

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL ALGILAR, AYRILMA NİYETİ VE PERFORMANSA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR LİTERATÜR İNCELEMESİ*

Mustafa GÜNALAN**

Özet

Gerek küresel ya da ulusal ekonomik dalgalanmalar, gerekse işletmelerin uyguladıkları küçülme, birleşme, satın alma gibi farklı stratejilere bağlı olarak, çalışanların işlerini kaybetme endişesi ya da iş ortamındaki olumsuz değişiklikler olarak tanımlanabilecek olan iş güvencesizliği algılamaları muhtemel bir sonuçtur. Bu algı doğal olarak hem çalışanlar hem de işletmeler açısından çeşitli sonuçlar doğuracaktır. Bu çalışmada iş güvencesizliği üzerine bir literatür incelemesi gerçekleştirilmiştir. Öncelikle iş güvencesizliğinin tanımı, özellikleri ve boyutları belirlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra iş güvencesizliğine karşı çalışanların gösterebilecekleri performans düşüklüğü, direnç ve ayrılma niyeti gibi tepkiler üzerinde durulmuştur. Son olarak literatürdeki çalışmaların sonuçları ele alınarak iş güvencesizliğinin örgütsel imaj ve destek algıları, işten ayrılma niyeti ve performans üzerindeki etkileri oraya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş güvencesizliği, Örgütsel imaj, Örgütsel destek, İşten ayrılma niyeti, Performans.

Jel Kodları: M54, M19

*Bu çalışma, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 10.03.2016 tarihinde kabul edilmiş olan yazara ait Doktora Tezinden türetilmiştir.

**Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, mgunalan@ksu.edu.tr, 0000-0002-1653-7801

Date of submission: 02-12-2019

Date of acceptance: 25-12-2019

A LITERATURE REVIEW ON THE EFFECTS OF JOB INSECURITY ON ORGANIZATIONAL PERCEPTIONS, INTENTION TO LEAVE AND PERFORMANCE

Abstract

Depending upon both global or national economic fluctuations and business strategies that firms may use such as downsizing, mergers, and acquisitions, workers could perceive job insecurity that might be defined as concern about losing job itself or important job features. Naturally, this perception will bring various results regarding both employees and employers. In this study, a literature review has been performed on job insecurity. Primarily, the definition, features, and dimensions of job insecurity were tried to be cleared and determined with the help of previous literature. Later, it was examined that workers' possible reactions to job insecurity such as decrease in performance, resistance, and intention to leave. Finally, the effects of job insecurity on organizational image and support perceptions, turnover intention, and performance were investigated according to results of previous studies.

Keywords: Job insecurity, Organizational image, Organizational support, Intention to leave, Performance

Jel Codes: M54, M19

I. GİRİŞ

Literatürde olumsuz olarak kabul edilen korku, endişe ve stres gibi duygulara yol açacağı düşünülen ve olumsuz bir algı olarak değerlendirilen önemli faktörlerden birisi iş güvencesizliğidir. İş güvencesizliği algısının temel sebebi olarak hem küresel hem de ulusal makroekonomik kriz ve dalgalanmalar ile şirketlerin uyguladıkları küçülme, yeniden yapılanma ve şirket birleşmeleri gibi stratejiler gösterilmektedir. Özellikle bu stratejilere bağlı olarak meydana gelen işten çıkarmaların ve maliyetleri azaltma bağlamında kaynak dağıtımındaki ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin çalışanlarda, sahip oldukları işin sürekliliği ve yapısı açısından güvencesizlik oluşmasına neden olduğu söylenebilir (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 803). Negatif bir algı olarak değerlendirilmesine bağlı olarak iş güvencesizliğinin bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz sonuçlarının olması muhtemeldir. Dolayısıyla iş güvencesizliğinin olası sonuçlarının ele alınmasının literatüre bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Olumsuz bir algı olarak iş güvencesizliğinin, “*bireylerin kendilerini, diğer insanları, çevrelerini... nasıl değerlendirdiğini*” etkileyen ve dolayısıyla insanların bütün davranışlarına yön veren (Koç, 2013: 104) algıları olumsuz etkileyeceği düşünülebilir. Çalışanların emeklerini

ortaya koydukları ve yaşamlarının önemli bir kısmını içerisinde geçirdikleri işletmeleri nasıl görüp değerlendirdikleri ile ilgili olan örgütsel imaj ve destek, iş güvencesizliğinden olumsuz etkileneceği muhtemel algılar olarak değerlendirilebilir. Yine, özellikle işgörenlerle ilgili maliyetler açısından işten ayrılma niyeti (eğilimi) ve hem bireysel hem de örgütsel önemi olan performans değişkenlerinin de iş güvencesizliği ile ilişki ve etkileşimlerinin değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

II. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

Genelde hem küresel hem de ulusal makroekonomik kriz ve dalgalanmalar ve özelde de şirketlerin uyguladıkları küçülme, yeniden yapılanma ve şirket birleşmeleri gibi stratejilerin, çalışanlarda sahip oldukları işin sürekliliği ve yapısı açısından güvencesizlik hissi oluşmasına neden olduğu söylenebilir (Ashford vd., 1989: 803). Yine sektörde baskın üretim ekonomisinden hizmet ekonomisine doğru hızlı geçişin ve yüksek teknolojiye dayalı sanayi gelişmelerinin, iş devamlılığı açısından birer tehdit oluşturdukları ve iş güvencesizliğini artıran etkenler oldukları söylenebilir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438). Bu etkenler sadece işin devamlılığını değil aynı zamanda işin yapısını ve çalışanlardan beklenen yeterlilikleri de etkilemektedirler (Sverke ve Hellgren, 2002: 25). Öyle ki artık işletmeler çalışanlarla uzun dönemli sözleşmeler değil, esnek ya da kısa dönemli sözleşmeler yapmayı tercih etmektedirler (McLean, Kidder ve Gallagher, 1998: 712). Bununla birlikte işletmelerin çalışan sayısında azalmaya gitmeleriyle, işletmede kalan çalışanların iş yükü artmakta ve iş performansı değerlemelerinde belirsizlikler ortaya çıkabilmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002: 26). Bu bağlamda, çalışanların iş güvencesizliğine reaksiyon göstermeleri ve bu reaksiyonların bireyin psikolojik ve fizyolojik iyiliği, örgüt verimliliği ve etkililiği açısından sonuçlar doğurması muhtemeldir.

II. I. İş Güvencesizliğinin Tanımı

İş güvencesizliği ile ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 438) iş güvencesizliğini, tehdit altındaki bir iş durumunda işte devamlılığı sağlama hususunda algılanan güçsüzlük olarak tanımlamışlardır. Benzer şekilde, Heaney, Israel ve House (1994: 1431) algıdan yola çıkarak bir tanım yapmış ve iş güvencesizliğinin var olan bir işin devamlılığı ile ilgili potansiyel bir tehdit algısı olduğunu belirtmiştir. İş güvencesizliği aynı zamanda bir bireyin bir iş durumunun devamlılığı ile ilgili olumsuz beklentileri (Davy, Kinicki

ve Scheck, 1997: 323) ve bir işin gelecekte var olup olmayacağı ile ilgili genel bir endişe olarak da ifade edilmiştir (Rosenblatt ve Ruvio, 1996: 587).

Yukarıda sayılan tanımların genel anlamda ortak özellikleri, iş güvencesizliğini bireyin o anki iş çevresi ile ilgili algısına ve yorumlarına dayanan öznel bir olay olarak kabul etmeleridir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440). Gerçek iş kaybının aksine, iş güvencesizliği stres yüklü bir olayın öngörülmesi ile ilişkilidir ve süreklilik arz eder. Bu stres yüklü olay, kişinin işi ile ilgili olumsuz algısıyla bağlantılı olduğundan, bizi iki sonuca götürür. Bunlardan birincisi çalışanlar aynı iş ortamında aynı nesnel durumla karşı karşıya kalmalarına rağmen, olay algıya dayalı olduğundan, iş güvencesizliği hissi bireyden bireye değişiklik gösterebilir. İkincisi, iş güvencesizliğinin bireyden bireye değişmesine dayalı olarak, yine bu bireylerin işin risk altında olmasına karşı gösterecekleri tepkiler de değişiklik gösterecektir (Sverke ve Hellgren, 2002: 27).

Çalışanların öznel tehdit algısı, nesnel tehdit unsurları olan çevresel verilerin bireyin düşünce sürecinde kullandığı bilgiye dönüşmesini içeren algı süreci sonucunda ortaya çıkacaktır. Çalışanlar bu süreçte, her biri ayrı yorum gerektiren, üç temel veriyi kullanırlar. Bunlar (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440);

1. Resmi İşletme Duyuruları: Bu duyurular, işletme menfaatine uygun bir şekilde çalışanların algılarını şekillendirmek amacıyla tasarlanmışlardır.
2. Kasıtsız (İstemsiz) Örgütsel İşaretler: Bunlar, çalışanlara düşünce sürecinde kullanacakları bazı kanıtlar veren ve çalışanlara ulaşmasında işletmedeki güç odaklarının aracılık etmediği işletme stratejilerini ilgilendiren bilgilerdir. Örneğin fabrika bakım bütçesinin azaltılması, fabrikanın yakında kapanacağı şeklinde yorumlanabilir.
3. İşletme İçi Dedikodular: Tehdit algısının var olduğu zaman dilimi içerisinde ve özellikle resmi mesajların az olduğu dönemlerde dedikodular sürekli bir artış gösterir. Çünkü çalışanları ilgilendiren nesnel verinin miktarına bağlı olarak, çalışanların öznel tehdit algısı değerlendirmelerinin geniş bir çapta çok çeşitli yorumlara neden olması muhtemeldir.

İşin devamlılığı ile ilgili bu olumsuz algı, işin kalıcı olarak kaybedilmesi endişesi ile birlikte, işe dair bazı önemli özelliklerinin kaybedilmesi endişesini de kapsar. Bununla birlikte, iş güvencesizliği algısından sadece gönülsüz iş kaybı durumlarında söz edilebilir. Çünkü kendi

isteği ile bir iş seçimi ya da değişikliği gerçekleştiren bireyde güçsüzlük hissi oluşmayacaktır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 444). Bu bağlamda, Sverke ve Hellgren (2002: 27) iş güvencesizliğinin tanımını biraz daha genişleterek, iş güvencesizliğinin işyerindeki devamlılık ve güvenlikle ilgili esaslı ve istenmeyen bir değişiklik ile ilgili olduğunu belirtmiştir.

II.II. İş Güvencesizliğinin Boyutları

İlgili literatür incelendiğinde, ilk dönemlerde iş güvencesizliğinin üstün körü bir yaklaşımla ele alındığı, araştırmacıların bu değişkene ikinci dereceden rastlantısal bir değişken olarak odaklandıkları ve iş güvencesizliğinin tek önermeli, teorik bir temele dayanmayan öz bildirim ölçekleri ile ölçüldüğü gözlenmektedir (Ashford vd., 1989: 804). Ancak, Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 440) iş güvencesizliğini kavramsal olarak inceledikleri çalışmalarında iş güvencesizliğinin çok yönlü bir kavram olduğunu belirtmişlerdir.

İlgili literatürde iş güvencesizliği konusunda farklı boyutlar ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Roskies ve Louis-Guerin (1990: 350), iş güvencesizliğinin beş boyutu olduğunu belirtmektedirler. Bunlar, işe son verilmesi ihtimali (kısa dönem), zorunlu erken emeklilik, rütbe indirimi, çalışma şartlarının bozulması ve uzun dönem iş güvencesizliğidir. Yine, Borg ve Elizur (1992: 15), iş güvencesizliğini bilişsel iş güvencesizliği (iş kaybete ihtimalinin varlığı) ve duygusal iş güvencesizliği (iş kaybete korkusu) olmak üzere iki boyutta değerlendirmektedirler.

İş güvencesizliğinin duygusal yönünü ilk olarak Ashford vd., (1989: 812) dile getirmişler ancak geniş bir açıklama vermemişlerdir. Huang vd., (2010: 20), iş yerinde duygusal reaksiyonların etkisini açıklayan duygusal olaylar teorisinden (Affective Events Theory-AET) (Weiss ve Cropanzano, 1996: 1) hareketle, iş güvencesizliğinin duygusal boyutunu açıklamaya çalışmışlardır. Duygusal olaylar teorisine göre, iş yerinde yaşanan değerlendirme ya da bilişsel dayalı olumlu ya da olumsuz bir olay, iş tutumlarını ve davranışlarını şekillendirmeye etki eden duygusal reaksiyonlara neden olabilir (Weiss ve Cropanzano, 1996: 1). Ancak Huang vd., (2010: 20), duygusal iş güvencesizliğini, bilişsel iş güvencesizliğinin bir sonucu (bağımlı değişken) ve yine bilişsel iş güvencesizliği ile bilişsel iş güvencesizliğine bağlı sonuçlar arasında bir aracı değişken olarak ele almışlardır.

Literatürde yer alan diğer iki iş güvencesizliği boyutu nitel iş güvencesizliği ve nicel iş güvencesizliğidir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 440) iş güvencesizliğinin işin kalıcı olarak kaybedilmesinden, işin öznel olarak önemli özelliklerinin kaybedilmesine kadar geniş bir

alandan ele alınabileceğini belirtmiş ve iş özelliklerinin kaybı ile ilgili iş güvencesizliğinin genelde göz ardı edilen bir konu olduğunu ifade etmişlerdir.

Buradan hareketle, ilk olarak Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999: 179) nitel ve nicel iş güvencesizliği boyutlarını ortaya koymuşlardır. Buna göre nicel iş güvencesizliği, hâli hazırda sahip olunan işe gelecekte sahip olunup olunmayacağı ile ilgili endişelerle ilgili iken; nitel iş güvencesizliği çalışma şartlarının bozulması, kariyer fırsatlarının yokluğu ve ücret artışlarının yokluğu gibi, çalışma ilişkisinin kalitesinin bozulması tehdidi ile ilgilidir (Hellgren vd., 1999: 182; Sverke ve Hellgren, 2002: 30).

II. III. İş Güvencesizliğine Karşı Tepkiler

İş güvencesizliği ile ilgili temel yazınlardan birini ortaya koymuş olan Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 441), daha önce yapılmış olan çalışmaların sonuçlarından hareketle, iş güvencesizliği hissi karşısında çalışanların üç tür tepki göstereceklerini öngörmüşlerdir. Bu tepkilerden ilki performans düşüştür. Buna göre iş güvencesizliği hisseden çalışanın eforunda (performansında) bir düşme olacaktır (Ackerman, 1982: 48; Ashford vd., 1989: 809). Bununla birlikte literatürde iş güvencesizliğinin performansta bir düşüştan ziyade bir artışa neden olacağını savunan yazarlar da vardır (Ashford vd., 1989: 809). Ancak bu varsayım ampirik çalışmalarla desteklenmemiştir.

Çalışanların iş güvencesizliğine karşı göstereceği ikinci tepki türü değişime karşı dirençtir. Özellikle küçülme ve bununla birlikte yeniden yapılanma gibi örgütsel değişiklikler, öncelikle işin kaybedilmesi, ikinci aşamada ise iş ile ilgili özelliklerin kaybedilmesi ya da belirsiz hale gelmesi sonucunu doğuracaktır. Dolayısıyla küçülmeye giden işletmelerde çalışanların, tekrar edecek bir küçülme faaliyetine direnç göstermeleri beklenir. Yine, yeniden yapılanma sonucunda çalıştığı işin kendisi için önemli özelliklerinin ortadan kalkacağı ya da belirsizleşeceği düşüncesi ile niteliksel iş güvencesizliği yaşayan bir çalışanın, bu tür değişim çabalarına da direnç göstermesi muhtemeldir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441).

Çalışanların gösterecekleri üçüncü tepki türü ise işi bırakma eğilimidir. Diğer bütün stres kaynakları gibi, iş güvencesizliği de çalışanlarda geri çekilme davranışına sebep olabilir. İş güvencesizliği algılayan çalışan, bu stresin kaynağı olan iş yerinden uzaklaşma eğilimi içerisine girebilir. Daha açık bir ifadeyle çalışan iş güvencesizliği hissetmeyeceği, kendisini daha güvende hissedeceği yeni iş imkânları arayacaktır (Staufenbiel ve König, 2010: 112; Emberland ve Rundmo, 2010: 453).

Sverke, Hellgren ve Näswall (2002: 244) iş güvencesizliği algısı sonucunda gösterilecek tepkileri tepkinin odağı açısından bireysel ve örgütsel olarak ve tepkinin zamanlaması açısından ani ve uzun dönemli tepkiler olmak üzere bir sınıflamaya tabi tutmuş ve sekiz ayrı tepki türünden söz etmişlerdir. Buna göre, çalışanların iş güvencesizliğine karşı gösterecekleri ani tepkiler bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılabilir. Odağı bireyin kendisi olan ani tepkiler iş tatmininin ve işe katılımın azalmasıdır. İş güvencesizliği karşısında odağı örgüt olan ani tepkiler ise örgütsel bağlılığın ve güvenin azalmasıdır. İş güvencesizliği karşısında odağı birey olan uzun dönemli tepkiler fiziksel ve psikolojik sağlığın bozulması iken; odağı örgüt olan uzun dönemli tepkiler performansın azalması ve işten ayrılma niyetinin artması şeklinde sınıflandırılmıştır.

Tablo I. İş Güvencesizliğine Karşı Tepki Türleri

		Tepki Odağı	
		Bireysel	Örgütsel
Reaksiyon Türü	Ani	İş Tutumları İş Tatmini İşe Katılım	Örgütsel Tutumlar Örgütsel Bağlılık Örgütsel Güven
	Uzun Dönem	Sağlık Fiziksel Sağlık Psikolojik Sağlık	İşle İlgili Davranışlar Performans İşten Ayrılma Niyeti

Kaynak: Sverke vd. 2002: 244

II.IV. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

İş güvencesizliği kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar, iş güvencesizliğinin ortaya çıkardığı sonuçların farklılığı açısından geniş bir alanda incelenebilir. İş güvencesizliğinin ortaya çıkardığı sonuçları, çalışanın psikolojik ve fizyolojik sağlığı ile ilgili sonuçlar ve çalışanın iş yeri tutumları ile ilgili sonuçlar olmak üzere iki farklı sınıflandırmada değerlendirmek mümkündür.

Literatürde iş güvencesizliğinin çalışanların bireysel sağlığı ile ilgili sonuçlarını inceleyen araştırmalar (Burgard, Brand ve House, 2009; Cheng vd., 2005; Green, 2011; Heaney vd., 1994; Hellgren ve Sverke, 2003; Mauno ve Kinnunen, 1999; Størseth, 2006;) geniş yer bulmaktadır. Örneğin Størseth (2006: 544, 548), 17-74 yaş aralığındaki 729 Norveçli çalışandan anket yöntemi ile topladığı verileri kullanarak algılanan iş güvencesizliğinin, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıkları üzerindeki etkisini sorgulamıştır. Çalışmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre, iş güvencesizliği ile çalışanların fiziksel sağlıkları arasında anlamlı bir

ilişki bulunamazken; iş güvencesizliği ile çalışanların psikolojik sağlık durumları arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Benzer şekilde László vd., (2010: 867) 16 Avrupa ülkesinden 23.245 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada iş güvencesizliğinin birey sağlığı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmada Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İsrail, Hollanda, Polonya ve Rusya'da iş güvencesizliğinin anlamlı bir şekilde artış gösteren kötü sağlık riski ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Buna karşın Avusturya, Fransa, İtalya, İspanya ve İsviçre'de değişkenler arasına benzer ilişkiler ortaya çıkmasına rağmen ilişkilerin istatistiksel olarak anlamsız olduğu gözlemlenmiştir. Belçika ve İsveç'te ise iş güvencesizliği ile zayıf sağlık riski arasında hiçbir ilişki tespit edilmemiştir. Çalışmada ortaya çıkan bir diğer sonuç, adı geçen Avrupa ülkelerinde iş güvencesizliği ile zayıf sağlık riski arasındaki ilişkinin yaş, cinsiyet, eğitim ve medeni duruma göre değişiklik göstermediğidir.

Çalışanların algıladığı iş güvencesizliğinin çalışan tutumları ile ilişkileri de literatürde geniş bir şekilde araştırılmıştır (Davy vd., 1997; Feather ve Rauter, 2004; Lim ve Loo, 2003; Probst ve Lawler, 2006; Rosenblatt ve Ruvio, 1996; Roskies ve Louis-Guerin, 1990; Sora, Caballer ve Peiró, 2010; Staufenbiel ve König, 2010). Örneğin Sora vd., (2010: 62, 64) İspanya'da gıda, perakende satış ve eğitim sektörlerinde faaliyet gösteren toplam 47 firmada görev alan 942 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, iş güvencesizliğinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Çalışmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre iş güvencesizliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahipken, işten ayrılma eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda iş güvencesizliği algılayan çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri düşük; buna karşın işten ayrılma eğilimleri ise yüksektir.

İş güvencesizliği kavramı Türkiye'de de araştırmacıların ilgisini çekmiş ve birçok çalışmaya konu olmuş bir değişkendir. Türkiye'deki çalışmalarda da bazı araştırmacıların iş güvencesizliğinin çalışan sağlığı üzerine etkilerini (Çakır, 2007; Boya vd., 2008; Baran vd., 2009), bazı araştırmacıların da çalışanların iş tutumları üzerindeki etkilerini (Bakan ve Büyükbeşe, 2004; Çakır, 2007; Poyraz ve Kama, 2008) araştırdıkları görülmektedir. Örneğin, Baran vd., (2009: 971, 973) küçülmeye gitmiş bir Türk tersane işletmesinde çalışanlar üzerinde iş güvencesizliği ile çalışan sağlığı arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırma yürütmüşlerdir. Yazarlar çalışanlardan topladıkları 125 veri üzerinden iş güvencesizliği ile çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıkları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara

göre iş güvencesizliği ile çalışanların fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur. Buna göre çalışanların iş güvencesizliği algı düzeyi yükseldikçe, fiziksel ve psikolojik rahatsızlık şikâyetleri de artış göstermektedir. Çalışmanın uluslararası çalışmalarla uyumlu olan önemli bir bulgusu da psikolojik sorunlarla iş güvencesizliği arasındaki ilişkinin, fiziksel sorunlarla iş güvencesizliği arasındaki ilişkiden daha güçlü olmasıdır.

Bakan ve Büyükbeşe (2004: 40, 43, 46, 53) ise iş güvencesi ile çalışanların genel iş tutumları (motivasyon, iş tatmini, yöneticiden tatmin) arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmışlardır. Araştırmada analizler Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren büyük ölçekli bir işletmede çalışanlardan elde edilmiş 120 veri üzerinden yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre iş güvencesi ile motivasyon, iş tatmini ve yöneticiden tatmin değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler mevcuttur.

III. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN ALGILAR, AYRILMA NİYETİ VE PERFORMANS ÜZERİNE ETKİLERİ

III.I. İş Güvencesizliğinin Örgütsel İmaj Algısına Etkisi

Gerçekleştirilen literatür taramasında iş güvencesizliğinin örgütsel imaj algısı ile ilişkisini inceleyen bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Ne var ki, iş güvencesizliğinin bir stres kaynağı olduğu, araştırmacılar tarafından ortaya konulmuştur (Ashford vd., 1989: 807; Sverke ve Hellgren, 2002: 24). Yine iş güvencesizliğinin korku ve endişe gibi olumsuz duygular da içeren bir algı olduğu bilinmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002: 26, 27). Bu anlamda Vigoda-Gadot ve Ben-Zion (2004: 201, 213, 214)'un 244 İsrail askeri üzerinde yaptıkları çalışmanın sonuçları ele alınabilir. Bu araştırmanın sonuçları stres ile alternatif örgütün imajı arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösterirken, yazarların beklentilerinin aksine stres ile şu an çalışılan örgütün imajı arasında bir ilişki ortaya koymamıştır. Ancak yazarlar, şu an çalışılan örgütün askeri birlikler olması dolayısıyla örgüt imajının kar amacı güden bir işletme gibi değerlendirilmemiş olabileceğini ve özel işletmelerde bu ilişkinin negatif olarak ortaya çıkma ihtimalinin yüksek olduğunu da çalışmalarında belirtmişlerdir.

Ayrıca, işletmelerin imajı ile işletme yöneticilerinin/liderlerin imajı iç içe geçmiş durumdadır (Sutton ve Callahan, 1987: 406). Dolayısıyla iş güvencesizliğinin ortaya çıkmasında etkili olan ekonomik kriz dönemlerinde işletme ve yöneticilerin çalışanlarla olan

ilişkileri ve bir işletme stratejisi olarak küçülme ve yeniden yapılanma gibi uygulamalarda çalışanlar hem işletme hem de işletme yöneticileri ve liderlere karşı bir güvencesizlik algısı geliştirebilirler. Kaldı ki liderlerin, örgütleri üzerinde kontrol sahibi olmaları beklenir. Bu beklentiye bağlı olarak, eğer bir işletme kötü bir durum içerisine girerse (ekonomik kriz durumları ya da çalışanlar açısından küçülme gibi) iç ve dış paydaşlar yönetimin kontrolünü sorgulamaya başlayacaklardır (Sutton ve Callahan, 1987: 406). Bu durumun çalışanların algıladıkları lider ve örgüt imajına zarar vereceği düşünülebilir.

Bu bağlamda Somani ve Krishnan (2004: 7)'in çalışması bize önemli bilgiler sunmaktadır. Yazarlar Hindistan'da faaliyet gösteren çok uluslu bir banka çalışanlarının (n=70) katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada karizmatik liderliğin, organizasyon odaklı kurumsal imaj oluşturmada önemli bir etken olduğu sonucunu ortaya koyarak, lider imajı ile örgüt imajının nasıl iç içe geçmiş unsurlar olduğunu da göstermişlerdir.

III.II. İş Güvencesizliğinin Örgütsel Destek Algısına Etkisi

Örgütsel destek algısı, bir örgütün, çalışanlarının artan iş çabaları ile övülme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılama durumu karşısında çalışanların örgüte katkılarını örgüt tarafından ne kadar değer verildiği ve yine örgüt tarafından çalışanlarının refahının ne boyutta dikkate alındığı konularında geliştirdikleri genel inançlar olarak tanımlanmıştır (Eisenberger vd., 1986: 500). İş güvencesizliği ise, çalışanların işini tamamen kaybetme korkusu ve işin önem atfedilen özelliklerini kaybetme endişesi olmak üzere iki boyutta değerlendirilmiştir (Hellgren vd., 1999: 179). Bu bilgiler doğrultusunda, işini kaybetme korkusu içerisinde olan ya da iş yerindeki huzuru ve rahatının işyerindeki bazı değişikliklerle bozulacağı endişesi içerisinde olan bir çalışanın, faaliyet gösterdiği işletme tarafından çalışmalarının takdir edildiği veya işletme tarafından refahının ve iyiliğinin göz önünde bulundurulduğu inancına sahip olmayacağı söylenebilir.

Literatürde bu düşünceyi destekleyen çalışmalar da mevcuttur. Örneğin Kozak vd., (2013: 102, 108), kuzey Almanya'da zihinsel engellilere hizmet veren 30 kuruluşta çalışan 409 personelin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada iş güvencesizliği ile amir desteği arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Benzer şekilde Tian, Zhang ve Zou (2014: 32, 33), Çin'de faaliyet gösteren 10 gazişoda çalışan 366 personel üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada iş güvencesizliği ile amir desteği arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Lee ve Peccei (2007: 670, 673) de 545 banka çalışanın katılımıyla

gerçekleştirdikleri araştırmalarında, iş güvencesizliği ile algılanan örgütsel destek arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Zeytinoglu, Denton ve Plenderleith (2011: 151, 153), Kanada’da faaliyet gösteren ve daha önce yeniden yapılanma süreci geçirmiş olduğu bilinen üç hastanede görev yapan 1396 hemşire üzerinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Burada hastanelerin yeniden yapılanma süreci geçirmiş olmaları, çalışanların iş güvencesizliği ile ilgili görüşlerinin daha somut olması açısından önemlidir. Yazarların çoklu regresyon analizini kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmanın sonuçlarına göre iş güvencesizliği algılanan örgütsel desteği negatif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

III. III. İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

İşletmelerin küresel/ülkesel ekonomik darboğazların ortaya çıkardığı zor şartlar dolayısıyla ya da verimlilik, kar maksimizasyonu ve esneklik sağlamak amacıyla uyguladıkları çeşitli stratejiler doğrultusunda gerek çalışan sayısındaki değişiklikler gerekse işletme içindeki çalışma şartlarındaki değişiklikler, çalışanların iş güvencesizliği hissetmelerine yol açabilir. İşini kaybedeceği endişesi içerisinde olan bir çalışanın, bir geri çekilme davranışı olarak –gizli ya da açık- bir işten ayrılma niyetine sahip olacağı söylenebilir. Benzer şekilde, işletmenin gerçekleştirdiği veya gerçekleştirebileceği değişiklikler doğrultusunda çalışma koşullarının kendisi aleyhine değişeceği algısına sahip olan bir çalışan, çalışma şartlarının daha olumlu olduğunu düşündüğü ulaşılabilir alternatif iş imkânlarını düşünme ve değerlendirme çabalarına girebilir.

Bu bağlamda, işten ayrılma niyetinin iş güvencesizliğine karşı gösterilebilecek temel reaksiyonlardan birisi olduğunu ileri süren Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 443), iş güvencesizliği ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif bir ilişki öngörmenin beklenebilir bir durum olduğunu ve işin devam edip etmeyeceği konusunda endişe içinde olan bir çalışanın, daha güvenli kariyer fırsatları aramasının mantıklı bir davranış olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Rosenblatt ve Ruvio (1996: 589) iş güvencesizliğinin örgütsel sonuçlar üzerinde olumsuz etkilerinin olacağını, işinin tehdit altında olduğunu algılayan her çalışanın işten geri çekilerek kendini koruyacağını ve daha iyi bir bireysel gelecek için daha iyi fırsatları araştıracağını ileri sürmüşlerdir.

Rosenblatt ve Ruvio (1996: 590, 599) 385 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada iş güvencesizliğinin, öğretmenlerin işi bırakma niyeti üzerine etkilerini sorgulamışlardır. Çoklu regresyon analizi ile verilerin değerlendirildiği araştırmada iş güvencesizliğinin işi bırakma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Yine Sora vd., (2010: 62, 65) İspanya’da faaliyet gösteren 17 gıda işletmesi, 10 perakende işletmesi ve 20 eğitim kuruluşunda çalışan toplam 942 personelin katıldığı araştırmada, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Probst ve Lawler (2006: 246, 249) 4’ü Çin ve 3’ü Amerikan olmak üzere 7 şirketin 1.090 çalışanı üzerinde karşılaştırmalı bir çalışma yapmışlar ve bu çalışma kapsamında iş güvencesizliğinin iş tutumları (işten ayrılma eğilimi ve işten geri durma –work withdrawal) üzerindeki etkisini de incelemişlerdir. Bütün verilerin dâhil edildiği genel analizde iş güvencesizliğinin hem işten ayrılma eğilimi hem de işten geri durma tutumu üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. İki ülkeden elde edilen verilerin karşılaştırılmasında ise Çinli çalışanların iş güvencesizliği karşısında hem işten ayrılma eğilimlerinin hem de işten geri durma tutumlarının, Amerikalı çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Laine vd., (2009: 423, 430) Belçika, Finlandiya, Fransa, Almanya, Britanya, İtalya, Hollanda, Polonya, Slovakya, İsveç ve Norveç olmak üzere 11 ülkede faaliyet gösteren 623 sağlık kuruluşu üzerinde kültürler arası bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu kuruluşlarda çalışan toplam 39.893 hemşire araştırmaya katılmıştır. Araştırmacılar verileri ikili lojistik regresyon yöntemiyle analiz etmişler ve nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliği ve fiziksel olarak çalışamayacak duruma gelme endişesi olmak üzere iş güvencesizliğinin üç boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre Almanya, Britanya, Hollanda ve Polonya’da görev yapan hemşirelerin algıladıkları nicel iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetlerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği, diğer ülkelerde anlamlı bir etkinin görülmediği belirtilmiştir. Nitel iş güvencesizliğinin Belçika, Almanya, Finlandiya, Fransa, Britanya, İtalya, Norveç ve Hollanda’da işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi görülürken, İsveç, Polonya ve Slovakya’da böyle bir etki görülmemiştir.

III. IV. İş Güvencesizliğinin Çalışan Performansına Etkisi

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 443) kendi çalışmalarından önceki araştırmalardan hareketle, iş güvencesizliğinin çalışan performansı üzerindeki etkilerinin farklılık gösterdiğini

belirtmişlerdir. İş güvencesizliğinin performans üzerindeki etkisinin pozitif olduğu çalışmaları değerlendirirken, yazarlar işi ile ilgili güvencesizlik hisseden çalışanın performansını artırarak işletme için vazgeçilmez bir çalışan olduğunu ortaya koyup işini güvence altına alma eğiliminde olacağını belirterek, bu sonuçların mantıklı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ne var ki yazarların ele aldığı çalışmalar içerisinde pozitif etki sonucuna ulaşan çalışmalar enderdir. Dolayısıyla yazarlar iş güvencesizliği terimi ile ilgili kavramsal bir netlik ortaya koymaya çalıştıkları araştırmalarında, ele aldıkları çalışmaların birçoğunda negatif etki sonucu ortaya çıktığından, iş güvencesizliği karşısında çalışanların göstereceği temel reaksiyonlardan birisi olarak çalışan performansının düşmesini göstermişlerdir.

İlginç bir şekilde Ashford vd., (1989: 809, 815) ABD’de endüstriyel temizlik elemanı, denetçi ve hemşirelerden oluşan toplam 183 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, yüksek iş güvencesizliği algısının düşük performansa yol açacağı hipotezini ileri sürmüş olmalarına rağmen, gerçekleştirdikleri regresyon analizi sonucunda anlamlı bir etki bulamamışlardır. Staufenbiel ve König (2010: 104, 110) de orta ölçekli bir Alman şirketinde çalışan 136 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmada, iş güvencesizliği ile üstlerin değerlendirdiği çalışan performansı arasında negatif bir ilişki bulmalarına rağmen, gerçekleştirdikleri yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarında iş güvencesizliğinin öz değerlemeli çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisini bulamamışlardır. Ancak Lee, Bobko ve Chen (2006: 518, 530) Çin’de çeşitli işletmelerde görev yapan 409 personelin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, iş güvencesizliğinin amir tarafından değerlendirilen çalışan performansı üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Cheng ve Chan (2008: 280, 287) iş güvencesizliğinin sonuçlarını inceleyen 133 çalışmayı değerlendirdikleri bir meta-analitik analiz gerçekleştirmişlerdir. İlk olarak ele alınan bu çalışmaların verileri üzerinden gerçekleştirilen meta analitik analiz, iş güvencesizliğinin çalışan performansı üzerinde negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada ortaya çıkan önemli sonuçlardan bir tanesi de iş güvencesizliği çok sorulu ölçeklerle ölçüldüğünde güvencesizliğin performans üzerindeki etkisinin, tek soru ile ölçüldüğünde ortaya çıkan etkiden daha kuvvetli olduğudur. Bir diğer kayda değer sonuç, işçilerde (mavi yakalı çalışanlar) iş güvencesizliğinin performans üzerindeki negatif etkisinin, beyaz yakalı çalışanlara oranla daha belirgin olduğudur.

IV. SONUÇ

İş güvensizliği, ekonomik dalgalanmalar, teknolojik gelişmeler ya da işletmelerin uyguladıkları çeşitli stratejilere bağlı olarak çalışanlarda ortaya çıkan işini tamamen kaybetme ya da sahip olduğu işin olumsuz anlamda çeşitli özelliklerini kaybetme endişesi şeklinde tanımlanabilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, iş güvencesizliğinin gerçek iş kaybından farklı olduğudur. Nitekim gerçek iş kaybında çalışan işten zaten ayrılmıştır. İş güvencesizliğinde ise çalışan işten henüz ayrılmamıştır ancak gerçek ya da algısal sebeplerle işini kaybedeceği düşüncesindedir. Bu iki durumun hem çalışan hem de işletmeler için farklı olduğu ilgili literatürde üzerinde durulan bir ayrıntı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışanlar iş güvencesizliği hissettiklerinde doğal olarak buna bir tepki geliştireceklerdir. Bu tepkileri performans düşüşü, direnç gösterme ve işten ayrılma niyeti şeklinde tasnif edebiliriz. İş güvencesizliğinin çalışan performansı ile ilişkisi üzerinde farklı görüşler ortaya atılmıştır. Bunlardan birincisi, iş güvencesizliği hisseden çalışanın örgütsel aidiyetini kaybedebileceği, işe yabancılaşabileceği ve dolayısıyla performansının düşeceği şeklindedir. Diğer bir görüş ise işini ya da iş özelliklerini kaybetme riski algılayan çalışanın bu kaybın önüne geçmek amacıyla işine daha sıkı sarılacağı ve performansının artacağı şeklindedir. Birinci görüş yapılan çalışmalarla desteklenmiş olmasına karşın ikinci görüş için literatürde ampirik bir destek bulunamamıştır. İş güvencesizliği ile performans ilişkisi gelecek çalışmalar açısından ilgi çekici bir alan olarak gözükmektedir. Özellikle farklı araştırma yöntemleri ile bu ilişkinin daha net bir şekilde ortaya koyulmasına ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Yine iş güvencesizliği algısı küçülme ya da yeniden yapılanma gibi bir işletme stratejisine dayanıyorsa, çalışanlar bu değişime direnç göstereceklerdir. Değişime karşı direnç konusu organizasyon teorisi açısından yoğunlukla ele alınmış bir alandır. Ancak iş güvencesizliğine bir tepki olarak değişime direnç konusu araştırmacıların üzerinde durabilecekleri bir alandır.

İş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların literatürde bir yoğunluğa sahip olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan elde edilen genel kanı iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu şeklindedir. Dolayısıyla iş güvencesizliği hisseden çalışanlar kendilerini daha güvende hissedebilecekleri bir iş

yeri arayışına gireceklerdir. Güvenlik ihtiyacının temel ihtiyaçlardan birisi olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu sonuç daha anlaşılabilir olmaktadır.

Çalışanların örgütsel imaj algılarının önemi ilgili literatürde ortaya koyulmuştur. Ne var ki, bu değişkenin iş güvencesizliğinden nasıl etkilendiğine dair, bu çalışma kapsamında, literatürde bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Oysa ki kendisine iş güvencesizliği hissettiren bir işletmenin imajının çalışan nezdinde zedeleneceği varsayılabilir. Dolayısıyla bu alandaki boşluğun gelecek çalışmalarda doldurulması gerekmektedir.

İş güvencesizliğinin örgütsel destek algısı üzerine etkisi ise literatürde, çok yoğun olmamakla birlikte, ele alınmıştır. Kısaca örgütsel desteğin çalışanın emek ve faaliyetlerinin işletme tarafında takdir edildiği ve çalışana özen gösterildiği algısı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, iş güvencesizliğinin bu algıyı olumsuz etkileyeceği düşünülebilir. Nitekim ampirik çalışmalar da bu görüşü desteklemektedir.

Sonuç olarak, genel anlamda bakıldığında iş güvencesizliği hem örgütsel hem de bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurabilecek bir olgudur. Dolayısıyla hem çalışanların bireysel olarak hem de örgütlerin bu algı sürecini muhtemel zararları bertaraf edecek şekilde yönetmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda ele alındığında iş güvencesizliği alanı yeni çalışmalara açık geniş bir alandır.

REFERANSLAR

- Ackerman, L.S., (1982), Transition management: An in-depth look at managing complex change, *Organizational Dynamics*, 11 (Summer), 46-66.
- 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.
- Bakan, İ. & Büyükbeşe, 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.
- Baran, M., Kanten, P., Kanten, S. & Yaşlıoğlu, M. (2009). An empirical research on the relationship between job insecurity and employee health & safety. *Ege Academic Review*, 9 (3), 969-976.
- Borg, I. & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13 (2), 13-26.
- Boya, F.Ö., Demiral, Y., Ergör, A., Akvardar, Y., De Witte, H. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health*, 46, 613-619.
- Burgard, S. A., Brand, J. E. & House, J.S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69, 777-785.
- Cheng, G.H.-L. & Chan, D.K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303.
- Cheng, Y., Chen, C-W., Chen, C-J. & Chiang, T. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science and Medicine*, 61, 41-52.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (12), 117-140.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J. & Scheck, C.L. (1997). A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Emberland, J.S. & Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, 48, 452-459.
- Feather, N.T. & Rauter, K.A. (2004). Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30, 265-276.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.

- Heaney, C.A., Israel, B.A. & House, J.S. (1994). Chronic Insecurity among automobile workers: Effect on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38, 1431-1437.
- Hellgren, J. & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modeling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215-236.
- Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A two dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-195.
- Huang, G., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z. & Ren, X. (2010). Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships. *International Studies of Management and Organization*, 40 (1), 20-39.
- Koç, E. (2013). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri: Global ve Yerel Yaklaşım*. (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kozak, A., Kersten, M., Schillmöller, Z. & Nienhaus, A. (2013). Psychosocial work-related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 34, 102-115.
- Laine, M., van der Heijden, B.I.J.M., Wickström, G., Hasselhorn, H-M. & Tackenberg, P. (2009). Job insecurity and intent to leave the profession in Europe. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 420-438.
- László, K.D., Pikhart, H., Kopp, M.S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavecz, G. & Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science & Medicine*, 70, 867-874.
- Lee, C., Bobko, P. & Chen, Z.X. (2006). Investigation of multidimensional model of job insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review*, 55(4), 512-540.
- Lee, J. & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 661-685.
- Lim, V.K.G. & Loo, G.L. (2003). Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth's self-efficacy and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 86-98.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2 (2), 147-171.
- McLean Parks, J., Kidder, D.L. & Gallagher, D.G. (1998). Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697-730.
- Poyraz, K. & Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 143-164.
- Probst, T.M. & Lawler, J. (2006). Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 55 (2), 234-254.

- Rosenblatt, Z. & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605.
- Roskies, E. & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedences and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11 (5), 345-359.
- Somani, A. & Krishnan, V.R. (2004). Impact of charismatic leadership and job involvement on corporate image building. *Management & Labour Studies*, 29 (1), 7-19.
- Sora, B., Caballer, A. & Peiró, J.M. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149 (1), 59-72.
- Staufenbiel, T. & König, C.J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 101-117.
- Størseth, F. (2006). Changes at work and employee reactions: Organizational elements, job insecurity, and short-term stress as predictors for employee health and safety. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 541-550.
- Sutton, R.I. & Callahan, A.L. (1987). The stigma of bankruptcy: Spoiled organizational image and its management. *Academy of Management Journal*, 30 (3), 405-436.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 21 (1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (3), 242-264.
- Tian, Q., Zhang, L. & Zou, W. (2014). Job insecurity and counterproductive behavior of casino dealers – the mediating role of affective commitment and moderating role of supervisor support. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 29-36.
- Vigoda-Gadot, E. & Ben-Zion, E. (2004). Bright shining stars: The mediating effect of organizational image on the relationship between work variables and army officers' intentions to leave the service for a job in high-tech industry", *Public Personnel Management*, 33 (2), 201-223.
- Weiss, H.M. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. B.M.Staw & L.L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*. 18, 1-74. Greenwich CT, USA: Elsevier Science/JAI Press.
- Zeytinoglu, I.U., Denton, M. & Plenderleith, J.M. (2011). Flexible employment and nurses' intention to leave the profession: The role of support at work. *Health Policy*, 99, 149-157.