



ALGILANAN İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: ÖRGÜTSEL DESTEĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Ali ACARAY*

ÖZ

Artan rekabetin örgütler açısından ortaya çıkardığı yeni çalışma koşulları örgüt-çalışan ilişkilerinde bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. İş güvencesizliği de çalışanlar açısından bir iş stresi olarak ortaya çıkmıştır. Çalışanlar algıladıkları iş güvencesizliğine karşılık olarak çeşitli tutum ve davranışlar geliştirebilmektedir. Bu çalışmanın amacı, algılanan iş güvencesizliğinin iş performansına etkisini ve bu etkide örgütsel desteğin düzenleyicilik rolünü incelemektir. Çalışmada iş performansı; görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarında incelenmiştir. Çalışmanın verileri, kolayda örnekleme yöntemiyle bankacılık sektöründe faaliyet gösteren kurumlardaki 197 çalışandan anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Çalışmanın verileri yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde, algılanan nitel iş güvencesizliğinin örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu ve bu etkide örgütsel desteğin düzenleyicilik rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, algılanan nitel iş güvencesizliğinin görev performansı üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalmasına yol açan nitel iş güvencesizliğiyle mücadele etme bağlamında örgütlerin insan kaynakları yöneticilerine öneriler sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan İş Güvencesizliği, İş Performansı, Örgütsel Destek

* Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Türkiye, aliacaray@hotmail.com

THE EFFECT OF PERCEIVED JOB INSECURITY ON JOB PERFORMANCE: THE MODERATING ROLE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT

ABSTRACT

New working conditions found out increased competition for organizations raised some negative results in organization-employee relations. Job insecurity emerged as a job stressor for employees. Employees may have various attitudes and behaviors in response to perceived job insecurity. The aim of this study is to examine the effect of perceived job insecurity on job performance and the moderating role of organizational support in this effect. Job performance was examined in terms of task performance and organizational citizenship behaviors. The data of the study were collected by using the questionnaire technique from 197 employees working in the banking sector by easy sampling method. The data of the study were analyzed with structural equation modeling. As a result of the analyzes, it was found that perceived qualitative job insecurity had a negative effect on organizational citizenship behavior towards the organization and that organizational support had a moderating role in this effect. However, there was no effect of perceived qualitative job insecurity on task performance. Suggestions will be offered to human resources managers for coping with qualitative job insecurity, which leads to reduction in organizational citizenship behaviors.

Keywords: Perceived Job Insecurity, Job Performance, Organizational Support

1. GİRİŞ

Günümüzün rekabetçi ve belirsiz dış çevre ortamının, örgütleri operasyonlarında daha az kaynakla daha etkin hale gelmeye zorlaması (Sverke vd., 2002), örgütlerin varlıklarını ve rekabet yeteneklerini koruyabilme ve sürdürebilmelerinde stratejiler geliştirmelerini zorunlu hale getirmiştir. Birleşme, küçülme, dış kaynak kullanımı, esnek organizasyon uygulamaları gibi stratejilerin hayata geçirilmesi de başta çalışanlar üzerinde çeşitli etkiler ortaya çıkarmıştır (Chirumbolo ve Hellgren, 2003). Bu etkilerden biri de, çalışanlarda, işleri ile ilgili belirsizlik ve güvensizlik hissini beraberinde getirmesidir (Callea vd., 2012; Hellgren vd., 1999; Borg ve Elizur, 1992). Söz konusu stratejiler, örgütlerin yeniden yapılanmalarına yol açarak örgüt-çalışan arasındaki istihdam ilişkilerinde değişikliklere neden olabilmektedir (Bohle vd., 2018). Özellikle de ekonomik kriz dönemlerinde örgütlerin işgücü ayarlamaları yoluyla maliyetleri düşürmeyi tercih etmeleri (Greenhalgh vd., 1988), işlerine devam edenlerde iş güvensizliği duygusuna yol açmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

İş güvensizliği, bir çalışanın işinin devamlılığı konusunda hissettiği belirsizlik halidir (De Witte, 1999; Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Başka bir tanımlamada ise iş güvensizliği, yakın gelecekte olası bir iş kaybının belirsizliği olarak ifade edilmektedir (Piccoli vd., 2017). İş güvensizliği önemli bir iş stresörü olarak kabul edilmekte ve düşük iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi bireysel ve örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilmektedir (Cheng ve Chan, 2008; De Witte, 1999). Diğer yapılmış çalışmalarda da iş güvensizliği algılamasına sahip çalışanların iş tutumu, psikolojik iyi oluş ve iş performansı açısından olumsuz tepkiler verme eğiliminde oldukları ortaya konulmuştur (Sverke vd., 2002; De Witte, 1999). Sverke vd.'nin (2002) meta analiz çalışmalarında iş güvensizliği ile iş tatmini, işe katılım, örgütsel bağlılık, zihinsel sağlık ve performans değişkenleri arasında negatif ilişkiler, işten ayrılma niyeti ile arasında ise pozitif ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İşleri konusunda kendilerini güvensiz hisseden çalışanların yüksek stres seviyeleri nedeniyle sapkın davranışlarda bulunduğu; bunun gerekçesinin ise çalışanların güvensizlik algılarına bağlı olarak örgütlerini suçlama ve sapkın davranışlar göstererek intikam alma eğiliminde oldukları şeklinde ifade edilmiştir (Tian vd., 2014). Tian vd.'nin (2014) yaptıkları çalışmada, iş güvensizliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını artırdığı ortaya konulmuştur. Dolayısıyla iş güvensizliği hem bireyler hem de örgütlerin aleyhine zararlı sonuçlar ortaya koyabilmektedir. Bu çalışmada temelde iş güvensizliğinin iş performansına, spesifik olarak da görev performansına ve örgütsel vatandaşlık davranışına (ÖVD) etkisi incelenmektedir.

Performans davranışları, örgütlerin çalışanlarının verimliliğine giderek daha fazla bağımlı olduğu küresel rekabet ortamında yöneticilerin uygulamaya ilişkin ilgi alanlarını oluşturmaktadır (Piccoli vd., 2017). Performansın içeriğine, çalışanların biçimsel görev tanımlarında belirlenenleri yerine getirmelerinin (McShane ve Glinow, 2014) yanı sıra görev tanımları dışında sergiledikleri ekstra davranışları (Örn. ÖVD) da girmektedir. Rolün kapsamındaki ve kapsamı dışındaki amaca hizmet eden davranışlar bireyin performansını ortaya koymaktadır. Çalışanlar iş güvensizliği algılamasına sahip olduğunda işini devam ettirebilme konusunda belirsizlik yaşayabilecekler ve işlerinin geleceğine dair bir tehdit algılaması ve kendilerinde güçsüzlük hissi ortaya çıkabilecektir. Buna bağlı olarak sahip olacakları tutumların ve gösterecekleri davranışların olumsuz olabileceği beklenmektedir. Ayrıca Bohle vd.'nin (2018) çalışmalarında, örgütlerin küçülmeleri bağlamında işten çıkarılmayan ve örgütte kalmaya devam eden çalışanların kızgınlık, depresyon, korku, güvensizlik ve suçluluk gibi semptomlarla tanımlanan geride kalan sendromu (survivor syndrome) geliştirebileceklerine bağlı olarak iş performanslarının olumsuz etkilenebileceği ifade edilmektedir. Dolayısıyla, iş güvensizliği algılamasının çalışanların görev performanslarını ve ÖVD'sini azaltabileceği düşünülmektedir. Ancak yazında, iş

güvencesizliği ile iş performansları arasındaki ilişkiye dair yapılan çalışmaların farklı sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Yapılan iki meta analiz çalışmasında iş güvencesizliğinin iş performansı ile negatif ilişkili olduğu (Cheng ve Chan, 2008; Gilboa vd., 2008), başka bir meta analiz çalışmasında ise iş güvencesizliği ile performans arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı (Sverke vd., 2002) ortaya konulmuştur. Piccoli vd.'nin (2017) yaptıkları çalışmada, iş güvencesizliği ile iş performansı ve ÖVD arasında negatif ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Stynen vd.'nin (2015) çalışmalarında da nitel iş güvencesizliği ile ÖVD arasında negatif ilişkinin varlığına ulaşılmıştır. Feather ve Rauter'in (2004) çalışmasında ise, iş güvencesizliği ile ÖVD arasında pozitif ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Yazında iş güvencesizliğinin iş performansına etkilerine dair yapılmış çalışmaların yanı sıra, her iki değişken arasındaki ortaya konulan zayıf ve olumsuz ilişkinin, iş güvencesizliği yaşayan rasyonel bir çalışanın iş performansını devam ettirerek ve çaba göstererek mücadele etmesine bağlanabileceği ve bu durumun örgütler adına değerli olduğu da ifade edilmiştir (Sverke vd., 2002; Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Başka bir ifade ile çalışanlar bireysel özellikleri yoluyla söz konusu tepkileri yönlendirebilmektedirler. Bununla birlikte çalışanların iş güvencesizliğine karşı gösterebilecekleri tepkiler bireysel özelliklerinin yanı sıra örgütlerin çalışanlarına nasıl davranacaklarına da bağlıdır (Sverke vd., 2002). Bu bağlamda örgütlerin çalışanlarına sunacakları destekler önemli bir düzenleyicilik rolü ortaya koyabilmektedir. Bu çalışmada da iş temelli bir destek türü olan örgütsel desteğin, iş güvencesizliği ile iş performansı arasında düzenleyicilik rolü üstlenebileceği düşünülmüştür.

Örgütsel destek, çalışanların yaptıkları katkılara örgütlerinin değer verdiğine ve refahlarının önemsendiğine ilişkin inançları olarak ele alınmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Örgütsel destek algıları yüksek olan çalışanların örgüt lehine davranışlar içerisinde olabileceği ve böylece örgütlerin de işe devamlılık, performans ve duygusal bağlılık gibi çalışan tutum ve davranışlarında olumlu sonuçlar elde edebileceği belirtilmektedir (Çetin ve Alacalar, 2016). Dolayısıyla örgütsel destek, bir tür iş stresi olarak değerlendirilen (Sverke vd., 2002; De Witte, 1999) iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini engelleyebilecek ve onunla başa çıkılabilmesinde önemli katkı sağlayabilecek bir düzenleyici değişken olabilir. Başka bir deyişle yüksek örgütsel destek algısı iş güvencesizliğinin iş performansına muhtemel olumsuz etkisini tamponlayabilir. İş güvencesizliğinin tutum ve davranışsal sonuçlara etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolüne yönelik çalışmalarda Wallace vd. (2009) örgütsel desteğin, engelleyici stresin rol performansına olan negatif etkisini azaltmadığını; Li vd. (2018) iş güvencesizliği ile geribildirim arama davranışı arasındaki ilişkinin örgütsel destek algısının yüksek olduğu durumda negatif, düşük olduğu koşulda ise pozitif olduğunu; Bohle vd. (2018) yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek koşulunun, iş güvencesizliği ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki negatif ilişkiyi daha yoğunlaştırdığını ve Seçkin de (2018) örgütsel destek seviyesinin düşük olduğu çalışanlarda, algılanan iş güvencesizliği ile duygusal sinizm arasındaki pozitif ilişkinin daha güçlü olduğunu tespit etmişlerdir.

Bu çalışmanın temel amacı; iş güvencesizliğinin görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi ve bu etkide örgütsel desteğin düzenleyicilik rolünü incelemektir. Çalışmanın örnekleme, bankacılık sektöründeki çalışanlardan oluşturulmuştur. Bankacılık sektörünün seçilmesinin gerekçesi ise, ekonomik krizlerin neticesinde bankaların kapanması ve işten çıkarmalar, yabancı sermayenin ilgi duyması sonucu satın almalar ve birleşmeler, teknolojik değişimlere duyarlı gibi faktörlere bağlı olarak çalışanların iş güvencesizliği yaşayabilmeleridir. Dolayısıyla böyle bir çalışmanın ulaştığı sonuçların ilgili yazının gelişmesine ve çeşitlenmesine katkılar sağlayabileceği gibi, pratikte de insan kaynakları yöneticilerinin sıklıkla karşılaşılabileceği iş güvencesizliği algılamasını nasıl yönetilebilecekleri ve olası etkilerini nasıl yönlendirebileceklerine ilişkin çözüm stratejilerini zenginleştirebileceği beklenmektedir.

2. HİPOTEZ GELİŞTİRME

2.1. Algılanan Nitel İş Güvencesizliği İle İş Performansı Arasındaki İlişki

Günümüzün hızla değişen örgütler arası rekabet ortamında, evrensel bir örgütsel fenomen haline gelen (Lee vd., 2006) iş güvencesizliği, yazında ilk kez Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) tarafından ele alınmıştır. Greenhalgh ve Rosenblatt'e (1984) göre iş güvencesizliği, çalışanın icra ettiği işinin sürekliliği konusundaki algıladığı güçsüzlük anlamına gelmektedir. İş güvencesizliği daha da geniş anlamda, çalışanın genel olarak kovulma, işten atılma gibi işini olumsuz etkileyecek vakalar sonucu algılanan tehlike ya da tehditler; bireyin öznel hareketlerinden kaynaklanan geçici ya da uzun süreli iş kaybı; kariyer fırsatları ve çalışma imkânlarının kısıtlanmasından dolayı algılanan tehditler; tüm bu tehditlerin, her birinin diğeri ile birleşerek toplam tehdit unsuru oluşturması ve tehditlere karşılık verememesi (güçsüzlük) gibi bileşenlerden oluşmaktadır. İş güvencesizliği, gerçek iş kaybından farklılaşmaktadır. İş kaybı hemen gerçekleşirken, iş güvencesizliği algılamasına sahip bir çalışanın çalışmaya devam edip etmeyeceği ya da yakın bir tarihte işini kaybedip kaybetmeyeceği belirsizdir (Sverke ve Hellgren, 2002; Ashford vd., 1989). Beklenmeyen herhangi bir değişiklik, çalışanın iş güvenliği hissinden iş güvencesizliği hissine götürebilir (Bohle vd., 2018). Ayrıca, iş güvencesizliği algısı bir örgütte statü ve sahip olunan koşulların aynı olduğu bir çalışandan diğer çalışana dahi değişebilmektedir (Sverke vd., 2002). Bu bakımdan iş güvencesizliği öznel bir deneyimi içermektedir (Sverke ve Hellgren, 2002; De Witte, 1999).

Yazında iş güvencesizliğinin sınıflandırılması konusunda farklı yaklaşımlar mevcuttur. Bunlar, iş güvencesizliğinin nesnel-öznel boyutu (Chirumbolo ve Areni, 2005), bilişsel (iş kaybı olasılığı)-duygusal (iş kaybı korkusu) boyutu (Borg ve Elizur, 1992) ve nitel-nicel (Hellgren vd., 1999) boyutudur. Bu çalışmada nitel ve nicel iş güvencesizliği sınıflandırmasının nitel iş güvencesizliği boyutu esas alınmaktadır. Yapılan çalışmalarda iş güvencesizliğinin sonuçlarına odaklanılırken, daha spesifik olarak nitel iş güvencesizliğinin sonuçları konusunda çok az şey bilinmektedir (Stynen vd., 2015). Nitel iş güvencesizliği, çalışanın kötü çalışma şartları, saat-meslektaş ya da işin içeriğinde değişiklik, terfi eksikliği, ücrette azalış gibi faktörlerin ortaya çıkardığı tehdit algılaması iken nicel iş güvencesizliği işin geleceği ile ilgili belirsizliği ifade etmektedir (Hellgren vd., 1999). Sverke ve Hellgren (2002), nitel iş güvencesizliğini iş ilişkisindeki bozulma, iş yükünün azalması, kariyer fırsatlarının azalması, maaş gelişiminin azaltılması ve gelecekte kişi-örgüt arasındaki uyuma dair endişeler gibi iş ilişkisinde potansiyel kalite kaybı algıları olarak nitelendirmektedir.

İş performansı, çalışanın örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmak için gösterdiği davranışların tamamı olarak tanımlanmaktadır (Williams ve Anderson, 1991). İş performansı, resmi görevlerinin bir gereği olarak yerine getirilen rol içi performans ve örgütün sosyal ve psikolojik ortamını destekleyen rol dışı performans şeklinde çok boyutlu bir yapı olarak görülmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997). Görev performansı, çalışanın iş tanımlarıyla kendisine belirlenmiş işe dair faaliyetlerini icra etmesi neticesinde ulaştığı performansdır (Motowidlo vd., 1997). ÖVD ise, örgütün biçimsel ödüllendirme sisteminde doğrudan bulunmayan ve örgütün etkinliği üzerinde katkıya sahip, çalışanların gönüllü olarak sergiledikleri ekstra rol davranışlarıdır (Bateman ve Organ, 1983). ÖVD, pek çok şekillerde ortaya çıkabilir. Çalışma arkadaşlarına işleri konusunda problem yaşayanlara yardımcı olmak, nezaket göstermek gibi çalışanlara yönelik ÖVD; örgütün toplumsal imajını desteklemek, örgütteki yeni gelişmelere ayak uydurmak gibi örgüte ÖVD olabilmektedir (McShane ve Glinow, 2014). ÖVD, olumlu bir sosyal iklime katkıda bulunmakta ve örgütsel etkinliği desteklemektedir (Piccoli vd., 2017; Podsakoff vd., 2000).

İş güvencesizliği ile iş performansı arasındaki ilişki sosyal değişim teorisi (Blau, 1964; Gouldner, 1960) ve kaynakların korunması teorisi (Hobfoll, 1989) ile açıklanabilir. Sosyal değişim teorisi, taraflardan birinin (çalışanlar) yaptığı eylemlerin karşılığında diğer taraftan (örgüt) bu eylemlere karşılık vermesini beklediğini, başka bir ifade ile karşılıklılığın diğer tarafta yükümlülük hissini uyandırdığını ileri sürmektedir. Örgüt, çalışanlara iş güvenliği ortamı sağlayarak çalışanlara dair yükümlülüğünü karşıladığında, çalışanlar da kendilerini güvende hissederek daha fazla görev performansı ve ÖVD’de bulunabileceklerdir. Aksi durumda ise çalışanlar verilen sözlerin karşılanmadığını ve dolayısıyla haklarının yenildiğini ve ihanete uğradıklarını düşünerek vaat ettikleri tutum ve davranışlarını geri çekebilir ya da seviyesini düşürebileceklerdir. Başka bir ifade ile psikolojik sözleşme ihlali, çalışanların iş güvencesizliği algılarının sonuçlarını değerlendirmede bir çerçeve sağlayabilir (Piccoli vd., 2017). Çalışanlar algıladıkları iş güvencesizliğini, kendileri açısından psikolojik sözleşmenin bir ihlali şeklinde değerlendirebilecekleri için hem bir denge durumu yaratmak hem de zihinlerinde oluşan bu belirsizliği azaltmak için de örgüte sundukları katkıları değiştirebileceklerdir (Costa ve Neves, 2017; Sverke vd., 2002; De Witte, 1999). Yazında da, çalışanlar örgütlerinin yükümlülüklerini yerine getirmediğini düşündüklerinde, kişisel performanslarının ve ÖVD’nin olumsuz yönde etkilendiği ortaya konulmuştur (Robinson ve Morrison, 1995; Turnley vd., 2003). Kaynakların korunması teorisi ise, bireylerin kaynak kaybı tehdidi, kaynağın gerçekten kaybı ya da yatırım yapıldıktan sonra kazanılan kaynağın yokluğu halinde zorlandığını ileri sürmektedir. Hobfoll’a (1989) göre, çalışan ile örgüt arasındaki istihdam ilişkileri birer kaynaktır. Dolayısıyla iş güvencesizliği yaşayan çalışanlar değer verdikleri iş kaynağına tehdit hissedecekler ve kaynaklarını korumak ve kayıplarını azaltmak amacıyla kullandıkları kaynaklarını görevlerinden çekebileceklerdir. Bununla birlikte iş güvencesizliği bir belirsizliği ifade etmesi nedeniyle işle ilgili bir stres kaynağı olarak kabul edilmekte (Sverke vd., 2002; De Witte, 1999) ve dolayısıyla performansın düşmesine neden olabilmektedir (Cheng ve Chan, 2008). İş güvencesizliği ve iş performansı arasındaki ilişkiye dair yapılan çalışmalarda (Bohle vd., 2018; Piccoli vd., 2017; Costa ve Neves, 2017; Cheng ve Chan, 2008; Gilboa vd., 2008; Sverke vd., 2002) iş güvencesizliği ile çeşitli performans yapıları arasında (görev ve bağlamsal) negatif ve anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan teorik açıklamalara ve çalışmalara dayanarak aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

H1: Algılanan nitel iş güvencesizliğinin görev performansı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Algılanan nitel iş güvencesizliğinin bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Algılanan nitel iş güvencesizliğinin örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.2. Algılanan Örgütsel Destek İle İş Performansı Arasındaki İlişki

Algılanan örgütsel destek, genel olarak bireylerin örgütlerinin katkılarına değer verdiğine ve örgütte kendilerinin refahlarını önemseydiğine dair inançları şeklinde tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Ayrıca algılanan örgütsel destek, bir bireyin sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılamak, çabalarını, bağlılığını ve sadakatini onaylamak anlamına da gelmektedir (Jain vd., 2013). Algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki muhtemel ilişki sosyal değişim teorisine (Blau, 1964) de dayandırılabilir. Eğer çalışanlarda, örgütlerinin kendilerine değer verdiği ve refahlarını önemseydiği inancı ortaya çıkarsa, bu algılama çalışanlarda örgütlerine karşı bir sorumluluk hissine yol açabilecek (Eisenberger vd., 1986) ve bu nedenle de çalışanlar görev performanslarını arttırabilecek ve ÖVD sergileyecek ya da seviyesini yükseltebileceklerdir. Başka bir ifade ile çalışanlar, örgütünün sağladığı desteğin yararlı olduğu

inancına bağlı olarak performansları ile karşılık vereceklerdir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Yapılan çalışmalarda da algılanan örgütsel destek ile iş performansı (Bohle vd., 2018; Rhoades ve Eisenberger, 2002), bağlamsal performans (Yıldız ve Çakı, 2018), ÖVD (Uzun, 2018; Jain vd., 2013), diğergamlık davranışı (Sökmen ve Berk, 2019) arasında pozitif ilişkilerin olduğu ortaya konulmuştur. Podsakoff vd.'nin (2000) çalışmasında da algılanan örgütsel destek ÖVD'nin öncüllerinden birisi olarak tespit edilmiştir. Ancak yapılan bazı çalışmalarda ise, algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişkinin negatif olduğu saptanmıştır. Turunç ve Çelik (2010), algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan teorik açıklamalar ve çalışmalara dayanarak aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

H3: Algılanan örgütsel desteğin görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H4a: Algılanan örgütsel desteğin bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H4b: Algılanan örgütsel desteğin örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.3. Örgütsel Desteğin, Algılanan Nitel İş Güvencesizliği İle İş Performansı Arasındaki İlişkide Düzenleyicilik Rolü

Algılanan iş güvencesizliği ile görev performansı ve ÖVD arasındaki ilişkide örgütsel destek düzenleyici bir değişken olarak düşünülmüştür. Yazında yapılan çalışmalarda benzer bir sonuç olmasa da, hem sosyal değişim hem de kaynakların korunması teorilerine dayanarak algılanan iş güvencesizliğinin iş performansına etkisi, negatif olarak ortaya çıkabilecektir. Söz konusu negatif etki, örgütlerin çalışanlarına sundukları katkılarının yüksekliği koşulunda hafifletilebilir. Diğer bir deyişle örgütün, çalışanlarının katkılarına değer vermesi, onların refahını düşünmesi, çalışanları için endişelenmesi, problemleri ile ilgilenmesi; çalışanları kendilerine sunulan destek konusunda olumlu inançlara sevk edecektir. Örgütlerden destek alınması, çalışanların özsaygılarını güçlendirir ve onlarda örgütün değer verdiği hissini, inancını ortaya çıkarır (Bal vd., 2010). Bu inancın yüksekliğinde, iş güvencesizliğinin iş performansına muhtemel negatif etkisi azalabilir. Yüksek örgütsel destek algısı, bir stresör olarak değerlendirilen iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini engelleyebilir. Jain vd. (2013), sosyal desteğin stresörler üzerindeki etkisinin “tamponlama” etkisi olarak tanımlandığını, sosyal desteğin düşük seviyeli stresörlerle ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. Bir iş temelli destek türü olarak da yönetici desteğinin iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini azaltmada önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur (Lim, 1996). Örgütlerin belirsizlik dönemlerinde iş güvencesizliği algısı ortaya çıkabileceği için belirsizliğin değerlendirilmesi ve yönetilmesinde örgütün desteği önemli bir psikolojik ortam oluşturabilir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) de, iş güvencesizliği ve sonuçları arasındaki ilişkiyi hafifletebilecek faktörler arasında sosyal desteği de ileri sürmüştür. Tian vd. (2014), destekleyici bir işyerinin rol stresini ve olumsuz etkilerini azalttığı ifade etmişlerdir.

Çalışanlar algıladıkları iş güvencesizliğini, psikolojik sözleşmenin ihlali şeklinde değerlendirmeleri durumunda (Costa ve Neves, 2017), bu ihlal hali çalışanların öfke, kızgınlık, ihanet gibi olumsuz duygusal tepkilerini ortaya çıkarabilecektir. Bununla birlikte, ihanetin etkilerine dair yapılan çalışmalarda, örgütle güçlü bir sosyal değişim ilişkisi içerisinde olan çalışanların daha zayıf olanlara göre ihanet duygusunu daha yoğun yaşadıkları, bunun gerekçesinin ise psikolojik sözleşme ihlalinin örgütle yüksek kaliteli bir ilişkiye sahip olan çalışanın inancıyla tam bir tezatlık içerisinde olmasından kaynaklandığı biçiminde ifade edilmektedir (Bal vd., 2010). Dolayısıyla yüksek seviyede örgütsel destek algısına sahip

çalışanlarda psikolojik sözleşme ihlalleri, alınan yüksek desteğin örgütle yapılan psikolojik sözleşmenin içeriği ile uyumlu olmaması nedeniyle ihanet duygusuna yol açabilir. Çalışanlar, karşılıklılık kuralı (Gouldner, 1960) ve olumsuz karşılıklılık kuralı (Eisenberger vd., 2004) ile uyumlu biçimde çabalarını azaltarak dengesizliği yeniden sağlamaya çalışırlar (Bal vd., 2010). Bu bağlamda da yüksek örgütsel destek algısı halinde, iş güvencesizliğinin iş performansına negatif etkisi daha da güçlenebilir. Bohle vd. (2018) de çalışmalarında, örgütsel destek seviyesinin yüksekliğinde, iş güvencesizliği ile duygusal bağlılık arasındaki negatif ilişkinin daha da artırdığına ilişkin sonucu, psikolojik sözleşme ihlalinin ortaya çıkardığı duygusal tepkilerden ihanet perspektifi ile açıklamışlardır.

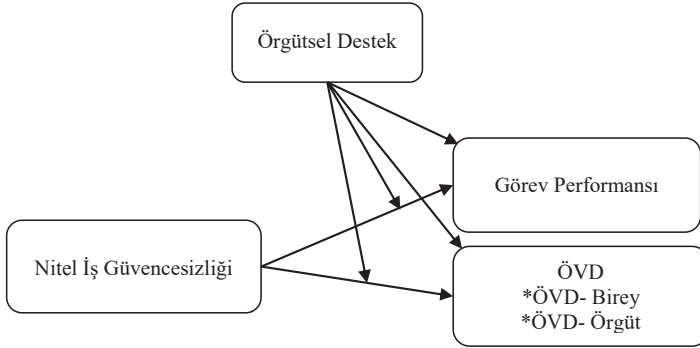
Yapılan açıklamalara dayanarak aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

H5: Örgütsel destek, algılanan nitel iş güvencesizliği ile görev performansı arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolüne sahiptir.

H6a: Örgütsel destek, algılanan nitel iş güvencesizliği ile bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolüne sahiptir.

H6b: Örgütsel destek, algılanan nitel iş güvencesizliği ile örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolüne sahiptir.

Algılanan nitel iş güvencesizliği, görev performansı, bireye ve örgüte yönelik ÖVD ve örgütsel destek değişkenleri arasındaki amaç kapsamında beklenen ilişkilerin ortaya konulabilmesinde geliştirilen modelin gösterimi Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem Süreci

Araştırmanın evrenini, Doğu Karadeniz Bölgesi Rize ilindeki banka çalışanları oluşturmaktadır. Türkiye Bankalar Birliği veri sistemine göre, 2018 yılında Rize ilinde bankacılık sektöründe 490 kişi çalışmaktadır. Kolayda örneklem yöntemiyle tüm bankalardaki çalışanlar üzerinden 250 kişilik bir örneklem anket formları dağıtılmış olup, bunlardan tam ve eksiksiz bir şekilde geri dönüş yapanların sayısı 197 olarak ortaya çıkmış ve böylece hedeflenen örneklem ulaşma oranı % 78,8 olarak gerçekleşmiştir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışanların nitel iş güvencesizliği, görev performansı, ÖVD ve örgütsel destek değişkenlerine ilişkin her bir algılamaları 1 = kesinlikle katılmıyorum ile 5= kesinlikle katılıyorum aralığında değişen Likert tipi bir ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Çalışanların demografik özelliklerinin ortaya konulması amacıyla ise, cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve görevine dair çeşitli sorular sorulmuştur.

Çalışanların nitel iş güvencesizliği algılamalarının ölçümlemesinde Hellgren vd.'nin (1999) geliştirdiği 7 ifadeden oluşan ölçeğin 4 ifadesi kullanılmıştır. Ölçek, nitel ve nicel alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu çalışmada, nitel iş güvencesizliği boyutu kullanılmıştır. Ölçeğin örnek ifadelerinden birisi “Bankanın yakın bir gelecekte bana motive edici bir iş içeriği sağlayacağını düşünüyorum” şeklindedir. Ölçekteki ifadeler olumlu ifadelerden oluşmakta ancak analizde ters çevrilerek kodlanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği ilgili çalışmada 0,75 olarak tespit edilmiştir.

Çalışanların görev performansı algılamalarının ölçümlemesinde Williams ve Anderson'ın (1991) geliştirdiği 7 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek, tek bir boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin örnek ifadelerinden birisi “Performans değerlendirmemi direkt etkileyecek faaliyetlerde bulunurum” şeklindedir. Ölçeğin güvenilirliği ilgili çalışmada 0,86 olarak tespit edilmiştir.

Çalışanların ÖVD'lerini ölçmek amacıyla Lee ve Allen'in (2002) geliştirdiği 16 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek, bireye yönelik ÖVD ve örgüte yönelik ÖVD olarak 2 alt boyuttan oluşmakta ve her bir boyut 8'er ifade ile ölçülmüştür. Bireye yönelik ÖVD alt boyutunun örnek bir maddesi “Çalışma arkadaşlarıma gerektiğinde görevlerinde yardımcı olurum”; örgüte yönelik ÖVD alt boyutunun örnek bir maddesi ise “Kurumun işleyişini geliştirmek için fikirler öneririm” şeklindedir. Bireye yönelik ÖVD ve örgüte yönelik ÖVD alt boyutlarının ilgili çalışmada güvenilirlikleri sırasıyla 0,83 ve 0,88 olarak tespit edilmiştir.

Çalışanların örgütsel destek algılamalarının ölçümlemesinde Eisenberger vd. (1997) ve Lynch vd.'nin (1999) geliştirdiği Kaplan ve Öğüt'ün (2012) çalışmasında kullandıkları 10 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin örnek ifadelerinden birisi “Özel bir yardıma ihtiyaç duyduğumda, çalıştığım kurum bana yardım etmede istekli davranır” şeklindedir. Kaplan ve Öğüt'ün (2012) çalışmasında ölçeğin güvenilirliği 0,79 olarak tespit edilmiştir.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırma ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliklerinin hesaplanmasında SmartPLS 3.0 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırma amacının gerçekleştirilmesi amacıyla kurulan modelin (Şekil 1) geçerlilik ve güvenilirliklerini ölçmede ve parametrelerini hesaplamada yapısal eşitlik modellemesi kapsamında kısmi en küçük kareler (PLS-Partial Least Squares) yönteminden yararlanılmıştır. PLS, yapısal eşitlik modelinin (YEM) sınanmasında kovaryans tabanlı AMOS ve LISREL gibi klasik yaklaşımlardan farklı olarak bileşen tabanlı yeni bir yaklaşımdır. Ayrıca PLS, küçük örneklemeler kullanarak analiz yapmada ve karmaşık modelleri tahminlemede elverişli bir yöntemdir. PLS'nin diğer bir özelliği ise, normal dağılıma sahip olmayan verilerin analizinde yararlanılabilesidir (Chin, 2001).

4. BULGULAR

4.1. Örneklemeye İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Araştırma sorularına cevap verenlerin % 53,8'i erkek, % 78,2'si lisans mezunu, % 67,5'i evli, yaş ortalaması 34,01 (ss:6,99), kurumlarındaki çalışma sürelerinin ortalaması 8,05 yıl (ss:5,80), % 43,7'si müşteri temsilcisi, % 36'sı gişe çalışanı ve % 20,3'ü operasyon görevlisi olarak ortaya çıkmıştır.

4.2. Ölçüm Geçerlilik ve Güvenilirliğine Dair Bulgular

Ölçümde kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerinde doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ile güvenilirliklerinde ise hesaplanan ortalama varyans (AVE \geq 0,50), bileşik güvenilirlik (CR \geq 0,70) ve Cronbach's Alfa ($\alpha\geq$ 0,70) analizi yapılmıştır (Fornell ve Larcker, 1981; Nunnally, 1978).

Yapılan CFA neticesinde ölçeklerin faktör yükleri nitel iş güvencesizliğinin 0,656 ile 0,884, görev performansının 0,734 ile 0,851, bireye yönelik ÖVD'nin 0,713 ile 0,806, örgüte yönelik ÖVD'nin 0,685 ile 0,847 ve örgütsel desteğin ise 0,712 ile 0,901 arasında yer alarak eşik değer olan 0,50 üzeri olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1). Bununla birlikte Tablo 1'de model değişkenlerinin AVE, CR ve Alfa değerleri yer almaktadır. Nitel iş güvencesizliği, görev performansı, bireye yönelik ÖVD, örgüte yönelik ÖVD ve örgütsel destek değişkenlerinin sırasıyla AVE değerleri; 0,619; 0,629; 0,574; 0,729 ve 0,690, CR değerleri; 0,865; 0,922; 0,911; 0,949 ve 0,957 ve Cronbach Alfa değerleri ise 0,792; 0,902; 0,890; 0,938 ve 0,895 hesaplanarak gerekli eşikleri karşılamıştır.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Ölçekler	Maddeler	Faktör Yükleri	AVE	CR	Alfa
Nitel İş Güvencesiz İği (NİG)	NİG 1	0,853	0,619	0,865	0,792
	NİG 2	0,884			
	NİG 3	0,732			
	NİG 4	0,656			
Görev Performansı (GP)	GP 1	0,734	0,629	0,922	0,902
	GP 2	0,809			
	GP 3	0,851			
	GP 4	0,817			
	GP 5	0,786			
	GP 6	0,744			
	GP 7	0,804			
Bireye Yönelik ÖVD (ÖVD-B)	ÖVD-B 1	0,783	0,574	0,911	0,890
	ÖVD-B 2	0,806			
	ÖVD-B 3	0,735			
	ÖVD-B 4	0,713			
	ÖVD-B 5	0,729			
	ÖVD-B 6	0,790			
	ÖVD-B 7	0,739			
	ÖVD-B 8	0,748			
Örgüte Yönelik ÖVD (ÖVD-Ö)	ÖVD-Ö 1	0,685	0,729	0,949	0,938
	ÖVD-Ö 2	0,739			
	ÖVD-Ö 3	0,813			
	ÖVD-Ö 4	0,847			
	ÖVD-Ö 5	0,729			
	ÖVD-Ö 6	0,716			
	ÖVD-Ö 7	0,774			
	ÖVD-Ö 8	0,746			
Örgütsel Destek (ÖD)	ÖD 1	0,809	0,690	0,957	0,895
	ÖD 2	0,901			
	ÖD 3	0,896			
	ÖD 4	0,712			
	ÖD 5	0,833			
	ÖD 6	0,822			
	ÖD 7	0,830			
	ÖD 8	0,799			
	ÖD 9	0,846			
	ÖD 10	0,839			

Ayrışma geçerliliğinin tespit edilmesinde HTMT değerlerine bakılabilmekte ve söz konusu değerlerin 0,90'nın altında olması halinde geçerlilik testinde herhangi bir sorun bulunmamaktadır (Henseler vd., 2015). Dolayısıyla Tablo 2'deki değerlerin 0,90'nın altında olduğu görülerek ayrışma geçerliliği yerine getirilmiştir. Bununla birlikte değişkenlerin ayrışma geçerliliğine sahip olup olmadıkları, her bir faktörün AVE değerinin karekökünün değişken çiftleri arasındaki korelasyonlardan büyük olması koşulunun sağlanması (Fornell ve

Larcker, 1981) halinde de anlaşılmaktadır. Tablo 3'teki parantez içerisindeki hesaplanan değerler de ayrışma geçerliliğinin sağlandığına işaretir.

Tablo 2. HTMT Değerleri

Değişkenler	Nitel İş Güvencesizliği	Görev Performansı	Bireye Yönelik ÖVD	Örgüte Yönelik ÖVD	Örgütsel Destek
Nitel İş Güvencesizliği	-				
Görev Performansı	0,151	-			
Bireye Yönelik ÖVD	0,149	0,695	-		
Örgüte Yönelik ÖVD	0,291	0,756	0,771	-	
Örgütsel Destek	0,595	0,129	0,239	0,327	-

Yapılan istatistiksel hesaplamalar tümüyle değerlendirildiğinde; ölçeklerin tek faktörlük gereğini karşıladığı ve yeterli geçerlilik ve güvenilirlik değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Değişkenlerin birebir değişim ilişkilerinin belirlenmesinde korelasyon analizi uygulanmış olup ulaşılan sonuçlar Tablo 3'te görülmektedir. Tablo 3'teki birlikte değişim ilişkileri incelendiğinde, nitel iş güvencesizliği ile örgüte yönelik ÖVD ($r = -0,268$, $p < 0,010$) arasında negatif, örgütsel destek ile bireye yönelik ÖVD ($r = 0,244$, $p < 0,010$) ve örgüte yönelik ÖVD ($r = 0,331$, $p < 0,010$) arasında pozitif olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Tablo 3. Korelasyonlar ve Ayrışma Geçerlilik Değerleri

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1) Nitel İş Güvencesizliği	(0,787)				
(2) Görev Performansı	-0,139	(0,793)			
(3) Bireye Yönelik ÖVD	-0,124	0,595**	(0,756)		
(4) Örgüte Yönelik ÖVD	-0,268**	0,661**	0,667**	(0,758)	
(5) Örgütsel Destek	-0,536**	0,134	0,244**	0,331**	(0,830)
Ortalama	2,43	4,37	4,31	4,33	3,22
Standart Sapma	,8574	,6658	,6146	,6222	,8220

N=197, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$; Parantez içindeki değerler diagonal her bir faktörün AVE değerinin karekökünü göstermekte olup ayrışma geçerlilik değerleridir.

4.3. Hipotez Testleri

Şekil 1'deki modelin gücünü ve modeldeki değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için en küçük kareler (PLS) yol analizi seçilmiş ve beklenen ilişkilerin istatistiksel anlamlılığını belirlemek için de SmartPLS 3.0 programında yeniden örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Chin vd., 2003). Bu süreç orijinal veriler yerine rastgele seçilmiş 5000 alt örneklemin oluşturulmasını içerir (Hair vd., 2013). Rastgele seçilen her alt örneklem için yol katsayıları (β) ve t-istatistik değerleri hesaplanmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Hipotez Sonuçları

Yol			β	t	p	Hipotez	Sonuç
NİG	→	GP	-0,129	1,239	0,215	H1	Desteklenmedi
NİG	→	B-ÖVD	-0,022	0,226	0,821	H2a	Desteklenmedi
NİG	→	Ö-ÖVD	-0,161**	2,294	0,022	H2b	Desteklendi
ÖD	→	GP	0,149	1,571	0,116	H3	Desteklenmedi
ÖD	→	B-ÖVD	0,307**	3,569	0,000	H4a	Desteklendi
ÖD	→	Ö-ÖVD	0,328**	3,815	0,000	H4b	Desteklendi
NİG X ÖD	→	GP	-0,197**	2,123	0,034	H5	Desteklenmedi
NİG X ÖD	→	B-ÖVD	-0,176**	1,803	0,071	H6a	Desteklenmedi
NİG X ÖD	→	Ö-ÖVD	-0,196**	2,550	0,011	H6b	Desteklendi

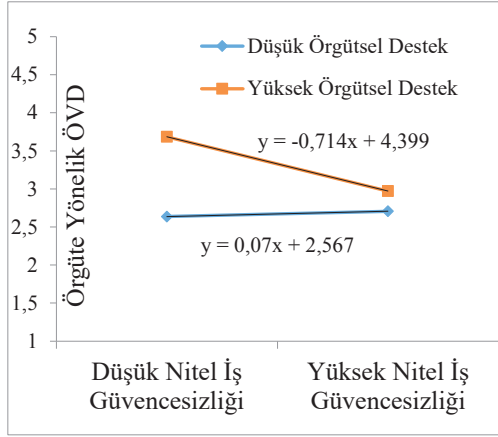
Not: *p < 0,05. **p < 0,01.
NİG: Nitel İş Güvencesizliği, GP: Görev Performansı, B-ÖVD: Bireye Yönelik ÖVD, Ö-ÖVD: Örgüte Yönelik ÖVD, ÖD: Örgütsel Destek,

Algılanan nitel iş güvencesizliği örgüte yönelik ÖVD ($\beta = -0,161$, $p < 0,01$) üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla H2b hipotezi desteklenmiştir. Ancak algılanan nitel iş güvencesizliğinin görev performansı ve bireye yönelik ÖVD üzerine etkisine dair geliştirilen H1 ve H2a hipotezleri istatistiksel olarak desteklenmemiştir.

Algılanan örgütsel destek, bireye yönelik ÖVD ($\beta = 0,307$, $p < 0,01$) ile örgüte yönelik ÖVD ($\beta = 0,328$, $p < 0,01$) üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla H4a ve H4b hipotezleri desteklenmiştir. Ancak algılanan örgütsel desteğin görev performansı üzerine etkisine dair geliştirilen H3 hipotezi istatistiksel olarak desteklenmemiştir.

Düzenleyici etkiye ilişkin tespit edilen sonuçlarda ise (etkileşim değişkeni = nitel iş güvencesizliği x örgütsel destek), örgütsel destek, algılanan nitel iş güvencesizliği ile örgüte yönelik ÖVD arasında düzenleyici bir etkiye sahiptir ($\beta = -0,196$; $p < 0,01$). Dolayısıyla düzenleyici etkiye yönelik geliştirilen hipotezlerden sadece H6b hipotezi desteklenmiş olup, H5 ve H6a hipotezleri ise istatistiksel olarak desteklenmemiştir.

Örgütsel desteğin düzenleyici etkisinin daha iyi anlaşılabilmesinde Şekil 2'den yararlanılmıştır. Örgütsel destek algılamasının yüksek ve düşük olduğu koşullarda nitel iş güvencesizliği ile örgüte yönelik ÖVD arasındaki ilişkinin anlamlılığı regresyon eğrisi ile test edilmiştir (Aiken ve West, 1991).



Şekil 2. Örgütsel Desteğin, Algılanan Nitel İş güvencesizliği İle Örgüte Yönelik ÖVD Arasındaki İlişkiye Düzenleyici Rolü

Şekil 2'nin yorumlanmasında, eğimin fazla olduğu durumda düzenleyici etkinin daha fazla ortaya çıktığı söylenebilir. Dolayısıyla örgütsel desteğin yüksek olduğu koşul, nitel iş güvencesizliği ile örgüte yönelik ÖVD arasında negatif ilişkiyi daha da şiddetlendirmektedir.

R2 değeri, araştırmadaki içsel değişkenin dışsal değişken üzerindeki açıkladığı değişimin yüzde oranını göstermektedir. Şekil 1'deki ileri sürülen yapısal modelin gücüne bakıldığında, algılanan nitel iş güvencesizliğinin örgütsel destek ile birlikte görev performansındaki değişimin % 4,8'ini ($R^2=0,048$), bireye yönelik ÖVD'deki değişimin % 7,6'sını ($R^2=0,076$) ve örgüte yönelik ÖVD'deki değişimin ise % 14,6'sını ($R^2=0,146$) açıkladığı tespit edilmiştir.

R2'nin yanı sıra, SmartPLS 3.0 programında körleme (blindfolding) prosedürü kullanılarak kestirimsel uygunluğun değerlendirilmesinde Geiser (1975) ve Stone (1974) tarafından geliştirilen çapraz doğrulanmış artıklık (cross-validated redundancy) (Q2) değerinden istifade edilmiştir. Q2, modelin fitliğini belirtmede yapılan ek bir değerlemedir. Görev performansı için 0,029, bireye yönelik ÖVD için 0,043 ve örgüte yönelik ÖVD için 0,077 olup ulaşılan Q2 değerleri sıfırdan büyük ve kabul edilebilir değerlerdir. Dolayısıyla değişkenlerin kestirimsel uygunluklarında bir sorun yoktur.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, algılanan nitel iş güvencesizliğinin görev performansına ve ÖVD'ye etkisi ve bu etkide örgütsel desteğin düzenleyicilik rolü incelenmiştir. Çalışmanın örnekleme, iş güvencesizliğinin çalışanlarda görülme ihtimalinin ekonomik krizler, birleşmeler, teknolojik değişimlere bağlı olarak yüksek seviyede ortaya çıkabileceği bankacılık sektöründen seçilmiştir. Çünkü bu sektördeki örgütler de rekabet üstünlüğüne sahip olabilmek, varlıklarını devam ettirebilmek amacıyla örgütsel düzenlemelere giderek daha etkin bir duruma gelmek istemektedirler. Ancak örgütsel düzenlemeler olumlu sonuçları amaçlasa da, çalışanlar bu değişimden örgütü ile arasındaki istihdam ilişkilerinde (Örn. çalışma koşullarında bozulma, kariyer fırsatlarında azalma, gelecekte birey-örgüt uyumunda bozulma gibi.) kendileri aleyhine sonuçlar çıkarabilmekte ve bu durumu mevcut işlerinin devamlılığı konusunda tehdit olarak görebilmektedir. Çalışmanın sonucunda, algılanan nitel iş güvencesizliğinin örgüte yönelik ÖVD'yi azalttığı, örgütsel desteğin hem bireye yönelik hem de örgüte yönelik ÖVD'yi artırdığı

ve örgütsel desteğin, algılanan nitel iş güvencesizliği ile örgüte yönelik ÖVD arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolüne sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Araştırmanın değişkenlerine dair çalışanların algılamaları incelendiğinde, nitel iş güvencesizliğinde orta düzeye yakın, örgütsel destek, görev performansı, bireye ve örgüte yönelik ÖVD’de ise ortalamanın üzerinde bir değere sahip oldukları görülmüştür.

Algılanan nitel iş güvencesizliğinin görev performansına dair beklenen negatif ilişki istatistiksel olarak ortaya çıkmamıştır. Ancak çalışanların çalışma koşullarında bozulma, kariyer fırsatlarında azalma gibi konularda işlerinde algıladıkları tehditler karşısında sosyal değişim teorisine dayanarak da görev performansında bir azalma beklenirdi. İlgili yazında yapılan çalışmalarda da farklı sonuçlar söz konusudur. Örneğin Sverke vd.’nin (2002) çalışmasında iş güvencesizliği ile iş performansı arasındaki anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır.

Algılanan nitel iş güvencesizliğinin bireye yönelik ÖVD üzerine etkisi istatistiksel olarak ortaya çıkmazken, örgüte yönelik ÖVD üzerinde etkisi negatif olarak ortaya çıkmıştır. Çalışanlar nitel iş güvencesizliği algılamasına sahip olmaları halinde örgüte yönelik ÖVD’lerini azaltmaktadırlar. Başka bir deyişle sosyal değişim teorisine (Blau, 1964) dayanarak çalışanların kendileri ile ilgili ortaya çıkarılan olumsuz sonuçlar karşısında örgüte yönelik gönüllü davranışlarını geri çektikleri söylenebilir. Çalışanlar sahip oldukları olumsuz algılarının örgütlerinden dolayı ortaya çıktığını düşünerek, isteyerek yaptıkları olumlu davranışları azaltmakta, bir anlamda örgütlerine karşılık vermekte, cezalandırmaktadır. Çalışmada ulaşılan bu sonuç, Piccoli vd.’nin (2017) çalışmasında ulaştıkları sonuçla tutarlıdır.

Algılanan örgütsel desteğin görev performansına beklenen pozitif etkisi istatistiksel olarak ortaya çıkmamıştır. Çalışanların örgüte sundukları katkılarında değer verildiğine, refahlarının önemsendiğine dair algılamalara sahip olduklarında, bu algılama çalışanlarda sorumluluk hissi uyandırarak görev performanslarını artırmaları beklenirdi. Yazında yapılan çalışmalarda da algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisi konusunda farklı sonuçlar görülmektedir. Bohle vd. (2018), örgütsel destek ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koyarlarken, Turunç ve Çelik (2010) ise, algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerine etkisinin negatif olduğunu tespit etmiştir.

Algılanan örgütsel destek hem bireye yönelik hem de örgüte yönelik ÖVD’yi artırmıştır. Örgütün ortaya koyduğu destekleyici çalışma ortamı, çalışanlara değer verildiğinin ve onların önemsendiğinin hissettirilmesi çalışanların pozitif olmalarına neden olarak rol gereklerinin haricinde yararlı davranışlarda daha fazla bulunmalarını sağlayabilecektir. Ulaşılan bu sonuç da, Yıldız ve Çakı (2018), Uzun (2018), Jain vd. (2013), Sökmen ve Berk (2019) çalışmalarındaki sonuçlarla uyumludur.

Düzenleyici etkiye dair ulaşılan bulgularda ise, örgütsel destek algısı arttıkça nitel iş güvencesizliği ile örgüte yönelik ÖVD arasındaki negatif ilişki daha da artmaktadır. Yüksek örgütsel destek algısı, algılanan nitel iş güvencesizliğinin örgüte yönelik ÖVD üzerindeki negatif etkisini daha da yoğunlaştırmıştır. Örgütsel destek algısının düzenleyicilik etkisine dair yapılan çalışmalarda, ulaşılan bu sonuca benzer sonuçlar söz konusudur. van Schagen (2014) tarafından yapılan çalışmada, iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasındaki negatif ilişkinin yönetici desteğinin düzenleyiciliğinde daha azaldığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca Bohle vd.’nin (2018) çalışmasında da algılanan örgütsel destek seviyesinin yüksekliğinde iş güvencesizliği ile duygusal bağlılık arasındaki negatif ilişki daha da artmıştır. Dolayısıyla çalışanların nitel iş güvencesizliği algıları, örgütle arasındaki istihdam ilişkisinde bir bozulma ve hasar ortaya

çıkarmakta ve bu algının yüksek destek koşulunda ortaya çıkması, çalışanların gösterdiği ÖVD'nin daha da azalmasına yol açabilmektedir.

Bu çalışmanın bankacılık sektörü yöneticileri açısından ortaya koyduğu önemli sonuçlar mevcuttur. Çalışanlar bankalarında ortalamaya yakın düzeyde bir nitel iş güvencesizliği algılamasına sahiptirler. Başka bir deyişle çalışanlar kariyer fırsatları, çalışma koşulları, örgütü ile arasındaki uyumun geleceği gibi konularda kendilerini güvensiz hissetmekte ve bu durumu tehdit olarak algılamaktadırlar. Söz konusu bu algı da, onların tutum ve davranışları açısından olumsuz bir öncüdür. Çünkü ortaya çıkardığı stres, hem çalışanların pozitif kaynaklarını tüketebilmekte hem de örgütü ile değişim ilişkilerini bozabilmektedir. Dolayısıyla nitel iş güvencesizliği, yöneticilerin üzerinde durmaları ve çözümler oluşturmaları gereken önemli bir konudur. Yöneticiler temelde çalışanlarda nitel iş güvencesizliği oluşturan koşulların iyileştirilmesine yönelik olarak çalışanlarla etkin bir iletişim içerisinde olmaları gerekmektedir. Ayrıca çalışma ortamındaki işleyişin öngörülebilirliği için prosedürlerin planlanması ve uygulanması önerilebilir. Birey-örgüt uyumunu güçlendirebilecek iş tasarımları yapılmalı, çalışanların eğitim ihtiyacı analizleri yapılmalı, örgüt kültürünün benimsenmesine yönelik faaliyetler içerisinde olunmalıdır.

Çalışma verilerinin sadece bankacılık sektörü çalışanlarından elde edilmesi, çalışmanın önemli bir kısıttır. Dolayısıyla bu çalışmanın, başka sektör ve daha büyük örneklem üzerinde yapılması halinde sonuçların değişmesi mümkündür. Ayrıca çalışanlar, anket tekniğiyle sorulan sorulara tek bir zaman diliminde cevap vermişlerdir. Anket uygulamalarında, çalışanlar kendi kendilerini değerlendirdikleri için sosyal beğenirlik etkisinden kaynaklanabilecek ölçüm sıkıntıları söz konusu olabilmektedir. Bu konularla ilgili daha sonra çalışma/lar yapacaklar, algılanan iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini hafifletebilmede iş temelli ve iş dışı temelli destek türlerini düzenleyici değişken olarak kullanabilirler.

KAYNAKÇA

- Aiken, L.S., & West, S.G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park: Sage Publications, Inc.
- 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.
- Bal, P. M., Chiaburu, D. S., & Jansen, P. G. (2010). Psychological contract breach and work performance: Is social exchange a buffer or an intensifier?. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 252-273.
- Bateman, T.S., & Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Bohle, S.A.L., Chambel, M.J., Medina, F.M., & Cunha, B.S.D. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *Journal of Business Management*, 58(4), 393-404.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement, *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.
- Borman, W.C., & Motowidlo, S.J. (1997). Task Performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-109.
- Callea, A., Urbini, F., & Bucknor, D. (2012). Temporary employment in Italy and its consequences on gender. *Gender in Management: An International Journal*, 27(6), 380-394.
- Cheng, G.H.L., & Chan, D.K.S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Chin, W.W., Marcolin, B.L., & Newsted, P.R. (2003). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation study and an electronic-mail emotion/adoption study. *Information Systems Research*, 14(2), 89-217.
- Chin, W.W. (2001). *PLS-graph user's guide version 3.0*. Houston, Texas: C.T. Bauer College of Business, University of Houston.
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2005). The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: The moderating effect of work attitudes. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 65-71.
- Chirumbolo, A., & Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 217-240.
- Costa, S., & Neves, P. (2017). Job insecurity and work outcomes: The role of psychological contract breach and positive psychological capital. *Work & Stress*, 31(4), 1-20.

- Çetin, A., & Alacalar, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- De Witte, H. (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.
- Eisenberger, R., Lynch, P., Aselage, J., & Rohdieck, S. (2004). Who takes the most revenge? Individual differences in negative reciprocity norm endorsement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(6), 787-99.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Feather, N.T., & K.A. Rauter. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of occupational and organizational Psychology* 77(1), 81-94.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Geisser, S. (1975). The predictive samples re-use method with applications. *Journal of the American Statistical Association*, 70(3), 320-328.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61, 227-271.
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Greenhalgh, L., Lawrence, A., & Sutton, R. (1988). Determinants of work force reduction strategies in declining organizations. *Academy of Management Review*, 13, 241-254.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Hair, J.F.Jr., Hult, T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2013). *A primer on partial least squares structural equation modeling (pls-sem)*. Thousand Oaks. CA: Sage.
- 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(2), 179-195.
- Henseler, J., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.

- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Jain, A.K., Giga, S.I., & Cooper, C.L. (2013). Perceived organizational support as a moderator in the relationship between organizational stressors and organizational citizenship behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 313-33.
- Kaplan, M., & Ögüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.
- 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, K., & Allen, N.J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142.
- Li, Z., Long, C., & Er-Yue, T. (2018). When does job insecurity lead to feedback-seeking behavior? The counterintuitive moderating role of perceived organizational support. *Current Psychology*, 37(4), 850-861.
- Lim, V.K.G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work based and non-work based social support. *Human Relations*, 49(2), 171-194.
- Lynch, D.P., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467-483.
- McShane, S.L., & Glinow, M.A.V. (2014). *Organizational behavior*. Second Edition, New York: McGraw-hill Irwin.
- Motowidlo, S., Borman, W., & Schmit, M. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw Hill: New York.
- Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E., & De Witte, H. (2017). Job insecurity and performance: The mediating role of organizational identification. *Personnel Review*, 46(8), 1508-1522.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management* 26(3), 513-563.
- Robinson, S.L., & Morrison, E. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 289-298.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

- Seçkin, Ş.N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, içsellik statüsü ve örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin rolü: İmalat sektöründe bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 13(50), 112-124.
- Sökmen, A., & Berk, O. (2019). Algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve diğergamlık ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2231-2241.
- Stone, M. (1974). Cross-validators choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society*, 36(2), 111-147.
- Stynen, D., Forrier, A., Sels, L., & De Witte, H. (2015). The relationship between qualitative job insecurity and OCB: Differences across age group. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 383-405.
- 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.
- 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*, 51(1), 23-42.
- 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.
- Türkiye Bankalar Birliği Veri Sistemi, (2018). https://verisistemi.tbb.org.tr/index.php?/tbb/report_bolgeler Erişim Tarihi:24.10.2019.
- Turnley, W.H., Bolino, M.C., Lester, S.W., & Bloodgood, J.M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, 29(2), 187-206.
- Turuç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 958-987.
- van Schagen, N. (2014). The effect of workload and job insecurity on affective organizational commitment: The moderating role of supervisory support. Unpublished Mater Thesis, Universiteit van Amsterdam.
- Yıldız, B., & Çakı, N. (2018). Algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde bireysel şükranın aracı rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 69-86.
- Wallace, J.C., Edwards, B.D., Arnold, T., Frazier, M.L., & Finch, D.M. (2009). Work stressors, role-based performance, and the moderating influence of organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 254-262.

Williams, L.J., & Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.