

RESEARCH ARTICLE / ARAŞTIRMA MAKALESİ

**İş Güvencesizliğinin Görev Performansına Etkisi:
Yenilikçi Davranışın Düzenleyici Rolü**
**The Effect of Job Insecurity on Task Performance:
The Moderator Role of Innovative Behaviour**
Saadet Ela PELENK¹

Öz

Örgütün küçülmesi, yeniden yapılandırılması ve e-ticaret gibi bazı faktörler, iş güvencesizliğini arttırmaktadır. Ancak çalışanın iş güvencesizliği algısı, görev performansı ölçüsü ile değişebilir. Görev performansı, çalışanın iş sorumluluğunu yerine getirmesi sonucu, işletmeye olan katkısıdır. Ancak, iş güvencesizliği algısı, çalışanın görev performansını düşürebilir. Bu bağlamda iş güvencesizliği algısı, yenilikçi davranış ile farklı görev performansı sonuçlarına neden olabilir. Yenilikçi davranış; ortak bir sorunun çözümüne yönelik, tüketici ihtiyaç ya da beklentisine cevap verebilen radikal ya da kademeli bir ürün ya da hizmet geliştirmektir. Böylelikle olumsuz algı ve durumlar, bir sorun olarak görülme yerine yenilikçi bir perspektiften çözülebilir ve verimlilik tekrar sağlanabilir. Araştırmanın amacı, iş güvencesizliğinin görev performansına etkisinde yenilikçi davranışın düzenleyici rolünü incelemektir. Bu amaç ile Kocaeli’nde büyük ölçekli bir otomobil fabrikasında çalışan 125 kişi ile çevrimiçi anket yapılmıştır. Araştırma verisinin toplanmasında, kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda iş güvencesizliği ve görev performansı ilişkisinde yenilikçi davranışın düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, çalışanların iş güvencesizliği algılarını yenilikçi davranışlar ile değiştirerek, bir farkındalık kazandıklarını ve bunu görev performansına yansıttıklarını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Görev Performansı, Yenilikçi Davranış.

Abstract

Some factors, like downsizing, restructuring of the organization and e-commerce, increase job insecurity. However, the measure of task performance may change the employee's perception of job insecurity. Task performance is the employee's contribution to the business as a result of fulfilling the work responsibility. However, the perception of job insecurity can also decrease the employee's job performance. In this context, the perception of job insecurity can lead to different results in task performance with innovative behavior. Innovative behavior is to develop a radical or incremental product or service for the solution of a common problem that can meet consumers' needs or expectations. Therefore, instead of being a problem, negative perceptions and situations can be solved from an innovative perspective and productivity can be restored. For that reason, this research aims to examine the moderator role of innovative behavior in the effect of job insecurity on task performance. To that end, an online survey was conducted with 125 participants working in a large-scale automobile factory in Kocaeli. The convenience sampling method was used in collecting research data. In the research, correlation and hierarchical regression analyzes were used. As a result of the research, it was determined that innovative behavior has a moderator role in the relationship between job insecurity and task performance. This result shows that employees gain awareness by replacing their perceptions of job insecurity with innovative behaviors and reflect this on their job performance.

Keywords: Job Insecurity, Task Performance, Innovative Behavior.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Fındıklı Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Bankacılık ve Finans Bölümü, saadetela.pelenk@erdogan.edu.tr

1. GİRİŞ

“Bir birey, zamanın değerli olduğunun farkında olarak işini yapıyorsa “işini yaşamaktadır”. Aksine birey, zamanını etkin kullanamıyorsa sadece “işini yapmaktadır”. Bir işi yaşamak, içinde bulunulan mekâna, zamana ve işe odaklanmak, o işin evrenin bütünlüğü içinde bir yere sahip olduğunu fark etmek ve mutluluk duyarak çalışmaktır” (Dökmen, 2009).

Ekonomik krizler ile toplu işten çıkarılmanın arttığı günümüzde, iş hayatındaki birçok çalışan, işsizlik deneyimini yaşamaktadır. Bu durum, çalışanlar arasında da kaygı ve tedirginlik yaratmaktadır (Kumaş, 2001: 271). Çalışanın, iş kaybına yönelik ya da işin devamı ile ilgili olumsuz algısı olan iş güvencesizliği, çevresel ya da öznel ölçütlerden etkilenmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Rosenblatt ve Ruvio, 1996; Kinnunen ve diğerleri, 1999). Eğer bir çalışan, bir iş güvencesizliğini algılasa negatif tepki de gösterebilir (Mignonac ve Herrbach, 2004; Zhao ve diğerleri, 2007). Diğer taraftan iş güvencesizliği, bireysel açıdan bilişsel ve fiziksel sağlık sorunlarına neden olurken; örgütsel açıdan, iş tatmini ve bağlılık gibi unsurları etkilemektedir (Ashford ve Bobko, 1989; Rosenblatt ve Ruvio, 1996). Literatürde iş güvencesizliğinin, “iş tatmini ve örgütsel bağlılık” (Ashford ve Bobko, 1989; Rosenblatt ve Ruvio, 1996), “duygusal bağlılık ve duygusal tükenme” (Kerse, Koçak ve Özdemir, 2018), “işten ayrılma niyeti” (Poyraz ve Kama, 2008; Karacaoğlu, 2015), “birey-örgüt uyumu” (İlkin ve Derin, 2018); “örgütsel vatandaşlık” (Ezgi, 2017), “kaygı düzeyi” (Dursun, 2013), “işsel işten ayrılma ve yaşam doyumu” (Seçer, 2011), “belirsizlikle mücadele stratejileri” (Çolak, 2014) ile ilişkileri incelenmiştir.

Küreselleşme ve ekonomik kriz gibi nedenler ile işletmeler, çalışanlarına ömür boyu iş garantisi verememektedir. Bu durum, çalışanların kaygı, belirsizlik ve stres gibi negatif duygular hissetmelerine yol açmaktadır (Hulin, 1991). İş güvencesizliği, iş tehdidinin sürekliliği ile çalışanın, işini korumadaki güçsüzlüğü (Greenhalgh ve Rosenblatt 1984) olarak düşünüldüğünde, çalışanın iş güvencesizliğini yüksek ya da düşük derecede algılaması, işletmeye olan güveninin bir göstergesidir (Poyraz ve Kama, 2008). Bu açıdan iş güvencesizliği, nesnel (dışsal tehdit) ve öznel (içsel tehdit) ya da bilişsel (nicel) ve duygusal (nitel) olarak sınıflandırılabilir (Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999; Ferrie, 2001).

Bilişsel iş güvencesizliği kişinin işini kaybetme durumunu ve çalışanın iş kaybı ihtimalini düşünmesidir. Duygusal iş güvencesizliği ise, kişinin iş kaybı korkusu ve iş özelliklerinin ya da değerlerinin tehdidine yönelik algılardan oluşmaktadır (Borg ve Elizur, 1992). Bu açıdan; sözü edilen iş kaybı olasılığı, kısa dönemde çalışanın davranış ve tutumlarına etki ederken, uzun dönemde ekonomik ve sosyal dengesini değiştirmektedir. Dolayısıyla bu zorlu süreç, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilemekte; işten ayrılma, iş performansı düşüklüğü gibi işletme çıktılarına neden olmaktadır (Ashford, Lee ve Bobko, 1989; Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002).

Görev performansı, çalışanın iş yükümlülükleri sonucu; teknik bilgi, beceri ve deneyim gerektiren eylemlerdir (Williams ve Karau, 1991; Van Scotter ve Motowidlo, 1996). Görev

performansının iki alt bileşeni bulunur. Bu bileşenler, teknik görev performansı ve liderlik görev performansıdır. Teknik görev performansı, yöneticinin görev tanımı haricinde, çalışan performansıdır. Liderlik görev performansı, yöneticinin idari becerisidir. Teknik görev performansı, yönetim fonksiyonları ve iş kararlarına dönük olup; liderlik görev performansı, çalışanlara geri-bildirim ve motivasyon sağlamaktır (Conway, 1999). Merrill'e (2006) göre çalışan, ilk yıllarında sadece görevinin sınırları dâhilindeki sorunlarla ilgilenirken; ilerleyen yıllarda iş yeteneği arttıkça, daha karmaşık konularla meşgul olmaktadır. Bu durum, çalışanın görev performansı ölçümünde önemlidir. Aslında çalışanın ihtiyacı olan bilgi türü, uzmanlığı ile doğru orantılıdır. Bu durumda, çalışanın görev süresi arttıkça ve çalışan, farklı görevlerde buldukça, bilgi türü ve miktarı artmaktadır (Kanter, 1988; Byström,1999). Ancak günümüz değişen iş koşullarında görev performansı başarısı için, yenilikçi ve farklı bilgi türlerine de ihtiyaç duyulabilmektedir.

Literatürde görev performansının, “duygusal emek” (Onay, 2011) ve “duygusal tükenme” (Ünlü ve Yürür, 2011), “kültürel zekâ ve öz yeterlilik” (Şahin ve Gürbüz, 2012), “psikolojik sermaye” (Polatçı, 2014), “etik ve kurumsal değerler” (Gügerçin, 2015), “lider-üye etkileşimi, tecrübe ve terfi edilebilirlik” (Gürbüz ve Ayhan, 2017), “duygusal zekâ” (Onay, 2011), “örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme” (Akçin, 2018), “proaktif kişilik ve yenilikçi davranış” (Tunca, Elçi ve Murat, 2018; İspir, 2018; Görmüş, 2019) ile ilişkileri incelenmiştir.

Görev performansı ölçümü, çalışan için gerekli eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesi, standart hedeflere ulaşılması ve çalışanların değerlendirilmesini sağlamaktadır (Armstrong 2010). Bu ölçüm sonucu; çalışanın iş tanımındaki görevleri yerine getirmesi ile işletmeye olan katkısı (Williams, Kipling ve Karau,1991) ve görevlerin ötesinde yetenek ve bilgisini işine yansıttığı tespit edilebilir. Carmeli ve arkadaşlarına göre (2006), görev performansı; özellikle yenilikçi davranışın bir görev, takım ve örgüt dâhilinde uygulanması ile bağlantılı olup; bu davranış türü, ürün ve hizmetler ile ilgili fikir üretimi, tanıtımı ve uygulama (ürün ya da hizmeti pazara sunma) adımlarını içermektedir (West ve Farr, 1989; Reuvers, Van Engen, Vinkenburg ve Wilson-Evered, 2008).

Yenilikçi davranış, işletmeye fayda sağlayabilmek için (Jannsen, 2000), yeni fikirlerin, ürün-süreç ve yöntemlerin tasarlanması ve uygulamaya geçirilmesine yönelik faaliyetler (Kheng, June ve Mahmood, 2013) olduğundan bireysel ya da takım olarak ortak bir fayda sağlamayı hedefler (West ve Farr,1989). Bu açıdan yenilikçi davranış; fırsatların belirlenmesi (bilgi edinme süreci), üretkenlik (fırsatlara dönük fikir üretmek), geliştirme (fikirlerin sistemli şekilde bütünleştirilmesi), destekleme (kaynakların, yenilik için kullanılması) ve uygulama (fikrin, hayata geçirilmesi-ürünün pazara sunulması) adımlarından oluşmaktadır (Kleysen ve Street, 2001). Jannsen (2000); yenilikçi davranışı “fikir üretme, tanıtma ve gerçekleştirme”; Kanter (1988); yenilikçi davranışı “fikir üretme, koalisyon ve fikri gerçekleştirme” olarak tanımlamıştır.

Oukes'e (2010) göre yenilikçi davranış; rol performansı, grup ya da işletmeden fayda sağlamak için bir iş rolüdür. Büyüme fırsatlarından yararlanarak veya büyüme için gerekli yetenekleri geliştirirken, işletmeler süreçlerini yenileyebilir, yeni pazarlar açabilirler, üretim kaynaklarının kullanım türünü değiştirerek pazara yenilikçi ürün ve hizmetler sunabilirler (Kim ve Mauborgne 2005; Langerak ve Hultink 2006). Yenilikçi davranış, işletme fırsatlarının tespit edilerek verimliliğin artırılmasını sağlamaktadır (Kleysen ve Street, 2001). Bu amaçla yenilikçi davranış, ürün ve hizmetler ile ilgili yeni fikirler üretilmesi ve bu fikirlerin hayata geçirilmesi adımlarını içermektedir (West ve Farr, 1989; Reuvers, Van Engen, Vinkenburg ve Wilson-Evered, 2008).

Literatürde yenilikçi davranışın, “pozitif psikolojik sermaye” (Örücü ve Çınar, 2019), “sosyal sermaye ve yenilikçi iklim” (Turgut ve Beğenirbaş, 2013), “gelişim kültürü ve lider desteği” (Akkoç, Turunç ve Çalışkan, 2011), “dönüşümcü liderlik ve görev performansı” (Aryee ve diğerleri, 2012), “iş performansı” (Yuan ve Woodman, 2010; Çalışkan ve Akkoç, 2012), “ilişkisel sosyal sermaye” (Turgut ve Beğenirbaş, 2014) ile ilişkisi incelenmiştir. Aslında yenilikçi davranış, işletmeye fayda sağlayabilmek için (Janssen, 2000); yeni fikirlerin, ürün süreçlerinin ve yöntemlerin tasarlanması ve uygulamaya geçirmesine yönelik çalışan faaliyetleridir (West ve Farr, 1989; Kheng, June ve Mahmood, 2013). Bu açıdan yenilikçi davranış; *fırsatların belirlenmesi* (bilgi edinme süreci), *üretkenlik* (fırsatlara dönük fikir üretmek), *geliştirme* (fikirlerin sistemli şekilde uygulanması), *destekleme* (kaynakların, yenilik için kullanılması) ve *uygulamalardan* oluşmaktadır (Kleysen ve Street, 2001). Kanter (1988) bu davranış türünü; yeni fikrin üretilmesi, bu fikir hakkında ortak bir görüş sağlanması ve bu fikrin gerçekleştirilmesi olarak tanımlamıştır.

Literatürde iş güvencesizliğinin; iş tatmini ve örgütsel bağlılık (Ashford ve Bobko, 1989; Rosenblatt ve Ruvio, 1996), iş performansı (Jamal, 2017; Jehangir ve diğerleri, 2011) ile ilişkilerini ele alan çalışmalar mevcuttur. Ancak iş güvencesizliğinin, yenilikçi davranış ve görev performansı ile ilişkisini ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, iş güvencesizliğinin görev performansına etkisinde yenilikçi davranışın düzenleyici rolünün incelemektir. Araştırma, yenilikçiliğin en fazla uygulandığı alanlarından biri olan otomotiv sektöründe, anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma evreninin ilgili sektörden seçilme nedeni; bu işletmenin, ileri üretim-tasarım teknolojilerini yoğun kullanması, özellikle Ar-Ge ve üretim (teknik) birimlerinde çalışanlarından hem yenilikçi olmalarının hem de görev odaklı performans göstermelerinin beklenmesidir. Günümüzde teknolojik, ekonomik ve küresel faktörler nedeniyle iş güvencesizliği tehlikesi ile karşı karşıya kalan çalışanlar, genellikle bu süreci olumsuz algılamaktadırlar. Bu araştırma, işletme verimliliğinin önem taşıdığı bilgi ekonomisinde; “çalışanın yenilikçi davranarak, iş güvencesizliğini bir tehdit unsuru yerine fırsat olarak görmesi ve bu süreci, pozitif yönde görev performansına yansıtması gerektiğini” vurgulamaktadır. Bu çalışmanın; iş güvencesizliğinin, bir kriz ya da bir son olarak görülmemesi, aksine çalışanlarca yenilikçi davranışlar ile başarılı performanslara dönüştürülebilmesi bağlamında literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır.

2. HİPOTEZ GELİŞTİRME

Çalışanın bir problem olarak algıladığı iş güvencesizliği, psikolojik bir temele dayanmaktadır. Bu durumda kalan kişi, işinin garanti olmaması veya yakın bir zamanda işine son verileceğine dair bir algılama içerisine girmektedir (Reisel vd., 2007). Bu algı türü; çalışanlara güçsüzlük ve kontrol kaybı vermekle birlikte çalışanların işe yönelik davranışlarını negatif etkilemektedir (Vander Elst, De Cuyper ve De Witte, 2011).

Mignonac ve Herrbach (2004), işletmedeki pozitif ve negatif olayların (iş kaybı) çalışanın korku ve sinirlilik gibi tepkiler göstermesine neden olduğunu tespit etmişlerdir (Zhao ve diğerleri, 2007). Bu nedenle iş güvencesi kaygısı taşıyan çalışanın, örgüte uyumu ve iş tatmini sağlaması pek mümkün gözükmemektedir. İlkın ve Derin (2018), tekstil sektöründe yaptıkları çalışmada; iş güvencesizliği ile bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemişlerdir.

İsaoglu (2004), Chirumbolo ve Areni (2005) ve Cheng ve Chan (2008) iş güvencesizliğinin, çalışan performansını negatif etkilediği tespit etmişlerdir. Ancak Hulin (1991) iş güvencesizliğinin, çalışanların yenilikçi davranışlarını da olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Vander Elst, De Cuyper ve De Witte (2011) de iş güvencesizliğinin, çalışan için güçsüzlük ve kontrol kaybı yarattığından işe yönelik davranışını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Ashford, Lee ve Bobko (1989) ile Sverke, Hellgren ve Näswall (2002), iş güvencesizliğinin çalışanın iş performansını azalttığını tespit etmişlerdir. Diğer taraftan Cascio (1993) iş güvencesizliğinin, risk almayı ve yaratıcılığı olumsuz etkilediğini tespit etmiştir.

Özdemir (2019), “Çalışanların İş Güvencesizliğinin Duygusal Emek ve İç Girişimcilik Üzerine Etkisi” başlıklı çalışmada iş güvencesizliğinin, iç girişimcilik boyutlarından yenilikçiliği negatif yönde etkilediği tespit etmiştir.

Spiegelaere ve diğerlerinin (2014) “İş Güvencesizliği, İş Otonomisi ve Yenilikçi (İnovatif) İş Davranışı İlişkisi ve İşe Adanmışlığın Aracı Etkisi” başlıklı çalışmalarında; iş güvencesizliğinin, yenilikçi iş davranışını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca ilgili çalışma sonucunda; otonominin, yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediği ve işe adanmışlığın, bu ilişkide aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Yenilikçi ve proaktif çalışanlar, her durumda fırsatları değerlendirebilirler (Li, Lang ve Crant, 2010). Bu noktada yönetici desteği ile birlikte (Kanter, 1988) yenilikçilik, çalışanların görev performansını arttıran bir etmendir (Walumbwa, Zhou ve Hartnell, 2012; Janssen, 2000). Akkoç (2012), lider desteğinin yenilikçi davranışını arttırdığını tespit etmiştir.

İspir (2018), 226 kamu çalışanı ile yaptığı araştırma ile yenilikçi davranışın, iş performansını pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Tunca ve diğerleri (2018) İstanbul, Aydın ve Kocaeli illerinde

çeşitli sektörlerde görev yapan 329 çalışan ile yaptıkları araştırmada proaktif kişilik yapısının ve yenilikçi davranışın, görev performansını pozitif yönde ve anlamlı etkilediğini tespit etmişlerdir.

Pekdemir (2014), yenilik kültürünün önemli alt faktörlerinden “Özerklik ve Ödüllendirme Algılarının, Çalışan Performansına Etkisinde Çalışanın Yenilikçi Davranışının Aracı Rolü” konulu çalışması sonucu; çalışanın işlerini kontrol etme yeteneğini gösteren özerkliğin, çalışan performansına etkisinde yenilikçi davranışın tam aracı olduğunu tespit etmiştir.

Görmüş (2019), sigorta sektöründe yaptığı araştırmada, proaktif kişiliğin görev performansını pozitif yönde arttırdığını tespit etmiştir. Görev performansı, çalışanın iş tanımında yer alan görevleri yerine getirmesi sonucu, işletmeye olan katkısı (Williams, Kipling ve Karau,1991) ve çalışanın, görevlerinin ötesinde yeteneğini ve bilgisini işine yansıtmasıdır. Ancak küreselleşme ve ekonomik kriz gibi faktörler, işletme çalışanlarına ömür boyu iş garantisi vermemektedir. Bu durum, çalışanların kaygı, belirsizlik ve stres gibi negatif duygular hissetmesine neden olmaktadır (Hulin, 1991).

Chan (2006), proaktif kişilik ve görev performansı ilişkisini araştırdığı çalışma sonucu; proaktif kişiliği yüksek olan çalışanların, daha iyi kararlar aldıklarını ve proaktif davranışların performans artışı sağladığını tespit etmiştir (Wawoe, 2010). Aryee, Walumbwa, Zhou ve Hartnell (2012), yenilikçi davranış ve görev performansı arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir.

Literatürde iş güvencesizliğinin kaygı düzeyi (Dursun ve Bayram, 2013); işten ayrılma niyeti (Karacaoğlu, 2015); içsel işten ayrılma ve yaşam doyumu (Seçer, 2011); tükenmişlik (Çetin, 2015); iş tatmini ve birey-örgüt uyumu (Ilkım ve Derin, 2018); örgütsel vatandaşlık (Dede, 2017) ile ilişkileri incelenmiştir.

Cascio (1993), iş güvencesizliğinin risk alma davranışı ve yaratıcılığı olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Hulin (1991) de; iş güvencesizliğinin, çalışanların yenilikçi davranışlarını olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Çetin (2015) zabıta çalışanlarında iş güvencesizliği ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

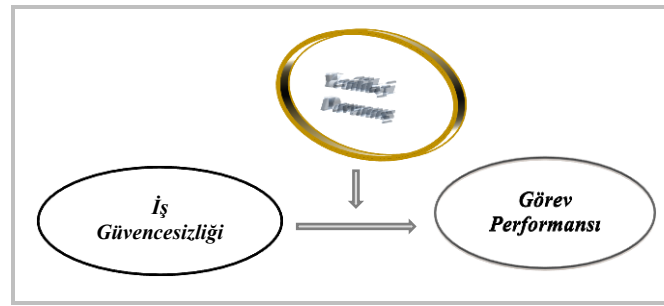
Javed, Bashir, Rawwas ve Arjoon (2017), İslami çalışma etiği, yenilikçi çalışma davranışı ve uyarlanabilir performans konusu incelemişlerdir. Pakistan’da çeşitli otellerde çalışan 257 personel ile anket yapılmıştır. Çalışma sonucunda, İslami çalışma etiğinin adaptif (uyumsal) performansı anlamlı şekilde etkilediği ve bunun da yenilikçi iş davranışını doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma; etik liderliğin, İslami iş etiği ve yenilikçi iş davranışı arasında düzenleyici etkisini doğrulanmıştır.

Kim ve Koo (2017), otel çalışanlarında lider-üye değişimi, adanmışlık, yenilikçi davranış ve iş performansı ilişkilerini incelemişlerdir. İlgili çalışma sonucu, lider-üye değişiminin yenilikçi davranışı anlamlı bir şekilde etkilediği; ayrıca iş performansının anlamlı bir şekilde yenilikçi davranıştan etkilendiği tespit etmişlerdir.

Yenilikçi çalışanlar, yaratıcı ve yeni fikirler üretmenin yanı sıra mevcut süreçleri iyileştirmek için çok çeşitli bilgiler toplama ve uygulama eğilimindedirler (Aryee vd., 2012). Yenilikçi davranış için, bilgi ve öğrenme önemlidir. Çalışanların iş rollerini yerine getirmeleri için gerekli olan öğrenme isteklilikleri, yeni bilgiler toplamalarına ilham vermekte ve çalışanların iş performansı için de kritik öneme sahip olmaktadır (Walumbwa vd., 2009). Janssen (2000), yeni fikirlerin oluşturulması, tanıtılması ve uygulanması adımlarını içeren yenilikçi davranışın rol performansına katkı ve yarar sağlayacağına işaret etmiştir. Literatürden yola çıkarak araştırmanın hipotezleri ve modeli aşağıdaki gibidir:

H₁: İş güvencesizliği, görev performansını negatif etkilemektedir.

H₂: İş güvencesizliği ve görev performansı ilişkisinde yenilikçi davranış düzenleyici değişkendir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Önemi, Amacı ve Sınırlılıkları

Yeni liberal ekonominin, örgütlerde ve işgücünde giderek daha yeni ve esnek uygulamaları içermesi; çalışanların, fonksiyonel ve nicel esneklik açısından kendilerini zamanla daha güvencesiz bir çalışma yaşamı içinde bulmalarına neden olmaktadır (Erdut, 2004: 16). Örgütsel değişimler sonucu; işini kaybetme riski ile karşı karşıya kalan çalışanlar, iş güvencesizliği kaygısı ile yeni iş rollerinde yer alabilmektedir. Çalışanların yeni iş rolleri, farklı bilgi ve beceriyi kullanma zorunluluğu ile birlikte, maaş ve çalışma koşullarında olası bir güvencesizliğin getirdiği sorunlarla da başa çıkabilmeyi gerektirmektedir (Hartley, 1999'dan aktaran Çakır, 2007).

Yenilikçi bir işletme, yaratıcı fikirlerin oluşturulması için gereken girdilerin çeşitliliğine izin vermektedir. Bu durum uzun süre var olan problemler ve çözümleri, profesyonel eğitim ve işletmede yaygın fikirler konusunda gerekli iş deneyimi çeşitliliği ve zenginliğini sağlayacaktır. İşletme içindeki kapsamlı belirsizlikler, teşvik edilen araştırmalar ile çözüme kavuşturulmaktadır. İşletmenin büyük bir bölümünün, işletmenin gelişimine yönelik araştırmaya dâhil olması; işletme uygulamalarının başarı ve kabul şansını da arttırmaktadır. Ayrıca işletmede araştırma ve yenilik yaygınlığı, iletişim kolaylığı ve özgürlüğünü de beraberinde getirecektir (Thompson, 1965: 11). Bu bağlamda araştırmanın önemi, yenilikçi davranışın, pozitif iş çıktıları ile birlikte; iş güvencesizliği algısının negatif etkilerini azaltabilmesi ve bu doğrultuda görev performansını arttırabilmesidir.

Araştırmanın amacı, iş güvencesizliğinin görev performansına etkisinde yenilikçi davranışın düzenleyici rolünü incelemektir. Bu amaçla Kocaeli’nde büyük ölçekli bir otomobil fabrikasında ar-ge ve üretim hattında çalışan 125 kişi ile anket yapılmıştır. Çalışanların vardiya usulü ve yoğun iş mesaieleri dikkate alınarak, sorulara yanıt verdikleri düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma yaratıcılığın ve yeni teknolojilerin, otomobillerin fonksiyonel ve ergonomik tasarımları için kullanıldığı, bir otomobil işletmesinde yapılmıştır. Araştırma evrenini, Kocaeli ilinde faaliyet gösteren büyük ölçekli bir otomobil işletmesinin üretim ve ar-ge kısmında görevli 130 çalışan oluşturmaktadır. Anketler, Kasım ve Aralık 2019 Tarihleri arasında toplanmıştır. Ancak 125 kişinin, geri dönüş yaptığı ve tam olarak doldurduğu anketler analize dâhil edilmiştir.

Araştırmanın sınırlılıkları arasında zaman faktörü yer almaktadır. Araştırma yapılan işletme çalışanların çoğunluğu vardiyalı çalışma saatine sahiptir. Diğer taraftan orta kademe arge ve üretim yöneticilerinin yoğun mesai saatleri nedeniyle anket yapılan çalışan sayısı kısıtlı olmuştur. Araştırmanın diğer bir kısıtı araştırmanın tek bir sektörde yapılmasıdır. Bu nedenle araştırma sonuçlarının, farklı sektörlerde yer alan işletmeler için genelleştirilmesi yanlış olacaktır.

3.2. Örneklem ve Veri Toplama Yöntemi

Anket yapısal olarak üç bölümden oluşmaktadır İlk bölümde; De Witte (2000) tarafından geliştirilen dört maddeli ve tek boyutlu “iş güvencesizliği ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin maddelerinden biri “*Gelecekte işimle ilgili güvencesizlik hissediyorum*” şeklindedir. İlgili ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. İlgili çalışmada ölçeğin güvenilirlik değeri 0.92 olarak tespit edilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde; Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen altı maddelik ve tek boyutlu “yenilikçi davranış ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin maddelerinden biri “*İşimle ilgili yaratıcı fikirler üretirim*” şeklindedir. İlgili çalışmada ölçeğin güvenilirlik değeri 0.89 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin iç tutarlılığı ve yapısal geçerliliği, Çalışkan, Akkoç ve Turunç (2019) çalışmasında da sağlanmıştır. İlgili çalışmada ölçeğin güvenilirlik değeri 0.89 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin iç tutarlılığı ve yapısal geçerliliği, Çalışkan, Akkoç ve Turunç (2019) çalışmasında da sağlanmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde; Williams ve Anderson (1991) tarafından geliştirilen ve Tongur (2011) tarafından Türkçe ’ye çevrilen yedi maddeli ve tek boyutlu “görev performansı” ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin maddelerinden biri “*Benden beklenen görevleri tam olarak yerine getiririm*” şeklindedir. Görev performansı ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği Tongur (2011) ve ayrıca Tongor’un (2016) çalışmalarında test edilmiştir. Görev performansı ölçeğinin güvenilirlik değeri, 0.91 olarak ölçülmüştür. Ölçekleri değerlendirmek için; 5’li Likert ölçüsü kullanılmıştır (5= Tamamen katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Kararsızım, 2= Katılmıyorum, 1= Hiç katılmıyorum).

3.3. Demografik Değişkenler

Katılımcıların 78'i (%63) erkektir. Katılımcıların %12'i teknik lise mezunu (13 kişi), %18'si meslek yüksekokulu mezunu, %50'si lisans, diğer katılımcılardan %12'si yüksek lisans ve %8'i doktora eğitimine sahiptir. Katılımcıların %82'si evlidir. Katılımcıların yaş ortalaması ise 33'tür.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizi için, SPSS. 23 istatistik yazılım programı kullanılmıştır. İş güvencesizliği, görev performansı ve yenilikçi davranış değişkenleri, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri ile çözümlenmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Araştırma ölçeklerinin geçerliliği için keşfedici faktör analizi yapılmış ve güvenilirlik tespiti için Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Örneklem sayısının, faktör analizi için yeterli sayıda olup olmadığı için Kaiser Meyer Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Ölçeklerin KMO değerleri, kabul edilen (Field, 2000) eşik değerin (0,50) üstünde çıkmıştır. Faktörler incelenirken, öz değerleri 1'den büyük olanlar esas alınmıştır. Cronbach Alfa değerlerinin, 0,70 ve üzerinde olması ölçeklerin güvenilirliğini göstermektedir (Kalaycı, 2008). Bu çalışmada Cronbach Alfa değerleri 0,70'in üzerinde tespit edilmiştir. Araştırma verilerinin normal dağılıma sahip olup olmadıklarının belirlenmesi için; basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmıştır. Buna göre eğer basıklık ve çarpıklık değerleri, -2,0 ile +2,0 sayıları arasında yer alıyorsa, verilerin normal dağıldığı varsayılmaktadır (George ve Mallery, 2012). Bu çalışmadaki değişkenlerin normal dağılımına ilişkin veriler, Tablo 1'de gösterildiği gibidir:

Tablo 1. Normal Dağılım Tablosu

Faktör	Basıklık	Çarpıklık
İş Güvencesizliği	-0,71	0,81
Yenilikçi Davranış	0,67	-1,37
Görev Performansı	1,39	-1,50

Araştırma ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 2, Tablo 3 ve Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 2. İş Güvencesizliği Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Ölçek	Ölçek Maddeleri	Faktör Yüklü	Cronbach Alfa (α)
İş Güvencesizliği (İG)	İG 1	0,877	0,897
	İG 2	0,723	
	İG 3	0,657	
	İG 4	0,803	
	Öz değer		3,060
	Açıklanan Toplam Varyans		% 76,391
	KMO Değeri		0,815
	Barlett Küresellik Değeri		$X^2= 321,344$; $p=0,000$
	AVE=0,5920; CR=0,851		

Tablo 2’de iş güvencesizliği ölçeğinin faktör yükleri 0,803 ve 0,877 arasında değişmektedir. Rol çatışmasının öz değeri 3,060 olup, öz değer 1’den büyüktür. Rol çatışmasının açıkladığı toplam varyans % 76,39 olup, Cronbach Alfa değeri (α) 0,89’dur.

Tablo 3. *Yenilikçi Davranış Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizleri*

Ölçek	Ölçek Maddeleri	Faktör Yüğü	Cronbach Alfa (α)
Yenilikçi Davranış (YD)	YD 1	0,813	0,876
	YD 2	0,697	
	YD 3	0,483	
	YD 4	0,495	
	YD 5	0,660	
	YD 6	0,585	
	Öz değeri		3,733
	Açıklanan Toplam Varyans		% 62,222
	KMO Değeri		0,871
	Barlett Küresellik Değeri		$X^2= 366,246; p=0,000$
	AVE= 0,500; CR= 0,794		

Tablo 3’de yenilikçi davranış ölçeğinin faktör yükleri 0,483 ve 0,813 arasında değişmektedir. Yenilikçi davranış öz değeri 3,733 olup, öz değer 1’den büyüktür. Rol çatışmasının açıkladığı toplam varyans % 62,22 olup, Cronbach Alfa değeri (α) 0,87’dir.

Tablo 4. *Görev Performansı Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizleri*

Ölçek	Ölçek Maddeleri	Faktör Yüğü	Cronbach Alfa (α)
Görev Performansı (GP)	GP 1	0,777	0,903
	GP 2	0,788	
	GP 3	0,868	
	GP 4	0,782	
	GP 5	0,789	
	GP 6	0,779	
	GP 7	0,799	
	Öz değeri		4,457
	Açıklanan Toplam Varyans		% 63,668
	KMO Değeri		0,870
	Barlett Küresellik Değeri		$X^2= 522,699; p=0,000$
AVE=0,636 ; CR= 0,912			

Tablo 4’de görev performansı ölçeğinin faktör yükleri 0,777 ve 0,868 arasında değişmektedir. Görev performansı öz değeri 4,457 olup, öz değer 1’den büyüktür. Görev performansının açıkladığı toplam varyans % 63,66 olup, Cronbach Alfa değeri (α) 0,90’dur.

4.2. Hipotez Testleri

Araştırma modelinde yer alan bağımlı değişken (görev performansı) ile bağımsız değişken (iş güvencesizliği) ve düzenleyici değişken (yenilikçi davranış) arasındaki ilişkileri test edebilmek için öncelikle Korelasyon testi, sonrasında çoklu regresyon testi yapılmıştır. Araştırmanın korelasyon analizi sonucu, Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	(1)	(2)	(3)
İş Güvencesizliği (1)	-		
Yenilikçi Davranış (2)	-0,587**	-	
Görev Performans (3)	-0,582**	0,656**	-
Ortalama	2,3780	3,6547	3,6594
Standart sapma	1,01	0,88	0,89

N=125, *p<0,05,**p<0,01

Tablo 5'te yer alan korelasyon tablosundaki verilere göre, iş güvencesizliği ile yenilikçi davranış yüksek derecede negatif yönlü ilişkili ($r = -0,587^{**}$; $p < 0,01$); yenilikçi davranış ve görev performansı yüksek derecede pozitif yönlü ilişkili ($r = 0,656^{**}$; $p < 0,01$) ve iş güvencesizliği ile görev performansı negatif yönlü ilişkili ($r = -0,582^{**}$; $p < 0,01$) çıkmıştır.

İş güvencesizliğinin, görev performansına etkisinde çoklu doğrusallık sorununu ortadan kaldırmak için, iş güvencesizliği (bağımsız değişken) ve yenilikçi davranış (düzenleyici değişken) değerleri merkezileştirilmiştir (Cohen ve Cohen, 1983). Tablo 6'da VIF değerleri, Durbin Watson ve tolerans değerleri, verilerde çoklu doğrusallık sorunu olmadığını göstermiştir (Durbin ve Watson, 1950).

Tablo 6. VIF ve Durbin Watson Değerleri

Hipotez	Bağımlı Değişken	Bağımsız ve Düzenleyici Değişken	Tolerans	VIF	Durbin-Watson
H ₁	Görev Performansı	İş Güvencesizliği	1,000	1,000	2,131
H ₂	Görev Performansı	Yenilikçi Davranış	0,656	1,525	2,117

Tablo 7'de, iş güvencesizliğinin, görev performansına etkisini ifade eden H₁ ve iş güvencesizliğinin görev performansına etkisinde yenilikçi davranışın düzenleyici rolünü ifade eden H₂ hipotezleri çözümlenmiştir.

Düzenleyici (moderator) değişken, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü veya gücünü etkileyen değişken olup; bağımsız değişkenin, bağımlı değişkene aynı düzeyde bir bakıma önce veya sonra koşulu olmadan etki etmesidir. Bu bağlamda düzenleyici değişken, bağımsız bir değişken olarak görev almaktadır. Bu noktada, düzenleyici değişken, bağımlı ve bağımsız değişkenleri birlikte etki etmektedir (Baron ve Kenny, 1986).

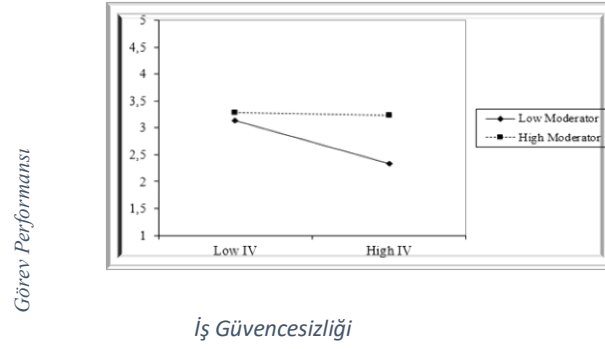
Tablo 7. İş Güvencesizliğinin Görev Performansına Etkisinde Yenilikçi Davranışın Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken= Görev Performansı		t	p	LLCI	ULCI
Bağımsız Değişkenler	Model 1	Model 2			
İş Güvencesizliği	-0,582**	-0,301**	-4,65	0,000	
F	63,061				
R	0,582				
R ²	0,339				
Yenilikçi Davranış		0,479**			
İş Güvencesizliği *Yenilikçi Davranış (Etkileşim Değeri)		0,804**	3,66	0,0004	0,1083
F		47,464			
R		0,735			
R ²		0,540			
Toplam Etkileşim Değeri					
R ² Değişimi		0,0510			
F		13,4276			

* p<0,05, ** p<0,01

İş güvencesizliğinin görev performansına etkisinde yenilikçi davranışın düzenleyici (moderator) rolünün incelendiği model istatistiksel olarak anlamlıdır (R= 0,73; R² = 0,54; F= 47, 4643; p=0,000). Araştırma modeli, değişkenler arasındaki ilişkinin %54'ünü açıklamaktadır. Tablo 7'de yer alan Model 1'de hiyerarşik regresyon analizi sonucu; iş güvencesizliğinin görev performansını negatif ve anlamlı yönde etkilediği tespit edilmiş (β =-0,582; p=0,00) olup; H₁ hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7'de yer alan Model 2'de; iş güvencesizliği ve görev performansına etkisinde, yenilikçi davranış düzenleyici (moderator) rolü tespit edilmiştir (β = 0,804; t= 3,66; p=0,00). H₂ hipotezi desteklenmiştir. Model 1'de iş güvencesizliği, görev performansını 0,58 beta değerinde azaltırken; yenilikçi davranışın modele düzenleyici değişken olarak katılması durumunda; iş güvencesizliği 0,30 beta değerinde görev performansını azaltmaktadır. Moderator değişkenin (İş güvencesizliği x Yenilikçi davranış), görev performansının 0,80'ini etkilediği ve 0,54'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Bir bakıma yenilikçi davranış, iş güvencesizliğinin görev performansı üzerindeki negatif etkiyi azaltmaktadır. Ayrıca düzenleyici etkinin anlamlılığı için (H₂) Bootstrap güven aralığı (BootLLCI - BootULCI) değerlerinin sıfırı (0) içerip içermemesine bakılmakta ve Tablo 7'deki etkileşim değerlerinin 0'ın üstünde kaldığı görülmüştür.



Şekil 2. İş Güvencesizliğinin Görev Performansına Etkisinde Yenilikçi Davranışın Düzenleyici Rolü

Şekil 2 'de; yenilikçi davranışın (moderator) *düşük düzeyde* olduğu noktalarda çalışanların iş güvencesizliği arttıkça, görev performansı düşmektedir. Ama yenilikçi davranışın (moderator) yüksek düzeyde olduğu noktalarda çalışanların iş güvencesizliği algıları arttıkça, görev performansı düşmemekte, sabite yakın düzeyde ilerlemektedir. Dolayısıyla çalışanların, ekonomik olarak çalışmak zorunda oldukları ve örgüte zorunlu bağlılık geliştirdikleri, dolayısıyla sadece görevlerini yaptıkları sonuca varılabilir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Günümüzde işletmelerin büyümesini etkileyen faktörlere ilgi artmaktadır. Bunun nedenleri, iki neden ile ifade edilebilir. Birinci nedeni, büyüyen ve gelişen işletmelerin, çalışan istihdamı için hayati bir kaynak olduklarıdır. İkinci nedeni ise işletmelerde büyüme kavramının az incelenen bir konu olmasıdır (Wiklund, Patzelt ve Shepherd, 2009). Yenilikçi davranış, işletme büyümesini pozitif yönde etkilemektedir. Bu noktada yenilikçi davranış, işletme performansını arttıran ve toplum için önemli katkılar sağlayan bir unsurdur (Kleysen ve Street, 2001; Yuan ve Woodman, 2010). Scott ve Bruce (1994), yenilikçi davranışların, yüksek performanslı örgütlerin temeli olmakla birlikte yenilikçi davranışları “nelerin motive ettiği” konusunu incelemenin kritik bir faktör olduğunu vurgulamıştır.

İşletmelerin yenilikçi politika ve süreçler oluşturarak, bunları uygulaması, işletmelere pazarda rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Böylelikle işletmeler, çalışanları ile birlikte yeni metot, hizmet ya da ürünler geliştirerek rakip işletmeler karşısında avantaj elde edeceklerdir (Çalışkan, 2013). Bu bağlamda yenilikçi davranış çalışanın, yeni fikir- ürün- süreç ve metotları oluşturması ve uygulamasını içeren faaliyetleridir (Kheng, June ve Mahmood, 2013).

Bir birey, yenilik davranışına ve yenilikçi olmayan bireylere göre özgün düşünceye sahip olabilir. Yenilikçi bireyler, risk almaktan ve belirsizlikten çekinmeyip (Şimşek, 2002); bilgiyi yapıcı şekilde değerlendirirler (Leavitt ve Walton, 1975). Bu bağlamda yenilikçi davranış, çalışanların farklı ve sonuç odaklı yaklaşımlarıdır (Janssen, 2000). Oysaki iş güvencesizliği algısı, işin devamlılığına dair çalışanın hissettiği risk ve strestir. Bu risk artarsa, çalışanın iş güvencesizliği algısı da yükselmektedir. Diğer taraftan işin özellikleri, olumsuz koşullar ve çalışanın yüklediği anlam da iş güvencesizliği algısını etkilemektedir (Greenhalg ve Rosenblatt, 1984).

Araştırma ilk sonucu olarak; iş güvencesizliği, görev performansını negatif yönde etkilediği tespit edilmiş ve H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, çeşitli araştırmalar tarafından desteklenmiştir (Ashford, Lee ve Bobko,1989; Sverke, Hellgren ve Näswall, 2002; İsaoglu, 2004; Chirumbolo ve Areni, 2005; Cheng ve Chan, 2008).

Scott ve Bruce (1994), yenilikçi davranışların, yüksek performanslı örgütlerin temeli olmakla birlikte, “yenilikçi davranışları neyin motive ettiğini” incelenmesinin kritik bir faktör olduğunu belirtmiştir. Diğer taraftan iş güvencesizliği, işin devamlılığına dair bir belirsizlik duygusunu ifade etmekte olup; işin devamlılığında daha çok çevresel faktörlerin etkili olduğu görülmektedir (Hartley, 1991). İş güvencesizliği algısının yoğun olduğu bir toplumda, bu negatif algı yapıcı düşünce ve öz eleştiriler ile kırılabilir. Dolayısıyla yöneticilerin de desteğiyle yenilikçi davranışlar ile görev performansı artabilir. Bu araştırmanın birinci sonucu olarak; iş güvencesizliği, görev performansını negatif ve anlamlı etkilemiştir. H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, King (2000) ve Aryee vd. (1999) çalışmaları tarafından destek görmeye birlikte; Goldsmith vd. (2000), iş güvencesizliğinin çalışan performansını arttırdığını tespit etmiştir.

Araştırmanın ikinci bir sonucu olarak; yenilikçi davranışın, iş güvencesizliği ve görev performansı ilişkisinde düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir ve H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Literatürde yenilikçi davranışın, bu iki değişken ilişkisindeki aracı rolünü destekleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak Abstein ve arkadaşları (2014); yenilikçi iş davranışların, çalışanların çevrelerini geliştirdiği ve iş-yaşam dengesini yönetmeyi sağladığını tespit etmişlerdir. Janssen (2000: 288) de, yenilikçi davranışların görev/rol performansını arttırdığını tespit etmiştir.

Yenilikçi davranışın, iş performansını artırması çeşitli çalışmalar tarafından desteklenmektedir (Aryee, Walumbwa, Zhou ve Hartnell, 2012; Tunca, Elçi ve Murat, 2018; İspir, 2018; Görmüş, 2019). Tersine durumda, çalışanların iş güvencesizliği algıları yüksekse, görev performansları yenilikçi davranışlarıyla birlikte azalış göstermektedir. Bu durumda çalışanlar, yenilikçi olabilirler. Fakat yeniliğin günlük yaşamda uygulanması konusunda örgütsel engeller ile karşılaşılıyor olabilirler. Diğer taraftan, yenilikçi davranışın az rastlandığı işletme bölümlerinde, iş güvencesizliği yüksek olsa da görev performansı sabit bir çizgide seyredebilir. Bu durum; çalışanların, sadece ekonomik açıdan çalışmak zorunda oldukları ve işlerini yaptıkları gösterebilir. Sonuç olarak; iş güvencesizliği, çalışanların performansını negatif yönde etkilemektedir (Cheng ve Chan, 2008). Ancak, işsizlik kaygısı ile çalışanların performansları artış gösterebilir (Orçanlı, 2019; Çelebi, 2017; Valibayova, 2018).

Yöneticiler ve çalışanlar, içsel ve dışsal (çevresel) birçok belirsizlik ile mücadele etmektedir. Genelde olumsuz tutum ve davranışlar, suya atılan bir taş parçasının yaydığı dalga gibi, diğer insanları da etkisi altına almaktadır. Oysaki yöneticiler, faaliyet gösterdikleri sektörün fırsat ve tehditleri; diğer taraftan işletmelerinin durumunu; swot analizi, balance score card gibi teknikler ile geliştirirlerse

mevcut çalışanlarını önemli bir kaynak olarak görebilirler. Hemen karşılaşılabacak ilk kriz ya da kaosta, iş gören çıkarılması en kolay ve ucuz yoldur. Ancak yöneticiler, aynı zamanda işletmenin resmi liderleridir. Bu bağlamda; bir işletmede yenilikten, değişimden ve gelişmeden korkan; inisiyatif ve yetki kullanmaktan ve sorumluluk almaktan kaçan; zayıf ve statükocu yöneticilerin varlığı, yönetimde verimsizliğin en önemli nedenidir. Örgütsel etkililik ve verimlilik, her şeyden önce aktif ve dinamik yöneticilerin varlığına bağlı olmaktadır (Aytürk, 2015: 172).

Araştırma zaman ve maliyet diğer yandan, çalışanların yoğun iş mesailerini neticesinde ayırdıkları sürenin sınırlı olmasından dolayı tek bir işletmede ve az sayıda çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma, teknolojik yeniliklerin yaygın üretildiği ve uygulandığı Türkiye'nin saygın ve önde gelen bir otomobil işletmesinde gerçekleştirilmiştir. İlerideki çalışanların stres, öz kontrol ve kişilik özelliklerinin de değişken olarak araştırmaya eklenmesi önerilir.

Kaynakça

- Abstein, Adriana, Heidenreich, Sven ve Spieth, Patrick (2014). Innovative Work Behaviour: The Impact of Comprehensive Human Resource System Perceptions and the Role Of Work–Life Conflict. *Industry and Innovation*, 21.2, ss. 91-116.
- Akçin, Kültigin (2018) "Çalışanların Örgütsel Destek Algısı ve Psikolojik Sahiplenmelerinin, Sessizlik Davranışlarına ve Görev Performansına Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma". Yayımlanmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Bursa.
- Akkoç, İrfan, Turunç, Ömer ve Çalışkan, Abdullah (2011) "Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü." *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13.4, ss.83-114.
- Akkoç, İrfan (2012) "Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü".
- Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, C:4, ss. 45-60.
- Armstrong, Michael (2010) *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*, Kogan Page Publishers, Philadelphia.
- Aryee, Samuel, Fields, Dail ve Luk, Vivienne (1999). "A Cross-Cultural Test of a Model of the Work–Family Interface, *Journal of Management*, 25, ss. 491–511.
- Aryee, Samuel, Walumbwa Ochieng Fred, Zhou Qin ve Hartnell Chad (2012) "Transformational Leadership, Innovative Behavior and Task Performance: Test of Mediation and Moderation Processes", *Human Performance*, 25.1, ss.1-25.
- Ashford, Susan, Lee Cynthia ve Bobko Philip (1989) "Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test". *Academy of Management Journal*, C:32, ss. 803–829.
- Aytürk, Nihat (2015). *Örgütsel ve Yönetimsel Davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Baron, Reuben M. ve Kenny, David A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51.6, ss.1173-1182.
- Bystrom, Katriina (1999) "Task Complexity, Information Types and Information Sources: Examination of Relationships" (Unpublished Doctoral Dissertation). Acta Universitatis Tamperensis, Department of Information Studies, Tampere, Finland.
- Borg, Ingwer ve Elizur Dov (1992) "Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement". *International Journal of Manpower*, C:13, ss.13-26.
- Carmeli,A., Meitar, R. ve Weisberg, J. (2006). "Self-leadership Skills and Innovative Behavior at Work". *International Journal of Manpower*, 27.1, ss.75-90.
- Cascio, Wayne F. (1993) "Downsizing: What Do We Know? What Have We Learned?", *The Academy of Management Executive*, C:7, ss. 95–104.
- Chan, David (2006) "Interactive Effects of Situational Judgment Effectiveness and Proactive Personality on Work Perceptions and Work Outcomes". *Journal of Applied Psychology*, 91.2, s.475.
- Cheng, Grand H.L. ve Chan, Darius K.S. (2008) "Who Suffers More from Job Insecurity? A meta-Analytic Review, *Applied Psychology*, 57.2, ss. 272-303.
- Chirumbolo, Antonio ve Areni, Alessandra (2005) "The Influence of Job Insecurity on Job Performance and Absenteeism: The Moderating Effect of Work Attitudes. University G. D'Annunzio of Chieti-Pescara. *Journal of Industrial Psychology*, 31.4, ss. 65-71.
- Cohen, J. ve Cohen, P. (1983). "Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for The Behavioral Sciences". Erlbaum, Hillsdale, NJ.
- Conway, James M. (1999) "Distinguishing Contextual Performance From Task Performance For Managerial Jobs". *Journal of Applied Psychology*, C:84, ss. 3-13.
- Çakır, Özlem (2007). "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği". *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1.12, ss.117-140.
- Çalışkan, Abdullah ve Akkoç, İrfan (2012) "Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü" *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 9.1, ss.1-28.
- Çalışkan, Abdullah (2013) "İç Odaklı Örgüt Kültürünün Yenilikçi Davranışa Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü". *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, C:15, ss. 88-112.

Çalışkan, Abdullah, Akkoç, İrfan ve Turunç, Ömer (2019) “Yenilikçi Davranış: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5.1, ss. 94-111.

Çelebi, İlknur (2017) “İşletmelerde İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe ve Performansa Etkileri ve Adıyaman Bölgesindeki İşletmelerde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Çolak, Esra (2014) “İş güvencesizliği ve Türk Üniversite Sisteminde Araştırma Görevlilerinin Belirsizlikle Mücadele Stratejileri”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara.

Çetin, Cemile (2015). "Zabıta Çalışanlarında İş Güvencesizliği ile Tükenmişlik İlişkisine Yönelik Bir Araştırma". Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13.2, ss. 73-96.

Dede, Ezgi (2017). “İş Güvencesizliği Algısının ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma”. Yayınlanmış Doktora Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

De Witte, Hans (2000) *Work Ethic and Job Insecurity: Assessment and Consequences for Wellbeing, Satisfaction and Performance at Work*. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte and T. Taillieu (Eds.), Garant Published, Leuven, Belgium.

Dökmen, Üstün (2009). *Var Olmak, Gelişmek, Uzlaşmak*, 17. Basım, Remzi Kitapevi, Ankara.

Durbin, James ve Watson, G. (1971). “Testing for Serial Correlation in Least Squares Regression”. *Biometrika*, 58.1, ss 1-19.

Dursun, Salih ve Bayram, Nuran (2013). "İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama". *The Journal of Industrial Relations and Human Resources* 15.3, ss. 20-27.

Ferrie, Jane E. (2001) “Is Job Insecurity Harmful To Health?”, *Journal of the Royal Society of Medicine*, University College London, C:94, ss. 71-76.

Field, Andy P. (2000). “*Discovering Statistics Using Spss For Windows*”. Sage Publications, London.

George, Darren ve Mallery, Paul (2010). *Spss for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson Publishing.

Goldsmith Arthur H., Veum Jonathan R. ve Darity W. (2000). “Working Hard for the Money? Efficiency Wages and Worker Effort”. *Journal of Economic Psychology*, 21, ss.351-385.

Görmüş, İbrahim (2019) "Türk Sigorta Şirketlerinde Çalışanların Proaktif Kişilik Özelliklerinin Bağlamsal, Görev Performanslarına ve Yenilikçi Davranışa Etkisinin Araştırılması". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sigortacılık Anabilim Dalı, İstanbul.

Gügerçin, Utku (2015) "Bireyin Etik Yaklaşımı ile Kurumsal Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.

Gürbüz, Sait ve Ayhan, Özgür (2017) "Lidere Yakın Olmanın Dayanımlı Hafifliği: Lider-Üye Etkileşimi, Görev Performansı, Tecrübe ve Terfi Edebilirlik Arasındaki İlişkilerin Testi". *Türk Psikoloji Dergisi*, 32.80, ss. 1-19.

Greenhalgh, Leonard ve Rosenbaltt, Zehava (1984) “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, *Academy of Management Review*, 9.3, ss. 438-448.

Hartley Jean (1991). “Industrial Relations and Job Insecurity: A Social Psychological Framework”. In *Job Insecurity Coping with Jobs at Risk*, J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans and T. V. Vuuren (eds). London: Sage Publications.

Hellgren, Johanny, Sverke, Magnus ve Isaksson, Kerstin (1999) “A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences For Employee Attitudes and Well-Being”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8.2, ss. 179-195.

Hulin, Charles (1991) “Adaptation, Persistence and Commitment in Organizations”. In Dunnette, M.D. and Hough, L.M. (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. ss.445-505. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, USA.

İlkım, Neslihan ve Derin, Neslihan (2018). "Algılanan İş Güvencesizliği, İş Tatmini ve Birey-Örgüt Uyumu Kavramları Arasındaki İlişkiler". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18.36, ss. 238-254.

İsaoğlu, Fitnat Gözde (2004) “Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı ile İlişkisi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İspir, İsa (2018) “Çalışanların İş Tatmini ile Yenilikçi Davranışının Bireysel Performansa

- Etkisi". İnönü University International Journal of Social Sciences, C:7, ss.120-135.
- Jamal, Muhammad Jawad (2017). "Job Stress and Job Performance Controversy Revisited: An Empirical Examination in Two Countries". Concordia University International Journal of Stress Management, 14.2, ss. 175-187.
- Janssen, Onne (2000) "Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior", Journal of Occupational and Organizational Psychology, C:73, ss. 287-302.
- Janssen, Onne, Van De Vliert Evert ve West Michael (2004) "The Bright and Dark Sides of Individual and Group Innovation: A Special Issue Introduction", Journal of Organizational Behavior, 25.2, ss. 129-145.
- Javed, Basharat, Bashir Sajid, Rawwas Mohammed Y. ve Arjoonc Surendra(2017). "Islamic Work Ethic, Innovative Work Behaviour and Adaptive Performance: The Mediating Mechanism and an Interacting Effect". Current Issues in Tourism, 20.6, ss. 647-663.
- Jehangir, Muhammad, Kareem Nasir, Khan Ayaz, Jan Tahir Muhammad ve Soherwardi Shaheed (2011) "Effects of Job Stress on Job Performance and Job Satisfaction", Institute of Interdisciplinary Business Research, 3.7, ss.453-465.
- Kalaycı, Şeref (2008). "Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri". Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kanter, Rosabeth Moss (1988) "When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective and Social Conditions for Innovation in Organizations", Research in Organizational Behavior, C:10, ss. 169-211.
- Karacaoğlu, Korhan (2015). "Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma". Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 7.1.
- Kerse, Gökhan, Koçak, Daimi ve Özdemir, Şefik (2018). "Does the Perception of Job Insecurity Bring Emotional Exhaustion? The Relationship between Job Insecurity, Affective Commitment and Emotional Exhaustion", Business and Economics Research Journal, 9.3, ss.651-663.
- Kheng, Yeoh Khar, June Sethela ve Mahmood, Rosli (2013) "The Determinants of Innovative Work Behavior in the Knowledge Intensive Business Services Sector In Malaysia", Asian Social Science, 9.15, ss. 47-59.
- Kim, Min-Seong ve Dong-Woo Koo (2017). "Linking LMX, Engagement, Innovative Behavior and Job Performance in Hotel Employees". International Journal of Contemporary Hospitality Management, 29.12, ss. 3044-3062.
- King James E. (2000). "White-Collar Reactions to Job Insecurity and the Role of the Psychological Contract: Implications for Human Resource Management". Human Resource Management, Spring, 39.1, ss.79-92.
- Kleysen, Robert F. ve Street, Christopher T. (2001) "Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Work Behavior", Journal of Intellectual Capital, 2.3, ss. 284-296.
- Kinnuen, Ulla, Mauno Saija, Natti Jouko ve Happonen Mika (1999) "Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finish Employees", European Journal of Work and Organizational Psychology, ss.243-260.
- Kumaş, Handan (2001). "İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri". Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3.4.
- Langerak, Fred ve Hultink, Eric Jan (2006) "The Impact of Product Innovativeness on the Link between Development Speed and New Product Profitability," Journal of Product Innovation Management, 23.3, ss. 203-214.
- Leavitt, Clark ve Walton, John (1975) "Development of a Scale for Innovativeness" in NA-Advances in Consumer Research, eds. Mary Jane Schlinger, Ann Abor, Association for Consumer Research, Pages, MI: USA.
- Merrill, M. David (2006) "Hypothesized Performance on Complex Tasks As A Function of Scaled Instructional Strategies", In J. Enen and R. E. Clark (Eds.), Handling Complexity in Learning Environments: Theory and Research, ss.265-281. Elsevier, Amsterdam.
- Mignonac, Karim ve Herrbach Olivier (2004) "Linking Work Events, Affective States and Attitudes: An Empirical Study of Managers' Emotions", Journal of Business and Psychology, C:19, ss. 221-240.
- Onay, Meltem (2011) "Çalışanın Sahip Olduğu Duygusal Zekâsının ve Duygusal Emeğinin, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi". Ege Akademik Bakış, C:11, s. 587-600.
- Onur, Ünlü ve Yürür, Senay (2011) "Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev ve Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova'da Hizmet Sektörü Çalışanları ile Bir Araştırma", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 0.37, ss. 183-207.
- Orçanlı, Kenan, Bekmezci, Mustafa ve Fırat, Zafer Mehmet (2019) "İş Güvencesizliğinin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Kimliğin

Aracılık Etkisi". Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 12.8.

Oukes, Tamara (2010) "Innovative Work Behavior", University of Twente, Bachelor Thesis, Holland.

Örücü, Edip ve Binnaz, Çınar (2019) "Pozitif Psikolojik Sermayenin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma" Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7.2, ss. 275-291.

Özdemir, Şefik (2019) "Çalışanların İş Güvencesizliğinin Duygusal Emek ve İş Girişimcilik Üzerine Etkisi". Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:3, ss.185-196.

Pekdemir, Işıl (2014). "Özerklik Ve Ödüllendirme Algılarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışanın İnovasyona Yönelik Davranışının Aracılık Rolüne Yönelik Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C:43, ss. 332-350.

Polatci, Sema (2014) "Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma". Ege Academic Review, C:14, ss. 115-124.

Poyraz, Kemal ve Kama Bülent (2008) "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi, 13.2, ss.143-164.

Reisel, William D., Chia, S.L., Maloles, C. M. ve Slocum, John W. (2007). "The Effects of Job Insecurity on Satisfaction and Perceived Organizational Performance". Journal of Leadership and Organizational Studies, 14.2, ss. 106-116.

Reuvers, Mark, Van Engen Marloes L., Vinkenburg Claartje J. ve Wilson-Evered Elisabeth (2008) "Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring The Relevance of Gender Differences", Creativity and Innovation Management, 17.3, ss. 227-244.

Rosenblatt, Zehava ve Ruvio, Ayalla A. (1996) "A Test of Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers", Journal of Organizational Behavior, C:17, ss. 587-605.

Scott, Susanne G. ve Bruce Reginald A. (1994) "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace", Academy of Management Journal, 37.3, ss.580-607.

Seçer, Barış (2011). "İş Güvencesizliğinin İşçiler Üzerindeki Etkisi: İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi" İş, Güç:

The Journal of Industrial Relations and Human Resources 13.4.

Spiegelaere, Stan De, Van Gyes, Guy, De Witte, Hans, Niesen, Wendy ve Van Hootegem, Geert (2014) "On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement". Creativity and Innovation Management, 23.3, ss.318-330.

Stenholm, Pekka (2011) "Innovative Behavior as a Moderator of Growth Intentions". Journal of Small Business Management, C: 49, ss. 233-251.

Sverke, Magnus, Hellgren Johnny ve Naswall Katharina (2002) "No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences", Journal of Occupational Health Psychology, 7.3.

Şahin, Faruk ve Gürbüz, Sait (2012) "Kültürel Zekâ ve Öz-Yeterliliğin Görev Performansı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkisi: Çok Uluslu Örgüt Üzerinde Bir Uygulama". The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 14.2, ss. 123-140.

Şimşek, Şerif (2002) Yönetim ve Organizasyon, Günay Ofset, Konya.

Tongur, Aykut (2011) "Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior and Perceived Performance: Analysis of Crime Scene Investigation Units of Turkish National Police", Doctoral Dissertation, University of Central Florida Orlando, Florida.

Töngür, Aykut (2016) "İş Yükü, Kişilerarası Çatışma ve Performans: Bankacılık Sektörünün Karşılaştırmalı Analizi", Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:7, ss. 547-565.

Tunca, Sezai, Elçi, Meral ve Murat, Gülay (2018) "Proaktif Kişilik Yapısının ve Yenilikçi Davranışın Görev Performansına Etkisi". Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5.1, ss.325-335.

Turgut, Ercan ve Beğenirbaş, Memduh (2013) "Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık sektöründe bir Araştırma" Kara Harp Okulu Bilim Dergisi 23.2, ss.101-124.

Turgut, Ercan ve Beğenirbaş, Memduh (2014) "İlişkisel Sosyal Sermayenin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracılık Rolü". Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7.1, ss. 146-160.

Valibayova, Gizilgöl (2018) "İş Güvencesizliği Algısının İş Stresi ve İş Performansına Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. On Dokuz

Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

Vander Elst, Tinne, Cuyper Nele De ve De Witte Hans (2011) "The Role of Perceived Control in the Relationship between Job Insecurity and Psychosocial Outcomes: Moderator or Mediator?", *Stress and Health*, 27.3, ss.215-227.

Van Scotter, James Robert ve Motowidlo Stephan J. (1996) "Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance", *Journal of Applied Psychology*, 81.5, ss. 525-531.

Yuan, Feirong ve Woodman, Richard W. (2010) "Innovative behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53.2, ss. 323-342.

Walumbwa, Fred O., Cropanzano, Russell ve Hartnell, Ched A. (2009). "Organizational justice, Voluntary Learning Behavior and Job Performance: A Test of the Mediating Effects of identification and leader member exchange". *Journal of Organizational Behavior*, 30.8, ss.1103-1126.

Wawoe, Kilian W. (2010) "Proactive Personality: The Advantages and Disadvantages of An Entrepreneurial Disposition In The Financial Industry", Doctoral Dissertation, Vruue University, Amsterdam.

West, Michael ve Farr James L. (1989) "Innovation at Work: Psychological Perspectives", *Social Behavior*, 4.1, ss. 15-30.

Wiklund, Johan, Patzelt, Holger ve Shepherd, Dean (2009) "Building an Integrative Model of Small Business Growth". *Small Business Economics* 32.4, ss. 351-374.

Williams, Kipling D. ve Karau Steven J. (1991) "Social Loafing and Social Compensation: The Effects of Expectations of Co-Worker Performance", *Journal of Personality and Social Psychology*, 61.4, ss. 570-581.

Zhao, Hao, Wayne, S.J., Glibkowski Brian C., Wayne Sandy ve Bravo Jesus (2007) "The Impact of Psychological Contract Breach in Work-Related Outcomes: A Meta-Analysis", *Personnel Psychology*, 60.3, ss. 647-680.