



# KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ

## Sosyal Bilimler Dergisi

### KAYSERİ UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Makale Türü	Araştırma Makalesi	Yıl	2023	ss.	181-194
Gönderi Tarihi	22.11.2023	Cilt	5	DOI	10.51177/kayusoder.1394339
Kabul Tarihi	27.12.2023	Sayı	2		
Online Yayın Tarihi	29.12.2023	Ay	Aralık		

#### İş güvencesizliği algısının işgören motivasyonu ve performansına etkisi: Tıbbi satış temsilcileri üzerine bir araştırma\*\*<sup>Δ</sup>

#### The effect of job insecurity perception on employee motivation and performance: A research on medical sales representatives

Tuğba MARAŞLI<sup>1</sup>

Ebru SÖNMEZ KARAPINAR<sup>2</sup>

#### Öz

Bu çalışma iş güvencesizliği algısının işgören motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de faaliyet gösteren ulusal ve uluslararası ilaç firmalarında görev alan tıbbi satış temsilcileri oluşturmaktadır. Araştırma nicel yöntemlerden saha araştırması deseni kullanılarak yapılmıştır. Anket formunda araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemek için yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim süresine ilişkin ifadeler kullanılmıştır. Ankette Sverke, Hellgren ve Isaksson (1999) tarafından geliştirilen iş güvencesizliği ölçeği, işgörenlerin motivasyon düzeylerini belirlemek amacıyla Mottaz (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçe kullanıma uygunluğu Dünder vd. (2007) tarafından gerçekleştirilen motivasyon ölçeği, işgörenlerin performansını ölçmek için Çöl (2008) tarafından uyarlanan performans soruları kullanılmıştır. Yapılan bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre; tıbbi satış temsilcilerinin iş güvencesizliği algıları performanslarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Araştırma sonucuna göre iş güvencesizliği algısı ile işgören motivasyonu ve performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda elde edilen sonuçların ilgili literatürdeki boşluğu doldurarak katkı sağlayacağı ve hizmet sektörü için ilgili konularda bilgi kaynağı olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş güvencesizliği, motivasyon, performans, tıbbi satış temsilcisi, korelasyon

#### Abstract

This was prepared to determine the effect of job insecurity perception on employee motivation and performance. The population of the research consists of medical sales representatives working in national and international pharmaceutical companies operating in Turkey. The survey was conducted using the field research design, one of the quantitative methods. In the survey form; expressions regarding age, gender, marital status, education level and experience period were used to determine the demographic characteristics of the participants in the research. In the survey the job insecurity scale developed by Sverke, Hellgren and Isaksson (1999) was developed by Mottaz (1985) to determine the motivation level of the employee and its suitability for Turkish use was reviewed Dundar et al. (2007)

<sup>\*</sup> Bu çalışma, 2023 yılında Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>Δ</sup>Yazarlar bu çalışmanın tüm süreçlerinin araştırma ve yayın etiğine uygun olduğunu, etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine uyduğunu beyan etmiştir. Aksi bir durumda Kayseri Üniversitesi KAYÜSODER Dergisi sorumlu değildir.

<sup>1</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, tugbamrsl@gmail.com

<sup>2</sup> Doç. Dr., Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ebrusonmez@kayseri.edu.tr

*Maraşlı, T. (2023). İş güvencesizliği algısının işgören motivasyonu ve performansına etkisi: Tıbbi satış temsilcileri üzerine bir araştırma.*

and the performance scale adapted by Çol (2008) were used to measure the employee's performance. According to the results obtained from this study, medical sales representatives' perceptions of job insecurity have a positive affect on the performance of medical sales representatives. On the other hand a significant relationship was found between ajob insecurity and employee motivation and performance. In this context, it is thought that the results obtained will contribute by filling the gap in the relevant literature and will be a source of information on relevant issues for the service sector.

**Keywords:** Job insecurity, motivation, performance, medical sales representative, correlation

## 1. Giriş

Dünyada yaşanan ekonomik, siyasi, hukuki, sosyal değişimler ve gelişimlerle ve çalışma şekillerinin değişmesinin de etkisiyle işgörenlerde iş güvencesizliği algısı oluşarak işgörenin motivasyonu ve performansı etkilenmeye başlamıştır. İşgörenin yaşadığı güvencesizlik, işini kaybetme riski, bulunduğu statü, konum, sosyal hayat dengesinin değişeceği tedirginliği işgörenin motivasyonuna ve performansına olumsuz yönde etki etmektedir. Özellikle, 2019 yılında başlayarak dünyayı etkisi altına alan pandemiyle birlikte ekonomide yaşanan dalgalanmalar, sağlık sektörünün sarsılması, hastanelere hasta alımlarındaki sayıların azalması, yasaklarla birlikte çevrim içi çalışma, esnek çalışma saatleri gibi uygulamalara geçen tıbbi satış temsilcilerinin performanslarında da değişimler meydana gelmiştir. Pandemi ve sonrası dönemlerde hastanelere gelen hasta sayılarındaki değişim, ekonomik dalgalanmaların yaşanması, yabancı para kurlarındaki yükselişin ilaçların üretimini ve dolayısıyla satışları etkilemesiyle kotasını tutturamayan tıbbi satış temsilcilerinin iş güvencesizliği algısında birtakım değişikliklere sebep olmaktadır. Pandemi, doğal afetler veya siyasi istikrarsızlık gibi öngörülemeyen küresel çapta meydana gelen gelişmeler; tedarik zincirlerini, sağlık sistemlerini ve genel ekonomiyi olumsuz yönde etkileyerek, tıbbi satış alanında iş güvensizliğine yol açabilmektedir. Bu nedenlerle, tıbbi satış temsilcileri, satış hedeflerini karşılayamadıklarında işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmanın temel amacı, tıbbi satış temsilcilerinde iş güvencesizliği algısının işgören motivasyonu ve performansı üzerindeki etkilerinin tespit edilmesidir. Bu noktada çalışmanın evrenini Türkiye'de faaliyet gösteren ulusal ve uluslararası ilaç firmalarında çalışan tıbbi satış temsilcilerini kapsamaktadır.

Bu araştırmanın önemi ise, iş güvencesizliği algısını açıklayarak kurumların işgören motivasyonu ve performansını artırma hedefleri içerisinde bu kavramın etkisini fark etmelerini sağlamaktadır. Ayrıca bu çalışmanın sunduğu teorik bilgiler ile elde edilen sonuçlar, işverenlerin ve işgörenlerin davranışları için rehber oluşturabilecek fikirler ortaya koymaktır. Bu bağlamda, bu çalışmanın ilgili konularda bir bilgi kaynağı olması ve ilgili literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Bu çalışmada, iş güvencesizliğinin işgören motivasyonu ve performansı üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla literatür taraması yapılmış ve belirlenen bağımlı ve bağımsız değişkenlerin kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Daha sonra araştırmanın hipotezlerini test edebilmek için gerekli ölçüm araçları kullanılarak katılımcılara anket tekniği uygulanmış ve elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak güvenilirlik analizi, değişken arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için korelasyon analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni nasıl etkilediğini belirleyebilmek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda araştırma konusu kavramların birbiriyle ilişkisi ve etkileri üzerine elde edilen bilgilerin ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. İş güvencesizliği

1970'li yıllara gelene kadar iş güvencesizliği kavramına gereken önem verilmemiştir. 1970'li yıllarda dünyanın içerisinde bulunduğu ekonomik buhranlar, savaşlar, petrol krizleri işletmelerin küçülmesi, kapanması veya birleşmesi gibi olaylar işletme yönetimlerinde bazı değişimlere sebep olmuştur. İşletmeler yönetimlerinde işgörene önem vermek yerine paydaşlarını mutlu etmeyi tercih ederek işletmenin giderlerinden olan işgören maliyetlerini azaltmaya çalışmışlardır (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010, s. 12). Dünyada yaşanan ekonomik krizler sonucunda işletmeler kapanma noktasına

gelmiş ve işletmelerde yeniden yapılanma faaliyetleri ortaya çıkmıştır. Bu durumla birlikte iş güvencesizliği önemli hale gelmiş ve iş güvencesizliği konusunda çalışmalar yapılmaya başlamıştır (De Witte, 2005, s. 4). İş güvencesizliği kavramını ilk kez ayrıntılı olarak araştırmaya başlayan Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), kavramı tanımlarken güçsüzlük algısını kullanmışlardır. Yaptıkları çalışmada iş güvencesizliğini tehdit altındaki bir iş durumunda arzu edilen sürekliliği sağlamada algılanan güçsüzlük olarak tanımlanmıştır (s. 438). Hartley ve diğerleri (1991) iş güvencesizliğinin, işin gelecekte de devam etmesiyle ilgili genel bir endişe olarak algılandığı küresel bir görüşü benimsediğini vurgulamıştır (s. 39).

İş güvencesizliği kavramının oluşumunu, sebeplerini ve sonuçlarını daha iyi açıklayabilmek için çeşitli modeller geliştirilmiştir. Bu modeller; Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) modeli, Jacobson (1985) modeli Probst modeli (2003) ve Wyk ve Pienaar (2008) modelidir. Bu modellerde işgörende iş güvencesizliği algısının ortaya çıkmasında doğrudan ya da dolaylı olarak etkili olan birçok faktör bulunduğu vurgulanmıştır. Bu modellerden hareketle iş güvencesizliğine sebep olan faktörler; öncül faktörler (sosyo-demografik, örgütsel, politik ve ekonomik faktörler ile iş faktörleri), aracı faktörler (performans yönetimi, başa çıkma stratejileri, iş sözleşmeleri, örgütsel bağlılık ve iş tatmini) ve düzenleyici faktörler (kişisel faktörler, hukuki faktörler, sosyal destek ve sendika üyeliği) olmak üzere üç ana başlıkta toplanabilir. Ayrıca, literatür incelendiğinde iş güvencesizliğinin işgören, örgüt ve toplum üzerinde olumsuz etkiler yarattığı görülmektedir. Bu nedenle iş güvencesizliğinin sonuçları bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçlar olarak üç başlık altında değerlendirilmektedir.

### *2.1. İş güvencesizliği yaklaşımları*

Literatür incelendiğinde iş güvencesizliğinin çeşitli yaklaşımlarla birlikte ele alındığı görülmektedir. Borg ve Elizur (1992), iş güvencesizliğini bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği yaklaşımıyla incelerken; Pearce (1998) nesnel, Van Vuuren (1990) öznel, Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) öznel ve nesnel, Hellgren ve diğerleri (1999) nitel ve nicel iş güvencesizliği şeklinde ele alarak incelemiştir (bkz. Klandermans vd., 2010; Özmen, 2016; Ilkim & Derin, 2018).

*Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği:* İşgören öznel iş güvencesizliğinde iş ile ilgili olan durumları incelemekte ve değerlendirmektedir. İşgörenin iş güvencesizliğine dair tecrübe edinme durumuna yön vermede hem durumsal hem de kişisel faktörler önemli yer tutmaktadır (Naswall, 2004, s. 4). İş güvencesizliği kavramının öznel boyutunun kavramsallaştırılması bölgesel ya da örgütsel makro değişkenler, demografik değişkenler ve kişilik özellikleri değişkenlerinden etkilenmektedir. Araştırmacılar işgörendeki iş güvencesizliği algısının işgörenin kişilik özelliklerinden etkilendiğini, olumsuz kişilik özelliklerinin de iş güvencesizliği ile ilgili olduğu ileri sürülmektedir (De Witte, 2005, s. 2). Pearce (1998) nesnel iş güvencesizliğine dikkat çekmiş ve iş güvencesizliğinin tanımlaması yapılırken işgörenin algılamalarının dikkate alınmadan tanımlama yapılmasını tavsiye etmiştir. (s. 34). Yapılan iş güvencesizliği araştırmalarında geçici istihdam gibi göstergeler bazı nesnel sebeplerden kaynaklanabilir olmakla birlikte bütün sebepler bunlar değildir. Pearce (1998) ve Bussing'e (1999) göre, geçici istihdam, nesnel iş güvencesizliğinin bir biçimi olarak ele alınmaktadır ve geçici istihdam nesnel iş güvencesizliğinin göstergesi olarak kullanılmıştır (akt. Dığın, 2008, s. 110). Nesnel koşullar her iş gören tarafından farklı algılanıp değerlendirilmekte ve sonuç olarak çok sayıda iş güvencesizliği seviyeleri ortaya çıkmaktadır.

*Nitel ve Nicel İş Güvencesizliği:* Nicel iş güvencesizliği, işgörenin mevcut işini kaybetmesine dair kaygı duyması iken nitel iş güvencesizliği mevcut işin özelliklerinin değişiklik meydana gelme olasılığından kaynaklanan kaygı durumunu ifade etmektedir. Nitel iş güvencesizliğinin farklı boyutları bulunmaktadır. İşgörenin işinin gelecekteki durumu noktasında yaşanan belirsizlik ve haklarındaki sınırlandırmalar hakkındaki yorumlar iş güvencesizliğinin bir boyutunu oluştururken, yaşanan belirsizlik ve sınırlandırmalara karşı işgörenlerin yaşadığı endişe ve korku diğer boyutunu oluşturmaktadır (Valibayova, 2018, s. 29). Nitel ve nicel iş güvencesizliği kavramları birbirlerinden ayrı olarak tanımlanmasına rağmen, algıya dayalı "öznel" bir deneyim olması, ortak noktalarıdır (Çakır, 2007, s. 127; Van Wyk & Pienaar, 2008, s. 54; Özmen, 2016, s. 94; Çelebi, 2017, s. 38).

*Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği:* Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği yaklaşımında işgörenlerin iş güvencesizliğini duygusal yönden mi bilişsel yönden mi algıladığının altı çizilmektedir.

*Maraşlı, T. (2023). İş güvencesizliği algısının işgören motivasyonu ve performansına etkisi: Tıbbi satış temsilcileri üzerine bir araştırma.*

Borg ve Elizur (1992), iş güvencesizliğini, bir ölçek geliştirerek, bilişsel ve duygusal olmak üzere iki boyutta değerlendirmişlerdir (s. 19). Bilişsel iş güvencesizliği kavramı işgörenin yaptığı işle alakalı negatif olarak hissettiği değişiklikler olup işini kaybetmesi ve iş koşullarında yaşanan değişimler negatif değişiklikler olarak sayılmaktadır (Probst, 2003, s. 452). İşgörenin hali hazırda çalıştığı işini kaybetme korkusu, işinin devamlılığına dair algıladığı iş güvencesizliği bilişsel iş güvencesizliği iken işgörenin işini kaybetmesi riskine karşı gösterdiği duygusal tepkiler duygusal iş güvencesizliğidir (akt. Aykanat & Öztürk, 2022, s. 149).

### **3. Performans ve boyutları**

İngilizce “performance” kelimesinden dilimize geçen performans kavramı “verilen görevi yerine getirme, yapma, uygulama” gibi anlamlara gelmektedir. Literatür incelendiğinde performans kavramıyla ilgili hem bireysel hem örgütsel anlamda çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Özellikle işgören performansı kavramına 1960’lı yıllardan sonra rastlandığı ve yetenek, rol açıklığı, motivasyon düzeyi olmak üzere üç değişkenden oluştuğu (Steers, 1977, s. 55) belirtilmektedir. İşgören performansı, işgörenin maddi ve manevi gereksinimlerini karşılayabilmek amacıyla yaptığı işte görev ve sorumluluk olarak zaman ve çaba harcamasıdır (Barutçugil, 2002, s. 40). Benzer olarak işgören performansı, işgörenin görevini ifa etmek için harcadığı çaba sonucunda ortaya çıkan başarıdır (Morillo, 1990, s. 270). Literatür incelendiğinde performans ölçümünde kullanılan verimlilik, kârlılık, etkinlik ve etkililik gibi doğrudan amaçları etkileyen kavramlar birincil grupta; birincil gruptaki amaçları etkileyen kalite ve yenilik kavramları ise ikincil grupta yer almaktadır (Bayyurt, 2007, ss. 580-581).

İşgören performansı görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Görev performansı ve bağlamsal performans ayrımı 1993 yılında Motowidlo ve Borman tarafından yapılmıştır.

*Görev Performansı:* Görev performansı, yapılan işler arasındaki farklılıkları net bir şekilde ortaya koyan ve yapılacak işe dair yerine getirilmesi gereken görevleri ifade etmektedir. Yapılması gereken görevler ve sorumluluklar yapılacak her iş için çeşitlilik göstermektedir (Jawahar & Carr, 2007, ss. 330-331). Görev performansı, bilişsel yetenek ve görev becerisi, görev alışkanlıkları, teknik bilgiye sahip olmak gibi özelliklere ihtiyaç duymaktadır. Bu sebeple görev performansı için en önemli faktörler işgörenin daha önceki tecrübeleri ve işi yapabilme yeteneği ve becerisidir (Conway, 1999, s. 13).

*Bağlamsal Performans:* Bağlamsal performans, işgören tarafından yapılacak işin veya görevin yerine getirilmesi, hedeflenen çıktı ve başarıya ulaşılması için destekleyici tutum sergileyen içsel durumdur (Borman, 2004, s. 238). Bağlamsal performans örnekleri örgütün belirlediği kuralları ve politikaları takip etmek, çevresindeki diğer çalışanlara yardımcı olmak, işle alakalı yaşanan sorunlarda çalışanları uyarmak ve çözüm üretilmesine yardımcı olmak gibi davranışları içermektedir (Beford & Hatrup, 2003, s. 17).

### **4. Motivasyon ve boyutları**

İngilizce ve Fransızca “motive” kelimesinden türetilen motivasyonun kökü Latince harekette bulunma ya da hareket etme anlamına gelmekte olan “mot” kökünden gelmekte ve psikolojide “bireyin içinden gelen itici güçlerle belirlenmiş hedefe doğru yönelen davranışlar” olarak ileri sürülmektedir (Keser, 2006, s. 6). Motivasyon; ihtiyaç, fiziksel ya da psikolojik eksiklikle meydana gelen, bir amaca yönelik olarak bireyi harekete geçiren süreç olarak açıklanmaktadır (Luthans, 1992, s. 146). Ingham’a (2001, s. 1) göre motivasyon, arzulanan bir şeyi elde etmek, belirlenen amacı gerçekleştirebilmek için işgörenin kendini hazır hissedip hissetmemesi durumudur.

İşgörenler ve işletmeler değişen ve gelişen teknoloji, yaşanan ekonomik krizler, siyasi, sosyal yapılanmalar nedeniyle değişimlerle sürekli olarak karşı karşıya kalmaktadır. Küreselleşme ve yaşanan gelişmeler, yenilikler nedeniyle işletmeler arasındaki rekabet artmış ve bu durum işletmeler ve işgörenler üzerinde baskı oluşturmuştur (Jones vd., 2005, s. 929). İşgörenin motivasyonu, yönetim açısından hem uygulama hem teorik olarak güncelliğini sürekli olarak korumaktadır. Yöneticiler,

motivasyonu örgütsel düzeylerde performansın tamamlayıcı unsurları arasında düşünürlerken, araştırmacılar ise etkin yönetim uygulamalarına ilişkin teoriler geliştirmek ve ileri sürmek için temel öge olarak kabul etmektedir (Steers vd., 2004, s. 379). İşgörenin motivasyonunun yükselmesiyle birlikte hem yöneticinin hem de örgütün başarısı artmaktadır.

*İçsel Motivasyon:* İçsel motivasyon, bir olayı gerçekleştiren kişinin kendini ilgilendirmesi durumunda olayı ilginç bulması ve o olaydan tatmin olma durumunu ifade etmektedir (Gagne & Deci, 2005, s. 331). Buna göre kişiyi kendiliğinden harekete geçiren, arzu ettiğini elde edene kadar hareketini sürdüren ve hedefine ulaşınca durulmaya iten bir güçtür (Başaran, 2008, s. 90). İçsel motivasyon, kişisel zenginleşme, güçlük, geleceğini belirleme ve keyif kavramlarını içermektedir (Amabile vd., 1994, s. 951). İçsel motivasyon konusunda farklı görüşler mevcuttur. Bir görüş, içsel motivasyonun kişisel olarak var olduğunu iddia ederken, diğer bir görüş ise kişiler ve etkinlikler arası ilişki olduğunu iddia etmektedir. Ancak kişiler bazı etkinliklerden motive olabilirken bazı etkinliklerde motive olmayabilirler. Ayrıca kişiler aynı nitelikteki görevden içsel olarak motive de olamayabilirler (Deci & Ryan, 2000, s. 56).

*Dışsal Motivasyon:* Dışsal motivasyon, işgörenin motivasyonunu dışarıdan etkileyen uyarıcı faktörlerdir (Tutar, 2013, s. 92). Dışsal motivasyon, işgörenleri motive edip, performanslarını arttırmada kullanılan bir yöntemdir. Uzun vadeli olmamakla birlikte işgörenin motivasyonu üzerinde de sürekliliği yoktur (Pardee, 1990, s.3). İşgören çocukluğunda herhangi bir davranışta bulunurken daha çok içsel motivasyonla hareket etmekteyken, yetişkin birey olmaya başlamasıyla birlikte içsel motivasyonun etkisiyle yaptığı davranışlar azalmakta, dışsal motivasyonun etkisi artmaktadır. İşgören artık hareket ederken ödül elde edebilmek, ceza almamak, takdir edilmek gibi duygularla hareket etmektedir (Deci & Ryan, 2000, s. 51).

## **5. İş güvencesizliği, motivasyon ve performans arasındaki ilişkiler**

Literatür incelendiğinde, iş güvencesizliği ile performans ve motivasyon kavramlarının çeşitli araştırmalara konu olduğu ve farklı yöntemlerle araştırıldığı görülmektedir. İş güvencesizliği kişinin mevcut işinde yaşadığı korku, tedirginlik ve endişe olarak ifade edilmektedir (Esen, 2018). İşgörenin yaşadığı iş güvencesizliği korkusu genellikle mevcut iş yerinin iflası ya da iş sözleşmesinin sona ermesi gibi nedenlere dayanmaktadır. İşgören performansı işgörenin yaşamını idame ettirebilmek ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalıştığı işyerinde görev alması, zaman ve emek harcamasıdır (Barutçugil, 2002). Yüksek rekabet ortamında işletmelerin işgörenlerin performansını örgütsel performansa dönüştürmeleri işletme başarısı için de önemli olmaktadır (Koçak, 2017). Motivasyon kavramı Latince “Mot (hareket etmek)” kelimesinden gelmektedir (Keser, 2006). Ancak motivasyonun işgöreni sadece harekete geçirmede aynı zamanda işgörenin davranışlarının nasıl aktifleştirileceğini belirten bir kavram olduğu belirtilmiştir (Porter vd., 2003). Motivasyon kişilerin belirli bir amaca ulaşabilmek için kendi istekleri ile hareket etmeleri olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2003). 1980’li yılların ortalarından itibaren önem kazanan iş güvencesizliği yaşanan ekonomik olaylarla birlikte daha da önemli hale gelmiştir. İşgörenin yaşadığı güvencesizlik, işini kaybetme riski, bulunduğu statü, konum ve sosyal hayat dengesinin değişeceği tedirginliği işgörenin motivasyonuna ve performansına olumsuz yönde etki etmektedir (Lee vd., 2006; Çelebi, 2017; Valibayova, 2018). İşgörenin kendini güvende hissetmesiyle birlikte motivasyonu ve performansı artacak dolayısıyla örgütsel performansa da katkıda bulunacağı vurgulanmaktadır (Sy vd, 2006).

## **6. Araştırma metodolojisi**

Bu araştırmanın ana kütlesi Türkiye’de bulunan tıbbi satış temsilcilerinden, örnekleme ise ülkemizin yedi bölgesinden rastgele örneklem yoluyla belirlenen 390 tıbbi satış temsilcisinden oluşmuştur. Araştırma alan araştırması deseni çerçevesinde ve anket tekniği kullanılarak oluşturulmuştur. Araştırmada uygulanan anket formu dört kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir, iş tecrübesi, firma faaliyet düzeyi, çalışılan bölge ve şehirler ile ilgili ifadeler bulunmaktadır.

*Maraşlı, T. (2023). İş güvencesizliği algısının işgören motivasyonu ve performansına etkisi: Tıbbi satış temsilcileri üzerine bir araştırma.*

Anketin ikinci kısmında çalışanların iş güvencesizliği algılarının belirlenebilmesi amacıyla Sverke, Hellgren ve Isaksson (1999) tarafından geliştirilen İş Güvencesizliği Ölçeği; üçüncü kısmında araştırmaya katılan işgörenlerin motivasyon düzeyini belirlemek amacıyla, Mottaz (1985) tarafından geliştirilen, Türkçe kullanıma uygunluğu, geçerliliği ve güvenilirliği, Dündar ve diğerleri (2007) tarafından gerçekleştirilmiş İçsel Motivasyon Ölçeği; dördüncü kısmında katılımcıların çalışma performansını ölçme amacıyla oluşturulan performans soruları kullanılmıştır. Katılımcıların çalışma performansını ölçmek için kullanılan sorular Çöl'ün (2008) "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri" isimli makalesinden alınmıştır. Ölçekler 5'li Likert tipi skalaya göre tasarlanmıştır. "1= Kesinlikle Katılmıyorum", "2= Katılmıyorum", "3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", "4= Katılıyorum" ve "5= Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde değişen cevaplardan oluşmaktadır.

Çalışma neticesinde elde edilen verilerin analizleri, SPSS paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmada; frekans analizleri, güvenilirlik analizi, normallik testleri, korelasyon analizleri ve basit regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma hipotezlerinin testi sonrasında istatistiksel veriler yorumlanmıştır.

**Tablo 1.**

*Araştırma Değişkenlerine İlişkin Normal Dağılım Tablosu*

	İş Güvencesizliği Ölçeği	İşgören Motivasyonu Ölçeği	İşgören Performansı Ölçeği
Çarpıklık (Skewness)	0,906	0,903	0,056
Çarpıklık Standart Hatası	0,124	0,124	0,124
Basıklık (Kurtosis)	0,093	0,299	1,406
Basıklık Standart Hatası	0,248	0,248	0,248

Elde edilen verilere göre çarpıklık ile basıklık değerleri sırasıyla, İş Güvencesizliği Ölçeği için 0,906 ile 0,093 değerinde, İşgören Motivasyonu Ölçeği için 0,903 ile 0,299 değerinde ve İşgören Performansı Ölçeği için 0,056 ile 1,406 değerinde olduğu görülmektedir. Elde edilen değerlerin +2 ve -2 değerleri arasında olması normal dağılım olduğunu göstermektedir (George & Mallery, 2019, s. 115).

**Tablo 2.**

*Ölçme Araçlarının Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

Ölçek	Cronbach's Alfa Katsayısı ( $\alpha$ )
İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği	0,78
İşgören Motivasyonu Ölçeği	0,94
İşgören Performansı Ölçeği	0,83

Yapılan güvenilirlik analizi neticesinde Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayılarının İş Güvencesizliği Ölçeği için 0,78 değerinde, İşgören Motivasyonu Ölçeği için 0,94 değerinde ve İşgören Performansı Ölçeği için 0,83 değerinde olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,60-0,70 aralığında ise kabul edilebilir; 0,70-0,80 arası güvenilir olduğu ve 0,80 üzeri ise yüksek güvenilirlikte olduğu açıklanmaktadır (Kılıç, 2016, s. 48)

### 6.1. Araştırmanın modeli ve hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri; amaç, model ve ölçme araçlarına göre belirlenmiştir.

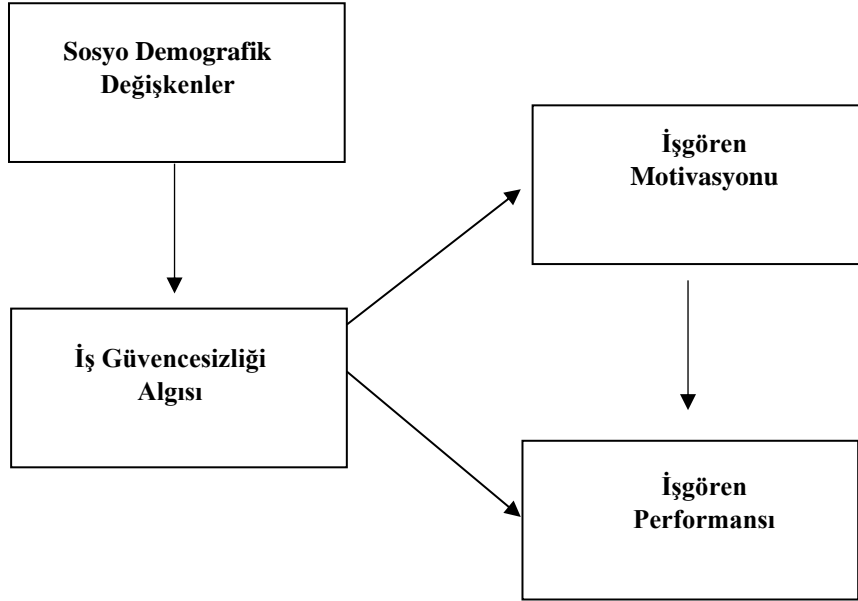
**H<sub>1</sub>:** İşgörenlerin iş güvencesizliği algısı, motivasyonlarını anlamlı ve negatif yönde etkiler.

**H<sub>2</sub>:** İşgörenlerin iş güvencesizliği algısı, performanslarını anlamlı ve negatif yönde etkiler.

**H<sub>3</sub>:** İşgören motivasyonu işgören performansını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

**Şekil 1.**

*Araştırma Modeli*



**6.2. Araştırmanın bulguları**

**6.2.1. Demografik verilere ilişkin bulgular**

**Tablo 3.**

*Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Frekans Dağılımları*

N: 386		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet:	Kadın	213	55,2
	Erkek	173	44,8
Yaş:	36 yaşından küçük	224	58
	36 ve üstü	162	42
Medeni Durum:	Evli	200	51,8
	Bekâr	186	48,2
Eğitim Durumu:	İlköğretim	1	0,3
	Lise	13	3,4
	Ön lisans	25	6,5
	Lisans	287	74,4
	Yüksek Lisans	56	14,5
	Doktora	4	1,0
Aylık Gelir:	7000 TL ve altı	155	40,2
	7001 TL ve üstü	231	59,8
İş Tecrübesi:	1-15 yıl arası	341	88,4
	15 yıl ve üstü	45	11,6
Firma Faaliyet Düzeyi:	Ulusal	112	29,0
	Uluslararası	274	71,0
Çalışılan Bölge:	Akdeniz Bölgesi	41	10,6
	D. Anadolu Bölgesi	4	1,0
	Ege Bölgesi	76	19,7
	Güneydoğu A.B.	2	0,5
	İç Anadolu Bölgesi	115	29,8
	Karadeniz Bölgesi	73	18,9
	Marmara Bölgesi	75	19,4

Maraşlı, T. (2023). İş güvencesizliği algısının işgören motivasyonu ve performansına etkisi: Tıbbi satış temsilcileri üzerine bir araştırma.

Tablo 3'te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan tıbbi satış temsilcilerinin %55,2'si kadın ve %44,8'i erkeklerden oluşurken, %58'i 36 yaşından küçük, %42'si 36 yaş üzerindedir. Katılımcıların %51,8'i evli, %48,2'si bekârdır. Diğer yandan katılımcıların %74,4'ü lisans ve %14,5'i yüksek lisans mezunudur. Araştırmaya katılan tıbbi satış temsilcilerinin aylık gelir düzeyleri incelendiğinde, 4000-7000 TL arası ücret alanlar %40,2'lik dilimi oluştururken ve 7001 TL ve üstü ücret alanlar %59,8'lik dilimi oluşturmaktadır. Katılımcıların %88,4'ünün iş hayatındaki toplam çalışma süresi 0-15 yıl aralığında iken, %11,6'sı 15 yıldan fazla çalışma tecrübesine sahiptir. Ayrıca ulusal düzeyde faaliyet gösteren firmalarda çalışanların oranı %29 iken uluslararası düzeyde faaliyet gösteren firmalarda çalışanların oranı %71'dir. Bu çalışmaya katılanların çoğunluğu %29,8 oranıyla İç Anadolu Bölgesi ve %19,7 oranıyla Ege Bölgesi'ndendir.

#### 6.2.2. Korelasyon analizine ilişkin bulgular

**Tablo 4.**

##### *Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi*

Değişkenler	Ort.	Ss.	1	2	3
1. İş Güvencesizliği Algısı	3,326	0,699	1		
2. İşgören Motivasyonu	4,127	0,425	-0,479*	1	
3. İşgören Performansı	3,688	0,468	0,320**	0,023	1

\*\*p<0,01 (Korelasyon %1 düzeyinde anlamlıdır)

Yapılan Pearson korelasyon analizi sonucuna göre, iş güvencesizliği algısı ile işgören motivasyonu arasında anlamlı ve negatif yönde ( $r = -,479, p < ,001$ ), işgören performansı ile anlamlı ve pozitif yönde ( $r = ,320, p < ,001$ ) ilişkilerin olduğu ancak işgören motivasyonu ile performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ( $r = ,023, p > ,005$ ) tespit edilmiştir.

**Tablo 5.**

##### *İş Güvencesizliği Algısı ile Sosyo Demografik Değişkenler Arası İlişkiler*

Değişkenler	Ort.	Ss.	İş Güvencesizliği Algısı
1. İş Güvencesizliği Algısı	3,33	0,70	1
2. Cinsiyet	1,45	0,50	-0,87
3. Yaş	2,46	0,70	<b>0,139**</b>
4. Medeni Durum	1,49	0,50	0,82
5. Eğitim	4,03	0,64	-0,25
6. Gelir	2,79	1,08	-0,77
7. İş Tecrübesi	2,98	1,12	<b>-1,39**</b>
8. Faaliyet Düzeyi	2,71	0,45	<b>0,516**</b>
9. Çalışılan Bölge	4,73	1,87	-0,83

\*\*p<0,01 (Korelasyon %1 düzeyinde anlamlıdır)

İş güvencesizliği algısı ile sosyo demografik faktörler arasındaki ilişkileri tespit amacıyla yapılan analiz sonucunda; iş güvencesizliği algısı ile yaş ve firma faaliyet düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönde, iş tecrübesi süresi ile ise anlamlı ve negatif yönde ilişkilerin olduğu buna karşılık; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir, çalışma süresi ve çalışılan bölge arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.



### 6.2.3. Araştırma hipotezlerinin analizi

Araştırma değişkenlerinden bağımsız değişken olan iş güvencesizliğinin motivasyon ve performansı nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizine ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 6.**

*İş Güvencesizliği Algısı ve İşgören Motivasyonu Regresyon Analizi Sonucu*

Değişkenler	Regresyon Katsayıları			Modelin Özeti		ANOVA	
	$\beta$	T	P	r	r <sup>2</sup>	F	p
Sabit		54,990	0,000				
İş Güvencesizliği Algısı	-0,479	-10,703	0,000	0,479	0,230	114,564	0,000

*H<sub>1</sub>: İşgörenlerin iş güvencesizliği algısı, motivasyonlarını anlamlı ve negatif yönde etkiler.* **Sonuc Kabul**

**Bağımlı değişken:** İşgören Motivasyonu

İş güvencesizliğinin işgören motivasyonu üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre modelin istatistiksel açıdan anlamlı ( $p=0,000<0,05$ ) bir şekilde işgören motivasyonunu açıkladığı görülmektedir. Ayrıca r<sup>2</sup> değerinin 0,230 olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, işgören motivasyonu düzeyindeki değişimin %23’nün iş güvencesizliği tarafından açıklanabildiği ifade edilebilir. Öte yandan iş güvencesizliğinin işgören motivasyonu üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır (Beta= -0,479). Modelden elde edilen sonuçlara göre, anlamlı ve negatif yönlü bir etki tespit edilmesine istinaden, *H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir.*

**Tablo 7.**

*İş Güvencesizliği ve İşgören Performansı Regresyon Analizi Sonucu*

Değişkenler	Regresyon Katsayıları			Modelin Özeti		ANOVA	
	$\beta$	t	P	r	r <sup>2</sup>	F	p
Sabit		27,007	0,000				
İş Güvencesizliği Algısı	0,320	6,626	0,000	0,320	0,103	43,909	0,000

*H<sub>2</sub>: İşgörenlerin iş güvencesizliği algısı, performanslarını anlamlı ve negatif yönde etkiler.* **Sonuc Red**

**Bağımlı değişken:** İşgören Performansı

Tablo 7’de görüldüğü üzere, iş güvencesizliğinin işgören performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, modelin istatistiksel açıdan anlamlı ( $p=0,000<0,05$ ) bir şekilde işgören performansını açıkladığı görülmektedir. Diğer yandan r<sup>2</sup> değerinin 0,103 olduğu bulgulanmıştır. Bu durumda, işgören performansı düzeyindeki değişimin %10,3’nün iş güvencesizliği tarafından açıklanabildiği anlaşılmaktadır. Modelden elde edilen sonuçlara göre, anlamlı bir sonuç tespit edilmesine karşın kurulan hipotezin aksine pozitif yönlü bir etki söz konusu olduğu için *H<sub>2</sub> hipotezi kabul edilmemiştir.*

Maraşlı, T. (2023). İş güvencesizliği algısının işgören motivasyonu ve performansına etkisi: Tıbbi satış temsilcileri üzerine bir araştırma.

**Tablo 8.**

*İşgören Motivasyonu ve İşgören Performansı Regresyon Analizi Sonucu*

Değişkenler	Regresyon Katsayıları			Modelin Özeti		ANOVA	
	$\beta$	t	P	r	r <sup>2</sup>	F	p
Sabit		15,380	0,000				
Motivasyon	0,023	,457	0,000	0,023	0,103	0,209	,648

*H<sub>3</sub>: İşgören motivasyonu ile işgören performansını anlamlı ve pozitif yönde etkiler*

**Sonuç Red**

Tablo 8’de görüldüğü üzere, motivasyonun performans üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonucunda motivasyonun performans üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (p=0,64>0,05). Elde edilen verilere göre motivasyonun performansa göre farklılık göstermediği tespit edilmiş ve H<sub>3</sub> hipotezi reddedilmiştir.

## 7. Sonuç

Araştırma bulgularına göre iş güvencesizliği algısının işgören motivasyonunu anlamlı ve negatif yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuç önceki çalışmalarla tutarlılık göstermektedir. Shin vd. (2019) iş güvencesizliğinin içsel motivasyon ve performans ile davranışsal sonuçları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarının sonucunda iş güvencesizliğinin içsel motivasyonu azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışmada iş güvencesizliğinin performansı negatif yönde etkilediği hipotezinin reddedilmesi literatürde bulunan önceki çalışmalarla uyumludur. Çelebi (2017), işgörenin sergilediği performans düzeyi ile iş güvencesi düzeyi arasında pozitif yönlü ama zayıf bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür.

Araştırma sonucunda işgören motivasyonunun performansı üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Performans üzerinde motivasyonun tek başına yeterli olmayacağı düşünülebilir. Bu noktada diğer başka faktörlerin motivasyonla birlikte değerlendirilmesi gerekebilir. Nitekim araştırma sonucunda elde edilen bu sonuç literatürde yer alan Kutlualp (2018)’in ve Güzel ve Aydın’ın (2021) çalışması ile örtüşmektedir.

Yapılan bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular yöneticiler ve firmalar tarafından incelenmeli ve çalışanlarda iş güvencesizliğine sebep olan faktörlerin en aza indirilmesi hedeflenmelidir.

Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda farklı ülkeler ve farklı sektör çalışanlarının ele alınmasıyla birlikte sonuçlar değişebilir. Çalışılan kurumun özel veya kamu, sektörün hizmet veya üretim sektörü olmasına göre değişiklikler gösterebilir. Bu nedenle gelecekte yapılacak olan çalışmalar farklı sektörler ve ülkelere uygulanarak hem sektörler hem de ülkeler arası farklılıklar incelenebilir. Ayrıca anket yönteminden farklı gözlem yapma, mülakat gibi yöntemler kullanılarak elde edilen sonuçlar ayrıntılı olarak yorumlanabilir. Sürekli olarak teknolojinin ve sağlık sektörünün gelişmesi, ekonomik dalgalanmalar ve krizler yaşanması, ülkeler arası politik ilişkilerin sektörü etkilemesi sebebiyle bu çalışmanın ilerleyen yıllarda tekrar edilmesi faydalı olacaktır.

## 8. Araştırmanın etik yönü

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

## 9. Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada, sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan ederiz.

## 10. Katkı oranı

Çalışmanın tüm aşamaları yazarlar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır. Yazarların makaleye eşit oranda katkı sağlamış olduğunu beyan ederiz.

## KAYNAKÇA

- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(85), 950-967.
- Aykanat, Z., & Öztürk, M. (2022). İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ve ahlaki çözülme üzerindeki etkisi. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 148-157.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ekinoks Yayıncılık.
- Bayyurt, N. (2007). İşletmelerde performans değerlendirmenin önemi ve performans göstergeleri arasındaki ilişkiler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0 (53), 577-592.
- Befort, N., & Hatrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied HRM Research*, 8(1), 17-32.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13(6), 238-241.
- Bussing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219-242.
- Conway, J. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 3-13.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1(12), 117-140.
- Çelebi, İ. (2017). *İşletmelerde iş güvencesizliğinin tükenmişliğe ve performansa etkileri ve Adıyaman bölgesindeki işletmelerde bir uygulama* (Tez no. 477269) [Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

- Maraşlı, T. (2023). İş güvencesizliği algısının işgören motivasyonu ve performansına etkisi: Tıbbi satış temsilcileri üzerine bir araştırma.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
- 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.
- Deci, E. L. & Ryan, R.M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Dığın, Ö. (2008). *İnsan kaynakları yönetiminde iş güvencesi ve konuyla ilgili yapılan bir araştırma* (Tez no.241090) [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Esen, K. (2018). *İş güvencesizliği ve başa çıkma stratejilerinin çalışanların demografik özellikleri açısından incelenmesi* (Tez no. 522026) [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of organizational behavior*, 26 (4), 331-362.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19.
- Güzel, D., & Aydın, G. (2021). Covid-19 Döneminde uzaktan çalışma sisteminde iş performansını etkileyen faktörler: Banka çalışanları üzerine bir uygulama. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (2), 128-133.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans B., & Van Vuuren T., (1991). *Job insecurity coping with jobs at risk*. Sage Publications.
- 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.
- Ilkım, N., & Derin, N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254.
- Ingham, C. (2001). *Kendi kendini motive etmenin 101 yolu*. Alfta Yayıncılık.
- Jacobson, D. (1985). Determination of "job at risk" (JAR) behavior. *West European Conference on the Psychology of Work and Organization*. Aachen, Germany.

- Jawahar, I. M., & Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- Jones, B., Lloyd, N., & Geoffrey, C. (2005). Does Herzberg's motivation theory have staying power? *The Journal of Management Development*, 24(10), 929-943.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. Alfa Aktüel Yayınları.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1), 47-48.
- Klandermans, B., Hesselink, J. & Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31 (4), 557-577.
- Koçak, H. (2017). *İşletmelerde örgütsel bağlılık kavramı ve iş performansı üzerindeki etkileri*. (Tez no. 470196). [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği* (9. Baskı). Beta Basım.
- Kutlualp, H. G. (2018). Sağlık sektöründe çalışan performansının değerlendirilmesine yönelik bir yol analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 600-624.
- Lee, T.W., Holtom, B. C., & Mitchell, T. R. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35 (4), 316-331.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Mallery, P. & George, D. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference* (15. Baskı). Routledge.
- Morillo, C. R. (1990). The reward event and motivation. *The Journal of Philosophy*, 87(4), 169-186.
- Motowidlo, S. J & Borman, W. C. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In Schmitt, N. & Borman, W. C. (Eds) *Personnel Selection in Organizations*, Jossey-Bass, pp. 71-98.
- Mottaz, J.C. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction, *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Naswall, K. (2004). *Job insecurity from a stress perspective: Antecedents, consequences, and moderators*. [Doctoral thesis, Stockholm University]. Department of Psychology.

- Maraşlı, T. (2023). İş güvencesizliği algısının işgören motivasyonu ve performansına etkisi: Tıbbi satış temsilcileri üzerine bir araştırma.
- Özmen, A. Ö. (2016). Türkiye’de kamu çalışma ilişkilerinde güvencesizlik. Uyum ve direniş örüntüleri. (Tez no. 433651). [Doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir.
- Pardee, R. L. (1990). *Literature Review: Motivation Theories of Maslow, Herzberg, Mc Gregor, McClelland/ A Literature Review of Selected Theories Dealing With Job Satisfaction and Motivation*. Education Resources Information Center.
- Pearce, J. L. (1998). Job insecurity is important, but not for the reasons you might think: The example of contingent workers. *Journal of Organizational Behavior (1986-1998)*: 31.
- Porter, L., Bgley, G. A., Steers., R. M. (2003). *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill.
- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451-467.
- Shin, Y., Moon, Hur, W. M., Moon, T. W. & Lee, S. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation and performance and behavioral outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), <https://doi.org/10.3390/ijerph16101812>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steers, M. R., Mowday, T. R., & Shapiro, D. L. (2004). The Future of Work Motivation Theory, *Academy of Management Review*, 3(29), 379-387.
- Sy, T., Tram, S., & O’hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 461-473.
- Tutar, H. (2013). *Davranış bilimleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Valibayova, G. (2018). İş güvencesizliği algısının iş stresi ve iş performansına etkisi: araştırma görevlileri üzerine bir çalışma (Tez no. 522702) [Yüksek lisans tezi, Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir.
- Van Vuuren, T. (1990). Met ontslag bedreigd. Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie. VU Uitgeverij.
- Wyk, V. M., & Pienaar, J. (2008). Towards a research agenda for job insecurity in South Africa. *Southern African Business Review*, 12(2), 49-86.