

Bağımsız Spor Federasyonlarında Çalışanların İş Güvencelerinin İş Performansına Etkisi***Mehmet Özgür KILIÇ^{1†} , Mustafa Ertan TABUK² **¹Hitit Üniversitesi, Çorum, Türkiye**Orijinal Makale**

Gönderi Tarihi: 16.05.2022

Kabul Tarihi: 19.06.2022

DOI:10.47778/ejsse.1117367

Online Yayın: 30.06.2022

Öz

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 SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket 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: İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Güvencesizliği, Performans, Spor Federasyonu**Effect of Job Security of Employees in Work Performance in Independent Sports Federations****Abstract**

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.

Keywords: Human Resources Management, Job Insecurity, Performance, Sports Federation

*Bu çalışma, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Ertan TABUK danışmanlığında tamamlanmış olan Mehmet Özgür KILIÇ'ın yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

† **Sorumlu Yazar:** Mehmet Özgür KILIÇ, **Eposta:** ozgurkilig75@gmail.com

GİRİŞ

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 özgü 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. 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.

Çalışma hayatında son yıllarda artan değişimler ile birlikte çalışanlar işlerinin devam edip etmeyeceği gibi sorunlarla karşı karşıya gelmektedir. Bir kişinin çalışma hayatı kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri olmak üzere çevresini, sosyal yaşantısını ve diğer birçok alanda kişiyi etkisi altına almaktadır. Doğal olarak yaşanan veya yaşanması muhtemel görünen olumsuz durumlar karşısında kişinin yaşantısı da olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu olumsuz gelişmelerin gölgesinde kalan çalışanların kaygıları artmakta ve bunun sonucu olarak da çalışma performansları bu durumdan etkilenmektedir. Belirsizlikler karşısında çalışanın iş gören performansında oluşabilecek olumsuz yöndeki değişimlerden işyeri de etkilenmekte ve örgüte karşı olan bağlılıkları da düşme eğilimi göstermektedir. Bu bakımdan bilimsel yönetim ve spora özgü dinamiklerin deneyim ile birleşmesi ile yönetilen bir yapının ürettiği hizmetin kalitesinin artacağı ve hizmet alanındaki spor süjelerinin bu etkiden olumlu yönde faydalanacağı ifade edilebilir.

İş güvencesi, örgütler ve üyeleri açısından önemi artarak devam eden ancak sosyal bilimciler tarafından göz ardı edilen bir yapıdır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Bir çalışanın mevcuttaki işinde sürekliliği için potansiyel bir tehdit algısı olarak tanımlanan iş güvensizliği, gerçek iş kaybı ve işsizlikten ayrılmalıdır (Heaney vd., 1994). Kişinin işine karşı duyduğu genel tutumunu ifade eden iş tatminini meydana getiren önemli faktörlerdendir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004). İş güvencesi, İş Hukukunun da ele aldığı önemli konulardan olmasının yanında çalışan ile işvereni arasındaki iş ilişkisinin devamlılığını sağlamak ve bu durumu korumak için önemlidir (Öztürk vd., 2019). İş güvencesine neden olan bireysel faktörler yaş, kişilik özellikleri, medeni durum, statü, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem bireysel faktörler olarak kabul edilmekte ve incelenmektedir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre erkeklerin kadınlara göre daha yüksek seviyede iş güvencesizliği algısı bildirdikleri görülmüştür. İş güvencesizliği, kadınlar arasında psikolojik iyi oluş ile ilgili değilken, erkekler arasında güvensiz hissedilenler arasında ciddi farklar vardır (Witte, 1999). 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 vd., 2006). Farklı yaş gruplarında yer alan

kişilerin işsizliğe karşı farklı tepki gösterdiği, yaşlı çalışanların çok daha yüksek düzeyde iş güvensizliği algısına sahip olduğu görülmüştür (Seçer, 2007). İşsizlik, yaşları 30 ile 50 arasında olan kişiler için daha fazla sıkıntı verici olarak görünmektedir (Sverke vd., 2002). Araştırmalara bakıldığında, orta yaşlı grupta yer alan kişilerde iş güvencesizliğinin daha yüksek olmasının şaşırtıcı olduğu, bunun sebebinin işsizlik oranının genç olanlar arasında daha yüksek olduğu ve muhtemelen gençlerin de daha düşük iş güvencesizliği seviyelerine dönüşen bir iş bulma şansına sahip olduklarını belirtmektedirler (De Witte vd., 2012). Geçici istihdam genç çalışanlar arasında daha sık olmakla birlikte öznel iş güvencesizliğinin yaşlılar arasında arttığı görülmektedir (Lozza vd., 2012).

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 (2003) düşük gelir ve düşük statüde görev yapan kişiler gelirlerine daha bağımlı olduğu için iş kaybına karşı daha hassas olduklarını belirtmiştir. Eğitim seviyesinin düşük olması, yapılacak işlerin statüsünün de düşmesine neden olmaktadır. Spesifik olarak, işçinin kişiliği iş tatmininin ana faktörlerinden birisidir. İş güvensizliğini yalnızca kişilikten kaynaklanan bir algıya indirgemek bir hata olacaktır (Witte, 2005). Kişilik odağı olarak kontrol odağı ve olumsuz etkililik çok önemli bir rol oynamaktadır, kişilik güvensizliğini önleme eğilimi veren kişilik özelliklerine sahip olanlar iş güvencesizliği ile karşı karşıya kaldıklarında daha güçlü tepki verebilirler (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Dalkrani ve Dimitriadis, 2018). İş güvencesizliğini etkisi altına alan bir diğer faktör medeni durumdur. Evli olan kişilerin iş güvencesine daha fazla önem verdiği (Öztürk vd., 2019) evlilerin bekar çalışanlara göre işlerini daha güvencesiz algılamaktadırlar (Gümüş, 2013). Çalışanlar açısından bir diğer önemli konuda 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. Miana vd., (2011) yüksek eğitim düzeyine sahip olanların, 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. Bazı araştırmalara bakıldığında, yüksek düzeyde eğitime sahip olan kişilerin iş bulmalarının daha kolay olduğu ve bunun sonucu olarak da işsizlik korkusunu daha düşük şiddette yaşamaktadırlar (Näswall ve De Witte, 2003).

İş güvencesinin sonuçları sağlık, tutumlar ve davranışsal sonuçlar, iş güvencesizliği tarafından ortaya çıkarılan tepkilere bağlı olarak meydana gelmektedir. Yakın tarihte yapılan araştırmalar, örgütsel unsurlara bağlı olan iş güvensizliğinin sonuçlarını incelenmektedir. Sverke vd., (2002) ile Cheng ve Chan (2008), iş güvensizliğinin güven, mesleki katılım ve iş tatmini ile olumsuz ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca Cheng ve Chan (2008), iş güvensizliğinin performans ile negatif ilişkiye sahip olduğunu, iş güvensizliğinin örgütsel taahhüt ile negatif, yapılması planlanan iş miktarı ile de pozitif ilişkisi olduğu ek bir araştırmada tespit edilmiştir (Akt. Keim, 2012: 24). Sağlık ile ilgili sonuçlara bakıldığında, Sverke vd., (2002), Cheng ve Chan, (2008) tarafından yapılan çalışmalarda iş güvencesizliğinin psikolojik ve fizyolojik sağlık ile negatif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca Van Vuuren vd., (1991), çalışanların zihinsel sağlıkları için iş güvencesizliğinin risk oluşturabileceğini tespit etmişlerdir (Akt. Keim, 2012: 24). İş güvencesizliği algısının sadece tutumlarla ilgili tepkilere değil, aynı zamanda davranışsal

tepkilere de neden olabileceği ileri sürülmekte (Azaklı, 2011: 24), bireysel refah, örgütsel tutum ve davranışlar üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu ifade edilmektedir (Witte, 2005). Yeni bir iş aramak için uygulayabilecek mantıklı yöntemlerden birisi, yeni istihdam seçeneklerini aramaktır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Farklı bir iş bulabileceğinin farkında olan çalışanlar, iş güvencesizliğinin neden olduğu belirsizlikten kurtulmak için ilk olarak bu yönetime başvurmayı seçeceklerdir (Ashford vd., 1989). İş güvencesizliği ile iş performansı arasındaki ilişkiye bakıldığı zaman, Wang vd. (2014) yaptıkları çalışmada, çalışanların adalet seviyesinin düşük olduğuna inandıklarında, iş performansı ile iş güvencesizliği arasında negatif ilişki tespit etmişler, adalet seviyesinin yüksek algılandığı durumlarda ise bir ilişki tespit edilememiştir. Awan ve Salam (2014) tarafından yapılan çalışmada performans, yaş ve iş güvencesizliğinin arasında olumsuz bir ilişki tespit edilmiştir. Chirumbolo ve Areni (2005) tarafından yapılan çalışmada, iş güvencesizliği ile iş performansı arasında olumsuz bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Cuyper vd., (2014) istihdam edilebilirlik ile performans arasındaki ilişki incelenmiş, yazarlar, istihdam edilebilirliğin işleyişe olumlu bir etki yaptığını düşünmektedir. Fakat iş güvencesizliği algısı artınca daha iyi istihdam olanakları bulmakta ve bu da başarılarını artırmaktadır. Bazı durumlarda ise örgütten ayrılmaları söz konusu olabilmektedir. Kişinin belirlenen sürede istenilen niteliğe sahip sonuçları elde etmesi, o kişinin yüksek bir performans sergilediği anlamına gelmektedir. Çalışanın üst seviyede performansı göstermesi, işletmelerin hedeflerine ulaşmasını sağlamaktadır (Bingöl, 2013: 367-368).

Günümüz işletmelerinde birçok faktörün başarıda etkisi olsa da ağırlık işletme fonksiyonlarını gerçekleştiren çalışanın göstereceği performansa bağlı olmaktadır (Yaralıoğlu, 2001). Performans, çalışan kişinin işinde ne yaptığı ve ne yapmadığı, beklentilere ne oranda cevap verdiği ve işinde ortaya koyduğu başarısının bir derecesidir (Başaran, 2000:424; Küçük, 2011:274; Shahzadi vd., 2014). Performansı moral ve motivasyon, ödül ve ceza yöntemi, yönetim tarzı ve çalışma ortamı etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkar. Performansı etkileyen önemli başlıklardan bir tanesi moral ve motivasyondur. Motivasyon, üretkenliğini ve performansını yukarı taşıyan bir bileşen olarak işletmelerin vazgeçilmezlerindedir (Muda vd., 2014). Bireyin motivasyonu ile göstermiş olduğu performans arasında net bir ilişki vardır. Yüksek motivasyonu olan çalışanlar, örgütsel amaçlara ulaşma şansını önemli ölçüde yükseltmektedirler (Öğüt vd., 2004). Ödül ve ceza sistemi, çalışanların motivasyonlarının sürekliliğinde önemli bir yere sahiptir. 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). Yapılan çalışmalara bakıldığında motivasyonun en önemli kaynaklarından olan ücretin yetersiz olduğu durumlarda bile, yönetimin ve yöneticilerin tarzlarının olumlu olması çalışanların iş tatmin düzeylerinin yükseldiği görülmüştür. Yönetim tarzının iş tatmini açısından ne kadar önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir (Erdil vd., 2004). Çalışanları yönetime dahil etmek onların haz duyularını ve verimliliği arttırmak için önemlidir. Yöneticilerin bahsi geçen konuya dikkat etmesi ve çalışanlarını alınan kararlara dahil etmesi onların performanslarını yukarıya taşıyacak imkanları oluşturması gerekmektedir (Çoşgun, 2019). Çalışma hayatının kalitesini önemli ölçüde etkileyebilecek konulardan biriside çalışma ortamıdır. Çalışma ortamının

fiziksel şartlarının elverişli olması, yeterli ısı ve ışık alması, gürültü ve dikkat dağıtabilecek unsurlardan arındırılmış olması önemlidir. Günümüzde insanlar günlük hayatlarının büyük çoğunluğunu işyerlerinde geçiriyor olmaları dikkate alındığında, çalışma ortamının çalışan açısından daha yaşanabilir olması gerekmektedir. 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).

Örgütlerde çalışanların performanslarının ilk defa sistemsel ve biçimsel olarak değerlendirilmesi, 1900'lü yıllarda ABD'deki kamu kurumlarında gerçekleştirilmiştir. Taylor tarafından yapılan iş ölçüm uygulamaları sayesinde örgütler, çalışanların verimliliklerinin ölçülmesi ve performanslarının değerlendirilmesini bilimsel olarak kullanmaya başlamışlardır (Uyargil, 2016: 2). Son dönemlerde işletmelerin rekabet ortamında ayakta kalabilmek için insan kaynaklarına yapmış oldukları yatırımlar artmış ve performans değerlendirme önemli bir konuma gelmiştir. Performans değerlendirmenin temelde iki farklı amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilki iş performansı hakkında bilgi edinilebilmesidir. Bir diğer amacı ise personellerin iş analizlerinde ve tanımlarda tespit edilen standartlara hangi ne oranda yaklaştıklarına yönelik geri besleme yapılmasını sağlamaktır. Geri besleme meslek içi eğitimle birlikte ele alınarak ve olumlu bir yaklaşımla verildiği takdirde faydalı olmaktadır (Jordan, 2009: 13). Bir yöneticinin daha önceden belirlenmiş olan standartlara göre çalışanların çalışma ortamındaki bütün hareketlerini ölçme ve karşılaştırma yoluyla değerlendirmesi, performans değerlendirme olarak ifade edilmektedir (Budak, 2013: 500). Performans değerlendirme ile çalışana dair çok sayıda parametrede geri bildirim sağlanabilir (Fındıkçı, 2003: 300; İllez ve Güner, 2006). Geçmişte performans değerlendirme işletmelerin sadece mali değerlendirmeleri için kullanılıyordu. Bunun asıl nedeni ise rekabetin teknoloji merkezli olarak devam etmesinden kaynaklıydı. Günümüzde ise artık rekabet teknoloji merkezli olmaktan çıkarak, insan odaklı olma yolunda gitmektedir. Bu yüzden performans değerlendirme kavramı da giderek önemini arttırmaktadır (Ergin, 2012).

Performans değerlendirme, yöneticiye, çalışanlara ve örgüte yönelik çeşitli katkılar sunar. Örgütsel amaçlara ulaşma derecesi, çalışanların eksik yönleri ve becerilerinin fark edilmesi, iletişimin geliştirilmesi (Güçlü, 2016), örgüt beklentileri, güçlü ve etkin yönlerin belirlenmesi, iş tatmini artışı, örgütsel adalet, bağlılık ve motivasyonun artması (Saruhan ve Yıldız, 2014: 316), hizmet kalitesi, verimlilik ve karlılık artışı (Fındıkçı, 2015) gibi konularda olumlu etkileri olduğu ifade edilmiştir. Personel planlaması, gerekli olması muhtemel insan kaynaklarının belirlenmesini içermektedir. Örgüt, amaçlarına ulaşabilmek için yeterli nitelikteki belirli sayıda kişiyi işe almalıdır. Performans değerlendirme, buradaki işe alımlarda ve sonrasında tayin ve terfilerde etkin olarak kullanılmaktadır (Bakan ve Kelleroğlu, 2003; Kaynak vd., 1998: 207).

İş güvencesizliği sorununa örgütün çalışandan beklediği performans odaklı bir yaklaşımla hazırlanan bu çalışmada, iş güvencesi ve iş gören performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Buradan hareketle araştırmanın temel amacı, iş güvencesinin çalışma performansına etkisi olduğu ileri sürülmekte, iş güvencesizliği ile iş gören performansı arasında ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma çalışan performansı konusunda yöneticilere katkı sağlayacak olup, iş güvencesinin örgüt açısından önemini ortaya koymaya çalışmaktadır.

YÖNTEM

Araştırma modeli

Bağımsız spor federasyonları bünyesinde çalışan sözleşmeli personelin iş güvencesi ile çalışma performansları arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile yapılan bu çalışma ilişkisel tarama modelindedir.

Araştırma Grubu

Araştırmanın evreni Bağımsız Spor Federasyonları bünyesinde görev yapan 828 sözleşmeli federasyon personelinden oluşmaktadır. Araştırma örneklemini ise araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen ve rastlantısal yöntemle seçilen 142 kadın ve 145 erkek olmak üzere toplanan 287 sözleşmeli personelden oluşmuştur. Araştırmaya katılan çalışanların detaylı demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik dağılımları

Değişkenler	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
Yaş	Lisansüstü	27	9,40
	22-29 Yaş	63	22,00
	30-39 Yaş	136	47,40
	40-49 Yaş	64	22,30
	50 ve üzeri	24	8,40

Araştırmamızdaki katılımcıların demografik özellikleri %50,5’i erkek, %49,5’i kadınlardan, 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.

Veri Toplama Araçları

Katılımcıların iş güvencelerini tespit etmek amacıyla Baird vd., (1998) tarafından geliştirilmiş olan İş Güvencesi Ölçeği ($\alpha= 0,840$, Job Security Scale) kullanılmıştır (Özel, 2014). İş gören performans düzeylerini tespit etmek amacıyla Büte (2011) tarafından geliştirilmiş olan 4 ifadeden oluşan işgören performansı ölçeği ($\alpha= 0,873$) kullanılmıştır. 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. Araştırmada güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış,

ölçeklerin güvenilirlikleri içsel tutarlılık yöntemi ile belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda iş güvencesi ölçeğinin güvenilirliği $\alpha = ,808$ ve işgören performansı ölçeğinin güvenilirliği $\alpha = ,922$ olarak tespit edilmiştir.

Verilerin Toplanması/İşlem Yolu

Veriler, bağımsız spor federasyonlarında sözleşmeli olarak çalışan personele yüz yüze yapılan anketlerle toplanmıştır.

Verilerin analizi

Veriler SPSS 21 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Veri seti analizinde keşifsel ve doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistik test sonuçları aşağıda ifade edilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistik veriler

Madde No	X (Ort.)	S.	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
İP-1	4,02	,855	,730	-1,218	2,239
İP-2	4,05	,828	,686	-1,325	2,874
İP-3	4,02	,842	,709	-1,129	1,990
İP-4	3,99	,881	,776	-1,178	1,836

İG= İş Güvencesi, İP: İş gören Performansı

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. 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. Tabloya bakıldığında ifadelerin almış oldukları çarpıklık ve basıklık değerlerinin normalite varsayımını karşıladığını ortaya koymaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçekler için keşifsel faktör analizi sonuçları aşağıda sıralandığı şekildedir.

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

Tablo 3'te görüldüğü üzere iş güvencesi ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin % 60'dan büyük (İG-0,739), (İP-0,848), X2 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 (İG) %63,794'ünü, (İP) %81,294'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İş Güvencesi	İşgören Performansı
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
χ^2/df	,000 ≤ χ^2/df ≤ 2,000	2 ≤ χ^2/df ≤ 3	,2,266	2,383

Kaynak: (Hooper vd., 2008; Wang ve Wang, 2019)

Tablo 4 verilerine göre her iki değişkenin uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içindedir. 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.

Tablo 5. Değişkenler arası korelasyon sonuçları

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

** Korelasyon 0,01 düzeyinde iki yönlü anlamlıdır.

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

Tablo 6. Hipotezlere ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	t	p	R	R2	F	p	Sonuç
Sabit	3,423	21,311	,000					
İşgören Performansı	-,178	3,855	,000	,320	,102	14,864	,000*	Kabul

*p< .05

Analiz sonuçlarına göre hipotezin anlamlı ve geçerli olduğu belirlenmiş (t 3,855 ve p=0,000), model için R değeri 0,320 ve R2 değeri 0,102, olarak hesaplanmıştır. Analiz sonucuna göre araştırmamızın “H1: İş güvencesinin işgören performansı üzerinde etkisi vardır.” Hipotezi Kabul edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bağımsız spor federasyonları seçilmiş yönetim örgütü, kamu görevlileri ve federasyon bünyesinde sözleşmeli statüde çalışan spor ürün ve hizmetlerini kamu adına gerçekleştiren bir kurumdur. İlgili spor dalında ulusal ve uluslararası faaliyetleri gerçekleştiren ve yürüttükleri bu hizmetlerde devlet desteği ve kendi öz kaynaklarını kullanmaktadırlar. Spor federasyonlarının misyonunu gerçekleştirmesinde çalışanlarının özverili davranışları yadsınamaz bir gerçektir. Birçok değişkenin varlığı çalışanların davranışlarında özellikle de araştırmamızın konusu olan işgören performansını da etkilemesi gerekmektedir.

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).

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 vd., 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 vd., (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. Bireylerin işleri ile ilgili kendilerini güvensiz hissettikleri haftalarda, örgütsel hedeflerin yerine getirilmesi ve işlerinin gereklerini yerine getirirken kötü performans gösterdikleri görülmüştür (Schreurs vd., 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 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 belirlenmiştir (Khan vd., 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.

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 bireyler işleri konusunda güvensiz hissettikleri haftalarda, örgütsel hedeflere ulaşma ve işlerinin gereklerini yerine getirme açısından daha kötü performans göstermişlerdir (Schreurs vd., 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).

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 vd., 2019; Pelenk, 2020). Yapılan bu araştırmada iş güvencesi değişkeninin çalışanların performansları hakkındaki çalışmalarda ele alınması gereken önemli bir değişken olduğunu ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

ÖNERİLER

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 vd., 2002). Şirketler çalışanları ile olumlu iletişim sağlanabilmesi, aidiyet duygularının artırılması 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 artırılabilmesi 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 artırılması yönünde yönetsel anlayışın sağlanması faydalı olacaktır.

Bağımsız spor federasyonları bünyesindeki sözleşmeli çalışanların işleri ile ilgili uzmanlaşmalarını sağlayabilmeleri için bütçe oluşturularak hizmet içi eğitim çalışmalarının yapılması, mevzuatlarda gerekli düzenlemelerin yapılarak mesleğin cazibeli bir hale getirilmesi ve çalışanların iş güvencesinin artırılması onların uzun vadeli mesleki kariyer planlamalarını yapmalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Çalışma, Mustafa Ertan Tabuk danışmanlığında Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans tezi kapsamında hazırlanmıştır. Yazar katkılarında konu danışman tarafından belirlenmiş, veri toplama süreci öğrenci tarafından gerçekleştirilmiş, analiz süreci danışman katkısı ile yapılmış, tartışma ve sonuç öğrenci tarafından hazırlanmıştır.

Yayın Etiği: Bu araştırmada kullanılan verilerin 2020 yılı öncesine ait olması sebebiyle etik kurul iznini kapsamamakta ve etik kurul onayı gerektirmemektedir. Mevcut çalışmanın yazım sürecinde “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş olup; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

Teşekkür: Tezin hazırlanmasında ilk danışmanlığımı yürüten Doç. Dr. Ali Bayram’a teşekkür ederim.

KAYNAKLAR

- 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. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Azaklı, Ö. (2011). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Bakan, İ., ve 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., ve Büyükmüşe, T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(Temmuz-Aralık), 35-59.
- 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.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. Beta Yayıncılık.
- Budak, G. (2013). *Yetkinliğe dayalı insan kaynakları yönetimi (2. Baskı)*. Barış Yayınları.
- Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iiescu, D., & De Witte, H. (2014). Perceived employability and performance: Moderation by felt job insecurity. *Personnel Review*, 43(4), 536-552.
- Çetin, F., ve Fıkrkoca, 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. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- De 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.
- De 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.
- De 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. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002002>
- 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. <https://doi.org/10.25103/ijbesar.113.02>
- 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.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z., ve 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 değerlendirme ile motivasyon arasındaki ilişki ve belediye çalışanların üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Fındıkcı, İ. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. Alfa Yayınları.

Kılıç, M.Ö., ve Tabuk, M.E. (2022). Bağımsız spor federasyonlarında çalışanların iş güvencelerinin iş performanslarına etkisi. *Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitim Dergisi*, 4(1), 42-55.

Fındıkçı, İ. (2015). *İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlemenin gereği ve yararları*, (2019, Eylül 10). Erişim: <http://www.sektorel.com/yazarlar/ilhami-findikci/insan-kaynaklari-yonetiminde-performans-degerlemenin-geregi-ve-yararlari>

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.

Güçlü, A. (2016). *Performans değerlendirmenin avantajları ve dezavantajları*, (2019, Eylül 5). Erişim: <http://ikmania.blogspot.com/2016/03/performans-degerlendirmenin-avantajlar.html>

Gümüş, İ. (2013). Çalışma hayatının iki büyük korkusu: İşsizlik ve iş güvencesizliği. *İş Ahlakı Dergisi*, 6(1), 187.

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.

Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 53-60.

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). 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.

Kaynak, T., Adal, Z., Ataay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A. C., Özçelik, O., Dündar, G., ve Uluhan, R. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayını.

Keim, A. C. (2012). *A Transactional model of job insecurity, personality, and coping*. (Phd thesis). 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.

Lozza, E., Libreri, C., & Bosio, A. C. (2012). Temporary employment, job insecurity and their extraorganizational outcomes. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 89-105. <https://doi.org/10.1177/0143831X12436617>

Luecke, R. (2008). *Performans Yönetimi*. (A. Özer, Çev.) Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

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. https://doi.org/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.

Kılıç, M.Ö., ve Tabuk, M.E. (2022). Bağımsız spor federasyonlarında çalışanların iş güvencelerinin iş performanslarına etkisi. *Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitim Dergisi*, 4(1), 42-55.

Orçanlı, K., Bekmezci, M., ve Fırat, Z. M. (2019). İş güvencesizliğinin iş performansına etkisinde örgütsel kimliğin aracılık etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12 (18. ÜİK Özel Sayısı), 73-100. <https://doi.org/10.26466/opus.584655>

Ozan, S. (2007). *Bireysel performansın belirleyicilerinden örgütsel faktörlerin iş tatminine etkisi: Pilotlar üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Malatya.

Öğüt, A., Akgemci, T., ve Demirsel, M.T. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi bağlamında örgütlerde işgören motivasyonu süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 245-258.

Öztürk, M., Şen, O., ve Korkmaz, A. (2019). Türk iş hukukundaki iş güvencesinin iş 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. <https://doi.org/10.33905/bseusbed.730234>.

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.

Saruhan, Ş., ve Yıldız, M. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi*. Beta Basım A.Ş.

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. <https://doi.org/10.1002/hrm.21465>

Seçer, B. (2007). *Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

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. <https://doi.org/10.1177/0143831X05049404>

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. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.3.242>

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity a literature review (2019, September 17). *SAL TSA-Joint Programme for Working Life Research in Europe*. Report 1. Retrieved from: http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2006/wlr2006_01.pdf

Uyargil, C. (2016). *Performans yönetimi sistemi (5.Baskı)*. 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*, 100(4), 1249–1258. <https://doi.org/10.1037/a0038330>

Wang, J., & Wang, X. (2019). *Structural equation modeling: Applications using Mplus*. John Wiley & Sons.

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. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>

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.



Bu eser [Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.