

# ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Cilt: 12 Sayı: 67 Yıl: 2019  
www.sosyalarastirmalar.com  
Issn: 1307-9581



Doi Number:  
<http://dx.doi.org/10.17719/fjsr.2019.3789>

Volume: 12 Issue: 67 Year: 2019  
www.sosyalarastirmalar.com  
Issn: 1307-9581

## İŞ GÜVENCESİ VE İŞGÖREN PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN YAPISAL EŞİTLİK MODELİ İLE İNCELENMESİ\*

### THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SECURITY AND EMPLOYEE PERFORMANCE WITH THE STRUCTURAL EQUALITY MODEL

Nilüfer YÖRÜK KARAKILIÇ\*\*

Süleyman CANDAN\*\*\*

#### Öz

İş güvencesi günümüzde önemi artan konulardan biridir. Literatüre bakıldığında ilgi gören, çok araştırılan konular arasında yer almaktadır. İş güvencesi genel olarak işçinin işinin güvence altına alınıp, iş sözleşmesinin keyfi fesihlere karşı korunması ve işverenin fesih hakkının sınırlanması, geçerli bir sebebe dayanmayan fesihlerin önlenmesini iş güvencesi olarak tanımlanabilir. Çalışma yaşamında işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmesi, kalite ve verimin yüksek olması ancak çalışanların performanslarının artırılmasıyla mümkün olmaktadır. Günümüz işletmelerinde en önemli üretim faktörlerinden biri insandır. Ve insan unsurunun işgüvencesi algısıyla performans artışı sağlanacağını ortaya koymak araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu anlamda çalışmada iş güvencesinin işgören performansına etkisini tespit edebilmek için Afyonkarahisar ilinde Devlet Demiryollarındaki işgörenler üzerinde anket uygulanmıştır. TCDD çalışanlarının iş güvencesi algılarının, performansları üzerine etkisini tespit edebilmek için elde edilen veriler SPSS 16 girilmiş ve oluşturulan hipotezler AMOS 19 programında Yapısal Eşitlik Modeli oluşturulmak suretiyle test edilmiştir. Araştırmada iş güvencesi ile performans arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İşgüvencesi, İşgören Performansı, Yapısal Eşitlik Modeli.

#### Abstract

Job security is one of the issues of increasing importance. When we look at the literature, it is one of the topics that are of interest and are highly researched. Job security in general can be defined as job security by securing the work of the worker and protecting the contract of employment against arbitrary termination and limiting the employer's right to termination and preventing termination not based on a valid reason. It is only possible for the enterprises to maintain their existence in the working life, to have high quality and efficiency, only by increasing the performance of the employees. One of the most important production factors in today's businesses is human. And the purpose of the research is to show that the performance of the human element will be increased with the perception of job security. In this sense, in order to determine the effect of job security on employee performance, a questionnaire was applied to the employees of the State Railways in Afyonkarahisar. In order to determine the effect of job security perceptions of TCDD employees on their performance, the data obtained were entered into SPSS 16 and hypotheses were tested by constructing Structural Equation Model in AMOS 19 program. It was concluded that there are significant relationships between job security and performance.

**Keywords:** Job Security, Employee Performance, Structural Equation Model.

\* Araştırmada Yüksek Lisans Tezi veri seti kullanılmıştır.

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

\*\*\* Yüksek Lisans, Afyon Kocatepe Üniversitesi

## GİRİŞ

Günümüz iş hayatında üretim faktörlerinin en önemli unsuru insan, işletmelerde maddi olmayan sermaye olarak görülmekte ve entelektüel sermaye olarak anılmaktadır. İnsan unsuru işletmelerin varlığını sürdürebilmesi ve performans artışı için önem arz etmektedir. İşletmeleri oluşturan üretim faktörlerinin en önemlisi olarak görülen insanın haklarının iş hayatında korunması onun performansı açısından önemlidir. İş hukukunun en önemli amaçlarından birisi işçinin geleceğine güven duymasını sağlamak, işini kaybetme kaygısı taşımadan işine süreklilik sağlanması ve gelirini kaybetmesine engel olmaktır. Taraflar arasında barışı sağlamak için zorunlu kuralları uygulayan iş mevzuatı ortaya çıkmıştır. Gelişmiş ülkelerin demokrasilerinde iş güvencesi kanunla korunmakta ve bu konuda gerekli hassasiyet gösterilmektedir. 4773 sayılı Kanun, 15.03.2003 tarihinde ilk kez yürürlüğe girmiş ve kısa bir süre sonra 10 Haziran 2003'te yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile Türk İş Hukuku sisteminde yerini almıştır. İşletmede kendisine tanınan hak ve yükümlülüklerin verilmesi, keyfi uygulamalara maruz kalmaması olarak tanımlanan iş güvencesi bu anlamda çalışan performans artışı için önem verilmesi gereken bir konudur çünkü işletmelerin işletme amaçlarına erişmelerinde çalışanlarının performansı büyük ölçüde etkili olmaktadır.

### 1. LİTERATÜR DEĞERLENDİRMESİ

Literatürde iş güvencesi kavramıyla ilgili birçok çalışma göze çarpmaktadır. Xiao vd. (2018) işgüvencesizliğinin işgörenlerin kurumsal bağlılığına etkisini araştırmış ve iş güvenliği olmayan işgörenlerin kurumsal bağlılığının azaldığını tespit etmişlerdir. Chih vd.(2017) tarafından Çinde inşaat sektöründe çalışanlar üzerinde araştırmalar yapılmış sözleşmelerinin sürekli hale getirilmesinin iş güvencesi yaratacağı bunun sonucunda da çalışanların performanslarının artacağı sonucuna varılmıştır. Kambayashi ve Kato (2017) iş güvenliğinin Japonya ve Amerika'daki son yirmi beş yılda durumunu kıyaslamışlardır. Selenko vd. (2017) işgörenlerin iş güvensizliği, iş performansı ve sosyal kimlik arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Lawrence ve Kacmar (2017) işgörenlerin etik olmayan davranışlarının onların iş güvencesizliğini nasıl etkilediğini araştırmıştır. Kozjek vd. (2017) algılanan iş güvencesini Slovenya'da kalıcı sözleşmeli olma durumu ve cinsiyete dayalı olarak incelemişlerdir. Çalışmalarında sözleşmeli olan işgörenlerin ve erkek işgörenlerin iş güvenliği algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Naswall ve De Witte (2003) tarafından yapılan araştırmada, yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşayan bireylerin özelliklerini belirlemek için dört Avrupa ülkesinde araştırma yapılmış araştırmada elde edilen veriler korelasyon ve regresyon yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler sonucunda ise mavi yakalı ve sözleşmeli çalışanların, yaşlı olan çalışanların ve eğitim düzeyi düşük olan çalışanların daha çok iş güvencesizliği yaşadığı sonucuna varılmıştır. Hur ve Perry (2016) kamu kurumlarında iş güvenliğini araştırmıştır. Bose ve Sampath (2016) Hindistan'da deri endüstride çalışan işgörenlerin iş güvencesi algısını ölçmüşlerdir. Artz ve Kaya (2014) iş güvencesinin işgörenlerin iş tatmin düzeylerine etkisini araştırmıştır. Wang vd. (2014) çalışmalarında Çin'de iş güvenliği düzeylerini incelemişlerdir. Oettel vd. (2011) çalışmalarında Belçika'da işgörenlerin refah düzeyleri ve örgütsel davranışlarının iş güvencesizliği ile ilişkisini araştırmışlardır. İşgörenlerin adalet algısı ve iş güvenliği arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Kraja (2015) tarafından yapılan çalışmada kamu sektörü üzerinde iş güvencesinin performansa etkisi araştırılmış, Elde edilen bulgular sonucunda iş güvencesinin kamu kuruluşlarında çalışanların performansı üzerinde % 76,56 olarak önemli bir etkide bulunduğu sonucuna varılmıştır. Yerli literatürde Önder ve Wasti (2002) çalışmalarında iş güvenliği ölçeğinin güvenilirliğini ölçmüşlerdir. Poyraz ve Kama(2008) iş güvencesinin işgörenler üzerine olası etkilerini incelemişlerdir. Dursun ve Bayram (2013) iş güvencesizliği algısının çalışanın kaygı düzeyi üzerine etkisini araştırmışlardır. Belber ve Etyemez (2017) tarafından yapılan çalışmada 46 önlisans öğrencilerinin aldıkları eğitim hizmetiyle oluşan iş güvencesi algılarının, işe yönelik eğilimleri üzerindeki etkisi araştırılmış araştırma kapsamında öğrencilerin iş güvencesi algılarının işe yönelik eğilimlerini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bakan ve Büyükbeşe (2004) tarafından yapılan makalede çalışmada iş güvencesi ile genel iş davranışları (motivasyon, iş tatmini, sosyal tatmin, genel tatmin, yöneticiden tatmin) arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma verileri iş güvencesi değişkeni ile motivasyon, genel tatmin, iş tatmini, sosyal tatmin ve yöneticiden tatmin değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur.

#### 1.1. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI

İş güvencesi, işinizin olmasını istediğiniz sürece kalıcı olduğu bilgisi olarak tanımlanır (Kraja, 2015: 19). Greenhalgh ve Rosenblatt iş güvencesini "algılanan güçsüzlük" olarak tanımlamaktadır. Şirketlerin teknolojik değişimlere ayak uydurabilmek için kavramlarını yeniden tanımladıkları ve gittikçe büyüyen bir toplumda iş güvencesine olan ihtiyaç her geçen gün daha da artmaktadır. İçinde ekonomik büyüme veya genişleme dönemlerinde işletmeler daha fazla talep görmekte ve bu da mevcut iş miktarını arttırmaktadır.

Buna karşın, işletmeler talep kaybı yaşadıklarında küçülmeye zorlanırlar (Jimenez & Didona, 2017: 3762). Tüm dünyayı etkileyen ekonomik temelli değişiklikler sonucunda da çağdaş toplumlar yakın gelecekteki olası değişiklikler karşısında ekonomik düşüş yerine büyük olasılıkla büyümelerine devam edeceklerdir. Bu değişimler evrimin hem karmaşıklığını hem de gerekliliğini vurgulamaktadır. Olumsuz etkilerin sonuçlarını azaltmaya yönelik öneri ve müdahaleler psikologlar tarafından geliştirmeli ve işin ekonomik kökenleri göz önüne alınmalıdır (De Witte, 2005: 4). İş yoğunluğunun belirlenmesinde bir başka faktör olarak ailenin durumu dikkate alınmalıdır; farklı rol beklentileri ve farklı uzmanlıkları nedeniyle, 'cinsiyet' özelliği ile önemli bir faktördür. Bununla birlikte, rollerin gerçek dağılımına bakılmaksızın bir bireyin geliri ailenin geçim kaynağı için önemi arttıkça iş güvencesinin değişmesi beklenebilir. Ayrıca çocuklar için sorumlulukları nedeniyle, özellikle de ebeveynlerin istihdamlarına yönelik bir tehdide daha duyarlı davranmaları muhtemeldir. Mali durum açısından güvencesiz bir hane halkının algılanan iş güvencesini arttırdığını varsaymak mantıksızdır çünkü bir işin potansiyel kaybı, ailenin geçim kaynağı için bir tehdit haline gelir (Erlinghagen, 2008, 184-185). İş hukukunda, işçinin yetersiz iş güvencesi seviyesi işçilere verilen hakların kağıt üzerinde kalmasına neden olmaktadır. İşçi haklarını aramaya çalışırsa işveren sözleşmesini kolayca feshedebilmekte, işçi genellikle sadece iş mahkemesinde dava açarak bazı tazminatları alabilir, ancak açtığı dava nedeniyle çoğu zaman işini de kaybeder (Şakar, 2010, 111).

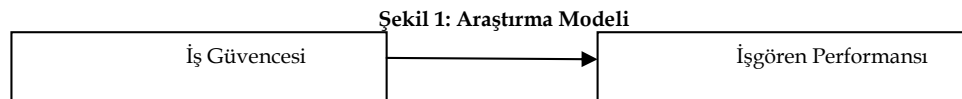
## 1.2. PERFORMANS KAVRAMI

Çalışan performansının değerlendirilmesi, performans yönetimi sürecinin önemli bir parçasıdır. Performans değerlendirmesi, bir çalışanın başarısını belirlemek için kendisinden beklenenleri ne kadar iyi yaptığını belirleme etkinliğidir (İlsev, 2014, 177). Çalışana iş performansı konusunda bilgi veren performans değerlendirme sisteminin en önemli avantajlarından biri çalışana performansı hakkında bilgi sağlamasıdır. Performans bilgisi çalışanın standart iş performansına ne ölçüde ulaştığını hem mevcut işletme durumunu hem de ilerlemekte olduğu yönü görebilme ve gelecek için bir rota, bir varış yeri belirleme açısından büyük yarar sağlar. Ancak geri bildirim işlevinin çalışan için bir avantaj sağlayabilmesi ve yapıcı olması için gelişimini hedefleyen bir yaklaşımla ortaya konması gereklidir. Çünkü pozitif geri bildirimde bulunmamak, çalışanın kendine güvenini sarsarak dezavantaja dönüşebilir (Şahin & Çalışkan, 2018: 120). Performans sadece bireysel verimlilikten ziyade, kişilerarası beceriler ile ekip çalışması arasında pozitif yönde davranışlar olmasını gerektirir. Yüksek verimlilik için grup uyumluluğunu oluşturmak, etkin çalışma çabaları, işbirliği ve samimiyet kritik öneme sahiptir. Performans, bir işi yapmaktan ve gruba katkıda bulunmaktan daha fazlasını gerektirir, çalışan performansı kişisel olarak ilgilenmeyi içerir (McFarland, 1994: 28). Performans değerlendirmenin temel amacı her çalışanın beceri, bilgi ve ilgi alanlarından azami şekilde yararlanılmasını sağlamaktır (Arthur, 2008:2). Çalışan performans kriterleri, çalışanların ne kadar iyi performans gösterdiğini izlemenin anahtarıdır. Ölçütleri doğru şekilde uygulamak çok önemlidir. Doğru uygulandığında çalışan performans ölçütleri hem kuruma hem de çalışanın yararlıdır. Çalışan performansını değerlendirmek kuruluşa sıkça fayda sağlayabilir. Çalışan performans değerlendirmeleri işletme pozisyonları için yüksek performanslı adaylar belirlerken operasyon el verimliliği ve personel verimliliğini artırabilir. Etkin çalışan performans inceleme sistemleri, her bir çalışanın performansını doğru bir şekilde ölçmek için deneysel ölçütler gerektirir (Rajini & Panimalar, 2018, 19).

## 2. METODOLOJİ

Araştırmanın uygulaması Afyonkarahisar Devlet Demiryolları personeli üzerine gerçekleştirilmiştir.

### 2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER



Hipotez 1. Bireylerin iş güvencesi algısı işgören performansını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 2. İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3. İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4. İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi eğitime göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5. İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi yaşa göre farklılık göstermektedir.

## 2.2. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

Araştırmada iş güvencesini ölçmek için 4 ifadeden oluşan anket, işgören performansı için 4 ifade içeren ölçek kullanılmıştır. Çalışmada iş güvencesi ekzojen değişken, işgören performansı endojen değişkendir.

## 2.3. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

İş güvencesi ölçeği Türkmen (2016) uzmanlık tezinden alınmıştır. İşgören performansı ölçeği olarak "Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmanın anketleri Afyonkarahisar'da TCDD'de gerçekleştirilmiştir. İşletmede çalışanların tamamı için 300 adet anket dağıtılmış, 253 sağlıklı veriye ulaşılmıştır.

## 2.4. VERİ DEĞERLEME TEKNİĞİ

Araştırma TCDD'de gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan anketler üç boyuttan oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, gelir) belirlendiği sorular yer almaktadır. İkinci kısımda işgüvencesi ölçeğinin belirlenebilmesi için kesinlikle katılmıyorum dan (1) tamamiyle katılıyorum a (5) doğru ilerleyen 5'li Likert tipi soruların kullanıldığı iş güvenliği ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü kısımda işgören performans ölçeği kullanılmıştır.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini sağlamak için geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır. Veriler SPSS 16,0 paket programına girildikten sonra SPSS de güven analizi ve açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve verilerin birbirine etkilerini belirlemek için AMOS 19 programında yapısal eşitlik modellemesi gerçekleştirilmiştir.

## 2.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERİN TESTİ

Kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla AMOS 19 programıyla; iş güvenliği ve işgören performansı ölçeği için tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin geçerliliklerinin testi için oluşturulan ölçüm modellerinin ürettikleri uyum değerleri kabul edilebilir sınırlardadır.

Tablo 1: Ölçeklerin Uyum Değerleri

	X2	f	X2/df	GFI	CFI	RMSEA
İş Güvenliği Ölçeği	3,12		1,56	,99	,99	,04
İşgören Performansı Ölçeği	1,42		,71	,99	,00	,00
İyi Uyum Değerleri			≤ 3	≥ 90	≥ 0,97	≤ 0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤ 5	0,89-0,85	≥ 95	0,06-0,08

$p > .05$ ,  $\chi^2$  = Chi-Square (Ki-kare); df= Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi); GFI= Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi); CFI= Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü). Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2015: 37.

Ölçeklerin uyum değerlerine bakıldığında  $\chi^2/df \leq 3$  eşitliğini her iki ölçek de sağlamaktadır. GFI değeri  $\geq 90$ , CFI değeri  $\geq 97$  ve RMSEA  $\leq 0,05$  şartlarını her iki ölçeğin sağladığı belirlenmiştir.

## 2.6. BULGULAR

Ölçeklerin Cronbach Alfa katsayısı ve KMO değeri tablolarda belirtilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklerin Cronbach Alfa Katsayısı

	Cronbach Alfa
İş Güvencesi	,95
İşgören Performansı	,97

Tablo 2 incelendiğinde İş Güvencesi ve İşgören Performansı ölçeğinin yüksek güvenilirlikte oldukları görülmektedir.

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güveniliridir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,0$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 3: Ölçeklerin KMO Değeri

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,938
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2,632E3
	Df	28
	Sig.	,000

KMO:  $1,00 \leq KMO < 0,90$  = Mükemmel

KMO:  $0,90 \leq KMO < 0,80$  = İyi

KMO:  $0,80 \leq KMO < 0,70$  = Orta düzey

KMO:  $0,70 \leq KMO < 0,60$  = Zayıf

KMO:  $0,60 \leq KMO$  = Kötü

Ölçütlere bakıldığında araştırmanın KMO değeri için çıkan sonucu mükemmel değerdedir.

### 2.6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Sayı	%	Geçerli %	Toplam%
Cinsiyet	Kadın	23	9,1	9,1	9,1
	Erkek	230	90,9	90,9	100,0
Medeni Durum	Evli	176	69,6	69,6	69,6
	Bekar	77	30,4	30,4	100,0
Yaş	18-25	18	7,1	7,1	7,1
	26-33	49	19,4	19,4	26,5
	34-41	68	26,9	26,9	53,4
	42-49	55	21,7	21,7	75,1
	50 ve üzeri	63	24,9	24,9	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	96	37,9	37,9	37,9
	Lise	73	28,9	28,9	66,8
	Önlisans	32	12,6	12,6	79,4
	Lisans	50	19,8	19,8	99,2
	Yükseklisans/Doktora	2	,8	,8	100,0
Görev	İşçi	125	49,4	49,4	49,4
	Memur	65	25,7	25,7	75,1
	Teknik Eleman	15	5,9	5,9	81,0
	Müdür	5	2,0	2,0	83,0
	Diğer	43	17,0	17,0	100,0
	Total	253	100,0	100,0	
Kadro	Kadrolu Çalışan	143	56,5	56,5	56,5
	Sözleşmeli Çalışan	101	39,9	39,9	96,4
	Sezonluk Çalışan	9	3,6	3,6	100,0
	Total	253	100,0	100,0	
Kıdem	Bir Yıldan Az	5	2,0	2,0	2,0
	1-4 yıl	48	19,0	19,0	20,9
	5-10 yıl	77	30,4	30,4	51,4
	11 yıl ve üzeri	123	48,6	48,6	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

Afyonkarahisar'da TCDD'de yapılan uygulamaya katılan 300 çalışandan 253 sağlıklı veri elde edilmiştir. Bu 253 anketi cevaplayanların 230'u erkek (%90,9), 23'ü (%9,1) kadın oluşturmaktadır.

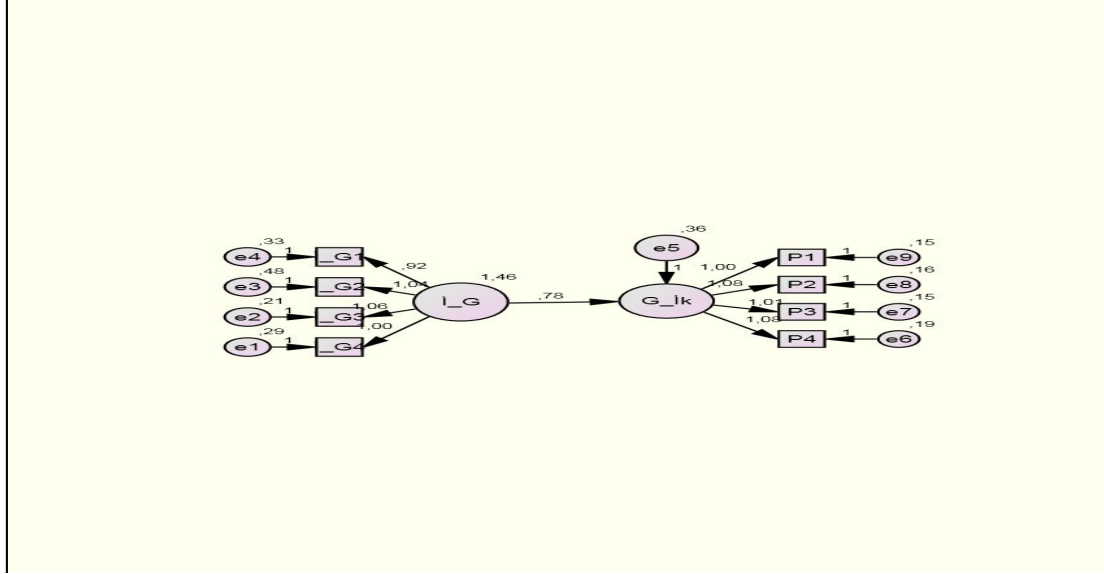
Örnekleme oluşturan kişilerin 176'sı (%69,6) evli, 77'si (%30,4) bektardır. Örnekleme oluşturanların 18'i (%7,1) 18-25 yaş, 49'u (%19,4) 26-33 yaş, 68'i (%26,9) 34-41 yaş, 55'i (%21,7) 42-49 yaş ve 63'ü (%24,9) 50 yaş üzerindedir. Örneklemin 96'sı (%37,9) ilköğretim, 73'ü (%28,9) lise, 32'si (%12,6) önlisans, 50'si (%19,8) lisans, 2'si (%0,8) lisansüstü eğitim almıştır.

Örnekleme oluşturanların 125'i (%49,4) işçi, 65'i (%25,7) memur, 15'i (%5,9) teknik eleman, 5'i (%2) müdür olarak görev yapmaktadır. Örneklemden 2'si (%0,8) 1400 TL den az, 51'i (%20,2) 1401-2500 TL, 133'ü (%52,6) 2501-4000 TL, 66'sı (%26,1) 4001-5500 TL gelir elde etmektedir. Örneklemin 143'ü (%56,5) kadrolu, 101'i (%39,9) sözleşmeli ve 9'u (%3,6) sezonluk çalışmaktadır.

Örnekleme oluşturanların 5'i (%2) 1 yıldan az, 48'i (%19) 1-4 yıl, 77'si (%30,4) 5-10 yıl, 123'ü (%48,6) 11 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

## 2.6.2. Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli



Şekil 2'de modelin uyum değerlerinin iyi uyum değerleri sınırları içinde olduğu ve modelin yapısal olarak uygun olduğuna ilişkin yeterli kanıtların sağlandığı gözlemlenmiştir. Model uyum değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

	X2	f	X2/df	GFI	FI	RMSEA
	41,324	9	2,17	,96	99	068
İyi Uyum Değerleri			≤ 3	≥ 90	≥ 0,97	≤ 0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤ 5	0,89-0,85	≥ 95	0,06-0,08

Oluşturulan modele göre değişkenler arasındaki  $\beta$  katsayıları, standart hata, p ve R<sup>2</sup> değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Değişkenler Arasındaki  $\beta$  katsayıları, standart hata, p ve R<sup>2</sup> değerleri

Değişkenler		B	Standart hata	p	R <sup>2</sup>	CR	Hipotez Ret/Kabul
Bireylerin iş güvencesi algısı işgören performansını pozitif yönde etkiler.		78	,044	**	71	17,929	Kabul
İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi cinsiyete göre farklılık göstermektedir	Kadın	978	,228	**	70	,29	Ret
	Erkek	78	,044	**	72	,09	
İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi eğitime göre farklılık göstermektedir.	İlköğretim	95	,063	**	91	15,094	Ret
	Lise	82	,075	**	,74	10,898	
	Önlisans	68	,161	**	,47	4,232	
	Lisans	45	,139	001	,28	3,24	

İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	Evli	97	,228	**	,60	4,29	Ret
	Bekâr	98	,127	**	,61	7,74	
İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi yaşa göre farklılık göstermektedir	18-25	,14	1,72	068	,49	1,82	Kabul
	26-33	861	,133	**	,62	6,50	
	34-41	907	,075	**	,86	12,07	
	42-49	666	,115	**	,46	5,81	
	50+	761	,077	**	,85	9,93	

Elde edilen değerler incelendiğinde,

H1. Bireylerin iş güvencesi algısı işgören performansını pozitif yönde etkiler.  $p = ***$   $p < 0,05$  olduğundan anlamlı bir ilişki mevcuttur ve hipotez kabul edilmiştir.

H2. İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi cinsiyete göre farklılık göstermektedir hipotezinde kadın ve erkek çalışanlarda  $p = ***$ ,  $p < 0,05$ dir. Bu anlamda kadın ve erkek işgörenlerin algılarında farklılık yaratmamaktadır dolayısıyla hipotez ret edilmiştir.

H3. İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi eğitime göre farklılık göstermektedir hipotezinde ilköğretim, lise ve lisans mezunu çalışanlar  $p = 0***$   $p > 0,05$ , önlisans mezunu çalışanlarda  $p = ,001$ ,  $p < 0,05$  dir. İşgörenlerin eğitim durumuna göre işgüvencesi algısı farklılık göstermemektedir. Hipotez ret edilmiştir.

H4. İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi medeni duruma göre farklılık göstermektedir hipotezinde ankete katılan bekâr ve evli çalışanların  $p = ***$   $p < 0,05$  sağlamaktadır. Hipotez ret edilmiştir.

H5. İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi yaşa göre farklılık göstermektedir hipotezinde 18-25 yaş arası  $p = 0,068$ , 26-33 yaş arası  $p = ***$ , 34-41 yaş arası  $p = ***$ , 42-49 yaş arası  $p = ***$ , 50+ yaş  $p = ***$  dir. Yaş unsurlarında da tüm yaş grupları  $p$  değerleri  $p < 0,05$  eşitliğini sağlayamamış bu sonuçla her yaş grubu açısından farklı tutumları etkin kılmıştır. Hipotez kabul edilmiştir.

Modele ait elde edilen Squared Multiple Correlations ( $R^2$ ) değerleri incelendiğinde de işgüvencesinin %71'i işgören performansını etkilemektedir. Örnekleme oluşturanlardan kadın olanların %70'i evli olanların %72'si işgören performansına tutumlarını, örneklemin eğitim durumlarından ilköğretim mezunlarının %91'i, lise mezunlarının %74'ü, önlisans mezunlarının %47'si, lisans mezunlarının %28'i işgören performansı tutumlarını, örneklemin evli olanları %60'ı, bekar olanları %61'i, örneklemin yaş Aralıklarında 18-25 yaş arası %49'u, 26-33 yaş arası %62'si, 34-41 yaş arası %86'sı, 42-49 yaş arası %46'sı ve 50+ yaş %85'i işgören performansını açıkladığı görülmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İş güvencesi işverenin çalışan üzerindeki keyfi baskı ve davranışlarına engel olan, çalışanı haklarını korumayı hedefleyen bir kavram ve bireylerin iş yaşamlarında daha motive olarak çalışmasını sağlayan bir

unsurdur. Araştırma kapsamında işgüvencesinin çalışanın performansına yönelik etkilerini tespit edebilmek için hipotezler ortaya konmuştur. Bunlar;

Hipotez 1. Bireylerin iş güvencesi algısı işgören performansını pozitif yönde etkiler. Bu hipotez ile değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu için kabul edilmiştir. Çalışanın iş güvencesi düzeyinin çalışanın performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Hipotez 2. İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın ve erkek işgörenlerin algılarında farklılık saptanmamıştır dolayısıyla hipotez ret edilmiştir.

Hipotez 3. İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi eğitime göre farklılık göstermektedir. İşgörenlerin eğitim durumuna göre işgüvencesi algısı farklılık göstermemektedir sonucuna ulaşılmış dolayısıyla hipotez ret edilmiştir.

Hipotez 4. İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. Ankete katılan bekâr ve evli çalışanların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir sonucuna ulaşılmış dolayısıyla hipotez ret edilmiştir.

Hipotez 5. İşgüvencesi algısının işgören performansı üzerine etkisi yaşa göre farklılık göstermektedir. Bu hipotez ile değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu için kabul edilmiştir.

Sonuç olarak; araştırma verileri iş güvencesi değişkeni ile performans değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanların işletme amaçları doğrultusunda en etkili şekilde yönlendirilebilmesi ve istenilen performansın elde edilebilmesi için iş güvencesinin sunulması gerekmektedir. Son dönemde dünyada ve ülkemizde yaşanan ekonomik krizler ve işsizlik oranları göz önüne alındığında, iş güvencesi değişkenine neden daha çok araştırmalarda yer verilmesi gerektiğinin anlam ve önemi daha da artmaktadır.

#### KAYNAKÇA

- Arthur, D. & American Management Association (2008). *Performance Appraisals: Strategies for Success*. New York: AMA Self Study, RetrievedFromhttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=387649&lang=tr&site=ehost-live.
- Artz, B., Kaya, İ. (2014), The Impact Of Job Security On Job Satisfaction in Economic Contractions Versus Expansions. *Applied Economics*, Vol. 46, No. 24, 2873-2890, http://dx.doi.org/10.1080/00036846.2014.914148.
- Bakan, İ., & Büyükbese, T. (2004). Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23), 35-59.
- Belber, B. G., & Etyemez, S. (2017). Alınan Eğitim Hizmetiyle Oluşan İş Güvencesi Algısının, İşe Yönelik Eğitime Etkisi: Önlisans Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 7 (2), 160-179.
- Bernhard-Oettel, C., Cuyper, N. D., Schreurs, B., Witte, H. D. (2011). Linking job insecurity to well-being and organizational attitudes in Belgian workers: the role of security expectations and fairness. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 22, No. 9, 1866-1886, DOI: 10.1080/09585192.2011.573967.
- Bose, I., Sampath, S. (2016). Workers' Perception To Job Security: An Empirical Study On The Organized Leather Industry In Kolkata, Indian. *Skyline Business Journal*, Volume XI-Issue 1-2015-2016.
- Chih, Y. Y., Kiazad, K., Li, M., Capezio, A., Zhou, L., & Restubog, S. L. D. (2017). Broken Promises: Implications for the Job Insecurity and Job Performance of Chinese Construction Workers. *Journal of Construction Engineering 93 and Management*, 143(4), [04016114]. https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001244.
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review Of The International Literature On Definitions, Prevalence, Antecedents And Consequences. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- Dursun, S., & Bayram, N. (2013). İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. *İş, Güç. Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4.
- Erlinghagen, M. (2008). Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183-197.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 438-448.
- Hur, H., Perry, J. L. (2016). Evidence-Based Change In Public Job Security Policy: A Research Synthesis And Its Practical Implications, *Public Personnel Management*, Vol. 45(3) 264-283.
- İlsev, A. (2014). İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Yönetimi ve Değerlendirmesi. İnsan Kaynakları Yönetimi. içinde Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Jimenez, H., & Didona, T. (2017). Perceived Job Security and its Effects on Job Performance: Unionized VS. Non-Unionized Organizations. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 4 (8), 3761-3767.
- Kambayashi, R., Kato, T. (2017). Long-Term Employment And Job Security Over The Past 25 Years: A Comparative Study Of Japan And The United States. *ILR Review*, 70(2), pp. 359-394 DOI: 10.1177/0019793916653956.
- Kozjek, T., Ferjan, M., Znidarsic, A. (2017). *JEEMS*, 22 (3) 2017, 334 - 361 DOI: 10.5771/0949-6181-2017-3-334.
- Kraja, G. (2015). Job Security and Performance: Case Study of the Albanian Public Administration. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 4 (2), 19-26.
- Lawrence, E. R., Kacmar, K.M. (2017). Exploring The Impact Of Job Insecurity On Employees' Unethical Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 27:1 (January 2017). Issn 1052-150x, Dor: 10.1017/Beq.2016.58
- McFarland, T. D. (1994). Managing Performance Of Engineers. *Journal of Management in Engineering*, 10 (5), 28-33.
- Naswall, K. & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 189-215.



- Önder, Ç., Wasti, S.A.(2002). İş güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyet Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C.2, Sayı: Mart.
- Poyraz, K., Kama, B.(2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.13, S.2 s.143-164.
- Rajni, K., & Panimalar, M. (2018). A Study On Employee Performance Metrics Towards Hdfc Bank. *International Journal Of Research In Commerce & Management* , 1-4.
- Selenko, E., Makikangas, A., Stride, C.B.(2017), Does job insecurity threaten who you are? Introducing A Social Identity Perspective To Explain Well-Being And Performance Consequences Of Job Insecurity. *Journal Of Organizational Behaviour*, 38, 856-875, DOI: 10.1002/job.2172.
- Şahin, A., & Çalışkan, S. (2018). Avantaj ve Dezavantajlarıyla Performans Değerlendirme Sistemi ve Türk Kamu Yönetiminde Uygulanabilirliği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18 (36), 114-130.
- Şakar, M. (2010). *İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Türkmen, M. (2016). *Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Risklerinin Değerlendirilmesi ve E-Devlet Proje Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Ankara: İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Wang, H., Ma, B., Liu, X, Liu, S.(2014) Job Security And Work Outcomes In China: Perceived Organizational Support As Mediator. *Social Behaviour And Personality*, 42(7), 1069-1076, <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2014.42.7.1069>.
- Xiao, Z., Wu, D., Liao, Z.(2018). Job Insecurity And Workplace Deviance: The Moderating Role Of Locus Of Control. *Social Behaviour And Personality*, 46(10), 1673-1686.