört ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. İş gören performansına ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Çizelge 3.4’de verilmiştir.

Çizelge 3.4: İş gören performansı ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İP1	4,02	,855	,730	-1,218	2,239
İP2	4,05	,828	,686	-1,325	2,874
İP3	4,02	,842	,709	-1,129	1,990
İP4	3,99	,881	,776	-1,178	1,836

İP: İş gören Performansı

İş gören performansı ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 3,99 ile 3,05 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapmaya değerlerine bakıldığında ise değerlerin 0,83 ile 0,85 arasında değiştiği görülmektedir. Çizelgeye bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Değerler incelendiğinde ifadelerin almış oldukları çarpıklık ve basıklık değerlerinin normalite varsayımını karşıladığını ortaya koymaktadır.

3.5 Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Keşifsel faktör analizi bir veri matrisinde yer alan temel yapıyı tanımlamayı ve bu yapıyı oluşturan her bir boyutu ayrı ayrı belirlemeyi amaçlar. Faktör analizinin geçerliliğini daha baştan gösteren bir test olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi örneklem büyüklüğünü ölçmeye yarayan bir test olup, örnek büyüklüğünün analizlere devam edebilmek için KMO değerinin % 60' ın üzerinde olması arzulanır. Ayrıca X^2 değerinin yüksek olması ve p değerinin %5 düzeyinde anlamlı olması istenir.

Keşifsel faktör analizinde tüm ölçekler için faktör yüklerinin hesaplanmasında temel bileşen tahmin yöntemi ve varimax döndürme tekniği uygulanmış, öz değerleri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmış, faktör yüklerinin ise 0.50'den büyük olması koşulu aranmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler için keşifsel faktör analizi sonuçları aşağıda sıralandığı şekildedir.

3.5.1 İş güvencesi ölçeğine ilişkin keşifsel faktör analizi sonuçları

Toplam dört ifade ve tek boyuttan oluşan İş Güvencesi ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Çizelge 3.5'de görüldüğü gibidir.

Çizelge 3.5: İş güvencesi ölçeği keşifsel faktör analizi

İŞ GÜVENCESİ VE=63,794 α-,808		
S.1	İşim çok büyük ölçüde çalışma güvencesi sağlıyor.	,847
S.2	İşimin devam etmesi, büyük ölçüde benim iş başarıma bağlıdır	,852
S.3	İş başarıml zayıf olsa bile, işimi kaybetmem söz konusu değildir.	,801
S.4	İşimin, benim istediğim kadar uzun sürmeyeceğinden kaygı duyuyorum.	,685
N=287; KMO= 0,739		
Bartlett's Sph. $\chi^2=404,586$; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: % 63,794		

Çizelge 3.5' de görüldüğü üzere iş güvencesi ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin % 60'dan büyük (0,739), X^2 değerinin yüksek ve p= 0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise birey-örgüt uyumu ölçeğini

oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %63,794'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

3.5.2 İş gören performansı ölçeğine ilişkin keşifsel faktör analizi sonuçları

Toplam dört ifade ve tek boyuttan oluşan işgören performansı ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Çizelge 3.6'da görülmektedir.

Çizelge 3.6: İş gören performansı ölçeği keşifsel faktör analizi

İŞGÖREN PERFORMANSI $VE=81,294$ $\alpha=,922$		
S.1	Bitirdiğim işin hızı işin gereklerini ve amirimim beklentilerini karşılamıştır	,886
S.2	Bitirdiğim işin kalitesi işin gereklerini ve amirimim beklentilerini karşılamıştır.	,925
S.3	Bitirdiğim işin miktarı işin gereklerini ve amirimim beklentilerini karşılamıştır.	,923
S.4	İş yeteneklerimdeki gelişme işin gereklerini ve amirimim beklentilerini karşılamıştır.	,872
N=287; KMO= 0,848		
Bartlett's Sph. $\chi^2=877,822$; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: % 81,294		

Çizelge 3.6'da görüldüğü üzere işgören performansı ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin % 60'dan büyük (0,848), X^2 değerinin yüksek ve p= 0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise iş tatminini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %81,294'ünü açıkladığı görülmektedir.

3.6 Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeklere uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Çizelge 3.7'de görüldüğü gibidir.

Çizelge 3.7: Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	<i>İş Güvençesi</i>	<i>İşgören Performansı</i>
CFI	,970≤CFI≤1,000	,950≤CFI≤,970	,959	,995
HOELTER	≥200	75≤HOELTER≤200	143	390
IFI	,950≤IFI≤1,000	,900≤IFI≤,950	,958	,995
NFI	,950≤NFI≤1,000	,900≤NFI≤,950	,955	,992
PCLOSE	≥0,05		,170	,133
RFI	,900<RFI≤1,000	,850<RFI≤,900	,864	,977
RMSEA	,000≤RMSEA≤,050	,050≤RMSEA≤,080	,065	,051
TLI	,95≤TLI≤1,000	,900≤TLI≤,950	,877	,984
χ²/df	,000 ≤ χ ² /df ≤ 2,000	2 ≤ χ ² /df ≤ 3	,2,266	2,383

Kaynak: (Hooper and Mullen 2008; Wang and Wang, 2012)

Çizelge 3.7’de araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları görülmektedir. Her iki değişkenin uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içindedir. Böylece değişkenlerle ilgili, yapıların analizde kullanılan ampirik verilerle tutarlı ve uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Şimdiye kadar yapılan güvenilirlik analizi, frekans dağılımları (çarpıklık ve basıklık değerleri), keşifsel faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarından hareketle katılımcılardan elde edilen verilerin araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için uygun olduğu tespit edilmiştir.

3.7 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Analizler

Katılımcıların cevaplarından hareketle iş güvenliği ve iş gören performansı algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t testi ve ANOVA testinden faydalanılmıştır.

Çizelge 3.8: Katılımcıların cinsiyetleri bakımından karşılaştırılması

	Kadın		Erkek		t	p
	ort	Ss	ort	ss		
İş Güvencesi	3,05	0,70	2,97	0,85	0,744	0,458
İşgören Performansı	4,09	0,78	3,92	0,76	2,578	0,033

Çizelgede katılımcıların cinsiyetlerine göre iş güvenliği ve işgören performansı algılarının karşılaştırılması görülmektedir. Çizelgeden hareketle katılımcıların performanslarının cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Çizelge 3.9: Katılımcıların medeni durumlarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması

	Evli		Bekar		t	p
	Ort	Ss	ort	ss		
İş Güvencesi	2,96	0,77	3,07	0,78	-0,997	0,320
İşgören Performansı*	3,99	0,79	4,03	0,75	0,863	0,528

Çizelgede katılımcıların medeni durumlarına göre ölçek puanlarının karşılaştırılması görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların medeni durumu grupları arasında ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Çizelge 3.10: Katılımcıların yaşları bakımından karşılaştırılması

	22-29 Yaş		30-39 Yaş		40-49 Yaş		50 ve üzeri		F	p
	ort	ss	Ort	ss	ort	ss	ort	ss		
İş Güvencesi	2,98	0,76	2,92	0,82	3,12	0,70	3,31	0,67	1,670	0,175
İşgören Performansı*	3,96	0,81	4,0	0,77	3,91	0,78	4,01	0,64	0,987	0,440

Katılımcıların iş güvencesi ve işgören performansı puanlarının yaş durumu düzeylerine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Çizelge 3.11: Katılımcıların eğitim durumlarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması

	İlkokul		Ortaokul		Lise		Önlisans		Lisans		Lisansüstü		F	p
	ort	Ss	ort	ss	ort	Ss	ort	ss	ort	ss	ort	Ss		
İş Güvençesi	3,33	0,84	3,17	1,02	2,83	0,76	2,97	0,78	3,06	0,74	3,08	0,87	0,862	0,508
İş gören Performansı*	3,18	1,51	4,19	0,45	4,05	0,59	3,95	0,71	4,06	0,75	3,84	1,06	0,824	0,535

Çizelgede katılımcıların eğitim durumlarına göre ölçek puanlarının karşılaştırılması görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların eğitim durumu grupları arasında ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

3.8 Korelasyon Analiz Sonuçları

Araştırmanın bağımsız değişkeni iş güvençesi ile bağımlı değişkeni işgören performansı arasındaki ilişkilerin tespit edilmesinde korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizi, ilgili analizlerin pazarlama araştırmalarında yaygın olarak kullanılmaktadır. Doğrusal ilişkileri ortaya çıkarmaya yarayan korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değerdir. Katsayı pozitif ise, değişkenlerden biri artarken diğeri de artıyor; negatif ise, değişkenlerden biri artarken diğeri azalıyor demektir. Değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri çizelgede görüldüğü gibidir.

Çizelge 3.12: Değişkenler arası korelasyon sonuçları

Değişkenler	1	2
1-İş Güvençesi	1	
2-İşgören Performansı	-,320**	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde iki yönlü anlamlıdır.

Korelasyon analizi sonucunda; iş güvençesizliği ile iş gören performansı arasında negatif %32 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

3.9 Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmanın bu aşamasında araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Aşağıda modelin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden t değerine, değişkenler arası ilişkiyi gösteren regresyon katsayıları olan R değerine ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R² değerine yer verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren Beta katsayılarına ve kabul edilen hipotezlere ilişkin regresyon modeli Çizelge 3.13’de yer verilmiştir.

Çizelge 3.13: Hipotezlere ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
H ₁ : İş güvencesinin işgören performansı üzerinde etkisi vardır.								
Sabit	3,423	21,311	,000					
İşgören Performansı	-,178	3,855	,000					
				,320	,102	14,864	,000	Kabul

İlk olarak regresyon analizinde kurulan hipotezin istatistiksel olarak geçerliliği ve anlamlılığı test edilmiştir. Hipotezin anlamlılığı ve geçerliliği için t değerinin 3,855 ve p=0,000 olduğu görülmektedir. Anlamlılık değeri olan p değerinin modelde p=0,000 olduğu görülmektedir. t değerinin ise $\pm 1,96$ ’dan büyük olduğu için ve p değerinin de de 0,05 ten küçük olduğu için, araştırmanın amaçları doğrultusunda kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli birer hipotez olduğu görülmektedir.

İstatistiksel olarak hipotezin anlamlılığı ve geçerliliği analiz edildikten sonra üç model de için bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R² değerlerine bakılmıştır. Araştırma modeli için R değeri 0,320 ve R² değeri 0,102, olarak hesaplanmıştır.

4. TARTIŞMA

Bağımsız Spor Federasyonları, spor ürün ve hizmetlerinin spor dalları bazında yönetimini gerçekleştiren örgütlerdir. Kamu adına yürütülen bu hizmetin üretilmesinde seçilmiş yönetim örgütü, kamu görevlileri ve federasyon bünyesinde sözleşmeli statüde çalışan personel görev yapar. İlgili spor dalında yurt çapında spor ürün ve hizmeti üreten, uluslararası arenada ülkemizi temsil eden bu yapı, yürüttükleri iş ve işlemlerde devlet desteği ile kendi öz kaynaklarını kullanmaktadırlar. Bu örgütlerin üretim faaliyetlerinde en temel unsurlardan biri de insan kaynaklarıdır. Spor federasyonların ulusal ve uluslararası olarak örgütsel misyonunu gerçekleştirmesinde çalışanların özverili davranışları yadsınamaz bir gerçektir. Çünkü spor faaliyetleri zaman ve mekan kullanımını anlamında çok değişkenli organizasyonlardır. Dolayısıyla çalışanların da zaman ve mekan anlamında değişken mesai şartlarına uygun örgütsel davranış rolleri geliştirmeleri beklenmektedir. Bununla birlikte dört yıllık zaman dilimleri için seçilen yönetimlerin bir sonraki döneme devam edip etmeyeceği de muğlak bir konudur. Bunca değişkenin varlığı çalışanların davranışlarında özellikle de araştırma konumuz olan işgören performansını da etkilemesi beklenmektedir. Bu duruma ilaveten yine araştırma değişkenlerinden birisi olan iş güvencesi konusu da çalışanlar üzerinde başkaca bir psikolojik baskı unsuru olarak ifade edilebilecek bir kavramdır. Her ikisi de birlikte değerlendirildiğinde işgörenlerin sözleşmeli olarak çalışıyor olması ise ne bir güvence ne de bir güvencesizlik olarak tam muğlaklık anlamında değerlendirilebilir.

Spor hizmetlerinin en üst düzeyde temsil edildiği spor federasyonlarında işgörenler, ilgili spor dalının dinamikleri, sektörel farklılıkları, kültürel özellikleri, nitelikli örgütsel yapı unsurları gibi birçok değişken ile doğrudan ilişki içerisindedirler. Ulusal düzeyde yapılan bir spor organizasyonu içinde o noktaya varılana dek gerçekleştirilen çok sayıda yerel organizasyonlar mevcuttur. Bu yerel organizasyonların da her biri birbirinden farklı dinamiklere haizdir. Bu durumda sürekli değişen ve ilerleyen ve aynı zamanda tekrar eden bir örgütsel faaliyetler

silsilesi içinde örgütsel amaçlara ulaşmaya çalışan işgörenlerin etkin ve verimli çalışması diğer deyişle onlardan yüksek performans beklentisi algılanmasına neden olabilir. Spor dallarını temsil eden tüm spor federasyonlarının birbirinin rakibi olduğunu da düşünürsek işgören performansı örgütün varlığına etki edebilecek düzeyde önemli bir unsur olarak görülebilir.

Günümüz modern örgütlerinde entelektüel sermaye olarak ifade edilebilecek işgörenlerin ise bu tür örgütlerde danışma kurulu gibi birimlerde fahri veya geçici görevlendirme gibi araçlarla kurmay yönetici pozisyonunda çalıştıkları görülebilir. Her ne statü de çalışırsa çalışsın dört yıllık sürelerle görev yürüten yönetim kurullarının bir sonraki döneme dair durumu belirsizliğini korumaktadır. Yönetim kurullarında görev yapanlar bu işlerini zaten fahri yaptıkları için bu durum onlarda bir performans kaygısına yol açmayabilirken çalışanlar açısından önemlidir. İş güvencesizliği algısına sahip çalışanların ise etkinlik ve verimliliği doğrudan etkileyebilir.

Yukarıda açıklamaya çalıştığımız üzere çalışanların örgüte katkısını etkileyebileceğini düşündüğümüz iş güvencesi ile işgören performansı ilişkisini konu alan bu araştırmadan elde edilen bazı verileri şu şekilde ifade edebiliriz;

Araştırmamızdaki katılımcıların demografik özellikleri %50,5'i erkek, %49,5'i kadınlardan oluştuğu, lise ve altında eğitime sahip katılımcılar %25,40, ön lisans ve üzeri eğitime sahip katılımcılar %74,60, %60,60 bekar, %39,40 evli ve %47,40 ile 30-39 yaş, %22,30 40-49 yaş, %22,00 22-29 yaş ve %8,40'nın 50 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Ankete katılan erkek ve kadın sayılarının birbirine yakın olduğu ve evli olanların bekâr olanlardan fazla olduğu, ön lisans ve üzeri eğitime sahip (n=214) katılımcıların da çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılımın büyük bir kısmının 22-29 ve 30-39 yaş aralığındaki (n=199) kişilerden olması, genç yaştaki kişilerin konuların ele alınmasında ve araştırılmasında daha istekli olması sebebiyle yanıt vermiş oldukları yönünde değerlendirilebilir. Literatür incelendiğinde yapılan bir araştırmada orta yaşlı kişilerde iş güvencesizliğinin daha yüksek olmasının şaşırtıcı olduğu, çünkü işsizlik oranının gençler arasında daha yüksek seviyelerde olduğu ve muhtemelen gençlerin daha düşük iş güvencesizliği seviyelerine dönüşen bir iş bulma şansına sahip oldukları belirtilmektedir (De Witte, Cuypera, Elsta,

Vanbellea ve Niesena, 2012). Genç işçilerin daha az finansal sorumlulukları ve gelecekte iş bulma olasılıklarının daha yüksek olması daha az sorun yaşadıklarını açıklayabilmektedir (De Witte, 1999). Yeni Zelanda'da çeşitli organizasyonlardan 100 çalışan ile yapılan çalışmada genç işçilerin kendilerini daha istihdam edilebilir buldukları belirtilmiştir (Blackmore ve Kuntz, 2011). Geçici istihdamın genç çalışanlar arasında daha sık olmakla birlikte öznel iş güvencesizliğinin de yaşlılar arasında arttığı görülmektedir (Lozza, Libreri ve Bosio, 2012). Yaşın performans ve iş güvencesizliği arasında negatif bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Yaşları 20 ile 30 arasında olan bireylerin iş güvencesizliği konusunda daha çok endişe duydukları tespit edilmiştir (Awan ve Salam, 2014). Farklı ülkelerde yapılan araştırmalarda ortaya çıkan sonuçların kültürel nedenlerle farklı sonuçları olabileceği düşünülebilir. Ülkemiz siyasi hayatında belirsiz/belirli aralıklarla yapılan sözleşmeli çalışanların kadroya geçirilmesi uygulamasına çokça rastlanmaktadır. Bu nedenle genç ve yaşlılar arasındaki iş güvencesi kavramı siyasi etki altında kalabileceği için yaş değişkeni ile net bir şekilde açıklanamayabilir. Araştırma sonuçlarında görüleceği üzere iş güvencesi ($p= 0,175$) ve işgören performansı ($p=0,440$) yaş değişkeni ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Miana, Morales, Caballer ve Peiró'ya (2011) göre yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların düşük nitelikli olanlara kıyasla, istihdam edilebilirlik düzeyleri daha yüksek olduğundan ve yeni bir iş bulmalarına yardımcı olacak fazla araçlara sahip olduklarından olası iş kaybı stresine karşı bir tampon görevi de görebilir. Bir çalışmada ise eğitim düzeyinin daha yüksek olduğu çalışanlar, iş güvencesizliği ile başa çıkmada daha az eğitime sahip çalışanlara göre daha fazla zorluk çektikleri görülmüştür (Domenighetti, D'Avanzo ve Bisig, 2000). Spor hizmetlerini yürüten idari personel açısından bakıldığında Ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile ilişkilendirilebilir. İş tanımlarının standartları belirlenmiş olması AB ülkelerinde yüksek nitelikli personelin iş bulmasını zorlaştırabileceği gibi, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kolaylaştırabilir. Ayrıca araştırmaya katılan sözleşmeli personel farklı spor federasyonlarında görev yapmaktadır. Dolayısıyla iş görenler farklı yönetim anlayışına sahip kültürlerden oluşan örgütsel yapılarda bulunabilirler. Bu durum da o federasyonun iş gereklerinin ve çalışandan beklentilerinin farklılıklar içermesine neden olabilir. Araştırma sonuçlarında da görüleceği üzere eğitim değişkeni için anlamlı bir sonuç tespit edilememiştir.

Evli çalışanların ailelerinin geçimini sağlama sorumluluğu sebebiyle mevcut işlerine karşı bağlılıkları fazladır (Esen, 2018). İş güvencesizliğinden en çok etkilenen kesimi evin geçimini sağlamakla yükümlü olan bireyler oluşturmaktadır (Çakır, 2007). Evli erkekler için, çalışmak ve böylece aileleri için para kazanmak toplumdaki rollerinin çekirdeğini oluşturur (De Witte, 1999). Evli çalışanlar evli olmayan diğer çalışanlara göre işlerini daha güvencesiz olarak algılamaktadır (Gümüş, 2013). Evli çalışanların sorumlulukları bulunması ve bu nedenle iş güvencesi algısında düşük değerler oluşması lehine bir görüş olsa da araştırma bulgularında böyle bir sonuca ulaşamamıştır.

Kariyer hedeflerinde ve arayışlarında geniş cinsiyet eşitsizlikleri mevcuttur. Kadınlar işgücünden artan bir pay alsalar da, pek çoğu bilimsel ve teknik alanlarda ya da bu nedenle, geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu çeşitli mesleklerde kariyer seçmiyorlar (Bandura 1995, s. 24). Ancak Temiz'e (2004) göre kadınların istihdam sayılarındaki artış yasal düzenlemelerle veya kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesinden ziyade daha düşük ücretlerle çalıştırılabilen ve kolayca işten çıkartılabilen yani esnek bir işgücü oluşturma isteğinden kaynaklanmaktadır. Yani kadınla erkekleri farklı bir şekilde kavramsallaştıran bir takım örtük varsayımlarla, iktisatta kadın görünmez olarak kabul görmektedir (Özkaplan, 2009). Erkeklerin genellikle kadınlardan daha yüksek bir mesleki hareketliliğe sahip oldukları ve bu nedenle iş kaybı tehdidinin erkekler için daha az üzücü olması gerekmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). İş güvencesizliği kadınlar arasında psikolojik iyi oluş ile ilgili değilken, erkekler arasında güvensiz hissedenler arasında ciddi bir fark vardır (De Witte, 1999). Erkeklerin evin geçimini üstlenme yönünde oluşmuş bir kültürel algının varlığı inkâr edilemez. Ülkemizde çalışmayan erkek ebeveynler sosyal bir baskı hissedebilirler. Aynı durum ise kadınlar için tam tersi algı ile ifade edilmektedir. Bu nedenle erkeklerin daha yüksek oranda psikolojik iyi oluş ile ilişkilendirilmesi daha olasıdır. Ayrıca kadının iş gücüne katılımı konusunda pozitif ayrımcılık uygulanan ülkemizde erkeklerde iş güvencesine dayalı stres oluşması doğal bir durum olarak görülebilir. Aslan'ın (2011), bilişim sektöründe çalışanlar ile ilgili yapmış olduğu çalışmada çalışan erkeklerin algıladıkları iş güvencesizliğinin çalışan kadınların algıladıkları iş güvencesizliğinden daha yüksek olduğunu, yani erkekler kadınlara göre iş konusunda kendilerini daha güvencesiz hissetmektedirler. Aradaki bu farkın sadece algılanan iş tehdidine yönelik olduğu görülmüştür. Başka

bir çalışmada ise, erkeklerin iş güvensizliğine karşı daha savunmasız oldukları, çünkü kadınların ekonomik güvensizliğe karşı daha duyarlı olmalarıdır (Grand, Cheng, Darius ve Chan, 2008). Derin ve İlkım'a (2017) göre erkeklerin bilişsel iş güvencesizliği kadınlara göre fazladır. Eşit iş güvencesi algılayan erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel kimlik gösterme eğiliminde olduğu görülmektedir (Ma, Liu, Liu ve Wang, 2016).

Bazı demografik özellikler ve iş ile ilişkili değişkenler iş güvencesi memnuniyetinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bunlardan yaş, eğitim durumu, medeni durum, aylık gelir, iş düzeyi, mevcut işteki çalışma süresi ve iş yerinin faaliyetleri, çalışanlar arasında iş güvencesi memnuniyetindeki farklılıkları önemli ölçüde etkilediği görülmektedir (Yousef, 1998). Çeşitli motivasyon faktörlerinin çalışanların performansını farklı şekilde etkilediği görülmüş ve çalışanların büyük çoğunluğu iş güvencesinin kendilerini en çok motive ettiği noktada hemfikir olmuşlardır (Kilimo, Namusonge, Makokha ve Nyagechi, 2016). İş güvencesi ile iş performansı arasındaki ilişkide çalışanın memnuniyeti aracılık etmektedir. Bunun sonucu olarak da iş tatmininin iş güvencesi ile performans arasında anlamlı bir aracılık ettiği görülmektedir (Imam ve Javed, 2019). Araştırma sonuçlarından elde ettiğimiz bulgular dikkate alındığında iş güvencesinin iş performansını 0,32 oranında açıkladığı sonucunu destekler niteliktedir. Prasad, Vaidya ve Kumar'ın (2015) yapmış olduğu çalışmada da gösterildiği üzere, tüm stresörlerin performansı olumsuz ve orta düzeyde etkilediği ve çalışanlar için en temel meselenin de iş güvenliği olduğu belirtilmiştir. İş güvensizliği ile rol içi performans arasında negatif bir birey içi ilişki olduğu ve bireylerin işleri ile ilgili kendilerini güvensiz hissettikleri haftalarda, örgütsel hedeflerin yerine getirilmesi ve işlerinin gereklerini yerine getirirken kötü performans gösterdikleri görülmüştür (Schreurs, Hetty, Günter ve Germeys, 2012). Bu nedenle iş performansı üzerinde etkili olan iş güvencesi çalışanların performansa dair rollerini yerine getirmede zayıf kaldıkları görülmektedir.

İş tatmini belirleyicileri ve iş tatmininin çalışan performansı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Pakistan sağlık departmanının özerk sağlık kuruluşlarında yapılan çalışmada ücret, terfi, iş güvencesi ve güvenliği, çalışma koşulları, iş özerkliği, iş arkadaşlarıyla ilişki, amirle ilişki gibi faktörler iş tatmini yönlerinin iş düzeyini önemli ölçüde etkilediği sonucuna varılabilmektedir (Khan,

Nawaz, Aleem ve Hamed, 2012). Kenya’da Kamu Orta Düzey Eğitim kurumlarında motivasyonun çalışan performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmada, çalışanların motivasyonları ile performansları arasında kuvvetli bir bağ bulunduğu, bir pozisyon veya organizasyon içerisinde iş güvencesi duygusunun bir bütün olarak memnuniyetsizlikle de ilgili olduğu belirtilmektedir (Ek ve Mukuru, 2013). Her iki araştırmanın sonucunda ortaya çıkan bulgularda vurgulanan önemli sonuç iş güvencesi olmakla birlikte araştırmamız sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

Awan ve Salam’ın (2014) yapmış olduğu araştırmada yaş, performans ve iş güvensizliği arasında negatif bir ilişki olduğu belirtmekle birlikte cinsiyetin, iş güvensizliğini ve performansını belirlemede önemli bir rol oynadığını ve cinsiyetin performans düzeyinde ve iş güvensizliğinin boyutunda anlamlı bir fark bulunduğunu ifade etmesine rağmen araştırmamızda böyle bir bulgu belirlenmemiştir. Bununla birlikte Pakistan’da kolejlerde öğretim görevlisi olmayan kadınlara yönelik olarak yapılan bir araştırmada iş tatmini ile çalışma koşulları, ücret, performans ve iş güvenliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Siddiq, Takrim ve Batool, 2015). Literatürde ortaya konulan bu sonuçlar araştırmamızın cinsiyet değişkeni bulgularıyla çelişmektedir. Bu farkın nedenleri arasında kültürel farklar ve sosyo-ekonomik koşullar gibi söylenebilir.

Çalışan kişinin iş güvencesi düzeyinin çalışanın performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Karakılıç ve Candan, 2019). Bangladeş’te yapılan bir araştırmada çalışanın iş güvenliği ile performansı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Ahmed, Al Haderi, Ahmad, Jaaffar, Walter ve Al-Douis, 2017). İş güvenliği ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır (Vijayan, 2017).

Çalışmamızda iş güvencesizliği ile iş gören performansı arasında negatif düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç farklı çalışmalar ile paralellik göstermektedir (Awan ve Salam, 2014; Orçanlı, Bekmezci ve Fırat, 2019; Pelenk, 2020).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu araştırmada iş güvencesi değişkeninin çalışanların performansları hakkındaki çalışmalarda ele alınması gereken önemli bir değişken olduğunu ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

İş güvencesizliğinin iş görenler açısından ele alındığında işgören performansı üzerinde etkisinin olduğu görölmektedir. Son yıllarda iş güvencesizliği, çalışma hayatında ele alınması gereken önemli konuların arasında yer almaktadır. Çalışma hayatında bireyin işinden beklentileri gelir, iş tatmini, memnuniyet, takdir edilme ve güvence başlıklarını saymak mümkündür. Bunlardan iş görenler açısından iş güvencesi önemli bir başlık olarak öne çıkmaktadır. İş güvencesi işçinin en önemli geçim kaynağını oluşturan gelirinin ve dolayısıyla hizmet sözleşmesinin devamlılığı ile sağlanabilmektedir (Yüksel ve Yıldız, 2002, s, 64). Bu bağlamda iş güvencesizliği konusunun önemi özellikle yurtdişında daha dikkat çekmekte ve birçok araştırmaya konu olmaktadır.

Günümüzde küreselleşmeye ve artan rekabet koşullarına bağlı olarak örgütler farklı yapılanmalara ve düzenlemelere başvurmak durumunda kalmaktadır. Yaşanan durumlara göre küçölme veya yeniden yapılanma politikaları uygulama zorunluluklarını doğurmuş ve uygulamaların yansımalarının çalışanlara etki ettiği görölmektedir. Uluslararası alanda yaşanan bu gelişmelere paralel olarak ölkemizde de son yıllarda iş piyasasında değişimler olmaktadır. Bu değişimlerden en çok işten çıkartılan kişilerin etkilendiği düşünölse de çalışanlar açısından da olumsuz etkileri vardır. Bu durum çalışanların iş güvencesizliği algılamaları ve işsizlik tehlikesi ile yüzleşmelerine sebep olabilmektedir. İş güvencesizliği yaşayan bireyin, belirsizlik sebebiyle ileriye dönük planlama yapması güçleşeceğinden bu durumun bir yansıması olarak iş dişındaki sosyal yaşantısı da bu durumdan etkilenebilecektir. Doğal olarak iş güvencesizliği sadece çalışma hayatı değil sosyal yaşantı açısından da ele alınması gereken önemli bir konu haline gelmiştir.

Spor federasyonları kendi alanlarındaki spor branşları ile ilgili organizasyonları gerçekleştirmek, sporun tabana yaygınlaştırılmasını ve gençlerin kötü alışkanlıklardan uzaklaşmasını sağlamak amacıyla hizmet veren kuruluşlar olarak öne çıkmaktadır. Federasyonların bu anlamda vermiş oldukları hizmet birçok açıdan değerlendirildiğinde, federasyonlara önemli bir misyon ve sorumluluk yüklemektedir.

Spor sadece görsel bir olgu değil aynı zamanda başarılı bir organizasyonun ürünüdür. Bu ürünün ortaya çıkmasında motivasyonu ve performansı yüksek çalışanların etkisi vardır. Ürün kalitesinin yüksek olmasında çalışanların işleri hakkında detaylı bilgi ve beceriye sahip olmaları önemlidir. Bu açıdan bakıldığında istihdam şekilleri ve süreleri organizasyonlar açısından önemlidir. Uzun vadeli istihdam yüksek getiri anlamına geldiğinden, geçici işler için başvuracak olan işçiler düşük becerilere sahip kişilerden oluşur (Silla ve Gracia, 2005). Dolayısıyla süreli çalışan veya iş güvencesi olmayan pozisyonlarda görev yapan iş görenlerin niteliksel olarak daha zayıf becerilere sahip olacağı görüşü desteklenmektedir. Yüksek maliyetlerden kaçınan organizasyonlar için sözleşmeli veya düşük iş güvenceli pozisyonlarda personel istihdamı politikası kısa vadede kar sağladığı düşünülen bir durum olsa da ortaya çıkarılan ürün ve sosyal faydalara ulaşmada eksikler oluşturacağı için, spor federasyonlarının temel görevi olan sporu yaygınlaştırma hedefiyle yapılan uygulamalarda personel kaynaklı eksiklikler görülebilir. Asıl önemli unsur olan halkın spora yönlendirilmesi sürecinde yaşanan bu tür olumsuzluklar ise ilgili spor dalının gelişimine olumsuz etki edebilir. Federasyonların bağımsız yönetimlerinin aslında bir kamu hizmeti verdiği düşünüldüğünde, verilen hizmetin veya ortaya koyulan ürünün niteliği kamu açısından önemli görülmesi gereken bir olgudur.

İşyeri ilişkileri açısından incelendiğinde doğasının gereği olarak sürekli iletişimde olan insan, iş hayatında da olan bu iletişimin uyumlu bir şekilde devam edebilmesi için yönetsel anlayışın etkisi önemlidir. Çalışanların yöneticilerine duydukları güven, işleri hakkında algıladıkları güvence ve iş tatmini daha verimli çalışmayı sağlayacaktır. İş tatmininin, örgütsel başarı ve performansın artırılmasında çalışanlarının üretken olmalarında ve örgütsel devamlılığın sağlanmasında önemli bir yeri vardır (Çetin ve Fıkrkoca, 2010). İş stresi ise bireyin performansını önemli ölçüde azaltmaktadır (Bashir ve Ramay, 2010). İşini seven ve güven duygusu

algılayan çalışanlar işlerine karşı daha motive olur ve performanslarını arttırarak başarının ortaya çıkmasını sağlarlar. Olumlu bir performans artışının sağlanabilmesi için işletmelerin çalışanlarının kaygı düzeylerini düşük, moral ve motivasyonlarını yüksek tutarak onları güvencesiz bir ortamdan ve belirsizlikten uzak tutma yönünde politikalar izlemeleri faydalı olacaktır. Bu şekilde hedeflere daha etkili ve verimli bir şekilde ulaşılması mümkün olabilecektir. İnsan kaynakları yönetimine daha fazla yer vererek çalışanlarının sadece iş yerinde değil bireyin sosyal yaşantısındaki olumsuzlukların giderilmesi yönünde de destekte bulunmaları gerekmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin yapısı işletmenin performansını olumlu yönde arttırabilecektir. Güvencesizlik örgütsel açıdan da önem arz etmektedir. Çünkü iş güvencesizliği algılayan çalışanın düşük performans göstermesinin örgütler açısından negatif yansıması olabilecektir. Bireyler işleri konusunda güvensiz hissettikleri haftalarda, örgütsel hedeflere ulaşma ve işlerinin gereklerini yerine getirme açısından daha kötü performans göstermişlerdir (Schreurs, Emmerik, Günter ve Germeys, 2012). İş güvensizliği mutlaka iş kaybına veya işsizliğe yol açmaz. İş güvencesiz nüfusun işlerini kaybeden çalışanların sayısından daha fazla olduğu varsayılabilir (De Witte ve Näswall, 2003).

Gelecek kaygısı, gelir kaygısı veya belirsizlik durumlarından uzak bir ortamın sağlanmasının çalışanlar üzerinde pozitif etkisi olmaktadır. İş güvensizliğinin potansiyel olarak olumsuz etkileri ile başa çıkmak için dışsal yöntemler olabilecektir (Jordan, Ashkanasy ve Hartel, 2002). Şirketler çalışanları ile olumlu iletişim sağlanabilmesi, aidiyet duygularının arttırılması ve stres düzeylerini en aza indirilmesi amacıyla iş ortamının dışında etkinlikler düzenleyebilirler. Sportif faaliyetler, kültür ve sanat etkinlikleri gibi katılımlı etkinlikler örnek olarak verilebilir.

İş gören performansının arttırılabilmesi için iş güvencesizliğinden kaynaklanabilecek olası iş stresi durumlarının tespit edilebilmesi yönünde çalışmalar yapılabilir. Bu sayede işletme ve çalışan arasında oluşabilecek olumsuz yargının ortadan kaldırılarak güven duygusunun oluşmasını sağlayacak, birey ve örgüt arasında bir bağ kurulması ve memnuniyet düzeylerinin arttırılması yönünde yönetsel anlayışın sağlanması faydalı olacaktır.

Bağımsız spor federasyonları bünyesindeki sözleşmeli çalışanların işleri ile ilgili uzmanlaşmalarını sağlayabilmeleri için bütçe oluşturularak hizmet içi eğitim

alışmalarının yapılması, mevzuatlarda gerekli düzenlemelerin yapılması mesleğin cazibeli bir hale getirilmesi ve çalışanların iş güvencesinin arttırılması onların uzun vadeli mesleki kariyer planlamalarını yapmalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir.



KAYNAKLAR

- Ahmed, S., Al Haderi, S. M. S., Ahmad, F. B., Jaaffar, A., Walter, J., Al-Douis, G. A. A.** (2017). Employee job security and performance relationship in developing economy through employee engagement: Critical analysis with PLS-SEM. *International Journal of Economic Research*, 14(19), 133-147.
- Alper, Y., Kılış, İ.** (2015). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa: Dora Basın Yayın
- Areni, A., Chirumbolo, A.** (2005). The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: the moderating effects of work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 65-71.
- Ashford, S. J., Lee, C., Bobko, P.** (1989). "Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test". *Academy of Management Journal*, 32(4): 803-829.
- Aslan, K.** (2011). *Çalışanlarda İş Güvencesizliği Ve İşini Kaybetme Kaygısının İş Verimi Ve İş Üretkenliği Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi. İstanbul.
- Awan, W. A., Salam, A.** (2014). Identifying the relationship between job insecurity and employee performance—An evidence from private colleges in Larkana, Pakistan. *Beykent University Journal of Social Sciences*, 7(1). 23-31.
- Aytaç, S., Keser, A.** (2002). İşsizliğin çalışan birey üzerindeki etkisi: İşsizlik kaygısı. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(2).
- Azıklı, Ö.** (2011). *Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Bakan, İ., Kelleroğlu, Ö. G. H.** (2003). Performans değerlendirme: çalışanların performans değerlendirme uygulamalarından beklentileri konusunda bir alan çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 103-127.
- Bakan, İ., Büyükmeşe, T.** (2004). Çalışanların İş Güvencesi Ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(Temmuz-Aralık), 35-59.
- Bandura, A. (Ed.)**. (1995). *Self-efficacy in Changing Societies*. Newyork: Cambridge University Press.
- Barutçugil, İ.** (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

- Bashir, U., Ramay, M.I.** (2010). Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122-126.
- Başaran, İ. E.** (2000). Örgütsel Davranış (İnsanın Üretim Gücü). Ankara: Feryal Matbaası.
- Bingöl, D.** (2013). İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Blackmore, C., Kuntz, J. R. C.** (2011). Antecedents of job insecurity in restructuring organisations: an empirical investigation. *New Zealand Journal of Psychology*, 40(3), 7-18.
- Bosman, J., Buttendach, J.H., Rothman, S.** (2015). WorkLocus of Control and Dispositional Optimism as Antecedent to Job Insecurity. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 17-23.
- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ.** (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9(1), 1-18.
- Budak, G.** (2013). Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi (2. Baskı). İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Burgard, S. A., Brand, E. J., House, J. S.** (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69, 777-785. doi: 10.1016/j.socscimed.2009.06.029.
- Büte, M.** (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Cesur, E. E.** (2015). Performans Değerlendirme & Ücret Yönetimi. Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi, (Ed.: Y. Aktaş ve E. E. Cesur). Bursa: Dora Yayınevi.
- Clark, L.Y.** (2005). "Moderators of the effects of perceived job security: A comparison of temporary and permanent employees" (Doktora Tezi). Queensland University of Technology. Queensland, Australia.
- Cole, R. L.** (1987). *The Development and Validation of a Perceived Job Insecurity Measure* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). The University of Tennessee.
- Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, D., De Witte, H.** (2014). Perceived employability and performance: Moderation by felt job Insecurity. Prevalence, antecedent and consequences.
- Çağlar, F.** (2010). *İş Güvencesi Kavramı ve İş Güvencesinin Etkilerini Çalışanların Algılamaları Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Çakır, Ö.** (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 7(1), 117-140.
- Çetin, F., Fıkrıkoca, A.** (2010). Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel Ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir Mi?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 41-66.

- Çoşgun, E.** (2019). *Evlilik Uyumunun Çalışan Performansına Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). T.C. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Dalkrani, M., Dimitriadis, E.** (2018). The Effect of Job Satisfaction on Employee Commitment. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 11(3), 16-23. Doi: 10.25103/ijbesar.113.02.
- Derin, N., Ilkım, N. Ş.** (2017). Tekstil sektöründe iş güvencesizliği algısının demografik özelliklere göre incelenmesi. *AKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 39-51. doi: 10.5578/jeas.64024.
- Domenighetti, G. D'Avanzo, B. Bisig, B.** (2000). Health Effects Of Job Insecurity Among Employees In The Swiss General Population. *International Journal of Health Sevices*, 30(3), 477-490.
- Dumlupınar, M.** (2016). *İş Görenlerin İş Güvencesizliği Algısı ile Örgütsel Güven Düzeyleri ve Bağlanma Modelleri Arasındaki İlişkilerin Etkisi: Isparta Özel Öğretim Sektöründe Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Ek, K., Mukuru, E.** (2013). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73-82.
- Eke, A. E.** (1988). Başarı değerlendirme ve KİT'ler için öngörülen yöntem. *MPM Dergisi*, 108-147.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z., Erat, S.,** (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Ergin, G.** (2012). *Performans Değerleme ile Motivasyon Arasındaki İlişki ve Belediye Çalışanların Üzerinde Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Erlinghagen, M.** (2008). Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183-197.
- Esen, K. C.** (2018). *İş Güvencesizliği Ve Başa Çıkma Stratejilerinin Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi* (Yüksek Lisans). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Fındıkçı, İ.** (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Fındıkçı, İ.** (2015). Sektörel. <http://www.sektorel.com>: <http://www.sektorel.com/yazarlar/ilhami-findikci/insan-kaynaklari-yonetiminde-performans-degerlemenin-geregi-ve-yararlari>
- Gezegen, S.** (2010). *İş güvencesizliği algısı ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Bir mobilya işletmesinde alan araştırması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı. Kocaeli.

- Grand, H., Cheng, L., Darius, K., Chan, S.** (2008). Who suffers more from job insecurity? a meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z.** (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Güçlü, A.** (2016). Erişim adresi: <http://ikmania.blogspot.com/2016/03/performans-degerlendirmenin-avantajlar.html>
- Gümüş, İ.** (2013).Çalışma hayatının iki Büyük Korkusu: İşsizlik ve İş Güvencesizliği/Two Big Fear of Working Life: Unemployment and Job Insecurity. *İş Ahlakı Dergisi*, 6(1), 187.
- Hatunoğlu, Z., Bakan, İ. Eraslan, İ. H.** (2011). İşletmecilikte seçme konular: Stratejik performans yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., Houses, J. S.** (1994). Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects On Job Satisfaction And Health. *Soc. Sci. Med.*, 38(10), 1431-1437.
- Holm, S., Hovland, J.** (1999). "Waiting for the Other Shoe to Drop: Help for the Job Insecure Employee", *Journal of Employment Counseling*, 36(4), 156-166.
- Imam, S., Javed, T.** (2019). Job Security, Organizational Support and Employee Performance: Mediating role of Employee Satisfaction in Medical Sector of Pakistan. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 9(3). 1240-1258.
- İllez, A. A., Güner, M.** (2006). Personel performans değerlendirme ve 360 derece performans değerlendirme yönetimi. *Ege Üniversitesi Tekstil ve Konfeksiyon Araştırma Uygulama Merkezi Dergisi*, 17(4), 325-327.
- Jordan, K.** (2009). Performans Değerlendirme. Harvard Business School Press Pocket Mentor, (Çev: Melis İnan). İstanbul: Optimist Yayınları.
- Jordan, P. I. Ashkanasy, N. M. Hartel, C. E. J.** (2002). Emotional Intelligence As A Moderator Of Emotional And Behavioral Reactions To Job Insecurity. *Academy of Management Review*, 27(3), 361-372.
- Karakılıç, N. Y., Candan, S.** (2019). İş Güvencesi Ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(67), 1005-1013. doi: 10.17719/jisr.2019.3789.
- Kaynak, T., Adal, Z., Ataay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A. C., Özçelik, O., Dünder, G. Uluhan, R.** (1998). İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayını.
- Keim, A. C.** (2012). *A Transactional Model of Job Insecurity, Personality, and Coping* (Doktora Tezi). The University of Memphis. Memphis.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., Hamed, W.** (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African journal of business management*, 6(7), 2697-2705.

- Kilimo, D., Namusonge, G. S., Makokha, E. N., Nyagechi, A. K.** (2016). Determinants of intrinsic and extrinsic rewards on employee performance in Kapsara tea factory company Trans Nzoia County Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(10), 369-380.
- Korkmaz, E.** (2017). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Güç Mesafesinin Düzenleyici Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi. Balıkesir.
- Küçük, O.** (2011). Stratejik işletme bilgisi ve yönetimi. (2. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Lee, C., Bobko, P., Chen, Z. X.** (2006). Investigation of the Multidimensional of Job Insecurity in China and the USA. *Applied Psychology*, 55(4), 512-540. doi: 10.1111/j.1464-0597.2006.00233.x.
- Llosa, A. J., Espina, S. M., Tomas, E. A., Suarez, J. R.** (2018). Job Insecurity And Mental Health: A Meta-Analytical Review Of The Consequences Of Precarious Work In Clinical Disorders. *Anales De Psicología*, 34(2), 211-223. doi: /10.6018/analesps.34.2.281651.
- Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Grall, M., Salovey, P.** (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, 18, 132-138.
- Lozza, E., Libreri, C., Bosio, A. C.** (2012). Temporary employment, job insecurity and their extraorganizational outcomes. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 89-105. doi: 10.1177/0143831X12436617.
- Luecke, R.** (2008). Performans Yönetimi. (A. Özer, Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Ma, B., Liu, S., Liu, D., Wang, H.** (2016). Job security and work performance in Chinese employees: The mediating role of organisational identification. *International Journal of Psychology*, 51(2), 123-129. doi: 10.1002/ijop.12137.
- 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.
- Miana, B. S., Morales, M. G. G., Caballer, A., Peiró, J. M.** (2011). Consequences of Job Insecurity and the Moderator Role of Occupational Group. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(2), 820-831. doi: 10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n2.29.
- Muda, I., Rafiki, A. Harahap, M., R.** (2014). Factors influencing employees performance: A study on the islamic banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*. 5(2), 73-80.
- Näswall, K., De Witte, H.** (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and industrial democracy*, 24(2), 189-215.

- Orçanlı, K., Bekmezci, M., Fırat, Z. M.** (2019). İş Güvencesizliğinin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Kimliğin Aracılık Etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18. ÜİKÖzel Sayısı), 73-100. doi: 10.26466/opus.584655.
- Ozan, S.** (2007). *Bireysel performansın belirleyicilerinden örgütsel faktörlerin iş tatminine etkisi: Pilotlar üzerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Öğüt, A., Akgemci, T., Demirsel, M.T.** (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi bağlamında örgütlerde işgören motivasyonu süreci, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 245-258.
- Özel, N.** (2014). İş tatmini iş güvencesi ve örgütsel özdeşlik algılarının çalışanların işte kalma niyetleri üzerindeki etkisi: Bolu imalat sektör çalışanları üzerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24, 262-280.
- Özkaplan, N.** (2009). Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş. *Çalışma ve Toplum*, 2, 15-24.
- Öztürk, M., Şen, O., Korkmaz, A.** (2019). Türk İş Hukukundaki İş Güvencesinin İş Tatminine Etkisi: Konya-Seydişehir’de Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 1111-1130.
- 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.
- Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E., De Witte, H.** (2017). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. *Personnel Review* 46(8), 1508-1522. doi:10.1108/PR-05-2016-0120
- Prasad, K. D. V., Vaidya, R., Anil Kumar, V.** (2015). A study on causes of stress among the employees and its effect on the employee performance at the workplace in an International Agricultural Research Institute, Hyderabad, Telangana, India. *International Journal of Management Research and Business Strategy*, 4(4), 68-82.
- Probst, T. M.** (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76(4), 451-467.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., Ruvio, A.** (1999). A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and its Effects on Work Attitudes of Israeli Schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197-217.
- Sabuncuoğlu, Z., Tokol, T.** (2013). İşletme (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Saruhan, Ş., Yıldız, M.** (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

- Schaufeli, W.** (2016). Job Insecurity Research is Still Alive and Kicking Twenty Years Later: A Commentary. *The Australian Psychological Society*, 51, 32–35. doi: 10.1111/ap.12201.
- Schreurs, B. J., Emmerik, I. H. V., Günter, H., Germeys, F.** (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51(2), 259-280. doi: 10.1002/hrm.21465
- Seçer, B.** (2007). *Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi* (Doktora Tezi). İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., Khanam, F.** (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Siddiq, A., Takrim, K., Batool, S.** (2015). Job Satisfaction Among Public Service Employees: A Case Study Of Public Sector Colleges For Women In Peshawar. *Journal of Law and Society*, 46(66). 89-108.
- Silla, I., Gracia, F. J.** (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117. doi: 10.1177/0143831X05049404
- Sjöberg, O.** (2018). Why some employees might thrive on job insecurity: Human values as a moderating factor in the job insecurity - wellbeing relationship. *International Journal of Wellbeing*, 8(1), 34-49. doi:10.5502/ijw.v8i1.633.
- Skinner, N.** (2005). *Worker Performance*. In N. Skinner, A.M. Roche, J. O'Connor, Y. Pollard., C. Todd (Eds.), *Workforce Development TIPS (Theory Into Practice Strategies): A Resource Kit for the Alcohol and Other Drugs Field*. National Centre for Education and Training on Addiction (NCETA), Flinders University, Adelaide, Australia.
- Songur, H. M.** (1999). Mahalli idarelerde performans ölçümü. Ankara: Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayını.
- Sümer, N., Solak, N., Harma, M.** (2013). İşsizliğin ve İş Güvencesizliğin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Sverke, M., Hellgren, J.** (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K.** (2002). No Security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. doi: 10.1037//1076-8998.7.3.242.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K.** (2006). "Job Insecurity A Literature Review" SALTSA-Joint Programme for Working Life Research in Europe, http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2006/wlr2006_01.pdf 17.09.2019.
- Şakar, M.** (2010). İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.

- Şeker, S.** (2011). *Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Temiz, E. H.** (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin Ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *Çalışma ve Toplum*, 2, 55-80.
- Uyargil, C.** (2016). Performans Yönetimi Sistemi (5.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Wang, H., Lu Job, C., Siu, O.** (2014). Insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Applied Psychology*. London: Sage Publications.
- Witte, H. D.** (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8(2), 155-177. doi: 10.1080/135943299398302.
- Witte, H. D.** (2005). Job Insecurity: Review Of The International Literature On Definitions, Prevalence, Antecedents And Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Witte, H. D., Cuypera, N.D., Elsta, T.V., Vanbellea, E., Niesena, W.** (2012). Job Insecurity: Review of the Literature and a Summary of Recent Studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 11-17.
- Witte, H. D., Näswall, K.** (2003). Objective vs subjective job insecurity consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four european countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(3), 149-188. Doi: 10.1177/0143831X03024002002.
- Vijayan, M.** (2017). Impact of Job Stress on Employees Job Performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 6(3), 21-29.
- Yarahoğlu, K.** (2001). Performans Değerlendirme Analitik Hiyerarşi Proses. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1). 129-142.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S.** (2011). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yousef, D. A.** (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International journal of Manpower*, 19(3). 184-194.

EKLER

Ek-1: Veri Toplama Formu

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
S-1	İşim çok büyük ölçüde çalışma güvencesi sağlıyor.					
S-2	İşimin devam etmesi, büyük ölçüde benim iş başarıma bağlıdır					
S-3	İş başarımlarım zayıf olsa bile, işimi kaybetmem söz konusu değildir.					
S-4	İşimin, benim istediğim kadar uzun sürmeyeceğinden kaygı duyuyorum.					
S-5	Bitirdiğim işin hızı işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır					
S-6	Bitirdiğim işin kalitesi işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır.					
S-7	Bitirdiğim işin miktarı işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır.					
S-8	İş yeteneklerimdeki gelişme işin gereklerini ve amirimin beklentilerini karşılamıştır.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı – Soyadı : Mehmet Özgür KILIÇ

Doğum yeri ve tarihi : ██████████

İletişim adresi : ██████████

Öğrenim Durumu :Lisans

Lisans: 2001, Erciyes Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Mesleki Deneyimi

2001 - Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü/Uzman

Bilimsel Çalışma Alanları

Yayınları:

Doğaner, S., Görmüş, M., Kılıç, M. Ö. (2020). Sporcu Kimliği İle Öz Yeterlik Arasındaki İlişkinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Journal of International Social Research*, 69(1).

