



## İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA VE PERFORMANSA ETKİSİNDE MESLEKİ BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ<sup>1</sup>

Zümral GÜLTEKİN<sup>2</sup>, Sema POLATCI<sup>3</sup>

### Öz

Bu çalışma, işgörenlerin algıladıkları iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluş düzeylerine ve performanslarına etkisinde meslekî bağlılığın aracı bir rol oynayıp oynamadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Çalışma Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Samsun ve Tokat'ta görev yapan 623 postacı üzerinde yürütülmüştür. Postacılar İdari Hizmet Sözleşmeli (İHS'li), 399 sayılı KHK ile istihdam edilenler (399'lu) ve Alt İşveren (Taşeron) olmak üzere 3 ayrı istihdam şekli ile görev yapmaktadırlar. Postacıların farklı istihdam şekilleri ile istihdam ediliyor olmaları örneklem olarak postacıların seçilmesindeki en önemli etkidir. Çalışmanın sonucunda iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşu ve performansı etkilemediği tespit edilmiştir. Algılanan iş güvencesizliğinin aracı değişken meslekî bağlılığı etkilediği, ayrıca meslekî bağlılığın da hem psikolojik iyi oluşu hem de performansı etkilediği tespit edilmiştir. Ancak bağımsız değişken ile bağımlı değişkenler arasında bir etkileşim olmadığından Baron ve Kenny aracılık modeline göre meslekî bağlılığın aracılık rolü tespit edilememiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Güvencesizliği, Meslekî Bağlılık, Psikolojik İyi Oluş, Performans.  
**JEL Sınıflandırması:** M10, D23, M19

## THE MEDIATION ROLE OF OCCUPATIONAL COMMITMENT IN THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND PERFORMANCE

### Abstract

This study was conducted in order to determine whether occupational commitment played a role in the effect of employees' perceived job insecurity on their psychological well-being levels and performance. The study was conducted on 623 postmen working in Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Samsun and Tokat. Postmen are employed with 3 different types of employment: employed by administrative service contract, employed by KHK (No. 399) and Sub-Employees. The job insecurity that postmen perceive as these different forms of employment also varies. The fact that postmen employment with different forms of employment is the most important factor in choosing letter carriers as a sample. As a result of the study, it was determined that job insecurity does not affect psychological well-being and performance. It has been found that the perceived job insecurity instrument influences variable occupational commitment, and that occupational commitment also affects both psychological well-being and performance. However, there is no interaction between the independent variable and the dependent variable, the mediating role of occupational commitment cannot be determined according to Baron and Kenny's mediation model.

**Keywords:** Job Insecurity, Occupational Commitment, Psychological Well-Being, Performance.  
**JEL Classification:** M10, D23, M19

<sup>1</sup> Bu çalışma Zümral GÜLTEKİN tarafından hazırlanmış Sema POLATCI danışmanlığında yürütülmüş doktora tezinden üretilmiştir. Çalışma verileri 15.03.2018-15.05.2018 tarihleri arasında toplandığı için, etik kurul iznine ihtiyaç duyulmamıştır.

<sup>2</sup> Öğr. Gör. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Alaçam MYO, zumral.gultekin@omu.edu.tr, ORCID:0000-0003-4032-4651

<sup>3</sup> Doç.Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, sema.polatci@gop.edu.tr, ORCID:0000-0002-4671-1356

## 1. Giriş

Rekabetin arttığı, işte kalabilmek için savaşların verildiği günümüz iş dünyasında, iş güvencesi kavramının her geçen gün önemi artmaktadır. Modern kurumsal yapılarıdaki değişimler, kısa süreli, sözleşmeli ya da dönemlik işlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgütler bürokratik katmanları azaltmak için daha düz ve esnek organizasyonlar haline gelmeye çalışmaktadır. Yönetimler organizasyonlarını birer piramit şeklinde değil, birer network (bilgi ağı) olarak düşünmektedirler. “Network türü düzenlemeler daha dinamiktir” diyen Sosyolog Walter Powell network türü yönetimin bürokratik yönetimin sabit yapısına kıyasla daha çabuk değiştirilebilen, yeniden şekillenebilen bir yönetim türü olduğunu ileri sürmüştür. Bu durum, atama ve işten çıkarmaların net ve sabit kurallara bağlı olmadığı anlamına gelmektedir ki bu durum iş güvencesi kavramını daha da önemli hale getirmektedir (Sennett, 2017: 23).

Ülkemizde 2003 yılında iş güvencesi yasası çıkarılarak, işgörenler işverenin haksız ve ani işten çıkarılmalarına karşı koruma altına alınmaya çalışılmıştır. Bu yasa ile birlikte ülkemizde de iş güvencesine verilen önemin arttığı görülmektedir. İş güvencesi kavramı daha çok iş hukukunun konusu olması nedeniyle, bu çalışma kapsamında iş güvencesi kavramı yerine örgütsel davranış alanında çalışılan iş güvencesizliği kavramı ele alınmıştır.

**İş güvencesizliği**, Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) tarafından “tehdit altındaki bir işin, devamlılığının sağlanmasındaki güçsüzlük durumu” olarak tanımlanmıştır. Bir başka ifadeyle iş güvencesizliği, bireyin algısında işini koruyup koruyamayacağına dair soru işaretlerinin olması durumudur.

**Meslekî bağlılık**, örgütler için olumlu tutumlardan birisidir. Meslekî bağlılık, birey ve mesleği arasındaki duygusal tepkiye dayalı psikolojik bir bağlantıdır (Tang vd., 2012: 331; Nägele ve Neuenschwander, 2014: 386). Meslekî bağlılığın Meyer vd. (1993), meslekî duygusal bağlılık, meslekî devam bağlılığı ve meslekî normatif bağlılık olmak üzere 3 boyuttan oluştuğunu söylemişlerdir. **Meslekî duygusal bağlılık** özellikle kişinin mesleğiyle özdeşleşmesini, mesleğine karşı büyük bir istek duymasını, mesleğini severek yapmasını içeren değer temelli bir boyut olarak ifade edilmektedir (Snape vd., 2008: 766). **Meslekî devam bağlılığı ise** işgörenlerin mesleğinden ayrılmasının maliyetini ya da meslekte kalmasından doğacak faydayı dikkate alarak geliştirilen bağlılık boyutudur. Bu bağlılık türünde, işgören duygusal ya da normatif gerekçelerle değil zorunluluklar nedeniyle mesleğinde kalmaya devam etmektedir (Meyer vd., 1993: 540; Irving vd., 1997: 445). Son olarak, **meslekî normatif bağlılık**, işgörenin mesleğine karşılık minnet borcu olduğunu düşünerek mesleğinde kalma zorunluluğu hissetmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 63).

**Psikolojik iyi oluş**, bireyin kendi yaşamını, duygu ve düşüncelerini nasıl değerlendirdiği ile ilgili bir kavramdır. Bir başka ifadeyle, bireyin hayatına bakış açısı olarak da değerlendirilmektedir (Ryff, 1989). Psikolojik iyi oluş, gerçek mutluluğun ve erdemın hayatta yapmaya değer şeyleri yapmakla bulunacağını ifade etmesi açısından da önemli bir kavramdır (Hefferon ve Boniwell, 2014: 77). Psikolojik iyi oluşun Ryff (1989) tarafından geliştirilen altı boyutu mevcuttur. **Çevresel hâkimiyet boyutu**, Ryff (1989: 1071) tarafından bireyin, kişisel ve ruhsal koşullarına uygun bir çevre yaratma veya seçme becerisi olarak tanımlanmaktadır. **Kişisel gelişim boyutu**, bu boyut kişinin kendi yetenek ve potansiyelinin farkında olup bundan nasıl yararlandığını göstermektedir (Ryff, 2014: 11). **Başkalarıyla pozitif ilişkiler boyutu**, bu boyut kişinin ilişkilerinde dışa dönük bir yapıya sahip olmasını ve ilişkilerini iyi yönettiğini ifade etmektedir (Houben vd., 2015: 925). **Yaşam amacı boyutu**, bu boyut bireyin yaşamını anlamlı kılan ve bir amaca yönelik olması gerektiği konusundaki inancını ifade etmektedir (Ryff ve Singer, 2008: 22). Son olarak **kendini kabul boyutu**, bireyin kendine karşı olumlu tutum sergilemesi, kendinin farklı özelliklerini tanıması ve kabul etmesi, geçmiş hayatı ile ilgili olumlu duygular hissetmesini ifade etmektedir (Ryff ve Keyes, 1995: 727).

**Performans** ise, organizasyonun hedef ve amaçlarına katkıda bulunmak için, işgörenlerin kontrolünde olan faaliyet ve davranışlardır (Rotundo ve Sackett, 2002: 66). Planlanan bir işin yerine getirilme düzeyi ve çalışanın davranış şekli olarak ifade edilebilir (Uysal, 2015: 33; Tutar, 2013: 147). Performans kavramı bu çalışmada iş performansı olarak ele alınmıştır. İş performansının yazında araştırmacılar tarafından (Ör: Harari vd., 2016: 496; Viswesvaran ve Ones, 2000: 220) farklı boyutları olduğu ifade edilse de en fazla çalışılan iki iş performansı boyutu görev performansı ve bağlamsal performanstır. **Görev performansı**, bir işi diğerlerinden ayıran, işin sabit görev ve sorumlulukları olarak tanımlanırken (Jawahar ve Carr, 2007: 330), **bağlamsal performans ise**, işgörenin örgütteki tüm işlere katkı sağlaması ve iş tanımında yer almamasına rağmen, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına fayda sağlamak amacıyla gönüllü sergilediği davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Motowidlo vd., 1997: 80).

Bu çalışmada mesleki bağlılık, psikolojik iyi oluş ve performans gibi pozitif kavramların üzerinde iş güvencesizliği gibi negatif bir kavramın etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. İş güvencesizliği bu çalışmada daha çok çalışanın algısal düzeyinde hissettiği öznel iş güvencesizliği olarak ele alınmıştır. Bir çalışanın çevresel koşullardan veya kişisel nedenlerden sürekli olarak işten çıkarılacağını düşünmesi hem performansını hem mesleğe olan bakış açısını hem de mutluluk olarak da tanımlayabileceğimiz psikolojik iyi oluş düzeyini nasıl etkileyeceği bu noktada önem kazanmaktadır.

Yazında daha önce bu 4 değişkeni bir arada inceleyen bir araştırmaya rastlanmamış olması, ayrıca postacılar üzerinde böyle bir çalışmanın yapılmamış olması çalışmanın önemini artırmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların hem alanyazına hem de uygulayıcılara fayda sağlayacağı ve sonuçların bireysel, örgütsel ve toplumsal gelişim açısından da önemli olduğu düşünülmektedir.

## 2. Yazın Taraması ve Hipotezler

### 2.1. İş Güvencesizliği ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

İş güvencesizliği ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar incelendiğinde yerli ve yabancı yazında oldukça az çalışma olduğu tespit edilmiştir (Roskies ve Louis-Guerin; 1990; Hellgren vd., 1999; Silla vd., 2009; Bernhard-Oettel vd., 2011). Bu çalışmaların tamamında ilişki ve etkileşimin yönü negatif olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmalar ışığında H<sub>1</sub> hipotezi ve alt hipotezleri aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

H<sub>1</sub>: Algılanan iş güvencesizliği psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1a</sub>: Algılanan iş güvencesizliği psikolojik iyi oluşun çevresel hâkimiyet boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1b</sub>: Algılanan iş güvencesizliği psikolojik iyi oluşun kişisel gelişim boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1c</sub>: Algılanan iş güvencesizliği psikolojik iyi oluşun özerklik boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1d</sub>: Algılanan iş güvencesizliği psikolojik iyi oluşun başkalarıyla pozitif ilişkiler boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1e</sub>: Algılanan iş güvencesizliği psikolojik iyi oluşun yaşam amacı boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1f</sub>: Algılanan iş güvencesizliği psikolojik iyi oluşun kendini kabul boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

### 2.2. İş Güvencesizliği ve Performans İlişkisi

İş güvencesizliği ile performans arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. İşsiz kalmanın sonuçlarına katlanmak istemeyen çalışanın, çabasını ve performansını arttırdığı bulgusuna ulaşan araştırmaların (Yellen, 1984; Goldsmith vd., 2000) yanı sıra, başka iş olanaklarının yetersizliği ve bireyin işe finansal bağımlılığının yüksek olduğu

durumlarda bireylerin işte kalabilmek amacıyla çaba ve performanslarını artırdığı sonucuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Greenhalgh ve Sutton, 1991: 157). İş güvencesizliği ve performans arasındaki pozitif yönlü etkileşimi ifade eden bu araştırmalarla beraber, iki değişken arasındaki negatif yönlü etkileşimi ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. İş güvencesizliği arttıkça iş performansının azalacağına dair sonuçlara ulaşılan bu çalışmalar, yazında daha ağırlıklıdır (Rosenblatt ve Ruvio, 1996; Burke, 1997; Kraimer vd., 2005; Staufenbiel ve König, 2010). Daha önce yapılmış çalışmalar doğrultusunda H<sub>2</sub> hipotezi ve alt hipotezleri aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

**H<sub>2</sub>:** Algılanan iş güvencesizliği iş performansını negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>2a</sub>: Algılanan iş güvencesizliği bağlamsal performansı negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>2b</sub>: Algılanan iş güvencesizliği görev performansını negatif yönde etkilemektedir.

### 2.3. İş Güvencesizliği ve Mesleki Bağlılık İlişkisi

İş güvencesizliğinin meslekî bağlılığa etkisini araştıran az sayıda yabancı çalışma olmakla beraber, yerli çalışmalar içerisinde bu konuyu araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Yabancı yazındaki çalışmalarda ise bu iki kavram arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Otto ve Dalbert, 2013; Otto vd., 2014). Bu çalışmalar doğrultusunda H<sub>3</sub> hipotezi ve alt hipotezleri aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

**H<sub>3</sub>:** Algılanan iş güvencesizliği meslekî bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>3a</sub>: Algılanan iş güvencesizliği meslekî devam bağlılığı boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>3b</sub>: Algılanan iş güvencesizliği meslekî normatif bağlılık boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>3c</sub>: Algılanan iş güvencesizliği meslekî duygusal bağlılık boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

### 2.4. Mesleki Bağlılık ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Yazın tarandığında mesleki bağlılık ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi veya etkileşimi araştıran doğrudan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak işe bağlılık, çalışan bağlılığı, örgütsel bağlılık gibi bağlılık türlerinin psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş ile etkileşimi ve ilişkisini araştıran çalışmalar olduğu tespit edilmiştir (Bernhard-Oettel vd., 2011; De Cuyper vd., 2009; Doğan vd., 2014). Örgütsel bağlılığın psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılan çalışma da mevcuttur (Panaccio ve Vandenberghe, 2009). Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın ve işe bağlılığın, psikolojik iyi oluş ile pozitif yönde etkileşimde olduğu görülmüştür. Özellikle işe bağlılığın, meslekî bağlılığa en yakın kavram olduğu düşünüldüğünde meslekî bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde bir etkileşim olacağını düşünülerek H<sub>4</sub> hipotezi ve alt hipotezleri aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

**H<sub>4</sub>:** Meslekî bağlılık psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>4a</sub>: Meslekî bağlılık psikolojik iyi oluşun çevresel hâkimiyet boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>4b</sub>: Meslekî bağlılık psikolojik iyi oluşun kişisel gelişim boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>4c</sub>: Meslekî bağlılık psikolojik iyi oluşun özerklik boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>4d</sub>: Meslekî bağlılık psikolojik iyi oluşun başkalarıyla pozitif ilişkiler boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>4e</sub>: Meslekî bağlılık psikolojik iyi oluşun yaşam amacı boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>4f</sub>: Meslekî bağlılık psikolojik iyi oluşun kendini kabul boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

### 2.5. Mesleki Bağlılık ve Performans İlişkisi

Yazın tarandığında mesleki bağlılık ile performans arasındaki ilişkileri araştıran çalışmaların çoğunluğunda, bu iki kavramın birbirleriyle pozitif etkileşiminin ve ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Chang vd., 2007). Nogueras (2006), meslekî, duygusal ve normatif bağlılığın iş

performansı üzerinde pozitif etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Daha önce yapılmış çalışmalar doğrultusunda H<sub>5</sub> hipotezi ve alt hipotezleri aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

H<sub>5</sub>: Meslekî bağlılık iş performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>5a</sub>: Meslekî bağlılık görev performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>5b</sub>: Meslekî bağlılık bağlamsal performansı pozitif yönde etkilemektedir

## 2.6. İş Güvencesizliği, Meslekî Bağlılık, Psikolojik İyi Oluş ve Performansı Bir Arada İnceleyen Çalışmalar

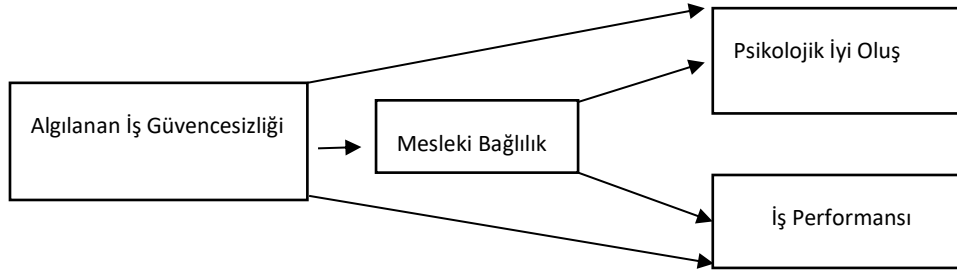
Yapılan yazın taraması sonucunda bu dört değişkenin tamamını test eden bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak modelin değişkenlerinin üçünün bir arada incelendiği çalışmaya rastlanmıştır. Emberland ve Rundmo (2010), iş güvencesizliği, psikolojik iyi oluş, performans, işten ayrılma niyeti ve risk davranışları ilişkisini araştırmışlardır. Sonuç olarak, iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşu ve performansı negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik iyi oluş ile performans arasında bir etkileşim tespit edilmiştir. Bu çalışma, araştırmanın modelindeki ilişkileri tam olarak yansıtmamakla birlikte, araştırma modelindeki ilişkilerin kurulmasına ve hipotezlerin geliştirilmesine yardımcı olmuştur. Bu doğrultuda H<sub>6</sub> ve H<sub>7</sub> hipotezleri aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

H<sub>6</sub>: Algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşa etkisinde meslekî bağlılık aracılık rolü üstlenmektedir.

H<sub>7</sub>: Algılanan iş güvencesizliğinin iş performansına etkisinde meslekî bağlılık aracılık rolü üstlenmektedir.

Bu kapsamda çalışmanın araştırma modeli Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



## 3. Yöntem

### 3.1. Ana Kütle ve Örneklem

Çalışmanın ana kütesini Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Samsun ve Tokat'ta görev yapan postacılar oluşturmaktadır. Ana kütle olarak bu illerin seçilmesinin nedeni postacı istihdam oranının fazla olmasıdır. Postacı sayısının fazla olmasının çalışma açısından yararı şu şekilde açıklanmak mümkündür. Çalışmada algılanan iş güvencesizliği ölçülmektedir. Bu doğrultuda çok sayıda postacıya ulaşmak farklı istihdam şekillerinde çalışan postacıya ulaşmak anlamına gelmektedir. Farklı istihdam şekli ile çalışan postacılar arasında dengeyi sağlayabilmek için, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kota örnekleme seçilmiştir. Mevcut ana kütle %99 güven aralığında temsil yeteneğine sahip örneklem büyüklüğü 568 olarak belirlenmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 128). Atama statüsüne göre ana kütle ve örneklem dağılımları Tablo 1’de verilmiştir. Ayrıca araştırmada 900 postacıya kota örnekleme yönteminde uygun olarak anket formu dağıtılmış, eksik hatalı doldurulmuş anketler çıkarıldıktan sonra toplam 623 anket ile analiz yapılmıştır.

Tablo 1: Ana Kütledeki Toplam Postacı Sayıları, Örnekleme Bulunması Gereken Minimum Postacı Sayıları ve Örnekleme Bulunan Postacı Sayılar

| Ölçekler      | Toplam Postacı Sayısı | Örnekleme Bulunması Gereken Minimum Postacı Sayıları | Örnekleme Bulunan Postacı Sayısı |
|---------------|-----------------------|--|----------------------------------|
| 399'lu        | 1102                  | 158  | 185                              |
| İHS'li        | 1530                  | 218  | 228                              |
| Taşeron       | 1350                  | 192  | 210                              |
| <b>Toplam</b> | <b>3982</b>           | <b>568</b>   | <b>623</b>                       |

### 3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların anket formundaki ifadelerle katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. **Algılanan iş güvencesizliğini** ölçmek amacıyla De Cuyper vd. (2010) tarafından geliştirilmiş olan 4 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği Seçer (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 2. ifade ters çevrilerek ortalamaya dâhil edilmiştir. **Meslekî bağlılığı** ölçmek için Meyer vd. (1993)'ün geliştirmiş oldukları 18 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 3 boyutlu bir ölçektir. Tak ve Çiftçiöğlü (2009) ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliğini incelemişlerdir. Ölçekte 5.,8.,14.,16. ve 17. ifadeler ters çevrilerek ortalamaya dahil edilmişlerdir. **Psikolojik iyi oluşu** ölçmek için Ryff (1989) tarafından geliştirilen 84 ifadeli psikolojik iyi oluş ölçeğinin yine Ryff (1989) tarafından önerilen 18 ifadeli kısa formu kullanılmıştır. Ölçekte 2.,6.,7.,10.,13.,14.,16. ve 18. ifadeler ters çevrilerek ortalamaya dahil edilmişlerdir. **İş performansını**, ölçmek amacıyla Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilmiş olan 25 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği Polatçı (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 4., 8. ve 10. ifadeler ters çevrilerek ortalamaya dahil edilmiştir.

### 3.3. Pilot Çalışma

Çalışmada kullanılan ölçeklerdeki ifadelerin katılımcılar tarafından doğru bir şekilde anlaşılup anlaşılmadığının ve ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışma araştırmanın örneklemini içerisinden seçilen 150 postacı üzerinde yürütülmüştür. Anket formlarından 128 tanesi geri dönmüş, bunlar arasından eksik hatalı doldurulmuş formlar çıkarıldıktan sonra 103 anket ile analizler yapılmıştır. Pilot araştırmadan elde edilen veriler üzerinde değişkenlere ait maddelerin geçerli olup olmadığına ilişkin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve ölçekler orijinal halleriyle geçerlenmeye çalışılmıştır. Faktör yapısı LISREL programında analiz edilmiştir.

#### 3.3.1. Ölçeklerin Geçerliliği

Pilot araştırmadan elde edilen veriler sonucunda, kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği DFA ile test edilmiştir. DFA'da yapı geçerliliği, model uyumu ile incelenmektedir. Bu çalışmada genel kabul görmüş ve uyum iyilikleri araştırıldığında araştırmacılar tarafından önerilen  $X^2/df$  uyum iyiliği, RMSEA, SRMR, GFI, NFI ve CFI uyum iyiliklerine bakılmıştır. Ölçeklerin sırasıyla DFA sonuçları aşağıdaki gibidir.

**İş güvencesizliği ölçeği DFA sonuçları:** İş güvencesizliğini açıkladığı düşünülen, dört ifadeli tek boyutlu bir yapı olarak oluşturulmuş ölçek, ilişkisiz düzey DFA'ya tabi tutulmuştur. Model modifikasyona gerek kalmadan doğrulanmıştır. Ölçeğe ait Uyum iyiliği değerleri şu şekildedir.  $X^2/df$ :1,56, RMSEA:0,074, SRMR:0,026, GFI:0,98, NFI:0,98 ve CFI:0,99. Bu sonuçlar iş güvencesizliğinin tek boyutlu yapısının iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

**Meslekî bağlılık ölçeği DFA sonuçları:** Yapılan analizde öncelikli olarak t değerleri incelenmiştir. t değerleri incelendiğinde meslekî devam bağlılığı boyutunun 5. ifadenin 1,96'dan düşük olduğu gözlemlenmiş ve bu ifade ölçekten çıkarılmıştır. İfadeler ölçekten çıkarıldıktan ve programın önerdiği modifikasyonlar yapıldıktan sonra elde edilen uyum iyiliği değerleri şu

şekildedir.  $X^2/df:1,63$ , RMSEA:0,079, SRMR:0,086, GFI:0,85, NFI:0,94 ve CFI:0,97. Analiz sonucunda 3 alt boyut 18 ifadeden oluşan meslekî bağlılık ölçeğinden, meslekî devam bağlılığı boyutundan 1 ve meslekî normatif bağlılık boyutundan 2 ifade çıkarılarak en iyi uyuma ulaşılmıştır. Bu ifadelerin çıkarılmasıyla ölçeğin geri kalan 15 ifadesinin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir bir ölçek olduğu görülmektedir.

**Psikolojik iyi oluş ölçeği DFA sonuçları:** Yapılan analizde öncelikle t değerleri incelenmiş ve çevresel hâkimiyet boyutunun 2. ifadesinin, özerklik boyutunun 3. ifadesinin, yaşam amacı boyutunun 3. ifadesinin ve kendini kabul boyutunun 3. ifadesinin 1,96'dan düşük olduğu gözlemlenmiş ve bu ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Ancak yine de uyum iyiliği değerleri incelendiğinde NFI ve CFI uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin altında, RMSEA değerinin ise kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üzerinde olduğu gözlemlenmiştir. Bu değerleri iyileştirebilmek için faktör yükü düşük olan başkalarıyla pozitif ilişkiler boyutunun 3. ifadesi (0,27) ve kişisel gelişim boyutunun 3. ifadesi (0,32) çıkarılmıştır. İfadeler çıkarıldıktan sonra herhangi bir modifikasyon yapılmadan ölçek doğrulanmıştır. Ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri şu şekildedir.  $X^2/df:1,19$ , RMSEA:0,043, SRMR:0,059, GFI:0,93, NFI:0,92 ve CFI:0,98. Analiz sonucunda 6 alt boyut 18 ifadeden oluşan psikolojik iyi oluş ölçeğinden, her bir boyuttan 1'er ifade çıkarıldığında en iyi uyuma ulaşıldığı tespit edilmiştir.

**İş performansı ölçeği DFA sonuçları:** Yapılan analizde öncelikle t değerleri incelenmiştir. t değerlerinde herhangi bir sorun olmadığı görülmüştür. Sonrasında programın önerdiği modifikasyonlar yapılmıştır. Yapılan modifikasyonlar sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir.  $X^2/df:1,32$ , RMSEA:0,056, SRMR:0,055, GFI:0,85, NFI:0,94 ve CFI:0,98. Analiz sonucunda 2 alt boyut 25 ifadeden oluşan iş performansı ölçeğinden, bağlamsal performans boyutundan 6, görev performansı boyutundan 1 ifade çıkarılmıştır. Bu ifadelerin çıkarılmasıyla ölçeğin geri kalan 18 ifadeyle veri ile uyumlu ve kabul edilebilir bir ölçek olduğu gözlemlenmiştir.

### 3.3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

DFA yapıldıktan sonra anketler yeni hali ile örnekleme dağıtılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri, Cronbach alfa katsayılarının hesaplanmasıyla yapılmıştır. Hesaplama sonucu elde edilen sonuçlar Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Güvenirlik Analizi Sonuçları

| Ölçekler            | İfade Sayısı | Güvenirlik Katsayısı |
|---------------------|--------------|----------------------|
| İş Güvencesizliği   | 4            | 0,76                 |
| Mesleki Bağlılık    | 15           | 0,87                 |
| Psikolojik İyi Oluş | 12           | 0,70                 |
| İş Performansı      | 18           | 0,91                 |
| <b>Toplam</b>       | <b>49</b>    |                      |

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde tüm ölçeklerin 0,70–0,91 aralığında olduğu görülmektedir. Sosyal bilimler çalışmalarında bu katsayının 0,70'in altında olmaması gerekmektedir (Gürebüz ve Şahin, 2015: 315). Buna göre tüm ölçeklerin güvenilirlik açısından kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu söylemek mümkündür.

### 3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizleri, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ile araştırma modelinin testine yönelik regresyon analizleri yapılmıştır. Öncelikle eksik ve hatalı kodlama nedeniyle 32 anket veri setinden çıkarılmıştır. Aşırı uç değerler kutu grafikleri (box plot) yöntemi ile tespit edilmiş ve 34 anket de bu şekilde analizden çıkarılmıştır. Sonrasında geriye kalan 623 katılımcıya ait verilerde orijinal ölçeklerin önerdiği ifadeler ters çevrilip kodlanmıştır.

### 3.5. Araştırmanın Etik İzinleri

Çalışma verileri 15.03.2018-15.05.2018 tarihleri arasında toplandığı ve doktora tezinden oluşturulduğu için etik kurul iznine ihtiyaç duyulmamıştır. Çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması istenen kurallara uyulmuştur.

## 4. Bulgular

### 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Örneklemin %32’si kadın, %48’i 26-35 yaş aralığında, %40’ı sendika üyesi, %96’sı postacı, %57’si evli, evlilerin %32’sinin 1 çocuğu var, %48’i önlisans mezunu, önlisans mezunlarının %48’i posta hizmetleri mezunu, %37’si İHS’li, %57’si aynı iş yerinde 0-5 yıl çalışmakta, %53’ü 0-5 yıldır aynı mesleği yapmakta, %27’si İstanbul’da yaşamaktadır.

### 4.2. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Araştırma modelinde yer alan iş güvencesizliği, meslekî bağlılık, psikolojik iyi oluş ve performans değişkenleri arasındaki ilişkileri analiz etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

| Değişkenler            | 1       | 2      | 3      | 4 |
|------------------------|---------|--------|--------|---|
| 1. İş Güvencesizliği   | 1       |        |        |   |
| 2. Meslekî Bağlılık    | -,270** | 1      |        |   |
| 3. Psikolojik İyi Oluş | -,030   | ,242** | 1      |   |
| 4. İş Performansı      | ,038    | ,210** | ,545** | 1 |

\* Korelasyon  $p < 0,05$  derecesinde anlamlı

\*\* Korelasyon  $p < 0,01$  derecesinde anlamlı

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizine bakıldığında, iş güvencesizliği ile psikolojik iyi oluş ve iş performansı arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Bu nedenle değişkenler ayrıca boyutları ile ayrı ayrı analize tabi tutulmuştur. İş güvencesizliği ile psikolojik iyi oluşun özerklik boyutu arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönde ( $r = ,111^{**}$ ,  $p < 0,01$ ) bir ilişkinin olduğu tespit edilirken, iş güvencesizliği ile çevresel hâkimiyet boyutu arasında anlamlı, güçlü ve negatif yönde ( $r = -,83^{*}$ ,  $p < 0,05$ ) bir ilişki tespit edilmiştir. İş güvencesizliğinin performansın alt boyutları ile bir ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca iş güvencesizliği ile meslekî bağlılık arasında zayıf, anlamlı ve negatif yönde ( $r = -,270^{**}$ ,  $p < 0,01$ ) bir ilişki tespit edilmiştir. Meslekî bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönde ( $r = ,242^{**}$ ,  $p < 0,01$ ) bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde meslekî bağlılık ile performans arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönde ( $r = ,210^{**}$ ,  $p < 0,01$ ) bir ilişki tespit edilmiştir. Son olarak iş performansı ile psikolojik iyi oluş arasında orta, anlamlı ve pozitif ( $r = 0,545^{**}$ ,  $p < 0,01$ ) bir ilişki tespit edilmiştir.

### 4.3. Hipotez Testleri

#### 4.3.1. Değişkenlerin Birbirleri ile Olan Etkileşimleri

Araştırma modeli ile ilgili kurulan hipotezlerin analizi için regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizi, bağımlı bir değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişkinin bir model ile açıklanmasıdır. Kısacası, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini araştırmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 263). Bu doğrultuda bir bağımsız değişkenin bir bağımlı değişken üzerindeki etkisi basit regresyon analizi ile ölçülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015:264). Yapılan bu çalışmada  $H_1$  hipotezi ve alt hipotezleri,  $H_2$  hipotezi ve alt hipotezleri,  $H_3$  hipotezi ve alt hipotezleri,  $H_4$  hipotezi ve alt hipotezleri ve  $H_5$  hipotezi ve alt hipotezleri basit regresyon analizine tabi tutulmuşlardır.

$H_1$  hipotezi ve alt hipotezlerini test etmek için yapılan basit regresyon analizi sonuçlarına göre algılanan iş güvencesizliğinin toplam psikolojik iyi oluşa etkisi tespit edilememiştir ( $\beta = -,030$ ,



$p=,459$ ). Ancak algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşun çevresel hâkimiyet boyutunu negatif yönde etkilediği ( $\beta=-,083$ ,  $p=0,038$ ) özerklik boyutunu ise pozitif yönde ( $\beta=,111$ ,  $p=,006$ ) etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Analiz sonucunda  $R^2$  değerleri incelenmiş ve algılanan iş güvencesizliğinin çevresel hâkimiyet boyutunun sadece %0,7'sini açıkladığını ve özerklik boyutunun ise %1,2'sini açıklayabildiği gözlemlenmiştir. Son olarak kişisel gelişim, başkalarıyla pozitif ilişkiler, yaşam amacı ve kendini kabul boyutlarının algılanan iş güvencesizliğinden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda **H<sub>1</sub>, H<sub>1b</sub>, H<sub>1d</sub>, H<sub>1e</sub> ve H<sub>1f</sub>** hipotezleri **reddedilmiştir**, **H<sub>1a</sub>** hipotezi **desteklenmiştir**. Yapılan regresyon analizi sonucunda **H<sub>1c</sub>** hipotezi için bir etki tespit edilmesine rağmen hipotez **reddedilmiştir**. Çünkü **H<sub>1c</sub>** hipotezi yazın taraması sonucunda "Algılanan iş güvencesizliğinin özerklik boyutunu negatif yönde etkilemektedir" olarak kurulmuştur. İki değişken arasında etki tespit edilmiştir ancak negatif yönde değil pozitif yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

H<sub>2</sub> hipotezi ve alt hipotezlerinin test etmesi için yapılan basit regresyon analizi sonuçları incelendiğinde algılanan iş güvencesizliğinin toplam performansa ( $\beta=-,038$ ,  $p=0,345$ ), bağlamsal performansa ( $\beta=,030$ ,  $p=0,459$ ) ve görev performansına ( $\beta=,041$ ,  $p=0,302$ ) etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda **H<sub>2</sub>, H<sub>2a</sub> ve H<sub>2b</sub>** hipotezleri **reddedilmiştir**.

Modele göre etkileşimi araştırılan diğer iki değişken algılanan iş güvencesizliği ve meslekî bağlılıktır. Bu değişkenler arasındaki etkileşimi araştırmak için yapılan basit regresyon analizi sonuçlarına göre, algılanan iş güvencesizliğinin meslekî bağlılığın toplamını ( $\beta= -,270$ ,  $p=0,000$ ) ve boyutlarını ( $\beta=-,102$ ,  $p=0,001$ ;  $\beta=-,233$ ,  $p=0,001$ ;  $\beta=-,313$ ,  $p=0,001$ ) anlamlı ve negatif yönde etkilediği görülmüştür.  $R^2$  değerleri dikkate alındığında algılanan iş güvencesizliğinin meslekî bağlılığının %7,3'ünü, meslekî devam bağlılığının %1'ini, meslekî normatif bağlılığının %5,4'ünü ve meslekî duygusal bağlılığının %9,8'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Sonuçta **H<sub>3</sub>, H<sub>3a</sub>, H<sub>3b</sub> ve H<sub>3c</sub>** hipotezleri **desteklenmiştir**.

Meslekî bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki etkileşimin test etmek amaçlı yapılan basit regresyon analizi sonuçlarında meslekî bağlılığın toplam psikolojik iyi oluşu ( $\beta=,242$ ;  $p=,000$ ) pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Meslekî bağlılığın psikolojik iyi oluşun boyutlarına etkisi incelendiğinde, meslekî bağlılığın psikolojik iyi oluşun özerklik boyutu hariç diğer tüm boyutları ( $\beta=,217$ ,  $p=,001$ ;  $\beta=,193$ ,  $p=,001$ ;  $\beta=,133$ ,  $p=,001$ ;  $\beta=,100$ ,  $p=,012$ ;  $\beta=,201$ ,  $p=,000$ ) anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca  $R^2$  değerleri incelendiğinde meslekî bağlılığın, psikolojik iyi oluşun %5,9'unu, çevresel hâkimiyetin %4,7' sini, yaşam amacının %1'ini, başkalarıyla pozitif ilişkilerin %1,8'ini ve kendini kabul boyutunun %4'ünü açıkladığı saptanmıştır. Yapılan analiz sonucunda **H<sub>4</sub>, H<sub>4a</sub>, H<sub>4b</sub>, H<sub>4d</sub>, H<sub>4e</sub> ve H<sub>4f</sub>** hipotezlerinin **desteklendiği** görülmektedir. Ancak **H<sub>4c</sub>** hipotezi **reddedilmiştir**.

Son olarak mesleki bağlılık ve performans arasındaki etkileşime bakılmıştır. Yapılan basit regresyon analiz sonuçlarına göre, meslekî bağlılığın toplam performansı ( $\beta=,210$ ;  $p=,000$ ) güçlü, pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği, meslekî bağlılığın performansın bağlamsal performans boyutunu ( $\beta=,241$ ,  $p=,000$ ) ve görev performansı boyutunu ( $\beta=,138$ ,  $p=,001$ ) anlamlı, güçlü ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca  $R^2$  değerlerine bakıldığında meslekî bağlılığın toplam performansın %4,4'ünü, bağlamsal performansın %5,8'ini ve görev performansının %1,9'ini açıkladığı görülmüştür. Sonuç olarak **H<sub>5</sub>, H<sub>5a</sub> ve H<sub>5b</sub>** hipotezleri **desteklenmiştir**.

#### 4.3.2. Algılanan İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa ve Performansa Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü

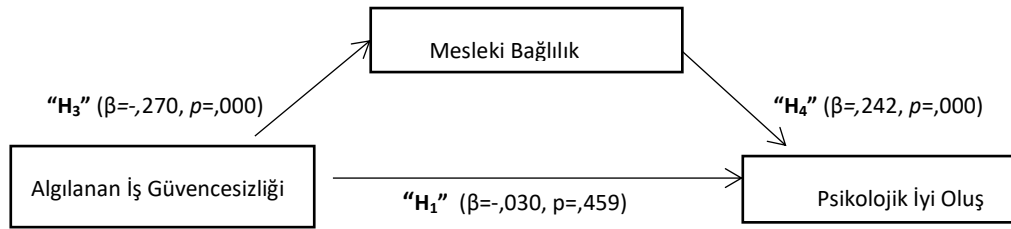
Çalışmanın ana amacı olan "Algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşa ve performansa etkisinde meslekî bağlılığın aracılık rolü" aracılık analizi ile incelenmektedir. Aracılık analizi için Baron ve Kenny tarafından geliştirilmiş olan aracılık analizi varsayımlarının sağlanması gerekmektedir. Söz konusu varsayımlar şu şekilde sıralanmaktadır (Baron ve Kenny, 1986: 1175): **Birinci olarak**, bağımsız değişken bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde etkilemelidir. **İkinci olarak**, bağımsız değişkenin aracılık ettiği tahmin edilen değişkeni anlamlı bir şekilde etkilemesi

gerekmektedir. **Üçüncü varsayım** ise aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerekmektedir. **Son olarak** bağımsız ve aracı değişken bir arada analize tabi tutulduğunda, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalması veya tamamen ortadan kalkması beklenmektedir. Eğer etki tamamen ortadan kalkarsa tam aracılıktan, etki azalrsa kısmi aracılıktan söz edilebilir. Baron ve Kenny (1986)'in varsayımlarının ilk 3 adımında basit regresyon analizi yapılırken, son adımında çoklu regresyon analizi yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 279). Çoklu regresyon analizinin amacı, bir bağımlı değişken üzerinde birden fazla bağımsız değişkenin etkisini araştırmaktır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 267).

Aracılık analizi yapılmadan önce bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık sorunu olup olmadığını tespit etmek amacıyla tolerans ve VIF değerlerine bakılmıştır. Bu değerler modelde çoklu eş doğrusallık problemi olmadığını (Tolerans> .2; VIF<10) göstermiştir.

Bu aşamada öncelikle, algılanan iş güvencesizliğinin meslekî bağlılığı ve psikolojik iyi oluşu etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Algılanan iş güvencesizliği ile psikolojik iyi oluş arasında meslekî bağlılığın aracılık rolüne yönelik yollarının sonuçları Şekil 2'de verilmiştir.

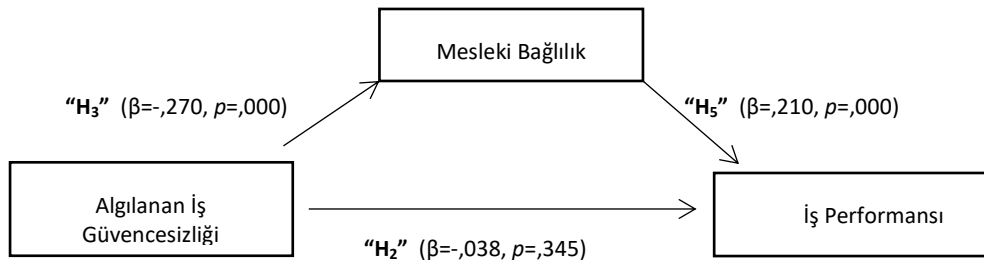
Şekil 2: Algılanan İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluş Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü



Şekil 2 incelendiğinde bağımsız değişken algılanan iş güvencesizliğinin aracı değişken meslekî bağlılığı negatif yönde etkilediği ( $\beta=-,270, p=,000$ ) tespit edilmiştir. Ayrıca aracı değişken meslekî bağlılığın, bağımlı değişken psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilediği ( $\beta=,242, p=,000$ ) tespit edilmiştir. Ancak aracılık etkisinden bahsedebilmek için gerekli olan şartlardan bağımsız değişken algılanan iş güvencesizliği ile bağımlı değişken psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir etkileşim **tespit edilemediğinden** aracılık analizine devam edilememiştir. Bu duruma bağlı olarak  $H_6$  hipotezi **reddedilmiştir**.

Algılanan iş güvencesizliğinin meslekî bağlılığı ve performansı etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Algılanan iş güvencesizliği ile performans arasında meslekî bağlılığın aracılık rolüne yönelik yollarının sonuçları Şekil 3'de verilmiştir.

Şekil 3: Algılanan İş Güvencesizliğinin Performansa Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü



Şekil 3 incelendiğinde bağımsız değişken algılanan iş güvencesizliğinin aracı değişken meslekî bağlılığı negatif yönde etkilediği ( $\beta=-,270, p=,000$ ) tespit edilmiştir. Ayrıca aracı değişken meslekî bağlılığın, bağımlı değişken performansı pozitif yönde etkilediği ( $\beta=,210, p=,000$ ) tespit edilmiştir. Ancak aracılık etkisinden bahsedebilmek için gerekli olan şartlardan bağımsız değişken algılanan iş

güvencesizliği ile bağımlı değişken performans arasında anlamlı bir etkileşim **tespit edilemediğinden** aracılık analizine devam edilememiştir. Bu duruma bağlı olarak **H7** hipotezi **reddedilmiştir**.

### 5. Sonuç

Araştırmanın modeli kapsamında, iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşa, performansa ve meslekî bağlılığa etkisini araştırmak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. İş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşa etkisini araştıran çalışmalarda (De Witte, 1999; Emberland ve Rundmo, 2010; Conde-Vieitez vd., 2001) iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu çalışmadaki basit regresyon analizi sonucunda iş güvencesizliğinin toplam psikolojik iyi oluşu etkilemediği görülmüştür. Bu durum mesleğin genel yapısı ile ilgili olabileceği gibi PTT'nin postacılara sağladığı imkânlardan da kaynaklanıyor olabilir. PTT her yıl ülkenin farklı illerinde postacılara meslekî eğitimler verip, meslekleri ile ilgili kendilerini geliştirmeleri için çaba sarf etmektedir. Ayrıca il merkezlerinde her yıl özellikle tebligat dağıtımı ile ilgili eğitimler verilerek postacılara kendilerini geliştirme imkânı verilmektedir. Diğer taraftan PTT çalışanlarına dernek ve sendikalar kurdurarak, diğerleriyle pozitif ilişkiler kurmalarına ve özgürce kendilerini ifade edebilmelerine de olanak tanımaktadır. Bunun dışında özellikle İstanbul'da özel üniversitelerle anlaşmalar yapılarak PTT çalışanları yüksek lisans yapmaya teşvik edilmektedirler. Ayrıca postacılar arasında ayırım yapmaksızın her yıl hem yazlık hem kışlık kıyafetler verilmesi, dağıtım çıkarken servislerle dağıtım bölgelerine bırakılmaları, postacıların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamış ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin yükselmesine neden olmuş olabilir. Bunların tamamı iş güvencesi olsun olmasın tüm postacılara tanınan imkânlardır. Bu koşullar iş güvencesizliği algısının, psikolojik iyi oluşa bir etkisinin olmamasının bir gerekçesi olarak açıklanabilir.

Yazında, iş güvencesizliğinin, işsiz kalmanın sonuçlarına katlanmak istemeyen çalışanın, çabasını ve performansını artırdığı bulgusuna ulaşan araştırmalar mevcuttur (Yellen, 1984; Goldsmith vd., 2000). Ancak bu çalışmalar iş güvencesizliği ile performansın pozitif yönlü etkiye sahip olduğunu söyleyen çok az çalışmadan birkaçıdır. Genel itibari ile iş güvencesizliği ile performans arasında negatif yönlü bir etkileşim olduğunu ifade eden, yani iş güvencesizliği artıkça performansın azalacağına dair sonuçlara ulaşılan çalışmalar, yazında daha ağırlıklıdır (Rosenblatt ve Ruvio, 1996; Yousef, 1998; Burke, 1997; Staufenbiel ve König, 2010). Bir başka araştırmada ise, iş güvencesi ile iş performansının bir ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Conde-Vieitez vd., 2001: 809). Bu çalışmada yapılan basit regresyon analizi sonucunda iki değişken arasında bir etki tespit edilememiştir. Mesleğin doğası gereği performans, iş güvencesizliğinden bağımsız bir güç olarak değerlendirilebilir. Bu sonuç Conde-Vieitez vd. (2001) tarafından yapılan çalışma ile paralellik göstermektedir. Postacılar, meslek gereği olarak, sağlık sıkıntısı yaşamadıkları sürece düzenli dağıtımları gereken gönderileri dağıtmak zorundadırlar. Bu durumda postacılar ister taşeron olsun, ister İHS'li olsun isterse 399'lu olsun "ben güvencesizim" diyerek performanslarını azaltamazlar. Çünkü teslim edilemeyen veya müşteri memnuniyetinin sağlanamadığı her gönderi için postacı hangi statüde çalışırsa çalışsın uyarı alacaktır. Ayrıca postacılardan beklenen, gönderileri kurumdan alıp düzgün bir şekilde alıcılarına teslim etmeleridir. Bunu da günlük düzenli bir şekilde yapmaları kendi lehlerine bir durumdur. İş güvencesizliği algıladığı için daha az dağıtım yapmaya çalışan bir postacı aslında diğer günler kendi iş yükünü artırmaktadır. Bunun dışında postacılar, mevzuat gereği olarak işe geç gelemezler ve gönderilerini geciktirmeden teslim etmelidirler. Yeni işe başlayan bir postacıyı dağıtım bölgesini tanıtabilmek için işe alıştırmaları gerekir. Başka bir dağıtım bölgesindeki postacı izin aldığı anda onun postalarını da dağıtması gerekir. Araştırmada kullanılan ölçek ifadelerine bakıldığında, görev ve bağlamsal performansı açıklayan ifadelerin büyük çoğunluğunun postacılar tarafından zorunlu olarak yapılması gereken eylemler olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, mesleğin kendisinin bağlamsal ve görev performansını zorunlu kılması, sonucun bu şekilde çıkmasının bir nedeni olabilir.

Araştırma modeli kapsamında etkileşimi araştırılan diğer iki değişken ise algılanan iş güvencesizliği ve meslekî bağlılıktır. Yazın tarandığında, iş güvencesizliği algılandığında meslekî duygusal bağlılığın azalacağı sonucunu tespit eden (Otto ve Dalbert, 2013) çalışmanın yanında nitel iş güvencesizliğinin meslekî bağlılığı azaltacağı sonucuna ulaşan (Otto vd., 2014) çalışma da mevcuttur. Bu çalışma da iki değişken arasındaki basit regresyon analizi sonucu, yazınla paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmada algılanan iş güvencesizliğinin, meslekî bağlılığın toplamını ve boyutlarını negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bir postacı her ne kadar mesleğine bağlı olarak çalışsa da iş güvencesizliği algılandığında mesleğe olan bağlılığı azalmaktadır. Bu durumda mesleğine bağlı olan postacı işinin olumlu taraflarını görürken, meslekî bağlılığı azalan bir postacı işinin daha çok olumsuz taraflarını, zorluklarını görmeye başlayacaktır. Bu da tutum ve davranışlarına yansiyabilir. Bir işgörenin işinin tehdit altında olması “her an işten çıkarılabilirim, her an yer değişikliği yaşayabilirim” gibi düşünceleri mesleğine olan bağlılığını azaltabilecektir. Çalışmada, bağımsız değişken olan algılanan iş güvencesizliğinin bağımlı değişken olan performans ve diğer bağımlı değişken olan psikolojik iyi oluşa etkisi tespit edilememiştir. Bu nedenle Baron ve Kenny’nin (1986) aracılık analizi varsayımları doğrultusunda aracılık etkisi araştırmak anlamsızlaşmıştır. Postacılar üzerinde daha önce böyle bir çalışmanın yapılmaması olması ve bu 4 değişkeni aynı anda araştıran bir çalışmanın olmaması çalışmanın en önemli çıktısı ve alanyazınına katkısı olarak açıklanabilir.

Postacıların performanslarının artırılması için meslekî bağlılık düzeylerini artırıcı faaliyetler yapılabilir. Postacılar yöneticilerine, kurumlarına ve de iş arkadaşlarına güvendiklerinde meslekî bağlılıkları artabilir bu durum performansı etkileyebilir. Kurum içi ilişkilerin pozitif bir yapıya dönüştürülmesi oldukça önemli olabilir. Bu doğrultuda, kurum içi insan kaynakları çalışmalarının süreklilik kazandırılması postacılar açısından çok daha iyi olabilir. Yöneticiler unutmamalıdır ki dış müşterinin memnuniyeti iç müşterinin memnuniyetine yani çalışanlara bağlıdır. PTT’nin iç müşterilerinden biri olan postacıların memnuniyeti de bu bağlamda önemlidir. Çünkü PTT’nin görünen yüzü olan postacılar, PTT’nin itibarı açısından da oldukça önem arz etmektedir. Postacılar işlerine bağlı, mutlu ve yüksek performanslı çalışırlarsa, bu durum dış müşterinin PTT’ye bakış açısını da olumlu yönde etkileyecektir. Postacılara, kurum olarak karşınızda değil yanınızdayız hissi yaratılırsa, postacıların iş güvencesizliği algısı azalabilir, mesleklerine olan bağlılıkları ve psikolojik iyi oluş düzeyleri artabilir ve bu durum da performanslarına yansiyabilir. Pozitif bir yönetim yaklaşımı hem iç müşteriyi hem de dış müşteriyi memnun edebilir.

Çalışmanın uygulamacıya yönelik önerilerinin dışında, bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara da öneriler mevcuttur. Yapılan önerilerle iş güvencesizliği, mesleki bağlılık, psikolojik iyi oluş ve performans konuları ile ilgili ileri de yapılacak çalışmalara yol gösterilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma sadece postacılar üzerinde yürütülmüştür. PTT’de çalışan gişe görevlisi, şef, uzman, müdür konumunda olan kişiler üzerinde de uygulanabilir. Çalışmada algılanan iş güvencesizliğinin postacıların psikolojik iyi oluşlarına ve performanslarına etkisi tespit edilememiştir. Algılanan iş güvencesizliğinin, iş tatmini, yaşam tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, yöneticiye güven, kurumsal itibar, işten kaytarma, örgütsel güven ve istihdam edilebilirlik gibi konulara etkisi araştırılabilir. Bu çalışma postacı istihdam eden PTT’de yürütülmüştür. Ancak PTT dışında özel kargo şirketlerinde postacılar ile benzer görevi yapan kargo çalışanları üzerinde aynı çalışmanın yürütülmesi farklı sonuçların çıkmasını sağlayabilir.

Sonuç olarak, bu tür ölçümlerin ve değerlendirmelerin belli aralıklarla ve bilimsel yöntemlerle tekrarlanması gerekmektedir. Zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle 6 ilde yapılmış olan bu çalışmanın farklı illerde, farklı mesleklerde yapıldığında çok daha farklı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.

**Kaynakça**

- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Schreurs, B. ve De Witte, H. (2011). Linking Job Insecurity to Well-Being and Organizational Attitudes in Belgian Workers: The Role of Security Expectations and Fairness. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1866–1886.
- Burke, R. J. (1997). Correlates of Job Insecurity Among Recent Business School Graduates. *Employee Relations*, 20 (1), 92–98.
- Chang, H. T., Chi, N. W. ve Miao, M. C. (2007). Testing The Relationship Between Three-Component Organizational/Occupational Commitment and Organizational/Occupational Turnover Intention Using A Non-Recursive Model. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 352–368.
- Conde-Vieitez, J., Torre-Carcia, A. ve Rodriá- Guez, M. T.(2001). Perception of Job Security in a Process of Technological Change: Its Influence On Psychological Well-Being. *Behaviour and Information Technology*,20 (3), 213- 223.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Vander Elst, T. ve Handaja, Y. (2010). Objective Threat Of Unemployment and Situational Uncertainty During A Restructuring: Associations with Perceived Job Insecurity And Strain. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 75-85.
- De Cuyper, N., Notelaers, G. ve De Witte, H. (2009). Job Insecurity And Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations with Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193-205.
- 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.
- Doğan, T., Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2014). İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 48–57.
- Emberland, J. S. ve Rundmo, T. (2010). Implications of Job Insecurity Perceptions and Job Insecurity Responses For Psychological Well-Being, Turnover Intentions and Reported Risk Behavior. *Safety Science*, 48, 452–459.
- Goldsmith, A., Veum, J. ve Darity, W. (2000). Working Hard for The Money? Efficiency Wages and Worker Effort. *Journal of Economic Psychology*, 21, 351–385.
- Goodman, S. A. ve Svyantek, D. J. (1999). Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254–275.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Greenhalgh, L. ve Sutton, R. (1991). Job Insecurity and Organizational Effectiveness. In: Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. and Van Vuren, T. (Eds.). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*, London: Sage.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (2.Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Harari, M. B., Reaves A. C. ve Viswesvaran, C. (2016). Creative and Innovative Performance: A Meta-Analysis Of Relationships With Task, Citizenship, And Counterproductive Job Performance Dimensions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25 (4), 495–511.
- Hellgren, J., Sverke, M. ve 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.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif Psikoloji Kuram Araştırma ve Uygulamalar*. Çev. Tayfun Doğan. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Houben, M., Noortgate, W. V. D. ve Kuppens, P. (2015). The Relation Between Short-Term Emotion Dynamics and Psychological Well-Being: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin. American Psychological Association*, 141(4), 901–930.
- Irving, P. G., Coleman, D. F. ve Cooper, C. L. (1997). Further Assessments of A Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 444–452.
- Jawahar, I., M. ve 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.
- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C. ve Sparrowe, R. T. (2005). The Role of Job Security in Understanding The Relationship Between Employees' Perceptions of Temporary Workers and Employees' Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90, 389–398.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations And Occupations: Extension And Test of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Motowidlo, S.J., Borman, W.C. ve Schmit, M.J. (1997). A Theory of Individual Difference in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10 (2), 71-83.
- Nägele, C. ve Neuenschwander, M. P. (2014). Adjustment Processes and Fit Perceptions As Predictors of Organizational Commitment and Occupational Commitment of Young Workers. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 385–393.
- Nogueras, D.J. (2006). Occupational Commitment, Education, and Experience As A Predictor of Intent to Leave The Nursing Profession. *Nursing Economics*, 24(2), 86–93.
- Otto, K., ve Dalbert, C. (2013). Are Insecure Jobs As Bad For Mental Health and Occupational Commitment As Unemployment? Equal Threat or Downward Spiral. *Horizons of Psychology*, 22. 27–38.
- Otto, K., Mohr, G., Kottwitz, M. U. ve Korek, S. (2014). The Joint Impact of Microeconomic Parameters and Job Insecurity Perceptions on Commitment Towards One's Job, Occupation And Career: A Multilevel Approach. *Economic and Industrial Democracy*, 37: 43–71.
- Panaccio, A. ve Vandenberghe, C. (2009). Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 224–236.

- Polatçı, S. (2011). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerine Etkisinde İş Aile Yayımları ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Rosenblatt, Z. ve Ruvio, A. (1996). A Test of a Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587–605.
- Roskies, E. ve Louis-Guerin, C. (1990). Job Insecurity in Managers: Antecedents and Consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345–359.
- Rotundo, M. ve Sackett, P.R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything or Is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83, 10–28.
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719–727.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13–39.
- Snape, E., Lo, C.W. ve Redman, T. (2008). The Three Commitment Model of Occupational Commitment: A Comparative Study of Chinese and British Accountants. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 39(6), 765–781.
- Seçer, B. (2011). İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 13(4), 43–60.
- Sennett, R. (2017). *Karakter Aşınması (11. Baskı)*. Çev. Barış Yıldırım. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M. ve De Witte, H. (2009). Job Insecurity and Well-Being: Moderation By Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739–751.
- Staufenbiel, T. ve König, J. (2010). A Model For The Effects Of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 101–117.
- Tak, B. M. ve Çiftçiöğlü, B. A. (2009). Üç Boyutlu Meslekî Bağlılık Ölçeğinin Türkçe’de Güvenirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 35–54.
- Tang, T. L. P., Cunningham, P. H., Frauman, E., Ivy, M. I. ve Perry, T. L. (2012). Attitudes and Differences Between Baby Boomers and Gen-Xers. *Public Personnel Management*, 41(2), 327–360.
- Tutar, H. (2013). *İşletme ve Yönetim Terimleri Ansiklopedik Sözlük*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uysal, Ş. (2015). Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5 (2), 32–39.
- Viswesvaran, C. ve Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*. 6: 216–226.
- Yellen, J. L. (1984). *Efficiency Wage Models of Unemployment*. U.S.A: University of Cambridge Press.

Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with Job Security as A Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in A Multicultural Environment. *International Journal of Manpower*, 19 (3),184–194.



---

**THE MEDIATION ROLE OF OCCUPATIONAL COMMITMENT IN THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND PERFORMANCE**

---

**Extended Abstract**

---

**Aim:** The aim of this study is to determine whether occupational commitment plays a mediating role in the effect of job insecurity on psychological well-being and performance.

**Method(s):** The study was conducted on 623 postmen working in Ankara, Istanbul, Izmir, Bursa, Samsun and Tokat. Postmen are employed with 3 different types of employment: employed by administrative service contract, employed by KHK (No. 399) and Sub-Employees. The job insecurity that mail postmen perceive as these different forms of employment also varies. The fact that postmen are employed with different types of employment is the most important factor in choosing postmen as a sample. Quota sampling was chosen as the sampling method. The independent variable, job insecurity, was measured with a one-dimensional 4-item scale. The dependent variable of psychological well-being was measured with a 6-dimensional, 18-item scale. Performance, which is also the dependent variable, was measured with a 25-item 2-dimensional scale. Finally, occupational commitment as a mediating variable was measured with a 3-dimensional 18-item scale. The scales were validated with a pilot study. Confirmatory factor analysis was performed for construct validity. The scales were also analyzed for reliability. The Cronbach Alpha values were above 0.70 in all scales. Correlation analysis was performed to measure the relationships between the variables. Regression analysis was performed to test the hypotheses.

The hypotheses of the study are as follows.

H<sub>1</sub>: Perceived job insecurity negatively affects psychological well-being.

H<sub>2</sub>: Perceived job insecurity negatively affects job performance.

H<sub>3</sub>: Perceived job insecurity negatively affects occupational commitment.

H<sub>4</sub>: Occupational commitment positively affects psychological well-being.

H<sub>5</sub>: Occupational commitment positively affects job performance.

H<sub>6</sub>: Occupational commitment plays a mediating role in the effect of perceived job insecurity on psychological well-being.

H<sub>7</sub>: Occupational commitment plays a mediating role in the effect of perceived job insecurity on job Performance

**Findings:** Correlation analysis was conducted to analyze the interrelationships between job insecurity, occupational commitment, psychological well-being, and performance variables in the research model.

When looking at the correlation analysis examining the relationships between the variables of the study, no relationship was found between job insecurity, psychological well-being and job performance. Therefore, the variables were also analyzed separately with their dimensions. While it was determined that there was a significant, weak and positive relationship ( $r = .111^{**}$ ,  $p < 0.01$ ) between job insecurity and the autonomy dimension of psychological well-being, there was a significant, strong and negative relationship between job insecurity and environmental dominance ( $r = .111^{**}$ ,  $p < 0.01$ ).  $r = -.83^*$ ,  $p < 0.05$ ) a relationship was detected. No relationship was found between job insecurity and the sub-dimensions of performance. In addition, a weak, significant and negative relationship ( $r = -.270^{**}$ ,  $p < 0.01$ ) was found between job insecurity and occupational commitment. A significant, weak and positive relationship ( $r = .242^{**}$ ,  $p < 0.01$ ) was found between occupational commitment and psychological well-being. Similarly, a significant, weak and positive relationship ( $r = .210^{**}$ ,  $p < 0.01$ ) was found between occupational commitment and performance. Finally, a moderate, significant and positive ( $r = 0.545^{**}$ ,  $p < 0.01$ ) relationship was found between job performance and psychological well-being.

According to the results of the regression analysis, the effect of perceived job insecurity on total psychological well-being could not be determined ( $\beta=-.030$ ,  $p=.459$ ). In terms of the sample, the effect of perceived job insecurity on total performance ( $\beta=-.038$ ,  $p=0.345$ ) could not be determine. As a result of the regression analysis, it was seen that perceived job insecurity affects the sum of occupational commitment ( $\beta= -.270$ ,  $p=0.000$ ) in a significant and negative way. As a result of the regression analysis, in which the interaction between occupational commitment and psychological well-being was tested, it was observed that occupational commitment positively and significantly affected total psychological well-being ( $\beta=.242$ ;  $p=.000$ ).  $\beta=.210$ ;  $p=.000$ ) strongly, positively and significantly. In the model in which the mediation effect was investigated, the mediation analysis could not be continued, since a significant interaction could not be detected between the independent variable perceived job insecurity and the dependent variable psychological well-being and performance, which are necessary to mention the mediation effect. In this case, hypotheses H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>6</sub> and H<sub>7</sub> were rejected and hypotheses H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub> and H<sub>5</sub> were supported.

**Conclusion:** As a result of the study, it was determined that job insecurity, which is perceived as an independent variable, does not affect dependent variables, psychological well being and performance. It has been found that the perceived job insecurity affects occupational commitment, and that occupational commitment also affects both psychological well-being and performance. However, there is no interaction between the independent variable and the dependent variable, the mediating role of occupational commitment cannot be determined.

---